

**TINJAUAN YURIDIS PENGATURAN UPAH BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAAKERJAAN
DIHUBUNGKAN DENGAN PERAN FEDERASI PERJUANGAN BURUH
JABODETABEK (FPBJ)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Magister Hukum

Anggi

NPM 0806425033



**PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS INDONESIA
JAKARTA
JULI 2010**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Anggi

NPM : 0806425033

Tanda tangan :

Tanggal : 23 Juli 2010

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggi
NPM : 0806425033
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis karya : **Tesis**

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

ANALISA YURIDIS PENGATURAN JAMINAN SOSIAL DI INDONESIA

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*),

merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal: 23 Juli 2010

Yang menyatakan

Anggi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus karena berkat dan kasihnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis yang berjudul “Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)” disusun untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi strata dua (S2) penuli pada program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Penulis harapkan segala bentuk sumbangan pemikiran baik berupa saran, pendapat maupun kritik dari pembaca guna memperbaiki tesis ini.

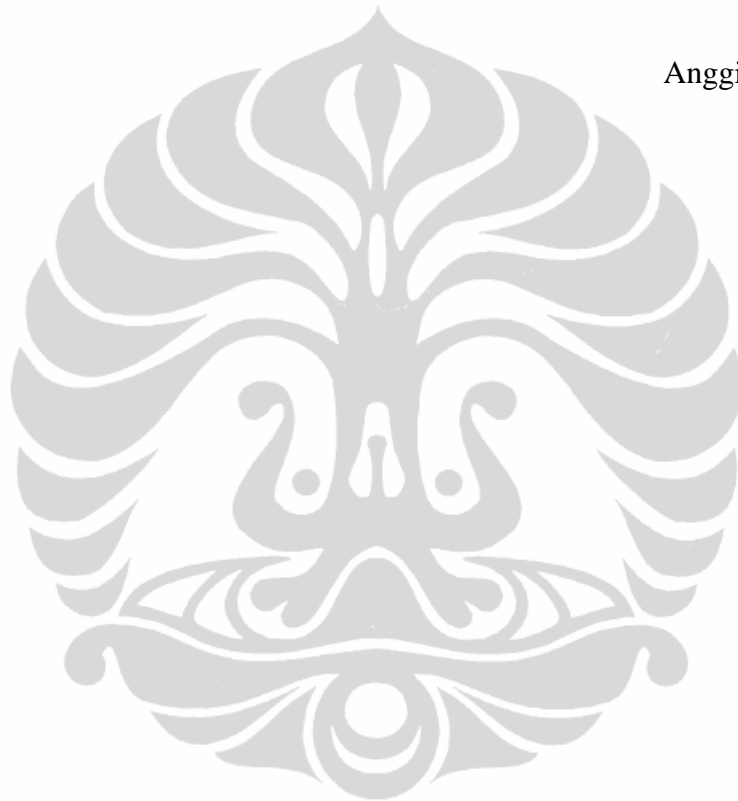
Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebbesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. selaku Pembimbing penulisan tesis ini, dengan memberikan arahan dan transfer ilmu kepada penulis dengan rasa sabar dan bijaksana;
2. Segenap Staf Pengajar dan seluruh Staf Sekretariat Program Pasca Sarjan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, atas segala bimbingan, arahan dan bantuannya.
3. Kedua Orang Tua Penulis yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayangnya ;
4. Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek yang memberikan dukungan bagi penulis untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan untuk penulisan tesis ini.
5. Hasiholan Tytusano Parulian Nababan yang selalu menemani dan mendukung penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Teman-teman sekelas Hukum Tata Negara kelas sore angkatan 2008 yang selalu mendukung satu sama lain dan membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu disini, yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan baik dari segi materi, metodologi, maupun teknis penulisan. Namun penulis sangat berharap agar tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Jakarta, 14 Juni 2010

Anggi



DAFTAR ISI

ABSTRAK

Kata Pengantar.....	i
Halaman Pernyataan Orisinalitas.....	iii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi.....	iv

Pendahuluan	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penilaian.....	6
E. Landasan Teori dan Kerangka Konseptual.....	7
F. Metode Penelitian.....	17
G. Sistematika Penulisan.....	18

BAB II Sejarah Hukum Perburuhan dan Pengaturan Upah di Indonesia	20
A. Selayang Pandang Hukum Perburuhan.....	20
1. Zaman Penjajahan.....	20
2. Zaman Setelah Kemerdekaan.....	22
3. Orde Baru.....	25
4. Reformasi dan Pasca Reformasi.....	29
B. Upah.....	30
C. Fungsi Upah.....	33
D. Sistem Pengupahan.....	34
E. Pengaturan Upah Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	38

BAB III Peran, Fungsi Organisasi Pekerja/Buruh dan Profil

FPBJ.....	47
A. Para Pihak dalam Hubungan Industrial.....	47
1. Pekerja/Buruh.....	47
2. Pengusaha.....	49
3. Organisasi Pekerja/Buruh.....	50
4. Organisasi Pengusaha.....	56
5. Pemerintah/Pengusaha.....	59
B. Profil FPBJ.....	63

BAB IV Analisis Peran dan Fungsi FPBJ dalam

Pengupahan.....	76
A. Ketentuan-ketentuan Pengupahan dan Posisi FPBJ	
1. Definisi Upah.....	76
2. Penetapan Upah Minimum.....	78
3. Peninjauan Upah Minimum.....	83
B. Peranan FPBJ dalam memperjuangkan Hak Upah Buruh.....	85
1. Perjuangan Upah tingkat Perusahaan/Pabrik.....	87
2. Perjuangan Upah tingkat Pusat.....	99

BAB V Penutup

A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA

ABSTRAK

Dalam tesis ini yang berjudul “Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)” digambarkan mengenai permasalahan upah dan pengaturannya dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mulai dari pengertian upah, fungsi upah dalam hubungan kerja, sistem pengupahan, dan proses penentuannya sampai dengan implikasi pengaturan upah dalam UU Ketenagakerjaan tadi terhadap peran dan fungsi Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) sebagai salah satu organisasi pekerja/buruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaturan upah dalam UU Ketenagakerjaan dan apakah pengaturan tersebut telah memberikan perlindungan yang cukup bagi buruh mendapatkan kehidupan yang layak bagi diri dan keluarganya, dan bagaimana peran dan fungsi FPBJ sebagai organisasi buruh dalam proses pengupahan. Adapun pemikiran yang melandasi dilakukannya penelitian ini adalah karena adanya kekhawatiran terhadap fenomena perseteruan yang selalu terjadi antara buruh dengan pengusaha yaitu tentang masalah upah dan FPBJ sebagai salah satu organisasi buruh yang sering dalam kondisi/ perseteruan masalah upah dengan pengusaha seperti tersebut sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan. Pengaturan upah di dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana lainnya masih memiliki beberapa kekurangan, baik dari definisi mengenai upah, penetapan upah minimum, dan waktu peninjauan upah minimum sehingga organisasi buruh FPBJ dituntut untuk berperan aktif dalam mewujudkan pengupahan yang dapat memberikan perlindungan yang cukup bagi buruh dan keluarganya khususnya kepada anggota yang tergabung dalam FPBJ.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Saat ini industri menjadi tulang punggung perekonomian negara-negara di seluruh dunia. Roda industri ini berpangku pada buruh sebagai orang yang menjalankan mesin-mesin, merubah bahan mentah/ pokok menjadi barang-barang yang siap untuk di pakai dan siap di perdagangkan, namun demikian nasib buruh sampai saat ini masih saja jauh dari kesejahteraan. Buruh oleh pengusaha dianggap tidak ubah seperti mesin-mesin produksi atau sapi perahan, bahkan ada juga yang menganggap buruh seperti budak. Buruh sendiri tidak sadar bahwa dirinya telah di tindas dan walaupun ada yang sadar ia tidak berani untuk melawan. Salah satu faktor yang penyebabnya adalah faktor ekonomi.

Di tengah krisis ekonomi yang berkepanjangan ini dimana lapangan pekerjaan semakin sempit akan tetapi angkatan kerja semakin bertambah banyak membuat buruh semakin terjepit untuk menerima setiap perlakuan dari pengusaha. Seperti apa yang dikatakan oleh Iman Soepomo, buruh adalah suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis buruh adalah bukan individu yang bebas, karena buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri, serta secara terpaksa menjual tenaganya pada orang lain, dimana ia tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Maka karena itulah buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil, dan diskriminatif¹. oleh karena itu diperlukannya suatu perlindungan dari negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, edisi revisi cetakan ke-13, (Jakarta : Djambatan, 2003)., hal.8-9.

Perlindungan hukum terhadap buruh sendiri dalam prakteknya masih sangat minim hal ini terbukti lewat masih banyaknya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap buruhnya, berdasarkan data yang dimiliki Lembaga Benatuan Hukum Jakarta saja kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sepanjang 2009 dibanding tahun 2008, makin meningkat. “Pada tahun 2009 ada 125 pengaduan dengan 7863 orang terbantu. Sementara tahun 2008 ada 70 pengaduan dengan 2064 orang terbantu², dari sekian banyak permasalahan yang dialami buruh terdapat permasalahan yang dapat dikatakan permasalahan yang cukup pokok, yaitu permasalahan perlindungan upah.

Upah yang bagi buruh masih menjadi komponen utama penopang kehidupan mereka sehari-hari dalam menjalani hidup maka upah merukan hal pokok dan oleh karenanya permasalahan upah ini sangatlah penting untuk diberikan perhatian dan perlindungan yang lebih oleh negara. Kebijakan mengenai pengupahan di Indonesia dilakukan dengan penetapan upah minimum oleh pemerintah.

Pada awalnya kebijakan upah minimum di terapkan oleh pemerintah semenjak tahun 1980-an, secara normatif berfungsi sebagai standart upah bagi buruh yang berada di tingkatan terendah sebuah perusahaan³. Upah minimum ini secara normatif diatur untuk diterapkan kepada buruh tanpa pengalaman dan nol maasa kerja , akan tetapi dalam pelaksanaanya sering sekali ditemukan penerapan upah minimum bagi buruh yang bekerja dengan pengalaman dan masa kerja yang cukup lama, sebagai contoh : kasus perburuhan yang terjadi di Pengurus Tingkat Perusahaan Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek PT.Kaisar Motorindo (PTP.FPBJ.PT.KMI), Pengurus Tingkat Perusahaan Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek PT. Jaya Abadi, dan Serikat Pekerja Kereta Api Jabodetabek dimana

² <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4b4169cdc0369/menilik-peran-pengawas-ketenagakerjaan>

³ Asep suryahadi, dkk, *Upah dan Kesempatan Kerja*, Jurnal Analisis Sosial, Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh : Peluang dan Tantangan bagi Serikat Buruh, Vol. 7, No.1 February 2002, (Bandung : Yayasan Akatiga, 2002)., hal. 17

perselisihan antara buruh dan pengusaha terjadi salah satunya adalah pemberian upah minimum bagi buruh yang sudah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun dan lebih, bahkan pemberian upah di bawah upah minimum kepada buruh.⁴

Kebijakan upah minimum ini sendiri, diatur berdasarkan Undang-Undang 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 pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. ...
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya kebijakan tentang upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri No.09 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum dan Peraturan Menteri No. 17 Tahun 2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Pengaturan tentang upah ini adalah sebagai salah satu bentuk perlindungan Negara bagi buruh sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 dalam pembukaannya alinea ke-IV

“...membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk

⁴ Departemen Advokasi Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (DEP.ADV.FPBJ), Data Kasus PHI 2009.

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa..., maka disusunlah Suatu Undang-Undang dasar Negara Indonesia, ...”

Tujuan perlindungan yang di berikan oleh Negara ini dipertegas juga dalam batang tubuh dari Undang-Unadngg Dasar 1945 yaitu :

Pasal 27 ayat (2)

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal 28D ayat (2)

“setiap orang berhaak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Perlindungan negara terhadap buruh khususnya dalam hal pengupahan tersebut diatas apakah sudah dapat dikatakan cukup dan sesuai dengan tujuan negara yang dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar 1945 tersebut diatas, apakah kebijakan pengupahan yang dilakukan pemerintah dapat memberikan rasa adil, sejahtera bagi buruh? Karena dalam kenyataannya seperti yang sudah disebutkan sebelumnya kondisi perburuhan saat ini masih terus memprihatinkan terlebih mengenai kondisi pengupahannya. hal ini kembali lagi menimbulkan suatu pertanyaan apakah hukum perburuhan yang saat ini berlaku, khususnya mengenai pengupahan melindungi kepentingan buruh? Atau melindungi kepentingan pengusaha? Hukum dikatakan oleh John Austin adalah perintah dari penngusaha: *Law is a command of the Lawgiver*, dalam arti perintah dari mereka yang memiliki kekuasaan tertinggi atau yang memegang kedaulatan, seperti

dikutip oleh Prof Lili Rasyidi.⁵ hukum adalah tidak lain dari produk politik atau kekuasaan, Moh. Mahfud Md, juga mengatakan bahwa hukum sebagai produk politik ini adalah sebagai kristalisasi dari kehendak-kehendak politik yang saling berinteraksi dan bersaing.⁶

Dengan pengaturan upah saat ini buruh dan pengusaha masih terus berseteru, dimana pihak pengusaha menganggap upah yang tinggi sangat memberatkan perusahaan dan dapat menghambat proses produksi dikarenakan mahalnya biaya produksi, sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi dikarenakan alasan biaya hidup yang semakin mahal terlebih lagi untuk dapat hadir di dalam proses produksi dalam keadaan sehat jasmani dan rohani agar dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan produktifitas perusahaan.

Selanjutnya dengan perseteruan ini dimana dalam proses penentuan upah organisasi buruh kebanyakan memutuskan pengambilan tindakan mogok kerja ataupun aksi-aksi lainnya sebagai jalan keluar untuk mendapatkan upah yang lebih baik dari pada yang diberikan oleh pengusaha sedangkan perusahaan sendiri pada akhirnya tidak segan-segan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada buruh yang melakukan aksi mogok atau aksi-aksi lain menuntut naiknya upah.

Dengan masalah-masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)*”

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas dan melihat beberapa permasalahan sehubungan dengan politik hukum perburuhan yang diterapkan oleh

⁵ Lili Rasyidi & Ira Rasyidi. *Pengantar Filsafat dan Teori Hukum*. Cet. : VIII, (Bandung : PT. Citra Adhya Bakti, 2001)

⁶ Moh.Mahfud Md, *Politik Hukum di Indonesia*, Edisi Revisi, (Jakarta : LP3ES, 2001)., hal.4.

Negara untuk mencapai tujuan dari pembentukan hukum, maka penulis ingin mengemukakan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaturan masalah upah pekerja/buruh dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah ketentuan-ketentuan mengenai upah dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah memberikan perlindungan upah yang cukup bagi pekerja/buruh?
3. Bagaimanakah peran dan fungsi organisasi pekerja/buruh Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) dalam hubungan industrial khususnya dalam hal pengupahan?

C. Tujuan Penelitian

Bahwa penelitian ini di harapkan akan menemukan jawaban dari permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan di atas, adapun penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan memahami bagaimana pengaturan upah pekerja/buruh dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Mengetahui apakah ketentuan-ketentuan mengenai upah dalam UUK 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bagi Pekerja/buruh.
3. Mengetahui peran organisasi pekerja/buruh dalam penentuan upah.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Masukan bagi Negara yaitu pemerintahan yang berkuasa dalam mengeluarkan kebijakan pengupahan bagi buruh di Indonesia.
2. Sumbangan bagi kelas buruh di Indonesia dalam memahami permasalahan sistem pengupahan di Indonesia.

3. Masukan bagi pengurus dan anggota serikat buruh dalam memperjuangkan sistem pengupahan yang lebih baik.

E. Landasan Teori dan Kerangka Konseptual

Hukum Perburuhan sendiri dalam bukunya Iman Soepomo (1983 : 2) dikatakan oleh Molenaar yakni hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, dan buruh dengan pengusaha. Mr. M.G. Levenbach mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja, sedangkan Iman Soepomo sendiri mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁷

Kata “Per-Buruh-an”, yaitu kejadian atau kenyataan di mana seseorang biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain, biasanya disebut majikan, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerja bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan (=bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (arbeid) dan pekerja (arbeider). Pada hakekatnya hukum perburuhan dimana hubungan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama, buruh yang walaupun secara yuridis adalah memang bebas sesuai dengan prinsip Negara kita adalah : tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur, atau diperhamba; perbudakan, perdagangan budak dan perhambaan dan segala perbuatan berupa apapun yang bertujuan kepada itu dilarang, namun demikian secara sosiologis tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu. Untuk itu tujuan pokok dari

⁷ Iman Soepomo, Op Cit., Hal 3

hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini kita kenal yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja.

Agar sesuatu peraturan perundang-undangan berlaku efektif, maka secara substansial harus memperhatikan beberapa asas yaitu⁸ :

- Tidak berlaku surut ;
- Undang-Undang yang dibuat oleh penguasa lebih tinggi dan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi ;
- Undang-Undang yang khusus mengenyampingkan Undang-Undang yang bersifat umum ;
- Undang-Undang yang baru mengalahkan Undang-Undang yang lama ;
- Undang-Undang tidak dapat diganggu gugat kecuali oleh lembaga yang membuatnya ;
- Sarana untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan material bagi masyarakat maupun pribadi melalui pelestarian atau pembaharuan.

Suatu perundang-undangan tidak hanya sebagai huruf mati, maka perlu dipenuhi persyaratan-persyaratan tertentu, yaitu sebagai berikut⁹ :

- Keterbukaan dalam pembuatannya
- Memberikan hak kepada anggota masyarakat untuk mengajukan usulan-usulan dengan cara mengundang masyarakat yang berminat untuk

⁸ Lalu Husni, hal.24-26

⁹ Ibid, hal.26

menghadiri pembicaraan terhadap peraturan tertentu dan mengundang organisasi tertentu yang terkait untuk memberikan masukan terhadap rancangan Undang-Undang yang disusun.

Kaedah hukum tersebut diatas juga agar menjadi kaedah hukum yang efektif menurut Abdul Gani (1981 : 4) dikatakan, setiap peraturan hukum yang diberlakukan dan atau dikenakan kepada masyarakat, seyogyanya apabila peraturan tersebut dinyatakan telah memenuhi persyaratan. Persyaratan tersebut diperlukan karena orang ingin mendapatkan jaminan bahwa peraturan hukum tersebut akan ditaati oleh masyarakat sehingga tidak banyak menimbulkan kesulitan dalam penegakannya, persyaratan tersebut adalah :

- Persyaratan Formil, menyangkut cara kekuasaan dan wewenang pembuat peraturan ditambah dengan pemenuhan persyaratan mengenai tata urutan. Dengan tidak dipenuhinya persyaratan ini maka peraturan hukum yang diberlakukan akan menjadi tidak fungsional dan karena tujuan daripada peraturan hukum tersebut tidak akan tercapai.¹⁰
- Persyaratan Materil, didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan diantaranya adalah :
 1. Kelangsungan peraturan hukum
 2. Jangkauan pikiran jauh kedepan, sekaligus berarti mencegah lekas usangnya suatu peraturan hukum
 3. Memperpendek jarak waktu antara pengaturan dan fakta
 4. Penjaminan hak atas kepentingan warga masyarakat secara proposional
 5. Permasalahan yang diatur secara menyeluruh
 6. Mempertimbangkan tata urutan perundang-undangan
 7. Mencegah timbulnya kemungkinan poliinterpretabilitas terhadap peraturan hukum
 8. Penggunaan bahasa

¹⁰ Ibid, hal.26-27

Produk hukum yang dihasilkan dengan merespon keinginan masyarakat disebut sebagai produk hukum yang responsive, menurut Mahfud MD (1999;9) produk hukum responsive adalah produk hukum yang karakternya mencerminkan pemenuhan atas tuntutan-tuntutan baik individu maupun berbagai kelompok social dalam masyarakat sehingga lebih mampu mencerminkan rasa keadilan di dalam masyarakat.

