

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENETAPKAN UPAH MINIMUM SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN UPAH BAGI TENAGA KERJA

Oleh: Mohamad Anwar

Dosen Universitas Pamulang

Jl. Raya Jl. Puspitek Raya Buaran, Tangerang Selatan

Email: anwar_zp@yahoo.co.id

Abstrak

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimanakah peran dan fungsi FSPTSK dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota Tangerang – Banten dan bagaimanakah peranan FSPTSK dalam melindungi hak – hak buruh sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuannya untuk mengetahui peran dan fungsi FSPTSK dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota Tangerang – Banten dan untuk mengetahui peranan FSPTSK dalam melindungi hak – hak buruh sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam melakukan penelitian, metode yang digunakan adalah penelitian normative, tipe penelitian yaitu penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan data sekunder melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder, dimana data yang diperlukan dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, penulis memilih lokasi disekretariat FSPTSK Kota Tangerang, Analisis data dilakukan terhadap data yang bersumber dari pengetahuan dan pengalaman responden yang diperoleh langsung dari responden di lapangan melalui wawancara dengan pihak FSPTSK. Kesimpulan yang didapat adalah peran dan fungsi FSPTSK dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota Tangerang-Banten adalah sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, juga sebagai lembaga perunding mewakili pekerja, yang melindungi dan membela hak-hak dan kepentingan pekerja. Sedangkan peranan FSPTSK dalam melindungi hak – hak buruh sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sesuai dengan Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, upah minimum, perlindungan, serikat pekerja.

Abstract

Issues examined in this research is how the role and function of the minimum wage FSPTSK district / city Tangerang - Banten and how FSPTSK role in protecting the rights - the rights of workers in accordance with Law No. 13 of 2003 on Manpower. The goal is to determine the role and function of the minimum wage FSPTSK district / city Tangerang - Banten and to know FSPTSK role in protecting the rights - the rights of workers in accordance with Law No. 13 of 2003 on Manpower. In conducting the study, the method used is a normative study, the type of research that is conducted library research to obtain secondary data through library research and study documents. Data used in this research is secondary data, where the data required in

this study is consistent with the problem and the purpose of the study, the authors chose the location disekretariat FSPTSK city of Tangerang, data analysis was performed on data from the knowledge and experience of the respondents obtained directly from the respondents in field through interviews with the FSPTSK. The conclusion is the role and function of the minimum wage FSPTSK district / city Tangerang - Banten is as a means of channeling the aspirations in the fight for workers' rights and interests, as well as the negotiating body representing the workers, who protect and defend the rights and interests of workers. While FSPTSK role in protecting the rights - the rights of workers in accordance with Law No. 13 of 2003 on Labour is in accordance with Article 89 of Law No. 13 of 2003 on Labour which stipulates that the minimum wage set by the government based on the needs of decent living and with due regard to productivity and economic growth.

Keywords: *Labour, minimum wage, protection, trade unions.*

A. Latar Belakang Masalah

Serikat pekerja adalah suatu organisasi para pekerja yang dibentuk untuk memajukan, melindungi, dan memperbaiki kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi, dan politik dari para anggotanya melalui tindakan kolektif. Kepentingan dominan yang diperjuangkan serikat pekerja adalah kepentingan ekonomi antara lain, permintaan akan kenaikan gaji atau upah, pengurangan jam kerja dan perbaikan kondisi kerja.

Flippo sebagaimana dikutip Moekijat dalam bukunya *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, menyatakan:

Serikat pekerja yang baik memiliki tipe serikat pekerja seperti :¹

1. *Craft Union* yaitu serikat pekerja yang beranggotakan karyawan yang mempunyai keterampilan yang sama.
2. *Industrial