Friedman mengatakan bahwa tegaknya peraturan-peraturan hukum tergantung pada budaya hukum masyarakatnya. Budaya hukum masyarakat tergantung pada budaya hukum anggota-anggotanya yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, lingkungan budaya, posisi atau kedudukan, bahkan kepentingan-kepentingan.¹¹

Hukum yang kondusif bagi pembangunan sedikitnya mengandung lima kualitas : “*stability*”, “*Predictability*”, “*Fairness*”, “*education*” dan kemampuan profesi hukum yang meningkat. Stabilitas dan kemampuan meramalkan adalah prasarat untuk berfungsinya sistim ekonomi. Perlunya “*predictability*” sangat besar di Negara-negara dimana masyarakatnya untuk pertama kali memasuki hubungan-hubungan ekonomi melampaui lingkungan social tradisional mereka. Stabilitas juga berarti hukum berfungsi untuk menjaga keseimbangan dan mengakomodasi kepentingan-kepentingan yang saling bersaing. Aspek keadilan “*fairness*” seperti persamaan di depan hukum, standar sikap pemerintah, adalah perlu untuk memelihara mekanisme pasar dan mencegah birokrasi yang berlebihan. Tidak adanya standar tentang apa yang adil dan apa yang tidak adil adalah masalah besar dan hal ini merupakan penyebab

¹¹ Erman Rajagukguk, Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi ; Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia, Pidato Pengukuhan diucapkan pada upacara penerimaan jabatan Guru Besar dalam bidang hukum pada Fakultas Hukum Universitas OIndonesai, Jakarta 4 Januari 1997., hal19 dikutip dari : Lawrence M.Friedman, American Law (New York – London: W.W. Norton & Company, 1984)., hal.218-230.

utama hilangnya legitimasi pemerintah bilamana terjadi dalam jangka waktu yang panjang.¹²

Hukum perburuhan memiliki tujuan melindungi kepentingan buruh. Tujuan ini dilandasi oleh filosofi dasar bahwa buruh selalu merupakan sub ordinat dari pengusaha. Salah satu hal pokok yang diatur dalam hukum perburuhan adalah mengenai upah. Beberapa teori yang mengartikan upah adalah sebagai berikut :

1. Teori upah hukum alam

Menurut teori ini dikatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu itu, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi.

2. Teori upah hukum besi

Dalam teori upah hukum besi pengupahan bagi kaum buruh sangatlah kejam dimana untuk buruh senantiasa batas-keharusan-hidup dan untuk majikan selalu apa yang melebihinya, sedangkan yang menghasilkan dengan susah payah adalah pihak buruh. Hal ini merupakan cirri khas dari kapitalisme.¹³

3. Teori persediaan upah

Stuart Mill Senior mengatakan bahwa dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dana upah itu adalah suatu uang-muka dari pihak majikan.

¹² Ibid., dikutip dari Leonard J.Theberge, "Law and Economic Development", Journal of International Law and Policy, Vol.9 (1980)

¹³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, edisi revisi cetakan ke-13, (Jakarta : Djambatan, 2003)., hal.186.

4. Teori upah etika

Teori ini dicetuskan oleh kaum agamais yang memperhatikan nasib buruh, mereka menghendaki supaya soal upah itu ditinjau juga dari sudut etika. Mereka mengatakan upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.

5. Teori upah social

Teori ini mengatakan bahwa upah didasari oleh kebutuhan buruh, semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapannya masing-masing maka ia akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya “from each according to his ability, to each according to his need”

Upah juga dikatakan sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal : jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau dari segi riil : kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum” yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatannya upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada buruh sebagai imbalan atas kerja yang sudah dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya mengacu pada hukum, ketentuan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di dalam masyarakat.¹⁴

¹⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Ps. 1601 butir (a)

Asas-asas pengupahan dalam hukum perburuhan diantaranya adalah asas No Work No Pay. Pasal 1602b KUHPerdara menyebutkan bahwa “tiada upah yang harus dibayar untuk waktu, selama mana karyawan tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan”. Pada tiap perjanjian yang timbal balik, bila salah satu pihak tak melakukan kewajibannya maka apapun alasannya ia tentunya tidak dapat menuntut pihak lain untuk menyerahkan prestasi imbalannya. Asas lain dalam pengupahan adalah asas Equal Pay For Equal Job yang artinya besarnya imbalan seimbang dengan kualitas pekerjaan. Asas Clean Wage System, yaitu upah yang diterima oleh pekerja/buruh keadaanya utuh dan bulat, tidak berupa upah pokok, dengan kata lain upah itu tanpa tunjangan-tunjangan.

Dalam hal pengupahan juga terdapt prinsip-prinsip yang juga harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut :

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki atau perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama
3. Upah tidak dibayar apabila pekrja/buruh tidak melakukan pekerjaan
4. Komponen upah terdiri dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pkok dan tunjangan tetap.
5. Tuntutan pembayarn upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang.

Penetapan upah menurut pasa; 1601q, yaitu upah pada umumnya ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, peraturan upah dan kesepakatan kerja bersama. Selanjutnya jika penetapan upah tidak ada dalam keempat hal tersebut diatas, maka penetapan upah dilakukan berdasarkan kebiasaan ditempat dimana

pekerjaan tersebut dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada maka upah harus ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan.¹⁵

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah dalam Pasal 1 huruf dd sebagai berikut¹⁶ :

“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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

UUK selanjutnya juga mengatur tentang upah sebagai berikut

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 pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

¹⁵ Iman Soepomo, Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan, (Jakarta ; Djambatan, 1980)., hal. 47

¹⁶ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penentuan nilai upah ini selanjutnya didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01 Tahun 1999 pasal 6 yaitu:

ayat 1: “(1) UMP dan UMK ditetapkan dengan pertimbangan :

- 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.”*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01 tahun 1999 ini disempurnakan pada keputusan menteri Tenaga kerja dan transmigrasi no KEP 226./Men/2000 Tentang Upah minimum Pasal 4 ayat (7): *“Peninjauan terhadap besarnya UMP dan UMK diadakan 1(satu) tahun sekali”*, bahwa peninjauan terhadap besarnya UMP, UMK dilakukan selambat-lambatnya tiga bulan satu kali, atau dapat dilakukan peninjauan upah tiap bulan bila terjadi kenaikan harga barang (inflasi) yang cukup signifikan. Untuk menentukan upah minimum ini diatur dalam Peraturan Menteri No.17 Tahun 2005 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang oleh Pasal 1 butir 1 dikadefinisikan KHL adalah *“standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.”*

Kerangka Konseptual

Dalam usaha untuk menghindari perbedaan mengenai istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian ini , maka kerangka konseptual dari istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut :

Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Bekerja merupakan kegiatan melakukan suatu pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam seminggu yang lalu. Bekerja satu jam tersebut harus dilakukan berturut-turut tidak boleh terputus.

Buruh/ Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.

Pengusaha adalah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1), 2) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan member upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

F. Metode Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan dimuka, metode penelitian yang tepat untuk maksud tersebut ialah metode penelitian hukum normatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif ialah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Penelitian hukum normatif mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horisontal, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.¹⁷

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan data sekunder melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan. Data sekunder dalam kajian ini diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Yang dimaksud dengan ketiga bahan hukum tersebut dalam penelitian ini mencakup buku-buku (termasuk kamus) dan berbagai sumber lainnya seperti: artikel; majalah ilmiah; surat kabar; tesis, disertasi dan data/sumber yang tidak diterbitkan; kasus pengadilan; bahan-bahan dari internet; peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan; dan rancangan peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan tentang

¹⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1985), hal. 34-35, dan 41.

Ketenagakerjaan khususnya mengenai pengupahan dan bahan-bahan lainnya yang terkait dengan judul penelitian ini.¹⁸

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Perubahan Keempat;
- b. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. Peraturan Menteri No. 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum
- d. Peraturan menteri No. 17 Tahun 2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer, antara lain risalah peraturan perundang-undangan, rancangan undang-undang, dan pendapat ahli hukum.¹⁹

Bahan hukum tersier merupakan bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, antara lain meliputi kamus dan ensiklopedia.²⁰

Data atau informasi yang diperoleh akan disajikan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Metode kualitatif merupakan tata cara analisis data yang menggunakan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden (informan) secara tertulis atau lisan, dan perilaku nyata.²¹

G. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terbagi dalam 4 (empat) bab yang mana masing-masing bab ada keterikatan antara satu dengan yang lainnya. Sistematika ini

¹⁸*Ibid.*

¹⁹Soerjono Soekanto, *Op Cit.*

²⁰*Ibid.*

²¹*Ibid.*

bertujuan agar penulisan hukum ini lebih terarah dan sistematis. Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I tentang Pendahuluan, yang terdiri dari 8 (delapan) sub bab, yaitu: latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan Penelitian, metode penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, serta sistematika penulisan penelitian.

Bab II merupakan uraian tentang sejarah hukum perburuhan di Indonesia dan mengenai pengupahan berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri No. 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum dan Peraturan Menteri No.17 Tahun 2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Bab III merupakan uraian tentang peran dan fungsi organisasi buruh/pekerja, didalamnya akan juga menjelaskan para pihak yang ada dalam hubungan industrial/ketengakerjaan. Dalam bab ini juga akan disajikan profil dari Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)

Bab IV merupakan bab yang akan melakukan pembahasan mengenai perjuangan upah di Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek dan akan menganalisis peran dan fungsi organisasi buruh/pekerja Federasi Perjuangan Buruh jabodetabek (FPBJ) dalam perjuangan upah.

Bab V merupakan Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari peneliti berkaitan dengan penelitian ini. Kesimpulan merupakan penyajian kembali secara singkat dan jelas hasil penelitian dan pembahasan yang mengacu pada pokok-pokok permasalahan yang ada. Sedangkan saran adalah hal-hal yang diusulkan kepada pihak-pihak terkait dalam rangka kebijakan pengupahan bagi buruh di Indonesia.

BAB II

SEJARAH HUKUM PERBURUHAN DAN PENGATURAN UPAH DI INDONESIA

A. Selayang Pandang Hukum Perburuhan

Sejarah hukum perburuhan dapat kita bagi menjadi beberapa bagian yaitu hukum perburuhan pada zaman penjajahan, zaman kemerdekaan, zaman Orde baru dan Reformasi serta pasca reformasi.

1. Zaman Penjajahan

Dari berbagai macam literatur yang ada dijelaskan bahwa hukum perburuhan dimulai dengan zaman perbudakan, *rodi* dan *poenale sactie*. Pada zaman perbudakan orang yang melakukan pekerjaan pada orang lain, yaitu budak tidak memiliki hak apapun. Para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakukan segala pekerjaan dan melakukan segala perintah tanpa sekalipun boleh menentanginya, sedangkan sang majikan sebagai pihak yang berkuasa betul-betul mempunyai hak penuh, bukan saja terhadap perekonomiannya namun juga terhadap hidup matinya para budak itu sendiri.²² Melihat kondisi tersebut diatas terdapat suatu usaha penghapusan perbudakan yang dilakukan oleh Raffles. Usaha ini membuahkan lahirnya S.1817 Nomor : 42 yang berisi larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau Jawa. Kemudian Tahun 1818 ditetapkan pula undang-Undang Dasar Hindia Belanda yaitu RR (Regeling Reglement) 1818 yang beberapa pasalnya menyatakan sebagai berikut :

Pasal 114 Berisi larangan jual beli budak dari luar Indonesia (Hindia Belanda)

²² Zainal Asikin dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta : Rajawali Pers), hal. 10-11

Pasal 115 berisi perintah untuk mengadakan peraturan-peraturan mengenai perlakuan terhadap keluarga budak.

Pelaksanaan peraturan tersebut diatas diatur dalam beberapa peraturan pelaksana, salah satunya adalah S.1825 Nomor 44. Selanjutnya pengaturan tersebut diubah yaitu pada Tahun 1836 dengan dikeluarkannya RR 1836 selanjutnya RR 1854 yang didalam pasal 115-117 tegas-tegas menghendaki agar perbudakan segera dihapuskan paling lambat 1 januari 1860.²³

Selain dari budak pada zaman ini dikenal juga peluruhan dan perhambaan. Peluruhan adalah ketidakbebasan seseorang karena terikatnya pada suatu kebun tertentu. Orang-orang ini bersama dengan orang-orang ciina dan para budak diharuskan menanam pala yang harus dijual kepada VOC, dengan harga yang telah ditentukan. Sedangkan perhambaan adaalah bekerjanya seseorang pada orang lain (tanpa upah) karena orang lain itu pernah meminjam uang kepada orang lain tersebut dan tidak mampu membayarnya maka ia bekerja kepada orang tersebut sebagai usaha mengansur pengembalian utangnya.

Pada tahun 1616 VOC melakukan pelarangan mengenai perhambaan ini, pada tahun 1808 Daendels mempartegas, larangan ini berlanjut dengan adanya RR 1818, samapi akhirnya pada tahun 1822 lahir Staatsblaad Nomor 10. Yang kemudian saatsblaad ini diperteguh pada tahun 1854 di daerah jawa dan Madura dengan adanya pasal 118 RR 1854 yang kemudian menjadi pasal 172 Indische Staatsregeling 1926.

Zaman rodi (kerja paksa) sendiri mulai terjadi bersamaan dengan zaman perbudakan, dan resminya berakhir untuk jawa dan Madura tangaal 1 Februari 1938.²⁴ Kerja rodi ini dimasukkan untuk kepentingan penguasa dimana penguasa memaksa rakyat untuk bekerja tanpa mengenal prikemanusiaan. Kerja rodi ini dijalankan di bidang perkebunan, bangunan-bangunan untuk

²³ Ibid., hal 13

²⁴ Imana Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Perlindungan Buruh, Cet.V, (Jakarta : Pradya Paramita, 1983., hal.15

kepentingan penguasa, pembuatan pabrik-pabrik, pengangkutan benda-benda berat untuk kepentingan militer dan lain-lain.

Pada zaman penjajahan ini terdapat juga Poenale Sanctie. Yaitu suatu peraturan perburuhan yang didalamnya mengatur adanya ancaman pidana. Poenale Sanctie ini diatur dalam Algemene Politie Strafreglement 1872 Nomor 111, yang menentukan : seorang tiada alasan yang dapat diterima meninggalkan atau menolak melaksanakan pekerjaannya dapat dipidana dengan denda antara 16 samapi 25 rupiah atau denda rodi 7-12 hari. Peraturan ini lahir untuk menjaga kepentingan pengusaha dimana ketika itu perusahaan-perusahaan perkebunan mengalami kesulitan mendapatkan buruh karena adanya rodi, kemudian atas izin penguasa pada saat itu pengusaha dapat melakukan perjanjian kerja dengan penguasa sebagai contoh dengan kepala desa. Akan tetapi perjanjian ini malahan berkembang dan dijadikan alat penguasa untuk melakukan pemerasaan, pemaksaan dan perbuatan-perbuatan lain yang tidak layak bagi kemanusiaan sampai akhirnya menyebabkan banyaknya buruh-buruh yang melariikan diri dari tempat kerjanya untuk itulah Poenale Sanctie lahir.

2. Zaman Setelah Kemerdekaan

Semangat kemerdekaan untuk melakukan perlindungan kepada rakyat khususnya dalam bidang perburuhan tertuang dalam Undang-Undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) “Tiap-tiap warga Negara berhak atass pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” selanjutnya juga tertuang dalam Pasal 28 “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang” selain dari pada itu secara jelaas juga diatur dalam buku III Bab. VII A KUHPerdara (Pasal 1601a samapai pasal 1603z)

Semangat mempertahankan kemerdekaan juga dikongkritkan oleh pemerintah dengan memperhatikan nasib para buruh yaitu dengan dikeluarkannya Undang-undang Kerja No.12 Tahun 1948 yang diperkuat dengan Undang-Undang No.1 Tahun 1951 dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia, Undang-Undang No.23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan yang juga diperkuat dengan Undang-Undang No.21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dengan pengusaha, Undang-Undang No.12 tahun 1954 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Undang-Undang No.14 Tahun 1969 mengenai ketentuan pokok tenaga kerja, undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja. Selanjutnya semangat untuk melakukan perlindungan kepada rakyat pemerintah juga mengeluarkan peraturan-peraturan pelaksana undang-undang tersebut, diantaranya adalah Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 1948 untuk Undang-Undang Kerja Tahun 1948, Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Istirahat, Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh, Peraturan Pemerintah no.41 Tahun 1953 tentang kewajiban melaporkan perusahaan dan Peraturan Pemerintah No.2 Tahun 1948 untuk Undang-undang Kecelakaan No.33 Tahun 1947, Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang pertanggung jawaban sakit, hamil, bersalin dan meninggal dunia, serta Peraturan Pemerintah No.33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial tenaga Kerja.

Usaha-usaha melakukan perlindungan terhadap buruh ini tidak berhenti sampai disitu, pemerintah selanjutnya meratifikasi hasil-hasil konferensi ILO, antara lain konvensi No.98 Tahun 1949 mengenai dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama (Lembaran Negara RI No.42 Tahun 1956). Konvensi No.100 Tahun 1951 tentang perubahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama (Lembaran Negara RI No.171 Tahun 1957) Konvensi No.106 Tahun 1957 tentang istirahat,

mingguan dalam perdagangan dan kantor-kantor (Lembaran Negara RI No.14 Tahun 1961). Konvensi No.1120 Tahun 1964 tentang hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor (Lembaran Negara RI No.14 Tahun 1961).²⁵

Substansi semua undang-undang ini lahir dikarenakan pada saat itu posisi gerakan buruh cukup dominan secara politis. Selama Orde Lama, banyak pemimpin serikat buruh duduk di parlemen. Bahkan hingga tahun 1956 terdapat Fraksi Buruh khusus di Parlemen yang anggotanya terdiri dari para pemimpin SOBSI. Tercatat Fraksi di DPRS (menurut catatan tahun 1954): Masjumi 43 orang; PNI 42 orang; PIR-Hazairin 19 orang 22 orang; PIR-Wongso 3 orang ; PKI 17 orang; PSI 15 orang; PRN 13 orang; Persatuan Progresif 10 orang; Demokrat 9 orang; Partai Katolik 9 orang; NU 8 orang; Parindra 7 orang; Partai Buruh 6 orang; Parkindo 5 orang; Partai Murba 4 orang; PSII 4 orang; SKI 4 orang; SOBSI 2 orang; BTI 1 orang; GPI 1 orang; Perti 1 orang; Tidak berpartai 11 orang, total 235 orang.²⁶ Dengan komposisi tersebut diatas kepentingan kelas pekerja dapat tersampaikan dan di akomodir lewat kelahiran-kelahiran produk hukum yang pro buruh akan tetapi, model akomodasi seperti ini tidak sempat menunjukkan hasil maksimalnya karena secara politis Orde Lama telah ditumbang oleh rejim Soeharto dan karena tak tersedianya birokrasi pendukung yang memadai. Dan aspek lain yang dapat menjelaskan kegagalan model akomodasi pada zaman ini adalah karena masalah perburuhan (hubungan industrial) sangat dipolitisasi, dipandang pertama-tama sebagai soal memenangkan kekuasaan di Parlemen. Dengan pandangan seperti itu, target serikat buruh waktu itu juga bersifat politis dalam arti berkolaborasi dengan partai politik dan menguasai proses pembuatan perundang-undangan di parlemen. Ini terbukti dengan keberhasilan buruh membentuk Fraksi Buruh di Parlemen. Kelemahan utama asumsi seperti ini adalah keyakinan bahwa undang-undang akan

²⁵ Loc., Cit, Hal.28-29

²⁶ http://www.parlemen.net/ind/dpr_sejarah.php

menyelesaian hubungan buruh dan majikan yang pada dasarnya atau terutama berkarakter ekonomis.

3. Orde Baru

Pasca tahun 1965, dimana rezim pemerintahan dipimpin oleh Soeharto hukum perburuhan mengalami kemunduran. Kemunduran-kemunduran ini disebabkan oleh posisi buruh yang terus melemah dan lebih rendah daripada yang pernah terjadi dalam sejarah sebelumnya. Pada saat itu keterlibatan buruh dalam lembaga parlemen dihapuskan salah satunya dengan cara membekukan sementara 62 orang anggota DPR-GR eks PKI dan ormas-ormasnya pada tahun 1965-1966 sampai dengan pada tahun 1977 rezim pemerintahan Soeharto membatasi partai yang dapat mengikuti pemilu hanyalah Partai Golongan Karya (Golkar), Parta Persatuan Pembangunan (PPP) dan Partai demokrasi Indonesia (PDI).²⁷

Orde baru dibawah kepemimpinan Soeharto ini berorientasi menggerakkan kembali roda ekonomi yang bertumpu pada pasar, sehingga lebih melindungi para investor ketimbang buruh. Rezim pemerintahan Soeharto menerapkan strategi modernisasi sifensif (*defensive modernisatiton*) dimana penguasa berusaha mengatur segalanya dan mengontrol oeganisasi buruh untuk mengejar pertumbuhan ekonomi.²⁸ Agenda utama rejim Orde Baru adalah mencegah kebangkitan kembali gerakan berbasis massa seperti gerakan buruh yang terlihat selama Orde Lama/ pada saat kemerdekaan dan pasca kemerdekaan 1945. Motif utama Orde Baru sejak awal adalah melakukann kontrol terhadap semua jenis organisasi yang berbasis massa, entah partai politik maupun serikat buruh, Kontrol politik penguasa terhadap buruh terutama dimaksudkan untuk menghapuskan pengaruh aliran Kiri dari gerakan

²⁷ <http://www.parlemen.net/site/ldetails.php?docid=dpr>

²⁸ Marsen. S. Naga, Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh, (Sedane, Jurnal Kajian Perburuhan, Vol 1 No.1, Desember, 2002., hal. 19

buruh dan arena politik secara luas. Ciri utama akomodasi buruh-majikan-negara selama Orde Baru adalah kontrol negara yang sangat kuat atas organisasi buruh dan pengingkaran terus-menerus kelas buruh sebagai kekuatan sosial.

Dengan orientasi pemerintahan rezim Soeharto tersebut diatas maka produk-produk hukum yang dilahirkan adalah sebagai berikut :

- a. Undang-Undang No.3 Tahun 1969 menyatakan berlakunya konvensi ILO No.120 tentang Hygine dalam perniagaan dan kantor-kantor
- b. UU No.5 Tahun 1969 yang menetapkan Peraturan Presiden No.7 Tahun 1963 tentang Pencegahan pemogokan dan atau Penutupan Perusahaan (Lock Out) di perusahaan-perusahaan jawatan-jawatan dan badan-badan yang vital
- c. Undang-Undang No.14 Tahun 1969 Tentang Tenaga Kerja
- d. Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- e. Undang-Undang No.8 Tahun 1974 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian
- f. Undang-Undangf No.7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketengakerjaan
- g. Undang-Undang No.5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara
- h. Undang-Undang No.11 Tahun 1992 mengenai Dana Pensiun
- i. Undang-Undang No. 3 Tahun 1993 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- j. Undang-Undang No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan
- k. Undang-Undang No.11 Tahun 1998 mengenai Perubahan berlakukanya Undang-Undang No.25 Tahun 1997

Dalam UU No.51 Tahun 1969 tersebut diatas diatur mengenai larangan mogok atau penutupan perusahaan jawatan, pengaturan ini disertai suatu sanksi yang cukup berat yaitu denda kurungan selama-lamanya satu tahun, serta setinggi-tinginya denda lima puluh rupiah. Selain dari peraturan perundang-undangan tersebut diatas masih terdapat 13 Surat Keputusan

Menteri yang isinya campur tangan dalam rangka menghegemoni buruh, membatasi, melarang, dan menekan buruh, diantaranya adalah Kepmen No.645/Men/1985 tentang Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila. HIP yang berasal dari Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) hakekatnya adalah melemahkan gerakan buruh maupun serikat buruh. Dengan menentang konflik dimana dalam praktek juga menolak hak untuk melakukan aksi mogok karena dianggap tidak selaras dengan prinsip kekeluargaan yang melandasi Pancasila. Sedangkan ketentuan lainnya yaitu Kepmen 4/Men/1986 secara tegas menekan dan membatasi hak mogok dan kebebasan membentuk seikat buruh, Kepmen 342/Men/1986 melegalkan campur tangan aparat keamanan dalam menangani perselisihan perburuhan (Koren, Kodim, Kores).

Memang secara sekilas terdapat beberapa peraturan yang dilahirkan dalam rangka perlindungan terhadap buruh, akan tetapi apa bila kita telaah lebih dalam berbagai peraturan tersebut justru mengurangi hak-hak buruh. Salah satu bukti kongkritnya adalah tentang Pekerja Harian Lepas dimana diatur tentang syarat yang menentukan pekerja harian lepas tidak boleh melebihi 3 bulan berturut-turut dan 20 hari kerja dalam setiap bulannya maka dengan ini membuka peluang untuk mengeksploitasi buruh dan membuatnya tetap dalam posisi buruh harian lepas yaitu dengan cara dipekerjakan dengan tidak berturut-turut selama 3 bulan, contoh kasus : Serikat Buruh Jabotabek Perjuangan (SBJ P) dimana kasusnya dikalahkan oleh P4P dengan alasan formaslitas berdasarkan Permenakertrans 6/Men/1985.

Selanjutnya Pelemahan posisi buruh ini juga dilakukan dengan cara mengeluarkan satu produk hukum perburuhan yang isinya hanya mengakui satu serikat buruh di Indonesia yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang dulunya bernama Federasi Buruh Seluruh Indonesia tepatnya pada tahun 1973.

Menurut Peraturan Menakertranskop No. 01/Men/1975 tentang Pendaftaran Organisasi Buruh yang berlaku pada masa Orde Baru, Serikat Buruh baru diakui oleh Pemerintah jika Serikat Buruh tersebut berbentuk gabungan Serikat Buruh yang sekurang-kurangnya memiliki satu pengurus di tingkat nasional, 20 pengurus di tingkat Daerah (Propinsi), 15 Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan yang disusun secara vertikal dari Pusat sampai Unit Kerja Tingkat Perusahaan. Dengan demikian serikat buruh yang diakui pemerintah hanyalah serikat buruh yang berbentuk federatif yaitu serikat buruh yang secara horizontal memiliki sedikit-dikitnya 15 serikat buruh lapangan pekerjaan di berbagai sektor. Secara vertikal memiliki 20 pengurus tingkat daerah yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dengan kata lain yang dapat memenuhi syarat ini hanyalah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah.²⁹

Kontrol negara terhadap serikat buruh berlangsung terus-menerus dan hal ini juga dilakukan dengan dukungan militer seperti yang sudah disebutkan sebelumnya yaitu dengan Kepmen 342/Men/1986, sekali lagi walaupun beberapa hukum perburuhan yang dibuat pada masa Orde Lama sebagian masih diberlakukan akan tetapi karena aparat pemerintahan berikut sistem pemerintahannya sudah berganti maka dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan keinginan pengusaha.

Ketika negara Indonesia mengalami krisis ekonomi maka pemerintah Indonesia melakukan peminjaman dana talangan kepada lembaga International Monetary Fund (IMF). Sehingga pemerintah selanjutnya memiliki kewajiban untuk melakukan sejumlah agenda ekonomi neoliberal melalui penandatanganan Letter Of Intent sebagai prasyarat pencairan dana talangan yang disediakan oleh International Monetary Fund (IMF). Peran aktif pemerintah yang cukup aktif seperti yang disebutkan di atas diganti dengan

²⁹ Aloysius Uwiyono, *Dinamika Ketentuan Hukum Tentang Pesangon*, http://www.angreklawfirm.co.id/index.php?option=com_content&task=view&id=43&Itemid=9

peran yang minimalis serta non intervensi. Dengan asumsi liberalisasi pasar maka intervensi pemerintah ini yaitu perlindungan terhadap buruh dianggap akan menjadi hambatan, maka hal tersebut haruslah diserahkan pada mekanisme pasar.

4. Reformasi dan Pasca Reformasi

Sistem ekonomi dunia pada pertengahan tahun 1990-an mulai menekan negara-negara berkembang untuk membuka pasar seluas-luasnya. Di akhir tahun 1990-an negara-negara berkembang mengalami krisis ekonomi yang merupakan imbas dari negara-negara maju. Krisis ini berdampak bergantinya kekuasaan pemerintahan di Indonesia.

Reformasi ini dibangun di atas kerapuhan perekonomian orde baru dengan orientasi pembangunan sesuai pandangan umum yang dianut oleh Reagan dan Thatcher (George, 1999) yaitu pembuatan utang, privatisasi, dan liberalisasi. Hal ini ditujukan untuk mencapai dua hal : *pertama*, untuk menutup kesenjangan antara tingkat tabungan masyarakat dengan kebutuhan investasi (saving investment gap). *Kedua* ; khusus untuk utang luar negeri, untuk memanfaatkan suku bunga murah yang ditawarkan oleh berbagai paket pinjaman oleh sindikat negara-negara kreditur dan lembaga keuangan multilateral tersebut.³⁰

Dalam mengejar pertumbuhan ekonomi maka pemerintah dibawah kepemimpinan Megawati melakukan pengaturan kebijakan ulang atau deregulasi, untuk mendukung masuknya investasi ke Indonesia dengan mendorong terciptanya tenaga kerja yang fleksibel. Memang beberapa peraturan perburuhan awalnya dibuat untuk melindungi kepentingan buruh sebagai imbas dari euforia reformasi, salah satunya adalah Kepmen 150 tahun 2000 tentang PHK diperusahaan swasta. Kemudian secara perlahan-lahan

³⁰ Revisond Baswir, Utang dan Imprealisme, (On Line) [Http://www.Ekonomirakyat.org/artikel.htm](http://www.Ekonomirakyat.org/artikel.htm).

beberapa peraturan produk orde lama dan produk orde baru digantikan, yaitu dengan dilahirkannya paket hukum perburuhan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Isi dari peraturan-peraturan perburuhan yang baru ini bila dicermati sangat memihak dan sangat mendukung pengusaha dalam menjalankan sistem Neo Liberalisme. Hal ini tidak mengherankan karena yang membuat peraturan, mengawasi serta menjalankannya adalah pemerintah namun yang menentukan isi dari peraturan tersebut adalah pengusaha, baik pengusaha nasional maupun pengusaha internasional begitu pula dalam pelaksanaannya.

B. Upah

Salah satu point penting yang diatur dalam hukum perburuhan adalah mengenai upah. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.³¹ Dalam melakukan penilaian terhadap upah sendiri terdapat dua sudut pandang, yaitu dari sudut pandang nilai nominal artinya jumlah yang berupa uang dan dari sudut pandang nilai upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang tersebut.³²

Terdapat beberapa teori yang mencoba menjelaskan tentang upah diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Teori upah hukum alam

Menurut teori ini dikatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai

³¹ Iman Soepomo, Op. Cit., hal 129

³² Ibid

untuk melakukan sesuatu itu, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi.

2. Teori upah hukum besi

Dalam teori upah hukum besi pengupahan bagi kaum buruh sangatlah kejam dimana untuk buruh senantiasa batas-keharusan-hidup dan untuk majikan selalu apa yang melebihinya, sedangkan yang menghasilkan dengan susah payah adalah pihak buruh. Hal ini merupakan ciri khas dari kapitalisme.

3. Teori persediaan upah

Stuart Mill Senior mengatakan bahwa dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dana upah itu adalah suatu uang-muka dari pihak majikan.

4. Teori upah etika

Teori ini dicetuskan oleh kaum agamais yang memperhatikan nasib buruh, mereka menghendaki supaya soal upah itu ditinjau juga dari sudut etika. Mereka mengatakan upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.

5. Teori upah social

Teori ini mengatakan bahwa upah didasari oleh kebutuhan buruh, semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapannya masing-masing maka ia akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya “from each according to his ability, to each according to his need”

Selain dari teori-teori tentang upah yang sudah disebutkan diatas masih terdapat teori lain tentang upah, yaitu oleh Marx. Ia menjelaskan upah adalah suatu nilai (dan harga) tenaga kerja dalam bentuknya yang telah diubah sebagai upah-upah. Marx mencontohkannya sebagai berikut : Nilai harian tenaga kerja di hitung berdasarkan panjang tertentu hidup pekerja, dan bahwa ini pada gilirannya sesuai dengan panjang tertentu hari kerja. Misalkan hari kerja biasa adalah 12 jam dan nilai harian tenaga kerja adalah 3 shiling, yang merupakan pernyataan suatu nilai yang mewujudkan 6 jam kerja dalam bentuk uang. Jika pekerja itu menerima 3 shiling, maka ia menerima nilai tenaga kerjanya yang berfungsi selama 12 jam. Jika sekarang nilai sehari tenaga kerja ini dinyatakan sebagai nilai sehari kerja itu sendiri, maka kita mendapatkan rumus : 12s jam kerja mempunyai 3 shiling. Dengan demikian nilai tenaga kerja yang berfungsi seluruh waktu 12 jam adalah 3 shiling, suatu nilai yang untuk reproduksinya dibutuhkan 6 jam. Nilai yang diproduksi tenaga kerja adalah, namun 6 shiling, karena ia dalam kenyataan berfungsi selama 12 jam. Dan produk nilainya bergantung, tidak pada nilainya sendiri, tetapi pada panjangnya waktu beraksi. Demikianlah kita mendapatkan suatu hasil yang pada penglihatan pertama tak masuk akal : kerja menciptakan suatu nilai 6 shiling memiliki suatu nilai sebesar 3 shiling. Lebih lanjut berarti nilai 3 shiling, yang mewakili bagian hari kerja yang dibayar, yaitu 6 jam kerja, nampak sebagai nilai atau harga dari seluruh hari kerja 12 jam yang dengan demikian meliputi juga 6 jam kerja yang tidak dibayar.

Nilai tenaga kerja dengan demikian menentukan nilai kerja, atau, harga perlunya dinyatakan dalam uang. Jika sebaliknya harga tenaga kerja berbeda dari nilainya, maka secara sama harga kerja berbeda dari yang disebut nilainya. Dengan kata lain si kapitalis membuat tenaga kerja bekerja lebih lama dari pada yang diperlukan untuk reproduksi nilainya sendiri. Hal ini karena yang dijual oleh pekerja itu adalah tenaga-kerjanya. Segera setelah kerjanya sungguh-sungguh dimulai, ia sudah tidak/berhenti menjadi miliknya; kerjanya karenanya, tidak

dapat dijual lagi olehnya. Kerja merupakan substansinya dan ukuran abadi dari nilai tetapi ia sendiri tidak mempunyai nilai.³³ Buruh disini dalam proses produksi melakukan kerja yang rangkap yaitu selama satu bagaian dari waktu kerjanya ia menggantikan upah yang dipersekotkan kepadanya, dan bagian kerja lainnya adalah untuk laba si pemodal/kapitalis yaitu kerja lebih yang memberikan nilai lebih tersebut kepada si pemodal/kapitalis. Disini upah tidak dinilai atas dasar hasil kerja si buruh melainkan upah adalah harga untuk dapat menghadirkan buruh pada proses produksi. Hal ini dapat terjadi karena buruh tenaganya sudah dibeli oleh si pemodal untuk waktu yang sudah ditentukan. Dengan demikian upah diartikan sebagai sebagian kecil dari hasil tenaga buruh yang sudah di beli oleh kapitalis.³⁴

C. Fungsi Upah

Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut adalah sebagai suatu penghasilan buruh yang digunakan untuk membiayai kehidupannya dan keluarganya. Hak buruh mendapatkan upah merupakan kewajiban pengusaha selama ia melakukan pekerjaannya³⁵

Fungsi Upah dalam hubungan kerja diharapkan berfungsi sebagai³⁶ :

1. Imbalan atas jasa yang telah dilakukan
2. Pemenuhan kebutuhan utama dari pekerja agar dapat hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukannya
3. Perwujudan keadilan sosial
4. Dapat mendorong kearah peningkatan disiplin
5. Dapat meningkatkan produktifitas kerja
6. Dapat memberi rasa aman dan kepastian

³³ Karl Marx, Kapital Sebuah Kritik Ekonomi Politik, Buku Pertama, (Jakarta : Hasta Mitra, 2004) ., hal. 584

³⁴ Frederick Engels, Das Kapital Karl Marx, (Jakarta : Hasta Mitra, 2002).., hal.7-9

³⁵ Iman Soepomo,

³⁶ Ibid

Jadi fungsi upah tidak hanya sebagai imbalan kerja saja bagi pekerja tetapi juga mempunyai fungsi lainnya yang berkaitan erat dengan penghargaan kepada pekerja yang menerimanya, bahwa hasil pekerjaan seseorang dihargai oleh majikannya dan sebagai manifestasi hasil kerja yang dilakukan oleh buruh dalam proses produksi.

Apabila hubungan timbal balik antara upah dan produksi berjalan dengan baik, maka secara berjangkapan sampai titik tertentu diharapkan buruh mampu bekerja secara maksimal dapat meningkatkan prestasi atau produktivitas dan penghasilan.

D. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu³⁷ :

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Dalam menentukan upah biasanya majikan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh pekerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai
2. Energi dan keterampilan yang disumbangkan yaitu secara fisik, mental emosi dan sosial.
3. Keinginan untuk bekerjasama

³⁷ Simanjuntak Payaman J, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1985), hal.110.

4. Melihat dan melakukan survey dengan perusahaan sejenis atas upah yang diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan sama atau posisi yang sama
5. Pemberian insentif kepada mereka yang rajin dan berprestasi istimewa sehingga menaikkan produktivitas
6. Upah harus cukup dengan melihat kebutuhan fisik minimum sehingga pekerja dan keluarganya dapat hidup dengan layak

Mengenai sistem pengupahan sendiri dapat dibagi dalam beberapa macam yaitu :

1. Sistem upah menurut jangka waktu (pasal 1601 KUHPPerdata)

Sistem upah menurut jangka waktu yaitu upah yang diberikan kepada pekerja berdasarkan pada banyaknya waktu yang dipakai untuk bekerja. Biasanya disebut sistem satuan waktu. Berdasarkan sistem upah menurut jangka waktu ini penerimaan upah pada pekerja tidaklah tergantung pada jumlah produksi yang dihasilkan atau prestasi kerja, melainkan pada lama jam kerja yang telah dijalani. Demikian pula sistem ini tidak mendasarkan pada waktu standar yang dihasilkan melalui sistem ini.³⁸

Sistem upah ini cenderung lebih disenangi oleh para pekerja, karena selain menerima upah yang tetap, juga mereka dapat memperkirakan gambaran penghasilan yang akan datang. Karena untuk waktu-waktu tertentu pula, pekerja tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil sebanyak-banyaknya, dengan demikian dapat diharapkan pekerja akan bekerja dengan baik dan teliti. Dari pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu suatu hasil tertentu jika ia dapat menghasilkan yang lebih dari yang telah ditentukan, ia mendapat premi.³⁹

³⁸ R.G.Kartasaputra, A.G. Kartasaputra, A. Setiady, Manajemen Perupahan Pada Perusahaan, (Jakarta : Media Aksara, 1986), Hal.59

³⁹ Iman Soepomo, Op.Cit., hal.130

2. Sistem Upah Potongan/Satuan Hasil (Pasal 1601 KUHPerdara)

Sistem upah potongan/satuan hasil ini adalah upah yang diperhitungkan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja tanpa memperhitungkan lamanya waktu kerja. Sistem pengupahan ini sering digunakan sebagai ganti dari sistem upah jangka waktu, akan tetapi sistem upah ini tidak dapat digunakan untuk semua perusahaan karena sistem upah ini hanya dapat ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang diukur menurut ukuran tertentu. Beberapa manfaat dari sistem upah potongan/ satuan hasil adalah :

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

Sebaliknya sistem upah ini juga memiliki kelemahan-kelemahan yaitu⁴⁰ :

- a. Kegiatan pekerja/ buruh menjadi berlebihan
- b. Pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya
- c. Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu
- d. Upah tidak tetap

Untuk mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut diatas adalah dengan memberikan waktu istirahat selama kerja, memberikan batasan waktu lembur, dan mengenai kualitas kerja diadakan penjagaan kualitas barang *quality control*

⁴⁰ Ibid, hal.131

3. Sistem Kombinasi (Pasal 1602 KUHPer)

Sistem kombinasi ini adalah sistem upah berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan upah potong/satuan hasil. Jika upah ditetapkan berdasarkan sistem kombinasi maka cara perhitungan upah adalah sebagai berikut : $1/30 \times$ Upah/penghasilan rata-rata perbulan. Jika perhitungan tersebut tak dapat dilakukan maka penetapan upah dilakukan berdasarkan sifat yang paling dekat dengan pekerjaan tersebut, dimana dan kapan pekerjaan tersebut dilakukan. Sebenarnya sistem upah ini baik untuk menampung kelemahan-kelemahan dari pada sistem upah potongan/satuan hasil.

Dalam sistem upah kombinasi atau gabungan ini ditentukan beberapa hal sebagai berikut ⁴¹;

- 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 minimumnya, ia akan juga menerima upah sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu, ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.

4. Sistem Upah Yang didasarkan Pada Pembukuan/Hasil Perusahaan (Pasal 1602 KUHPer) Untuk Seluruhnya Atau Sebahagian.

Sistem Upah yang didasarkan pada pembukuan/hasil Perusahaan ini biasanya dilakukan hanya sebahagian saja. Sehingga disamping pekerja memperoleh upah yang berdasarkan jangka waktu atau berdasarkan hasil kerja. Sistem upah yang didasarkan pada pembukuan mengakibatkan para pekerja/buruh berhak melihat buku-buku dan lampirannya untuk waktu tertentu, sehingga pekerja/

⁴¹ Ibid.

buruh menguasai bahan-bahan tersebut dan dapat memperhitungkan besarnya upah. Dalam hal ini terdapat doktrin dua pendapat yaitu :

- a. Mengatakan bahwa bahan-bahan yang dapat diminta pekerja sedemikian luasnya samai ia dapat memperhitungkan upahnya benar atau tidak sesuai atau tidak dengan hitungan pada pembukuan/ hasil perusahaan. Hal ini didasarkan pada putusan Hoge Raad 28 Februari 1964
- b. Tidak setuju dengan pendapat pertama, menurutnya pekerja/ buruh tidak perlu menghitung sendiri upahnya tetapi pekerja/buruh cukup mengawasi atau memeriksa saja. Untuk mengatasi suatu perusahaan merugi atau untung lazimnya oleh perusahaan dibuat suatu neraca, dan perkiraan (laporan) rugi laba yang dibuat dengan itikad baik dari perusahaan.

E. Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 perlindungan Negara terhadap rakyat khususnya buruh diatur secara tegas-tegas dalam beberapa pasal : dalam batang tubuh dari Undang-Undang Dasar 1945 yaitu :

Pasal 27 ayat (2)

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal 28D ayat (2)

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Lebih lanjut perlindungan bagi buruh di Indonesia diatur oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan khususnya mengenai upah

disebutkan dalam Pasal 1 butir 30 bahwa Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Pengaturan tentang upah ini juga selanjutnya diatur oleh UUK 13 Tahun 2003 yaitu :

Bab X Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Pasal 88 mengatur tentang upah sebagai berikut :

- (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 pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - c. upah minimum;
 - d. upah kerja lembur;
 - e. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - f. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - g. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - h. bentuk dan cara pembayaran upah
 - i. denda dan potongan upah;
 - j. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - k. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - l. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - m. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah juga diatur dalam Peraturan Pemerintah RI No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, tertulis bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibiarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Dalam konvensi ILO No.95 tentang perlindungan upah, dinyatakan bahwa upah merupakan imbalan atau penghasilan, sebagaimana penyusunan dan perhitungannya, yang dapat dinyatakan dalam uang, dan ditetapkan melalui kesepakatan bersama atau oleh peraturan perundang-undangan, yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja baik tertulis atau lisan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan. Terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi tingkat upah, antara lain :

1. Pendidikan dan keterampilan pekerja
2. Kondisi pasar kerja (permintaan dan penawaran)
3. Biaya hidup (Indeks harga konsumen/IHK)
4. Kemampuan perusahaan membayar biaya produksi
5. Kemampuan serikat pekerja (keberadaan dan kekuatan SP)
6. Produktifitas kerja (prestasi tenaga kerja)
7. Kebijakan investasi pemerintah (upah minimum)

Selain tujuh faktor yang mempengaruhi tingkat upah terdapat prinsip-prinsip dalam pengupahan, yaitu :

1. Hak menerima timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
4. Komponen upah terdiri dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
5. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu yang diatur oleh undang-undang.

Dalam proses penentuan kebijakan upah tersebut di atas pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai upah minimum. Penentuan upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri No. 01 Tahun 1999, Upah Minimum disini dimaksudkan sebagai jaring pengaman, yaitu untuk menjaga nilai upah, terutama tingkat upah yang rendah. Upah minimum ini dijelaskan dalam Pasal 1 butir 1 adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Penetapan terhadap upah minimum ini ditetapkan dan ditinjau kembali setahun satu kali.

Upah minimum meliputi⁴² :

1. Upah Minimum Propinsi (UMP) berlaku diseluruh kabupaten/ kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi
2. Upah minimum Kabupaten/ Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.

⁴² Pasal 4 ayat (7) :

“Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali”.

Selain itu upah minimum juga berdasarkan kelompok lapangan usaha Indonesia (KLUI) disebut sebagai Upah Minimum Sektoral, yang terbagi menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum sektoral Kabupaten (UMSK)

Dalam menentukan upah minimum Pasal 6 Permenaker 01/99 mengatur suatu syarat-syarat yang dijadikan pertimbangan, yaitu sebagai berikut :

Pasal 6

- (1) UMR Tk.1 dan UMR Tk.II ditetapkan dengan mempertimbangkan:
 - 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.
- (2) UMSR Tk.1 dan UMSR Tk.II ditetapkan berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Upah minimum provinsi dan merupakan salah satu tolak ukur kesejahteraan pekerja, sehingga peningkatan upah minimum provinsi dapat mencerminkan adanya usaha dari pemerintah dan perusahaan dalam mensejahterakan pekerjanya. UUK No.13 Tahun 2003 Pasal 89 mengatakan bahwa upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota; Upah minimum ini dimaksud diatas adalah pencapaian kebutuhan hidup layak. Penetapan upah minimum (UMP atau UMK dan UMSP/UMSK) dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau

Bupati/Walikota sedangkan pengaturan tentang komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian hidup layak tersebut diatur dengan Keputusan Menteri. Dengan demikian dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Besarnya Upah Minimum sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota minimal 5 % (lima persen) lebih besar daripada upah minimum provinsi (UMP) dan Upah Minimum kabupaten/Kota (UMK) (Pasal 5);
2. Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi/ Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) ataupun Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) (Pasal 13);
3. Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan (pasal 14 ayat (1));
4. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (Pasal 14 ayat (2))
5. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja/nuruh atas masa kerja 1 (satu) tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/ buruh dan pengusaha (Pasal 14 ayat (3)) ;
6. Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 15 ayat (1));
7. Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (Pasal 17);
8. Bagi pengusaha yang melanggar Pasal 7, Pasal 13, dan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Per-01/MEN/1999 dikenakan sanksi :
 - (1) Pidana kurungan maksimal 3 (tiga) bulan atau denda maksimal Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah)

- (2) Membayar upah pekerja sesuai dengan putusan hakim.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa dalam menentukan upah minimum ini juga didasarkan atas perhitungan pencapaian hidup layak. Tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak ini selanjutnya diatur di dalam Peraturan Menteri No. 17 Tahun 2005. Dalam Permen 17 Tahun 2005 ini dikatakan bahwa Kebutuhan hidup layak yang disingkat dengan KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Bagaimana melakukan standar KHL ini maka dibentuk Dewan Pengupahan yang bertugas memberikan saran dalam menentukan upah minimum.

Kebutuhan Hidup Layak ini didapatkan dengan melakukan survei terhadap harga-harga barang kebutuhan hidup bagi si buruh selama satu bulan, seperti yang dijelaskan Permen 17 Tahun 2005 sebagai berikut :

Pasal 3

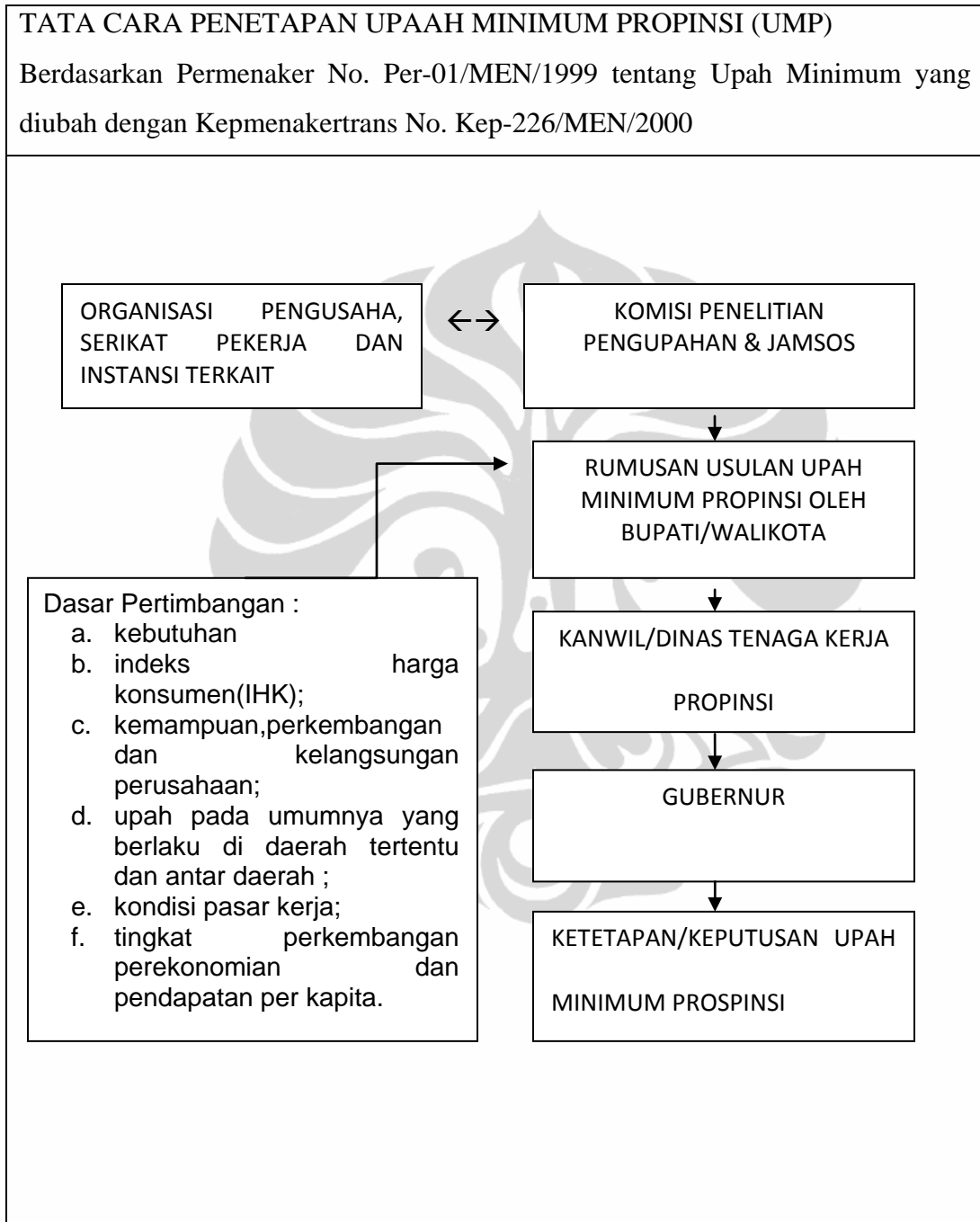
- (1) Nilai KHL diperoleh melalui survei harga
- (2) Survei harga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur tripartit yang dibentuk oleh
- (3) Dalam hal di Kabupaten/Kota belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survey harga dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Bupati/Walikota setempat.
- (4) Unsur Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang mewakili Pemerintah harus mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- (5) Survei harga KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

- (1) Berdasarkan hasil survei harga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (5) Dewan Pengupahan atau Bupati/Walikota setempat menetapkan nilai KHL.
- (2) Nilai KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum.
- (3) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (4) Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan
- (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).
- (6) Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama
- (7) Pertumbuhan ekonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan pertumbuhan nilai PDRB.

Hal lain yang juga perlu dicermati adalah didalam Kepment 17 Tahun 2005 ini komponen hidup layak tersebut diatas sudah ditentukan, dimana komponen adalah minimum sekali yaitu diatur dalam lampiran Kepment 17 Tahun 2005. Berikut digambarkan bagaimana Upah Minimum ditetapkan :

Gambar 1 Bagaimana Upah Minimum ditetapkan



BAB III

**PERAN, FUNGSI ORGANISASI PEKERJA/ BURUH &
PROFIL FEDERASI PERJUANGAN BURUH
JABODETABEK (FPBJ)**

A. Para Pihak Dalam Hubungan Industrial

1. Pekerja/Buruh

Istilah buruh dipergunakan sejak lama yaitu sudah dimulai dari zaman penjajahan Belanda, istilah ini juga dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan tentang perburuhan sebelum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada zaman penjajahan belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar atau yang disebut dengan "*Blue Collar*". Sedangkan orang yang melakukan pekerjaan dikantor-kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai karyawan/pegawai "*White Collar*". Perbedaan yang membawa konsekwensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh rezim pemerintahan penjajah Belanda dilakukan sebagai upaya pemecah persatuan orang-orang pribumi.⁴³

Dalam perjalanannya istilah buruh menjadi istilah yang digunakan dalam hukum perburuhan dan tidak lagi mengenal pembagian istilah buruh "*Blue Collar*" dan Pekerja atau karyawan "*White Collar*". Hal ini tertuang dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan Pasal 1 ayat 1 a :Buruh adalah "barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah".

⁴³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : Rajawali Pers, 2000)., hal.33.

Istilah buruh ini-pun terus mengalami perkembangan, dimana istilah tersebut diusulkan untuk diganti dengan istilah pekerja.⁴⁴ Salah satu pengusulnya adalah pemerintah dengan alasan bahwa istilah tersebut tidak sesuai dengan kepribadian bangsa, dimana istilah buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan. Akan tetapi peristilahan ini dalam perjalannya membuat trauma serikat-serikat buruh hari ini, dimana hal ini disebabkan oleh rasa trauma buruh pada era Soeharto yang pada era tersebut istilah pekerja khususnya serikat pekerja banyak terintervensi oleh kepentingan pemerintah. Maka hari istilah buruh dan pekerja disandingkan.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Pekerja memberikan Pengertian Buruh/Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Pengertian yang umum ini dimaksud agar mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dan atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) juga memperluas pengertian Pekerja demi kepentingan santunan kecelakaan kerja yaitu :

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- 3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

⁴⁴ Usulan pemerintah lewat Departemen Ketenagakerjaan pada Kongres FBSI II Tahun 1985.

2. Pengusaha

Istilah pengusaha sendiri mengalami perjalanannya sendiri, istilah majikan dulu digunakan dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 yaitu “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Istilah majikan dianggap tidak sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila karena dianggap memiliki konotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh.

Dengan konotasi tersebut diatas maka istilah tersebut pun dirubah seperti tertuang dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, samapai pada akhirnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana istilah Majikan diganti menjadi Pengusaha. Pengusaha adalah :

- 4) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 5) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 6) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1), 2) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian tersebut diatas UUK 13 Tahun 2003 juga menyatakan pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁵hal ini dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang bekerja dimana tidak dapat dikategorikan pengusaha khususnya pekerja/buruh yang bekerja di sektor informal.

⁴⁵ Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 4.

UUK 13 Tahun 2003 memberikan pengertian juga tentang Perusahaan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak milik perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun;
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

3. Organisasi PekerjaBuruh

Organisasi Pekerja/buruh hadir dengan maksud untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja/buruh agar ia tidak mendapatkan perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha. Keberhasilan dari hal tersebut diatas sangat bergantung pada kesadaran para pekerja/buruh untuk berorganisasi.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 jelas melindungi adanya suatu kebebasan untuk berserikat dan berkumpul menuliskan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan Undang-Undang, hal ini lah yang membuat pemerintah melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO (Internasional Labour Organization) No.98 dengan Undang-Undang No.18 Tahun 1956 mengenai Dasar-Dasar Hak berorganisasi dan Berunding Bersama.

Sejarah organisasi buruh di Indonesia pada awalnya lahir pada saat situasi politik dalam rangka merebut dan mempertahankan kemerdekaan, maka serikat buruh-serikat buruh yang ada pun terlibat dalam tujuan-tujuan politik tersebut. Setelah Pemilihan Umum (PEMILU) tahun 1971 dimana partai-partai politik di rampingkan oleh pemerintah maka banyak serikat-serikat

buruh yang dulunya bernaung di bawah partai menjadi kehilangan induk, pada saat hal ini terjadi tepat pada tanggal 20 Februari 1973 dideklarasikan persatuan buruh Indonesia dimana isi dari deklarasi ini kebulatan tekad kaum buruh Indonesia untuk mempersatukan diri dalam suatu wadah yang disebut Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).⁴⁶

Dalam perjalanannya Federasi Buruh Seluruh Indonesia ini cukup aspiratif dalam memperjuangkan hak-hak buruh, pada tanggal 30 November 1985 FBSI melakukan kongres dan pada kongres tersebut diputuskan perubahan nama menjadi SPSI, hal ini terdorong oleh kritik yang dilakukan oleh pemerintah atas penggunaan istilah buruh karena dianggap istilah tersebut tidak sesuai dengan pribadi bangsa serta bentuk organisasi federatif dikatakan oleh Menteri Tenaga Kerja, meniru model liberal karena itu perlu disempurnakan.

Keputusan Kongres yang memutuskan untuk mengubah nama FBSI menjadi SPSI serta mengubah struktur organisasi dari Federatif menjadi Unitaris banyak ditentang oleh kalangan aktivis buruh khususnya yang tidak ikut kongres, sebagai reaksinya ia mendirikan Sekretariat Bersama Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SEKBER SBLP), namun Organisasi ini tidak mendapatkan pengakuan dari Pemerintah.

Untuk "melegalkan" tindakan tersebut, pemerintah mengeluarkan Permenaker 05/MEN/1985 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa organisasi buruh yang dapat didaftarkan adalah:

1. Bersifat kesatuan;
2. Mempunyai pengurus sekurang-kurangnya di 20 (dua puluh) daerah TK. I, 100 (seratus) daerah tingkat II, dan 1000 (seribu) di tingkat Unit/Perusahaan.

⁴⁶ Ibid

Reaksi terhadap kebijaksanaan pemerintah dalam mempersulit terbentuknya organisasi buruh tersebut tidak hanya mendapat tanggapan dari dalam negeri, tetapi juga dari luar negeri yang menyatakan bahwa buruh di Indonesia tidak diberikan kemerdekaan untuk berserikat/berorganisasi. Statemen ini didukung pula oleh hasil penelitian ILO yang menyimpulkan bahwa Union Right buruh di Indonesia sangat dibatasi tanpa diberikan kelonggaran untuk berorganisasi (Ani Sunariati, 90: 1992).

Kondisi yang demikian merupakan salah satu alasan pemerintah meninjau kembali ketentuan tentang pendaftaran organisasi buruh dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 Tahun 1987 dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1993. Peraturan ini memperlonggar. persyaratan pendaftaran organisasi pekerja yakni :

1. Mempunyai unit organisasi di tingkat perusahaan 100 (seratus);
2. Mempunyai pengurus 25 (dua puluh lima) di tingkat Kabupaten dan sekurang-kurangnya di 5 (lima) provinsi.

Perubahan aturan yang memberikan kemudahan bagi pekerja untuk mendirikan serikat buruh tersebut dalam kenyataannya tidak mendapat sambutan dari para buruh dimana didalam situasi politik saat itu berorganisasi diluar dari SPSI sangat tidak mungkin, sehingga tidak ada organisasi buruh selain SPSI yang terdaftar. Namun demikian dalam tahun 1993 telah terbentuk 13 pengurus sektor SPSI yang telah terdaftar di Depnaker dengan nomor pendaftaran 357-369/MEN/1993, anehnya

meskipun di tingkat pusat sudah terbentuk, namun di tingkat daerah apalagi di perusahaan belum bergeming sama sekali.

Sejalan dengan babak baru pemerintah Indonesia yakni era reformasi yang menuntut pembaharuan disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara, maka pemerintah me-lalui Kepres No. 83 Tahun 1998 telah mengesahkan Kon-vensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Convention Con-coming Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*). Karena kondisi dalam negeri yang sedang dilanda berbagai aksi demonstrasi dalam masa pemerintahan transisi tampaknya merupakan alasan bagi pemerintah meratifikasi konvensi ILO dengan peraturan pemerintah, tidak dalam bentuk undang-undang sebagaimana lazimnya.

Konvensi ini pada hakikatnya memberikan jaminan yang seluas-luasnya kepada organisasi buruh untuk mengorgani-sasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi-federasi, konfederasi, dan organisasi apa pun dan hukum negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi buruh sebagaimana diatur dalam konvensi tersebut. Lalu husni berpendapat bahwa pengembangan serikat pekerja ke depan harus diubah kembali bentuk kesatuan menjadi bentuk federatif dan be-berapa hal yang perlu mendapat penanganan dalam undang-undang serikat pekerja adalah⁴⁷:

1. Memberikan otonomi yang seluas-luasnya kepada organisasi pekerja di tingkat Unit/Perusahaan untuk mengor-ganisasikan dirinya tanpa

⁴⁷ Ibid., Hal. 41

campur tangan pihak pengusaha maupun pemerintah dengan kata lain serikat pekerja harus tumbuh dari bawah (*bottom up policy*) ;

2. Serikat pekerja di tingkat Unit/perusahaan ini perlu di-perkuat untuk meningkatkan *bergaining position* pekerja, karena serikat pekerja tingkat unit/perusahaan selain seba-gai subjek/yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha, juga sebagai Lembaga Bipartit;
3. Jika serikat pekerja di tingkat unit/perusahaan ingin menggabungkan diri dengan serikat pekerja dapat dilakukan melalui wadah federasi serikat pekerja, demikian pula halnya gabungan serikat pekerja dapat bergabung dalam Konfederasi pekerja;
4. Untuk membantu tercapainya hal-hal di atas, perlu pemberdayaan pekerja dan pengusaha. Pekerja perlu diberdayakan untuk meningkatkan keahlian/ keterampilan dan kesadaran tentang arti pentingnya serikat pekerja se-bagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingan dalam rangka peningkatan kesejahteraannya. Pengusaha perlu diberdayakan agar memahami bahwa keberadaan organisasi pekerja adalah sebagai mitra kerja bukan sebagai lawan yang dapat menentang segala kebijaksa-naannya.

Dalam rentang waktu yang cukup lama, akhirnya peme-rintah berhasil menetapkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja. Dalam undang-undang ini disebutkan bahwa Serikat Buruh/Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh/pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna

memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

Dengan demikian jelaslah bahwa keberadaan serikat buruh/pekerja sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan buruh/pekerja serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Buruh memuat beberapa prinsip dasar yakni:

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
4. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat.
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak

menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

Dari prinsip-prinsip tersebut jelaslah bahwa pemerintah telah merespon secara positif konvensi ILO yang telah diratifikasi, hal ini terbukti dari rumusan substansi pengaturan dalam UU serikat buruh/pekerja yang sangat aspiratif dengan tuntutan perkembangan yang ada.

Seiring dengan kebebasan buruh/pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif buruh/pekerja tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya. Kita berharap dengan kemandirian organisasi buruh/pekerja, tugas-tugas tersebut dapat dicapai.

4. Organisasi Pengusaha

a. KADIN

Sejak zaman kolonial Belanda dunia usaha sudah berperan di Indonesia dengan wadah yang disebut *Kamers van Koophandel en Nijverheid in Nederlandsc Indie* berdasarkan besluit gubernur tanggal 29 Oktober 1863. Setelah kemerdekaan, kebutuhan adanya dunia usaha dirasakan pentingnya oleh pemerintah, sehingga dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1956 tentang Dewan dan Majelis Pemiagaan dan Perusahaan yang dimuat dalam Lembaran Negara tahun 1956 No. 17. Dalam perkembangan selanjutnya dewan ini dipandang tidak sesuai lagi sehingga dibentuklah Badan Musyawarah Pengusaha Nasional Swasta (Bamunas) melalui Peraturan Presiden

No. 2 Tahun 1964- Badan ini tidak lama berjalan karena dikeluarkannya Undang-Undang No. 25 tahun 1968 tentang pernyataan tidak berlakunya berbagai penetapan dan peraturan Presiden RI, termasuk Peraturan Presiden No. 2 Tahun 1964 tersebut.⁴⁸

Selanjutnya untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang No. 49 Tahun 1973 membentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian. Tujuan KADIN adalah:

1. Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945;
2. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

b. APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta

⁴⁸ Ibid

mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akte notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah "Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia". Pada musyawarah nasional I di Yogyakarta tanggal 15-16 Januari 1982 dengan nama "Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi. Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada saat Musyawarah Nasional II di Surabaya tanggal 29-31 Januari 1985 nama PUSPI diganti dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.⁴⁹

Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah:

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi;
2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan;
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil.
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan / ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

⁴⁹ Ibid

Mengkaji tujuan didirikannya organisasi pengusaha se-perti tersebut di atas, jelaslah bahwa eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk memper-satukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya. Hal ini juga dikemukakan oleh Iman Soepomo (37 : 1983) bahwa dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerja sama antara anggota-anggotanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka tidak juga semata-mata merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik atas dasar inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.

Meskipun demikian organisasi pengusaha tetap mem-berikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi. Karena itu seyogianya perhatian organisasi pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingannya tetapi juga kepentingan pekerja sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapatkan perlindungan hukum. Kondisi yang ada sekarang menunjukkan adanya keengganan para peng' usaha untuk segera memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Pemerintah/Penguasa

Campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan

dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin mengua sai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Iman Soepomo (38 : 1983) memisahkan antara pengua-sa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ ketenaga kerjaan, namun pada hemat penulis antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Depnaker.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap ma-salah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dileng-kapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

1. Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja;
2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangarii masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri;

Pengawasan terhadap peraturan di bidang perburuhan/ ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker (cq. Bidang Pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan. Dalam undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:

- a) mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan' peraturan perburuhan pada khususnya;
- b) mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya;
- c) menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran pegawai pengawas sebagai penyidik PNS ini di-akui dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni selain penyidik pejabat Polisi Ne-gara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 182 ayat 1). Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini berwenang:

- a. melaku'kan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau ba-rang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan

- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society! action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan.

Secara kuantitas aparat pengawas perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas - tugas administratif yang dibebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk ke depan aparat pengawas selain harus di tingkat kualitas-nya, hendaknya juga tidak diberikan tugas-tugas administratif, tetapi dijadikan jabatan fungsional sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional.

B. PROFIL FEDERASI PERJUANGAN BURUH JABODETABEK (FPBJ)

Persoalan kaum buruh di Indonesia paska jatuhnya rezim pemerintah orde baru tetap meningkat. Peningkatan persoalan buruh ini ditambah dengan lahirnya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini dilegalkan tenaga kerja outsourcing, upah murah, dan kontrak selain hal tersebut situasi perburuhan pada saat itu-pun masih sulit bagi buruh untuk berorganisasi.

Kelahiran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek dimulai dengan adanya permasalahan tentang tidak diberikannya jamsostek kepada buruhnya oleh PT. Sintertech yang berlokasi di kawasan Jababeka di daerah cikarang kabupaten Bekasi pada tahun 2002. Melihat kondisi tersebut maka buruh PT. Sintertech sadar akan kebutuhan untuk membuat serikat pekerja sebagai sarana memperjuangkan agar diberikannya jamsostek kepada setiap buruh dan hak lainnya yang bersifat normatif.

Proses lahirnya organisasi buruh PT. Sintertech ini dimulai oleh sekitar 42 buruh yang berkumpul di sebuah kontrakan sempit milik salah satu buruh. Pertemuan ini membicarakan bagaimana cara memperjuangkan hak-hak buruh PT. Sintertech dan bagaimana membentuk organisasi. Pertemuan ini-pun melahirkan suatu kesepakatan dimana pada tanggal 17 juli 2002 disepakati dibentuk sebuah wadah untuk memperjuangkan hak-hak pekerja di lingkungan PT. Sintertech, yang bernama Organisasi Buruh Sintertech Indonesia (OBSI). Pada tanggal 17 Juli 2002 ini dipilih seorang ketua yaitu Saudara suyanto. Terbentuknya serikat buruh ini juga dilengkapi dengan melakukan pendaftaran di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bekasi.

Sejak dibentuk organisasi di lingkungan PT. Sintertech, para pengurus mulai melakukan penyusunan langkah-langkah perjuangan, dari mulai melakukan penambahan jumlah anggota, diskusi, mogok kerja, sampai dengan melayangkan

surat untuk melakukan pertemuan dengan Management Perusahaan PT. Sintertech untuk membicarakan tentang harus dipenuhinya hak-hak setiap pekerja yang bekerja di PT. Sintertech.

pada akhir tahun 2002, para pekerja yang diwakili serikat pekerja (OBSI) dengan pengusaha PT. Sintertech, menyepakati beberapa hal yaitu:

- PT. Sintertech akan menyertakan seluruh Pekerja sintertech kedalam Program Jamsostek;
- setiap kenaikan upah harus dibicarakan dengan serikat pekerja;
- di perbolehkannya serikat pekerja beraktifitas di dalam lingkungan PT. Sintertech

perjuangan-perjuangan serikat pun tidak berhenti pada hal tersebut diatas saja. pada awal tahun 2003, pengusaha PT. Sintertech dengan Pengurus Serikat Pekerja OBSI melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja bersama dan pada pertengahan tahun 2005 Perjanjian Kerja Bersama di daftarkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Bekasi.

Sadar bahwa kebutuhan organisasi buruh tidak hanya dibutuhkan di PT. Sintertech saja maka beberapa pengurus (OBSI) melakukan pendekatan terhadap buruh di PT. Madusari yang berlokasi masih di kawasan Jababeka di daerah Cikarang kabupaten Bekasi. Dengan pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh pengurus serikat maka beberapa buruh dari PT. Madusari terlibat dalam diskusi tentang hak-hak pekerja yang di adakan oleh para pengurus OBSI. Maka ditemukan bahwa di lingkungan PT. madusari, juga terjadi permasalahan yang hampir sama dengan PT. Sintertech, yaitu masih banyaknya hak-hak normatif para buruh yang belum dipenuhi.

Para buruh PT. Madusari pun menyepakati akan mengadakan diskusi rutin dengan sambil menambah jumlah peserta diskusi. Pada akhir tahun 2003, di sepakati secara bersama-sama oleh teman-teman buruh madusari untuk membuat kepanitian pembentukan organisasi serikat buruh di PT. Madusari maka

kepanitiaan pembentukan serikat ini pun lahir dan pada awal tahun 2004 kepanitiaan menyepakati untuk diadakanya kongres untuk pembentukan serikat buruh di lingkungan PT. Madusari

Pada pertengahan tahun 2004 terjadilah kongres yang pertama bertempat di sekolah dasar Negeri cikarang para buruh PT. MDS yang di hadiri oleh sekitar ± 70 (tujuh puluh) buruh PT. MDS, para peserta kongres bersepakat untuk mendirikan serikat buruh yang bernama Serikat Buruh Madusari bersatu (SBMB) sebagai wadah untuk melakukan perjuangan menuntut hak-hak buruh di PT. Madusari. Dalam kongres juga merekomendasikan untuk segera dicatatkan di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bekasi, satu minggu setelah terbentuk organisasi para pengurus sbmb melakukan rapat pengurus yang pertama dan menghasilkan beberapa rekomendasi untuk segera dilaksanakan seperti pengajuan perbaikan sistem pengupahan, sistem jam kerja, penghitungan upah lembur sesuai dengan undang-undang, perjanjian kerja bersama.

Pada pertengahan tahun 2004, terjadi mogok kerja untuk menuntut di adakannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan mogok kerja tersebut menghasilkan kesepakatan dengan pihak management PT. Madusari yaitu menyepakati akan ada perundingan PKB dan semua yang hak normatif yang diatur oleh undang-undang dimasukan kedalam PKB. Akhirnya PKB tersebut pada tahun 2004 akhir di daftarkan di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bekasi.

Pada akhir tahun 2004, serikat pekerja PT. Sintertech dan serikat Pekerja PT. Madusari yaitu OBSI dan SBMB melakukan pertemuan untuk membahas sebuah oraganisasi yang lebih besar lagi, yang dapat menjadi suatu wadah bagi kedua organisasi ini melakukan suatu kerja-kerja bersama, missal dalam hal diskusi hukum perburuhan dan lain sebagainya, maka dengan beberapa kali pertemuan dan diskusi-diskusi tersebut di sepakati sebuah wadah, yakni Forum Komunikasi Buruh Cikarang (FKBC).

Dalam perjalanan dan perkembangannya penggunaan Forum Komunikasi Buruh Cikarang (FKBC) ini menarik buruh dari perusahaan lain yaitu buruh dari PT. Mitratama. Buruh dari perusahaan tersebut mengajak berdiskusi mengenai bagaimana membentuk suatu organisasi di tingkat perusahaan. Setelah dilakukan diskusi-diskusi yang berkelanjutan maka FKBC langsung membantu menangani proses pembentukan sebuah organisasi di PT. Mitratama. Keinginan buruh PT. Mitratama membentuk sebuah organisasi serikat pekerja, juga dikarenakan permasalahan-permasalahan yang hampir sama dengan buruh-buruh lainnya yaitu jam kerja yang tidak ada aturan, upah lembur yang dibayarkan seadanya, jaminan social tenaga kerja yang belum sesuai dengan peraturan ketenaga kerjaan dan lain sebagainya.

Pada awal tahun 2005, beberapa buruh dari PT. Mitratama berkumpul berdiskusi mengenai hak-hak normatif buruh yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan dan sekaligus untuk membentuk kepanitian pembentukan serikat pekerja. Pada pertengahan tahun 2005, para buruh PT. Mitratama melakukan kongres di sebuah SMK Islam di daerah cikarang, dan akhirnya terbentuk sebuah organisasi yang bernama organisasi buruh mitratama (OBM). Dan pada saat itu juga OBM menyatakan diri bergabung dengan FKBC.

Dengan bertambahnya anggota dari FKBC maka FKBC pun sering melakukan program-program pendidikan bersama, dan hal ini membuat buruh-buruh lain berkeinginan terlibat. Pada akhir tahun 2005 buruh-buruh PT. Kyowa Indonesia membentuk serikat Buruh (SB PT. KYI) dan buruh PT. NIC membentuk Organisasi Buruh Nic (OBN) dan akhirnya juga menyatakan diri bergabung dalam forum komunikasi ini / FKBC. FKBC-pun melaksanakan program pendidikan advokasi bersama dengan melakukan pengundangan kepada serikat pekerja yang belum berafiliasi dengan organisasi manapun dengan materi pendidikan adalah bagaimana praktek advokasi untuk implementasi undang-undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. peserta sekitar dari 16

serikat pekerja tingkat perusahaan yang belum berafiliasi dengan organisasi manapun selain melakukan pendidikan bersama FKBC juga melakukan berbagai kegiatan seperti aksi mayday, aksi ke dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, aksi ke Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sampai dengan aksi-aksi ke Jakarta.

Pada bulan September tahun 2006, forum komunikasi buruh cikarang bersepakat untuk melakukan konferensi dalam rangka pembentukan sebuah organisasi Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek, dalam konferensi tersebut di hadiri oleh OBM, SBMB, OBSI, SPTP PT. Kyowa, dan Komunitas Advokasi Buruh (KAB) yang berisi buruh-buruh yang tidak dalam satu perusahaan namun berkumpul membentuk organisasi yang bertujuan mengadvokasi buruh-buruh lainnya. Pada akhirnya dalam konferensi tersebut menghasilkan sebuah organisasi FEDERASI PERJUANGAN BURUH JABODETABEK (FPBJ), dan juga terbentuk kepengerusan untuk periode 2006-2009

Dalam konferensi tersebut disepakati bahwa Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) adalah organisasi Buruh/Pekerja dibentuk berdasarkan konferensi pertama yang berlangsung di karawang dari tanggal 16-17 september 2006 untuk batas waktu yang tidak di tentukan. FPBJ bersepakat membentuk organisasi buruh dengan sifat dan bentuk sebagai berikut :

1. FPBJ bersifat terbuka, independen, bersatu dan demokratis.
2. FPBJ berbentuk federasi serikat buruh multisektor.

FPBJ berkedudukan di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi (Jabodetabek) dan dalam hal domisili FPBJ berada pada tempat dimana sekretariat pusat FPBJ berada. FPBJ sebagai organisasi buruh/pekerja berasaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mempersatukan dan memperjuangkan kepentingan ekonomi dan politik kaum buruh di indonesia untuk mencapai kesejahteraan dan menghadapi semua bentuk penindasan.

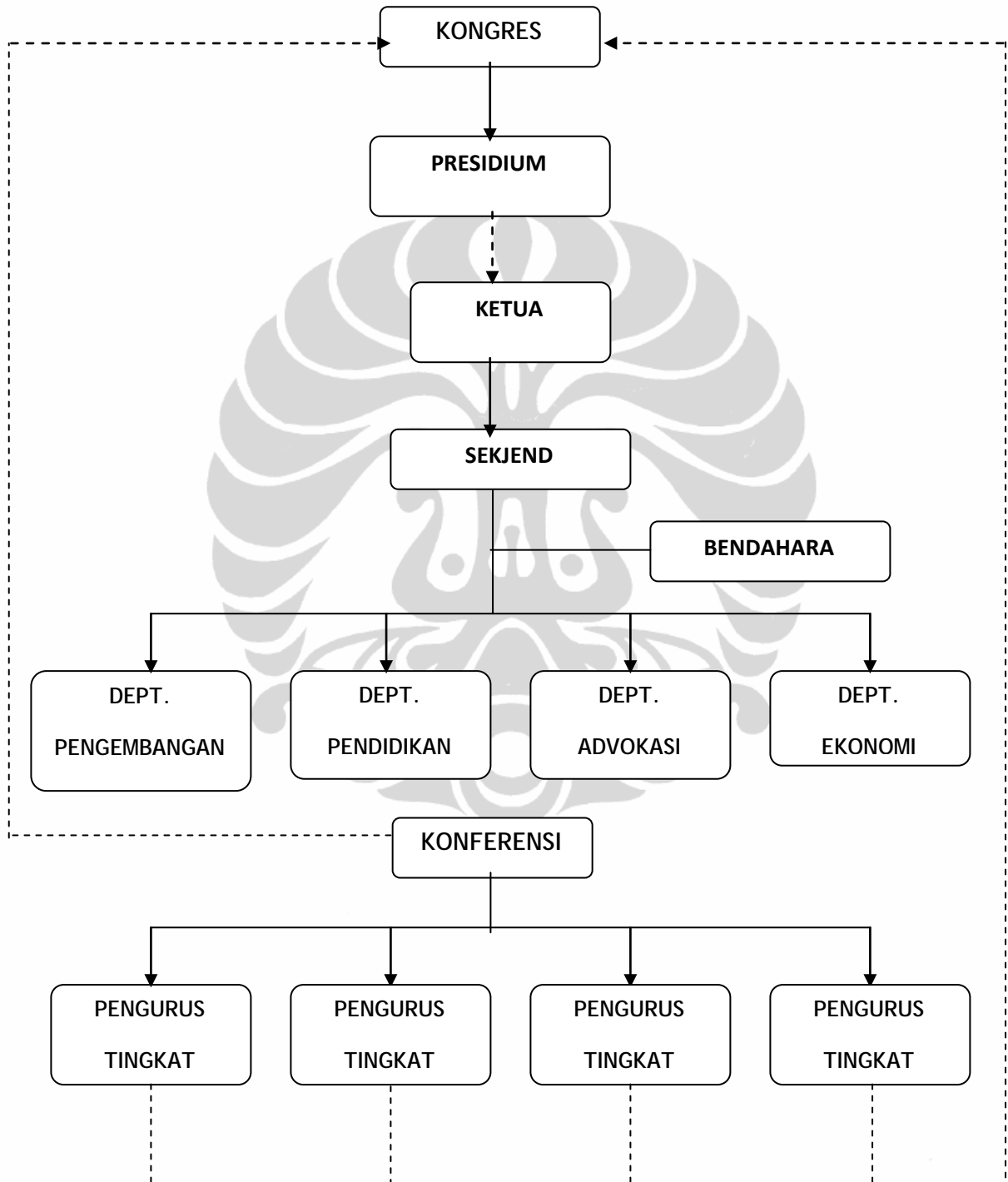
2. Memperjuangkan kesejahteraan buruh dan keluarganya.
3. Melindungi kepentingan kaum buruh dari sistem kapitalisme.

Sebagai organisasi Buruh/pekerja yang berkomitmen untuk melakukan perjuangan hak-hak anggotanya, FPBJ menetapkan pokok-pokok perjuangannya yaitu :

1. Terlibat aktif dalam perjuangan kaum buruh melawan kekuatan anti buruh dan anti demokrasi.
2. Aktif dalam kerja-kerja solidaritas untuk perubahan nasib kaum buruh.
3. Memperjuangkan hak-hak ekonomi, politik, dan sosial kaum buruh.
4. Mengkampanyekan dan memperjuangkan sistem kerja yang adil, bermartabat, serta menjunjung tinggi nilai-nilai HAM.
5. Mengkampanyekan dan memperjuangkan serta melindungi hak-hak buruh perempuan.
6. Membangun serikat-serikat buruh yang sesuai dengan azas dan sifat organisasi.

FPBJ pun didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja Kab.Bekasi dengan nomor pencatatan NO: 705/CTT.250/I/2008. Untuk mencapai tujuan dari FPBJ dan untuk melaksanakan program-programnya dibentuk struktur organisasi sebagai berikut :

Bagan susunan struktur organisasi



Ketua Umum:

Helmi Yadi

Sekjend:

Ganto Almansyah, SH.

Bendahara:

Benedikta Puspita Komalasari, SH

Dept.Pengembangan Organisasi:

Koordinator: John Octavianus Silaban, S.Psi

Staf:

1. Jefry
2. Jodi (aman)
3. Damar Panca Mulya

Dept.Pendidikan:

Koordinator: Nanik Fitriana

Staff:

1. Ajat
2. Ahmad Turmudi
3. Rachmi Hertanti, SH.

Dept.Advokasi:

Koordinator: Hadi Supriyatna

Staff:

1. Dadan
2. Nur

3. Apriyanto
4. Anggi Sitorus, SH

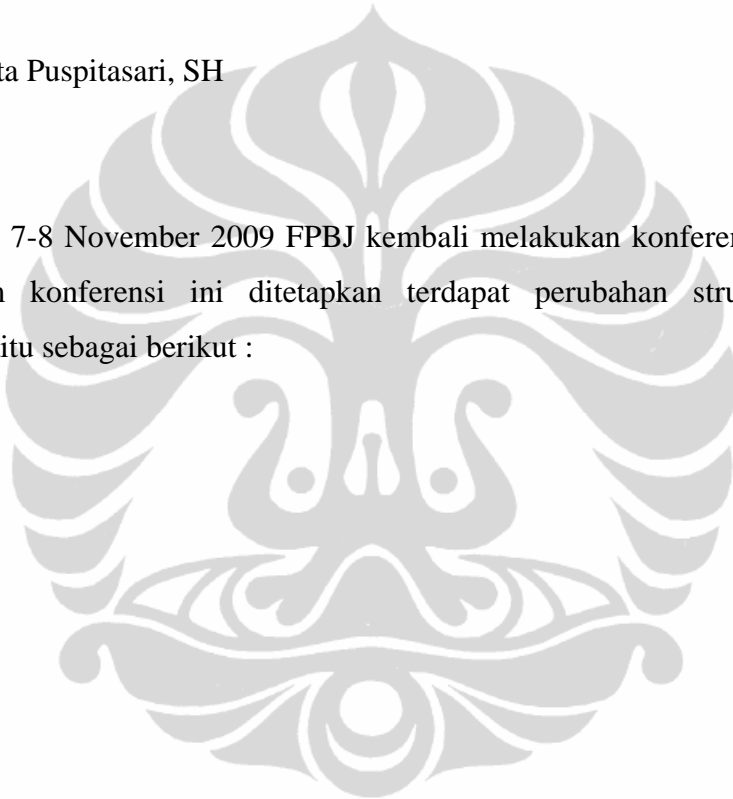
Dept.Ekonomi:

Koordinator: Wahmi

Staff:

1. Benedikta Puspitasari, SH
2. Agus T

Pada tanggal 7-8 November 2009 FPBJ kembali melakukan konferensi-nya yang ke-II, dalam konferensi ini ditetapkan terdapat perubahan struktur secara organisasi yaitu sebagai berikut :





Presidium Buruh:

1. Agus SB
2. Supardi
3. Siswanto
4. Suroto
5. Riyanti
6. Soleh
7. Madin
8. M. yorius
9. Seno
10. Adi Rahmat
11. Aep Baena

Ketua Umum:

Sofyandri

Sekjend:

Damar Panca Mulya

Bendahara:

Nurvianto

Dept.Pengembangan Organisasi:

Kordinator: Akbar H

Staf:

1. Jon silaban
2. Ganto Almansyah, SH
3. Helmy Yadi

4. Rudi P U
5. Bowo Zainudin
6. Edi Suwito

Dept.Pendidikan:

Koordinator: Nanik Fitriana

Staff:

1. Restu Bagaskara
2. Medi Zakaria
3. Nurjaya

Dept.Advokasi:

Koordinator: Anggie Sitorus, SH

Staff:

1. Eko Wahyudi SH
2. Kristianto
3. Ali
4. Tumin

Dept.Ekonomi:

Koordinator: Ayas

Staff:

1. Herman
2. Rico Faelani

Dept. Budaya dan Masyarakat

Koordinator : Aman Jodi

1. Kusman

2. Wawan

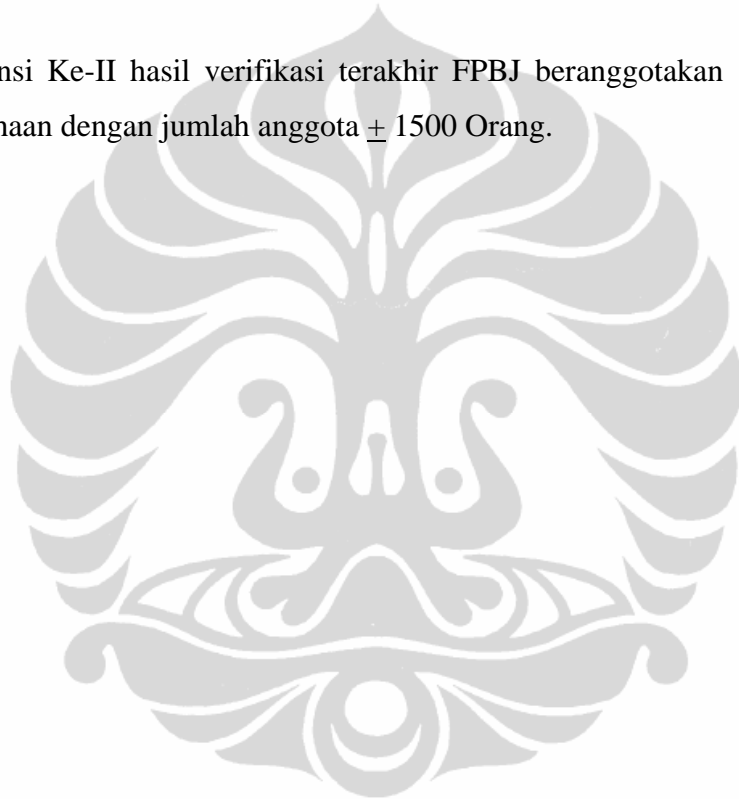
3. Sakam

Dept. Barisan Maju Kaum Buruh

Koordinator : Utadin

1. Agus Turmayanto

Dalam konferensi Ke-II hasil verifikasi terakhir FPBJ beranggotakan 12 Pengurus Tingkat Perusahaan dengan jumlah anggota \pm 1500 Orang.



BAB IV

ANALISIS PERAN DAN FUNGSI FEDERASI PERJUANGAN BURUH JABODETABEK DALAM PENGUPAHAN

A. Ketentuan-ketentuan pengupahan dan posisi FPBJ

Dalam hubungan ketenagakerjaan hak dan kewajiban para pihak diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satu pengaturan yang pokok adalah perihal upah. Dalam pengaturan upah Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) memandang bahwa ketentuan-ketentuan pengupahan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya belum cukup memberikan perlindungan bagi buruh untuk mendapatkan upah yang layak bagi diri dan keluarganya. FPBJ dalam beberapa diskusi, seminar dan ruang ilmiah lainnya memandang ketentuan-ketentuan pengupahan dalam kenyataannya memiliki beberapa permasalahan, berikut adalah hal-hal pokok dalam ketentuan pengupahan yang dipandang oleh FPBJ sebagai penyebab permasalahan upah⁵⁰ :

1. Definisi upah

Definisi upah berdasarkan UUK 13 Tahun 2003 ayat (1) huruf dd 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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

⁵⁰Laporan Pertanggung Jawaban Pimpinan Pusat FPBJ dalam Konggres II, (Bogor : 07-08 November 2009)

Dari definisi ini dikatakan secara jelas upah sebagai hasil atas kerja atau jasa yang telah dilakukan oleh buruh, dengan definisi ini terdapat beberapa hal yang menjadi rancu bahkan saling bertentangan satu sama lain. Pertentangan atau kerancuan ini terkait dengan kepentingan dari definisi upah tersebut diatas, berikut akan dipaparkan analisis terhadap definisi upah :

a. Upah dan hasil kerja

Pengertian upah dengan definisi yang diberikan oleh UU 13 Tahun 2003 upah adalah sebagai bayaran atas kerja buruh dengan kata lain kerja dalam hal ini dikatakan sebagai komoditi/ barang dagangan yang di jual oleh buruh dan di beli oleh pengusaha. Dengan mengartikan upah sebagai hasil dari kerja/ jasa yang sudah buruh lakukan maka upah seharusnya ditentukan atas perhitungan terhadap kerja/jasa yang sudah buruh lakukan , akan tetapi upah dalam peraturan tersebut dinyatakan ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Maka dengan paparan tersebut diatas hal ini menjadi rancu dan bertentang satu sama lain.

b. Hasil kerja dan upah minimum

Hasil kerja buruh yang memberikan nilai lebih pada produk yang dihasilkan tidak dijadikan sandaran pada penentuan tentang upah. Pengusaha dalam memperhitungkan upah buruh didasari perhitungan kebutuhan hidup si buruh, terlebih lagi hitungan tersebut adalah perhitungan yang minimum. Dalam praktek juga penentuan upah ini kembali harus melewati suatu mekanisme perundingan. Lewat negosiasi-negosiasi antara buruh dan pengusaha maka besaran upah tersebut di putuskan. Jika kita bicara tentang negosiasi atau perundingan, kita bicara tentang perimbangan kekuatan antar pihak-pihak yang berunding maka tampaklah suatu posisi yang tidak seimbang antara keduanya. Tak heran

kita sering melihat bagaimana perjuangan untuk upah buruh melibatkan demonstrasi dan mogok kerja yang ditujukan untuk menekan lembaga-lembaga publik (negara) yang berwenang menetapkan upah. Dengan demikian, bukan nilai “kerja” yang menjadi landasan bagi penentuan upah, melainkan tingkat kebutuhan buruh, yang pengakuannya ditentukan lebih lanjut oleh tekanan dan perjuangan politik.

c. Upah dan Pasar

Penentuan upah seperti yang diatur oleh peraturan perundang-undangan juga dikatakan ditentukan oleh situasi pasar yaitu penawaran dan permintaan. Padahal, dalam pengalaman praktek sehari-hari serikat buruh, bukan hukum pasar ini yang berlaku dalam perundingan. Melainkan di mana serikat buruhnya kuat, upah dan jaminan sosial lainnya pasti diberikan secara penuh – tidak jarang bahkan masih dilebihkan. Namun, di mana serikat lemah, hampir bisa dipastikan bahwa kesejahteraan juga tidak terjamin. Selain dari persoalan kekuatan serikat, yang artinya seberapa kuat posisi tawar buruh, upah yang tinggi biasanya ditemui di perusahaan-perusahaan besar yang menghasilkan keuntungan luar biasa besar. Pada kasus seperti ini, pengusaha membagi sedikit keuntungan yang diperolehnya pada buruh. Dengan kata lain, tinggipendapatnya upah tidak tergantung pada pasokan dan permintaan ketenagakerjaan, melainkan pada seberapa mampu buruh menekan pengusaha agar membagi keuntungan mereka pada buruh.

2. Penetapan Upah Minimum

Selain dari pada permasalahan definisi upah, permasalahan penentuan upah minimum juga menjadi masalah bagi buruh. Penentuan upah oleh pasal Pasal 88 mengatur tentang upah sebagai berikut :

- (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 pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam pasal ini kriteria atau parameter yang dapat digunakan sebagai penetapan kehidupan yang layak tidak diatur padahal hal ini menjadi sangat penting karena kebutuhan hidup yang layak dapat meningkatkan produktivitas

kerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas nasional.⁵¹

Memang selanjutnya upah ditentukan oleh pemerintah melalui kebijakan upah minimum yang diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01 tahun 1999 tentang Upah Minimum dan upah minimum ini ditentukan juga dari perhitungan komponen dan jenis kebutuhan hidup yang diatur dalam Peraturan Menteri No.17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Kebutuhan Hidup Layak, akan tetapi kualitas dari barang yang diajukan dan kuantitas dari jumlah barang yang diberikan masih saja minimum. Berikut contoh terhadap perhitungan kebutuhan perumahan yang masih minimum :

Tabel 1. Kebutuhan Perumahan

Kebutuhan untuk perumahan	Kualitas	Jumlah	Satuan
Sewa kamar	Sederhana	1.00	1 bulan
Dipan/tempat tidur	No.3 polos	1/48	Buah
Kasur dan bantal	Busa	1/48	Buah
Seprei dan sarung bantal	Katun	2/12	Set
Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48	Set
Lemari pakaian	Kayu sedang	1/48	Buah
Sapu	Ijuk sedang	2/12	Buah
Perlengkapan makan			
1. Piring makan	Polos	3/12	Buah

⁵¹ “Upah Minimum.”, <http://id.wikipedia.org/wiki/Upah_Minimum>, April 2010.

2. Gelas minum	Polos	3/12	Buah
3. Sendok dan garpu	Sedang	3/12	Pasang
Ceret alumunium	Ukuran 25 cm	1/24	Buah
Wajan alumunium	Ukuran 32 cm	1/24	Buah
Panci alumunium	Ukuran 32 cm	2/12	Buah
Sendok masak	Alumunium	1/12	Buah
Kompore minyak tanah	16 sumbu	1/24	Buah
Minyak tanah	Eceran	10.00	Liter
Ember plastic	Isi 20 liter	2/12	Buah
Listrik	450 watt	1.00	Bulan
Bola lampu pijar/neon	25 watt/15 watt	6/12 atau 3/12	Buah
Air Bersih	Standar PAM	2.00	Meter kubik
Sabun cuci	Cream/deterjen	1.50	Kg

dengan gaji yang sebesar UMP buruh hanya bisa menyewa kamar sederhana. Perhatikan pula jumlah perlengkapan rumah tangga yang jumlahnya ditulis dalam bentuk pecahan karena perlengkapan dihitung sesuai kebutuhan satu bulan. Secara ekstrim, karena UMP/UMK hanya mampu menutupi biaya untuk membeli dipan untuk satu orang sebanyak 1/48 buah maka seorang buruh dengan gaji UMP/UMK baru bisa membeli sebuah dipan untuk satu orang setelah bekerja 48 bulan atau 4 tahun. Perhitungan ini juga bila buruh tersebut adalah buruh laki-laki yang melajang, jika si buruh dengan gaji UMP/UMK tersebut adalah perempuan ataupun punya keluarga maka ia harus melakukan tambal sulam untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, secara ekonomis buruh tersebut memerlukan waktu lebih dari 4 tahun untuk bias

membeli sebuah dipan. Pada hal Upah minimum suatu Negara di nilai tidak realistis kalau di tetapkan terlalu rendah⁵²

Sehingga menjadi mustahil seorang buruh mampu memiliki rumah sendiri, sebab berdasarkan data Perumnas terakhir harga rumah sangat sederhana adalah Rp 24 juta. Mari bandingkan dengan alokasi UMP untuk tabungan yaitu sebesar 2 % dari UMP (besar terakhir tahun 2007 sebesar Rp 900.500) yang jika dinominalkan sebesar Rp 18.100 untuk sebulan. Dengan kata lain, buruh lajang baru bisa membeli rumah sangat sederhana setelah bekerja 1333,3 bulan atau 111 tahun. karena tidak ada pengembang yang menyediakan cicilan kredit rumah sebesar Rp 18.000,00 per bulan. Dengan ditetapkannya komponen upah tersebut diatas maka upah yang ditetapkan oleh pemerintah tidak sebanding dengan peran dan jasa buruh dalam mewujudkan hasil usaha dari perusahaan yang bersangkutan.

Selain itu buruh untuk hadir dalam proses produksi secara maksimal tidak hanya membutuhkan pemenuhan terhadap kebutuhan hidup minimumnya. Buruh juga membutuhkan biaya untuk menciptakan kesempatan beristirahat dan memulihkan (restorasi) tenaga yang telah dihabiskan dalam proses produksi. Komponen biaya tempat tinggal (termasuk, tapi tidak terbatas pada, listrik dan air) seperti yang sudah digambarkan diatas, dlam hal ini buruh juga membutuhkan rekreasi yang seharusnya masuk dalam kategori ini. Di samping itu, seorang buruh harus juga menjaga kesehatan fisik dan lingkungannya – antara lain dengan mandi, berpakaian yang layak dan sehat, dan berolahraga. Komponen pokok terakhir adalah biaya yang dibutuhkan untuk menghadirkan buruh tersebut secara fisik di pabrik – dengan kata lain, biaya transportasi.

Kebutuhan lain adalah pemenuhan kebutuhan mental buruh, mencakup persoalan bagaimana buruh tersebut menjaga martabat dirinya di tengah

⁵² <http://perpustakaan.bappenas.go.id/lontar/file?file=digital/kliping/Upah%20minimum-MI.pdf>

pergaulan sosial. Oleh karena itu, kebutuhan berhias diri dan keterlibatan dalam aktivitas sosial di tengah lingkungan tempat tinggal harus pula ditanggung oleh pengusaha yang membeli tenaga buruh tersebut. Seorang buruh juga harus terus mengembangkan dirinya, meningkatkan pengetahuannya agar tidak menjadi orang yang terbelakang sebagai anggota masyarakat dan Negara. Ia harus banyak membaca dan mendengar/menonton berita, ia juga harus mendapatkan buku-buku yang dapat menuntunnya lebih memahami dunia. Selain itu, seorang buruh, sebagai manusia, juga memiliki kebutuhan komunikasi. Maka, biaya komunikasi jarak jauh juga harus masuk dalam komponen upah. Selain itu seharusnya komponen hidup layak juga memperhatikan pengeluaran buruh yang berlangsung harian, mingguan, bulanan dan tahunan, sistem penghitungan Hidup Layak haruslah mempertimbangkan pula pengeluaran-pengeluaran yang bersifat tahunan atau jangka panjang seperti biaya untuk menyekolahkan anak ke perguruan tinggi, atau kontrakan rumah bila tahunan.

3. Peninjauan Upah Minimum

Permasalahan lain tentang ketentuan mengenai pengupahan adalah jangka waktu peninjauan upah yang hanya dilakukan satu tahun satu kali sebagaimana disebutkan oleh Permen 01 tahun 1999 pasal Pasal 4 ayat (7)

“Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali”.

Dengan jangka waktu ini maka situasi ekonomi kekinian tidak diperhitungkan. Situasi kenaikan harga pada saat hari-hari besar, kenaikan harga-harga karena kelangkaan barang dll. Hal ini menyebabkan problema bagi buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang mengakibatkan buruh tidak dapat hadir dengan kondisi sehat baik fisik dan mental dalam proses

produksi. Maka dampaknya produktifitas kerja buruh-pun menurun. Memang upah minimum ini diperuntukan bagi buruh dengan nol masa kerja akan tetapi penetapan upah yang kemudian didasari oleh perundingan antara buruh dengan pengusaha mengakibatkan masalah bagi buruh, hal ini disebabkan oleh :

- a. Pihak pekerja mayoritas tidak memiliki posisi tawar yang cukup dalam menetapkan gaji maka besaran gaji hanya ditentukan oleh pihak pengusaha.
- b. Kebutuhan hidup yang terus meningkat terkait situasi ekonomi hari ini membuat buruh tidak dapat mencukupi kehidupannya terkait sudah di tetapkannya upah minimum di awal tahun tanpa memperhitungkan kenaikan harga-harga/ situasi ekonomi kekinian.

Permasalahan lain yang dari upah minimum adalah perhitungan upah standart buruh lajang Pasal 1 angka 1 Permenaker 01/ 1999

“Kebutuhan Hidup Layang yang selanjutnya disingkat KHL adalah standart kehidupan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, dan social untuk kebutuhan 1 (satu) bulan”

Dengan demikian perhitungan kebutuhan hidup keluarga buruh kembali tidak diperhitungkan. dan ini menjadi permasalahan tidak terpenuhinya kebutuhan hidup layak bagi si buruh untuk hadir dalam proses produksi.

Permasalahan upah minimum ini juga disebabkan adanya keleluasaan bagi pengusaha untuk tidak membayar upah minimum dengan alasan penundaan tanpa batas waktu. Adanya kemungkinan pengusaha membuat Upah Minimum bernilai lebih rendah dari Standard Hidup Layak, melalui

mekanisme Tripartit dan Bipartit. Pengusaha dimungkinkan memotong upah dengan alasan produktivitas dan efisiensi. Adanya peluang pengusaha memotong upah dengan memakai mekanisme Upah Pokok dan Tunjangan.

B. Peranan FPBJ dalam memperjuangkan hak upah buruh

Proses penetapan upah minimum propinsi (UMP) sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.01 tahun 1999 tentang Upah Minimum dan Peraturan menteri Tenaga kerja No.17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, diatur bahwa upah minimum tidak ditetapkan oleh pengusaha sendiri, tetapi selalu melibatkan *stake holder* yang ada seperti pengusaha, buruh, dan pemerintah. Walaupun pada akhirnya ketetapan UMP berada dalam keputusan Gubernur namun rekomendasi UMP adalah berasal dari kinerja lembaga yang mempunyai kapasitas dalam bidang pengupahan, yaitu Dewan Pengupahan.

Keberadaan lembaga Dewan Pengupahan ini adalah untuk memberikan alternatif terhadap minimnya peluang keterlibatan buruh dalam pengupahan. Semua unsur yang tergabung dalam dewan pengupahan mempunyai kesempatan yang sama dalam menyampaikan aspirasi, wakil serikat buruh menggunakan kesempatan tersebut untuk bernegosiasi mengenai besaran upah minimum yang dikehendakinya dengan wakil pengusaha dan pemerintah. Namun demikian pada akhirnya buruh tetap pada posisi yang tidak puas dengan keputusan yang dihasilkan oleh dewan pengupahan.

Ketidakpuasan buruh atas hasil rekomendasi Dewan Pengupahan tersebut diatas disebabkan oleh situasi dimana walaupun wakil serikat buruh dapat menyampaikan aspirasinya secara terbuka, ternyata aspirasi tersebut tidak terakomodasi ke dalam hasil keputusan dewan pengupahan. Keberpihakan

pemerintah kepada kepentingan investasi masih terus membayangi pengambilan keputusan Dewan Pengupahan.

Didalam Dewan Pengupahan sendiri peran serikat buruh dalam memegang posisi kunci masihlah minim. Hal ini terlihat dari struktur organisasi dewan pengupahan, sebagai contoh : struktur dewan pengupahan daerah yang terdiri dari beberapa komisi, diantaranya adalah komisi survey upah dan kebutuhan hidup minimum yang diketuai oleh unsure pemerintah dan komisi penetapan upah yang diketuai oleh unsur pengusaha. Kedua komisi tersebut mempunyai peran yang sangat penting dalam merumuskan besaran upah minimum.

Lewat peluang yang minim ini buruh sebagai salah satu *stake holder* dalam bidang industri nampak di akomodir kepentingannya. Oleh karena proses penetapan upah minimum yang sudah dijelaskan diatas fakta dilapangan terus menunjukkan buruh masih terus melakukan protes-protes terhadap penetapan upah minimum tersebut. Protes-protes yang dilakukan oleh buruh dikarenakan rendahnya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dimana nilai ril upah tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh.

Dengan kondisi tersebut diatas dan paparan pada sub-bab sebelumnya FPBJ sebagai salah satu organisasi buruh dituntut untuk melakukan perjuangan upah bagi buruh pada umumnya dan bagi buruh yang merupakan anggota pada khususnya. Peran dan fungsi organisasi buruh ini diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Pasal 4 :

- (1) Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi and konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya.

- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai fungsi :
- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan seseuai dengan tingkatannya;
 - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - 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 di perusahaan.

Perjuangan upah yang dilakukan oleh FPBJ sebagai organisasi buruh dilakukan secara sendiri dan juga dilakukan bersama-sama dengan organisasi buruh lainnya. Perjuangan upah tersebut adalah :

1. Perjuangan upah di tingkat perusahaan/pabrik

Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) melakukan perjuangan upah sebagai salah satu upaya memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan bagi buruh dan keluarganya. FPBJ menuntut upah yang lebih layak sebagai sumber penghidupan bagi buruh dan keluarganya. Upah sebagai bagian dari hak normatif kaum buruh dipandang oleh FPBJ sebagai salah satu perjuangan normatif yang bersifat pokok. Perjuangan ini dilakukan oleh

karena rendahnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah, berikut daftar penetapan upah minimum 3 (tiga) tahun terakhir :

NO	PROVINSI	UMP		
		2008	2009	2010
1.	NANGROE ACEH DARUSALAM	1.000.000	1.200.000	1.300.000
2.	SUMUT	822.205	905.000	965.000
3.	SUMBAR	800.000	880.000	950.000
4.	RIAU	800.000	901.600	1.016.000
5.	KEPULAUAN RIAU	833.000	892.000	925.000
6.	JAMBI	724.000	800.000	900.000
7.	SUMSEL	743.000	824.730	927.000
8.	BANGKA BELITUNG	813.000	850.000	910,000
9.	BENGKULU	690.000	735.000	780,000
10.	LAMPUNG	617.000	691.000	767,500
11.	JAWA BARAT	568.193, 39	628.191, 15	671,500
12.	DKI JAKARTA	972.604, 80	1.069.865	1,118,009
13.	BANTEN	837.000	917.500	955,300
14.	JAWA TENGAH	547.000	575.000	660,000
15.	YOGYA KARTA	586.000	700.000	745,695
16.	JAWA TIMUR	500.000	570.000	630,000
17.	BALI	682.660	760.000	829,316

18.	NTB	730.000	832.500	890,775
19.	NTT	660.000	725.000	800,000
20.	KALBAR	645.000	705.000	741.000
21.	KALSEL	825.000	930.000	1.024.500
22.	KALTENG	765.868	873.089	986.500
23.	KALTIM	889.654	955.000	1.002.000
24.	MALUKU	700.000	775.000	840.000
25.	MALUKU UTARA	700.000	770.000	
26.	GORONTALO	600.000	675.000	710.000
27.	SULUT	845.000	929.500	990.000
28.	SULTRA	700.000	770.000	860.000
29.	SULTENG	670.000	720.000	777.500
30.	SULSEL	740.520	905.000	1.000.000
31.	SULBAR	760.500	909.400	944.200
32.	PAPUA	1.105.500	1.216.100	1.316.500
33.	PAPUA BARAT	1.105.500	1.180.000	1.210.000

Rendahnya upah minimum tersebut diatas ditambah lagi dengan permasalahan penerapan kebijakan upah minimum yang terjadi dilapangan (tingkat perusahaan), yaitu dilakukannya pemberian upah minimum kepada buruh dengan massa kerja diatas satu tahun, sudah berkeluarga dan bahkan yang sudah memiliki suatu jabatan di perusahaan. Permasalahan ini terjadi oleh karena keberadaan lembaga yang seharusnya melakukan pengkajian/penelitian terhadap upah minimum tidak dirasakan oleh buruh-buruh ditingkat perusahaan.

Perjuangan upah FPBJ sebagai organisasi buruh pada tingkat perusahaan dilakukan dengan upaya-upaya negosiasi baik secara bipartit, tripartit atau bahkan sampai dengan perjuangan di pengadilan hubungan industrial. Persiapan yang dilakukan oleh FPBJ dalam melakukan perjuangan upah tersebut pada dasarnya melewati tahap sebagai berikut :

- Diskusi dasar hukum tentang pengupahan
- Analisis penerapan upah di perusahaan
- Mediskusikan target maksimum dan minimum jumlah upah yang ditargetkan
- Mempersiapkan upaya terakhir (mogok)
- Pembagian tugas kerja

Setelah dilakukannya persiapan perjuangan upah seperti tersebut diatas barulah FPBJ mempraktekan langsung pembelaan terhadap anggota. Berikut perjuangan upah yang telah dilakukan :

a. Perjuangan upah PTP FPBJ CV. Jaya Abadi

CV. Jaya abadi adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan memproduksi biskuit dengan merk dagang Regal dan berlokasi di Jl. Muara Karang Blok.C No.9-12 Jakarta-Utara. Perjuangan upah PTP FPBJ CV. Jaya Abadi dilakukan karena permasalahan upah yaitu tidak jelasnya komponen upah yang di berikan oleh pengusaha kepada para buruh. Buruh di CV. Jaya Abadi ini di upah sebesar \pm Rp. 47.700, 00 dibayarkan satu minggu sekali tanpa tunjangan apapun dan tanpa keikutsertaan program Jamsostek sesuai UU No.3 Tahun 1992. Upah ini diberikan kepada buruh CV. Jaya Abadi tanpa memandang lama masa kerja buruh, pada hal rata-rata masa kerja buruh adalah 10 (sepuluh) tahun lebih.

Melihat permasalahan tersebut diatas maka FPBJ mempersiapkan tahapan perjuangan upah yaitu dengan melakukan diskusi pengupahan, sampai dengan pelatihan praktek negosiasi masalah upah. Pada tanggal 4 agustus 2008 PTP FPBJ melakukan perundingan dengan pengusaha dengan agenda permohonan kejelasan komponen upah buruh di CV. Jaya Abadi. Perwakilan buruh menginginkan adanya kejelasan antara upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Adapun yang masuk dalam tunjangan tetap yang dimaksud adalah: tunjangan masa kerja, tunjangan perumahan, tunjangan prestasi kerja, tunjangan keluarga, sedangkan yang masuk pada tunjangan tidak tetap adalah: tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan bonus. Perundingan-perundingan tentang permintaan kejelasan upah ini dilakukan oleh PTP FPBJ CV.Jaya Abadi selama kurun waktu 2 bulan.

Perundingan yang dilakukan-pun mengalami jalan buntu maka serikat memutuskan melakukan mogok kerja selama 3 (tiga) hari sebagai jalan keluar terakhir akan tetapi perjuangan upah yang dilakukan oleh PTP FPBJ CV.Jaya Abadi tidak membuahkan hasil malahan berbuah pemutusan hubungan kerja. Pelaporan terhadap pelanggaran melaksanakan kegiatan serikat-pun dilakukan oleh serikat akan tetapi kembali lagi tidak membuahkan hasil. Perjuangan upah-pun berlanjut kepada tahapan tripartit yaitu mediasi di dinas ketenagakerjaan Jakarta Utara dengan pendampingan yang dilakukan oleh pengurus pusat FPBJ mediasi dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali, akan tetap tidak membuahkan hasil. Pasca mediasi yang tidak menghasilkan kata sepakat FPBJ melanjutkan perjuangan upah serta pencegahan PHK terhadap buruh ke Pengadilan hubungan Industria pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan perkara No. 284/PHI.G/2008/PHI.PN.JKT.PST

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (PHI. PN) membuahkan hasil dengan memenangkan PTP FPBJ CV.Jaya Abadi, putusan tertanggal 10 Februari 2009 menyatakan bahwa perselisihan kepentingan antara pengusaha CV. Jaya Abadi dengan PTP FPBJ CV. Jaya Abadi yaitu masalah mogok kerja adalah sah, sehingga dalam putusan perselisihan PHK/ pokok perkara diputuskan :

- Menghukum CV. Jaya Abadi mempekerjakan kembali anggota FPBJ di posisi semula atau sedereajat dengan posisi tersebut dengan tetap memberikan hak-hak anggota FPBJ setiap bulannya ;
- Menghukum CV. Jaya Abadi untuk membayar upah anggota FPBJ sejak perselisihan terjadi sebesar 100 % upah yang diterima setiap bulannya ;
- Uang dwangsom Rp. 4.354.290, 00 (empat juta tiga ratus lima puluh empat ribu dua ratus Sembilan puluh rupiah) setiap hari keterlambatan.

Sebagai organisasi buruh FPBJ dituntut untuk mampu menjalani proses yang begitu panjang dan rumit berdasarkan UU NO. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses panjang itu berlanjut pada tahapan Kasasi di Mahkamah Agung. Mahkamah Agung mengalahkan PTP FPBJ CV. Jaya Abadi dengan alasan mogok kerja yang dilakukan tidak sah dan pada akhirnya melegalkan phk yang dilakukan oleh perusahaan. Kembali lagi organisasi buruh FPBJ tidak menyerah atas putusan yang diberikan oleh mahkamah agung lewat perundingan-perundingan dan laporan ke kepolisian maka CV. Jaya Abadi memberikan lebih dari apa yang diputuskan oleh Mahkamah Agung.

b. Perjuangan upah PTP FPBJ PT.Sintertech

PT. Sintertech adalah salah satu perusahaan yang berlokasi di kawasan Industri Cikarang Jababeka, berdiri kurang lebih pada tahun 1999. Perusahaan ini memproduksi sub komponen elektronik. Jumlah buruh yang dipekerjakan di perusahaan ini kurang lebih sebanyak 150 orang. Sebelum terbentuknya serikat rata-rata buruh di perusahaan Sintertech ini diupah dengan rumusan sebagai berikut : gaji pokok sama dengan besar UMK, tunjangan tidak tetap berupa : uang transport, uang makan, dan uang shift. Perhitungan upah dan kenaikan setiap tahunnya dilakukan sepihak oleh pengusaha.

Pada tahun 2003 serikat buruh dibentuk dengan terbentuknya serikat maka para buruh belajar dan melaksanakan diskusi-diskusi tentang perburuhan. Perlahan-lahan melakukan peningkatan kualitas diri dan organisasi. Pada tahun 2004 serikat mencoba melakukan perundingan dalam rangka memperjelas komponen upah. Setelah melakukan perundingan maka serikat mempersiapkan diri untuk melakukan perundingan-perundingan selanjutnya, pada awal tahun 2005 perundingan antara serikat dan pengusaha terjadi dimana dalam perundingan tersebut atas desakan serikat akhirnya pengusaha sepakat akan memperundingkan kenaikan upah setiap tahunnya dengan serikat. Pada tahun 2005 ini pun serikat memperjuangkan upah tambahan dengan bentuk susu kaleng yang tadinya hanya diberikan kepada departemen-departemen tertentu untuk diberikan kepada seluruh buruh tanpa terkecuali.

Pada tahun 2007 serikat kembali lagi meminta diadakannya perundingan dengan pengusaha. Perundingan kali ini lebih maju dari sebelumnya yaitu meminta diadakannya perjanjian kerja bersama (PKB) dimana salah satu poinnya adalah meminta kepastian hukum lewat pencantuman pasal yang menyatakan pengusaha wajib memperundingkan

kenaikan upah setiap tahunnya dengan PTP FPBJ PT. Sinterteck. Poin lainnya adalah tuntutan diperhitungkannya masa kerja buruh dalam rangka kenaikan upah. Perundingan-perundingan tersebut juga dilakukan dengan melakukan aksi seperti penggunaan pita merah di lengan dan dengan melakukan mogok kerja spontan dengan upaya-upaya tersebut pengusaha memenuhi tuntutan serikat yaitu dengan menyepakati pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) yang baru. Khusus untuk rumusan masa kerja diselesaikan juga pada saat itu dimana disepakati 1 (satu) tahun masa kerja diberikan Rp.10.000, 00 dan ditambah Rp. 5.000, 00 setiap tahunnya.

Pada tahun 2009 dimana perjanjian kerja bersama (PKB) diperundingkan kembali maka serikat kembali memperjuangkan adanya kenaikan upah yang cukup signifikan yaitu kenaikan upah dilakukan dengan rumusan selisih UMK lama dengan UMK baru di bagi 2 (dua) ditambahkan dengan upah pokok lama, kenaikan upah juga ditambah dengan menaikkan uang masa kerja menjadi Rp.7.500, 00 pertahun dan kelipatannya, kenaikan upah juga dilakukan dengan penambahan komponen upah dari presatasi kerja yang dilakukan oleh masing-masing buruh.

c. Perjuangan upah PTP FPBJ PT.Madusari Nusa Perdana

PT. Madusari Nusa Perdana adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan yaitu memproduksi sosis, burger, dan lain sebagainya. Perusahaan ini berlokasi di kawasan industry JABABEKA Cikarang. Buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan ini kurang lebih sebanyak 250 orang. sebelum dibentuknya serikat pekerja di PT.Madusari buruh di upah sama dengan upah minimum kabupaten (UMK) tanpa memperhatikan masa kerja dan lain sebagainya, terlebih lagi buruh dengan status kontrak,

mereka diupah harian tanpa keikutsertaan dalam jamsostek sesuai UU NO.3 Tahun 1992.

Pada tahun 2004 setelah terbentuknya serikat maka perbaikan upah-pun terjadi atas desakan serikat, perbaikan upah adalah pekerja tetap mendapatkan upah diatas UMK dan untuk buruh kontrak diupah setiap bulan serta diikutsertakan dalam jamsostek. Beberapa kali perjuangan upah yang dilakukan oleh serikat terus membuahkan hasil seperti perhitungan lembur yang dulunya tidak jelas saat ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perjuangan upah terbaru yang dilakukan oleh PTP FPBJ Madusari adalah perjuangan mengembalikan PT. Madusari yang memproduksi daging olahan masuk ke UMSK II seperti pada tahun 2008. Pada tahun 2009 dewan pengupahan di Jababeka memutuskan bahwa industri olahan daging tidak lagi masuk dalam sector II ditentukan industri makanan dan minuman yang masuk dalam sector II adalah berkode 4 digit angka, sedangkan industri olahan kodenya 15112 (5 digit) , sehingga pada kenaikan upah tahun 2009 penentuan UMK PT. Madusari Nusa Perdana masuk kelompok UMK umum. Dengan dilakukannya audiensi-audiensi pengumpulan data maka pada tahun 2010 PTP FPBJ Madusari mempersiapkan diri untuk melakukan perjuangan upah yaitu dengan melakukan audiensi ke dewan pengupahan dengan serikat –serikat buruh lain dengan tuntutan yang sama yaitu mengembalikan industri olahan daging saat dikembalikan ke sector II. Audiensi tersebut tidakmempunyai hasil maka FPBJ melanjutkan perjuangan tersebut dengan melakukan diskusi bersama ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai perwakilan buruh dalam dewan pengupahan. SPSI meminta kepada FPBJ penjelasan/ argumentasi alasan PT. Madusari masuk ke sector II dan perihal skema kenaikan upah tahun 2009 untuk perbandingan kenaikan

tahun 2010, karena menurut APINDO tahun 2009 produksi makanan rata-rata turun dari 350 ton per bulan menjadi 285 ton perbulan. Sehingga industri makanan tetap masuk sector umum. FPBJ menjelaskan bahwa pada tahun 2009 produksi Madusari memang agak menurun tetapi sebenarnya penurunan produksi tersebut tidak berpengaruh yang sangat besar terhadap keuntungan perusahaan bukti-bukti data produktifitas tahun 2009 menunjukkan jumlah karyawan dan skema kenaikan upah tahun 2009 (PMA + selisih kenaikan UMK + special adjustment) data –data pendukung lain. Dari data-data tersebut FPBJ dan SPSI menghitung produktifitas penjualan, biaya produksi (Rp per kg) yang akhirnya disimpulkan bahwa Madusari (industri olahan daging) memang seharusnya masuk sector II, karena seara produktifitas dari tahun ke tahun cukup stabil, dan SPSI berjanji akan memeperjuangkan di dewan pengupahan bahwa industri makanan dan minuman khususnya olahan daging masuk sector II, atas diskusi dan audiensi-audiensi lanjutan yang dilakukan oleh FPBJ maka ditetapkan bhwa olahan daging masuk sektor II.

Selanjutnya perjuangan upah ini adalah melakukan pembahasan dan sosialisasi dengan pengusaha. Perusahaan pada awalnya menolah dengan alasan perusahaan masih rugi kenaikan UMK dari sector umum ke sector II dinilai sangat tinggi (UMK umum 2009 Rp. 1084.000,00 menjadi sector II tahun 2010 Rp. 1.250.802,00, kenaikan Rp 160.000,00). Perusahaan mengancam jika tetap meminta kenaikann upah seperti tahun sebelumnya maka perusahaan harus memutus kontrak karyawan sebanyak 40 orang. Akan tetap serikat yakin hal itu tidak akan terjadi mengingat produktifitas yang masih stabil, maka kami meminta tetap naik seperti skema kenaikan upah sebelumnya . pada saat pembahasan kenaikan upah tahun 2010 bersama dergan pembahasan PKB termasuk didalamnya hak normative (tunjangan makan , transport , jabatan kesehatan, kematian , pernikahan,

khitanan, baktis dan sumbangan bencana alam). Dengan berbagai bentuk kompromi maka disepakati kenaikan upah tahun 2010 untuk CO ke bawah adalah ; GP + selisih UMK umum 2009 dengan UMK sector II 2010. Tunjangan juga diberikan dengan rumusan sebagai berikut tunjangan Tetap berupa : Jabatan yang ditentukan oleh perusahaan bagi operator Rp. 50.000,00 ditambah Massa Kerja : di hitung berdasarkan PMA (Performa Management Appraisal), Tunjangan tidak tetap berupa uang makan : Rp. 6.000,00 dan uang Transport : Rp. 11.500, 00.

d. Perjuangan upah PTP FPBJ PT.Kaisar Internasional

PT. Kaisar Internasional adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam jenis kaca hias dengan tujuan ekspor. Perusahaan ini mempekerjakan buruh kurang lebih 20 orang. Pengusaha PT.Kaisar Internasional memberikan upah pada buruhnya kurang dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Rp. 900.000, 00. Permasalahan upah ini ditambah dengan tidak diberikannya tunjangan-tunjangan bagi buruh dan tidak dikutsertakannya dalam Jaminan Sosial Tindak Ketenagakerjaan UU No. 3 Tahun 1992.

Sebagai organisasi buruh FPBJ melakukan pembelaan kepada anggotanya dengan melaporkan pelanggaran pengupahan tersebut kepada Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan kab. Bogor. Nota pemeriksaan-pun lahir dan memerintahkan kepada pengusaha untuk segera membayarkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh pengawasan pengusaha sama sekali tidak bergeming malahan melakukan phk kepada karyawan dengan alasan krisis ekonomi. Perjuangan ini berlanjut kepada proses pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1 A Bandung dengan No. Perkara **No. 72/ G/ 2009/ PHI. PN. BDG** Pada bulan desember 2009

oleh PHI PN Kelas 1 A Bandung buruh dimenangkan dan pengusaha melakukan upaya hukum Kasasi Ke Mahkamah Agung. Sampai sekarang serikat masih menunggu putusan dari MA.

Selain dari perjuangan upah diatas saat ini juga FPBJ masih menghadapi permasalahan upah di tingkat pabrik lainnya :

- Permasalahan upah PTP FPBJ PT.UI

PT. Unipack Indosystem adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang flexible packaging. Buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan ini kurang lebih 400 orang. Buruh di PT. Unipack Indosystem ini di upah dengan rumusan sebagai berikut : Gaji pokok sama dengan besaran UMK yang ditetapkan oleh pemerintah, tunjangan tetap berupa uang RP. 30.000, 00 yang diberikan kepada pekerja yang sudah bekerja diatas lima (5) tahun, tunjangan tidak tetap berupa uang tranport Rp.2.500, 00 dan uang Shif (1 : 2000, Shif 2 : 1.500, Shif 3 : 1000). Dari rumusan upah tersebut kembali upah minimum diberikan kepada buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Hal ini menjadi permasalahan bagi buruh yang memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun akan tetapi kurang dari lima tahun.

- Permasalahan Upah PTP FPBJ PT.Taewon

Perusahaan yang memproduksi kertas ini berlokasi di kawasan industry cikarang Jababeka II, permasalahan upah di PT. Taewon adalah buruh diupah sama rata tidak memandang lama masa kerja buruh. Rumusan upah tersebut adalah sebagai berikut : Gaji pokok sama dengan besar UMK yang ditetapkan pemerintah setiap tahunnya, tunjangan jabatan bagi tingkatan operator keatas, dan pemeberian uang insentif. Kembali lagi permasalahan upah yang sama yaitu pemberian upah minimum kepada buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun.

- Permasalahan Upah PTP FPBJ PT.Kojin Indonesia

PT. Kojin Indonesia ini bergerak di bidang plastic injection dengan produk komponen elektirk untuk inverter dengan mempekerjakan buruh kurang lenih 100 orang. Permasalahan upah yang dialami oleh buruh di PT.Kojin Indonesia ini adalah dengan ditetapkannya rumusan upah buruh sebagai berikut Gaji pokok sama dengan UMK yang sudah ditetapkan oleh pemerintah bagi seluruh buruh pada bagian produksi, tunjangan tetap bagi buruh dengan jabatan, tunjangan tidak tetap berupa insentif kehadiran, uang transport (3 zona yaitu : Zona 1 : Rp.14.000 (Jarakosta,Jatiwangi dan sekitarnya); Zona 2 : Rp. 20.000 (Tambun,Cikarang,Bks timur,Cibitung dan sekitarnya); Zona 3 : Rp.25.000 (Bks Barat,Perum 1, Jakarta) akan tetapi bagi karyawan dengan status kontrak dimanapun rumahnya tetap yang dipakai Zona 1).

Dalam prateknya upah minimum (UMP/UMK) saat ini dengan kehadiran serikat buruh maka perusahaan tidak lagi seenaknya memberikan upah minimum kepada buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Namun demikian pemberian upah tidak beda jauh dengan upah minimum, untuk itu lah pengurus tingkat perusahaan memastikan kenaikan upah pada setiap tahunnya dengan berbagai cara sesuai kondisi objektif keberadaan serikat dan perusahaannya masing-masing. Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja / serikat buruh yang ada di perusahaan . dengan adanya serikat pekerja di perusahaan dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain serikat pekerja / buruh diharapkan dapat sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan haknya.

2. Perjuangan upah di tingkat pusat

FPBJ dalam memperjuangkan upah di tingkatan pusat adalah dengan melakukan gerakan-gerakan perlawanan terhadap penetapan upah yang dilakukan oleh pemerintah. Penetapan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah setiap tahunnya dianggap tidak dapat memberikan kesejahteraan kepada buruh. FPBJ sebagai wadah gabungan serikat-serikat buruh tingkat perusahaan terus melaksanakan program-program yang mengedepankan kepentingan buruh seperti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu :

*Pasal 27 UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Serikat Pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban :*

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;*
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;*
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga*

Program perjuangan upah di tingkat pusat dilakukan secara bersama-sama organisasi buruh lain dengan membentuk aliansi-aliansi serikat buruh. Salah satu aliansi organisasi buruh yang dibentuk oleh FPBJ adalah Aliansi Buruh Menggugat (ABM).

Sejak tahun 2006 sampai sekarang perlawan FPBJ terhadap penentapahn upah dilakukan melalui ABM. Perlawanan upah yang dilakukan FPBJ melalui ABM diantaranya adalah :

- 1) Aksi pada tanggal 1 Mei (hari buruh) setiap tahunnya 2006, 2007, 2008, 2009 dan 2010

- 2) Aksi menolak dilakukannya revisi terhadap UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Aksi menolak sistem kerja kontrak, out sourcing dan upah murah
- 4) Aksi kampanye upah layak nasional dan UU pro buruh versi ABM
- 5) Aksi penolakan kebijakan upah di tiap wilayah anggota FPBJ berada dengan ABM

Perjuangan upah di tingkat pusat juga dilakukan melalui :

- Penyelenggaraan pendidikan secara bertahap untuk peningkatan kualitas dalam pemahaman hakekat upah dan proses penerapannya;
- Penyelenggaraan *workshop* UU Pro Buruh dan perumusan Upah Layak Nasional
- Melakukan advokasi kepada Serikat Buruh Tingkat Perusahaan yang buruhnya dengan masa kerja lebih dari satu tahun tetapi masih diupah sama dengan upah minimum
- Melakukan advokasi kepada anggota Pengurus Tingkat Perusahaan yang upahnya masih dibawah upah minimum
- Membantu penyusunan strategi taktik perjuangan kenaikan upah

Situasi pengupahan hari ini menuntut peran aktif organisasi buruh dalam melakukan pengawasan pelaksanaan pengaturan upah yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaturan masalah upah berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.01 tahun 1999 tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri No.17 tahun 2005 tentang Komponen Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak pada intinya masih memiliki kekurangan, yaitu : a. penetapan upah yang tidak sesuai dengan definisi yang diatur oleh perundang-undangan, proses penetapan upah minimum yang masih belum mengakomodir aspirasi buruh dimana kuantitas dan kualitas komponen penentu (KHL) masih rendah, dan jangka waktu penetapan upah minimum yang tidak memperhitungkan situasi perkembangan pasar. Permasalahan lainnya adalah pelaksanaan upah minimum di tingkat perusahaan yang diberikan kepada buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun.
2. Ketentuan-ketentuan tentang upah dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan masih memiliki kekurangan, belum dapat memberikan perlindungan yang cukup bagi buruh sebagai pihak yang masih lemah dalam proses penentuan upah.
3. Peran organisasi buruh yaitu Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek dalam masalah perburuhan khususnya dalam penentuan upah memiliki peran dan posisi penting bagi anggota serikat buruh tingkat perusahaan. Hal ini disebabkan buruh secara kolektif lewat organisasi memiliki posisi tawar yang

lebih baik ketimbang buruh secara sendiri-sendiri dalam memperjuangkan upah. Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan adanya FPBJ. Diharapkan dengan adanya serikat pekerja di perusahaan dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain serikat pekerja / buruh diharapkan dapat sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan haknya khususnya masalah upah.

B. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan penulis terhadap upaya mengatasi permasalahan upah adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah harus memperbaiki pengaturan tentang upah dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksana lainnya. Pengaturan tentang pengupahan haruslah mewujudkan perlindungan hukum bagi hak-hak buruh serta memberikan kesejahteraan bagi buruh dan keluarganya.
Dengan memperbaiki pengaturan tentang upah maka buruh dapat hadir dalam proses produksi secara sehat jasmani dan rohani sehingga produktifitas kerjanya akan maksimal.
2. Pemerintah harus meningkatkan kualitas dan kuantitas komponen pencapaian hidup layak (KHL) dan pemerintah juga harus maksimal dalam melakukan pengawasan penerapan upah tersebut.
3. Solusi terhadap proses penentuan upah minimum hari ini maka buruh haruslah mengorganisasikan dirinya dalam serikat pekerja/serikat buruh karena dalam situasi perburuhan hari ini ketentuan-ketentuan tentang hak-hak buruh masih belum dapat dilaksanakan dengan baik khususnya mengenai upah, maka buruh harus berjuang secara kolektif dalam organisasi buruh.

Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) harus terus memperkuat organisasi, meningkatkan kualitas dan kuantitas keserikatburuhan sehingga memiliki posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha.

Peningkatan kualitas dan kuantitas organisasi dapat dilakukan dengan cara :

- a. Melakukan penerimaan buruh-buruh yang ingin berserikat dan bergabung dengan FPBJ
- b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan tentang menjalankan organisasi buruh
- c. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan hukum perburuhan secara bergradual dan konsisten.

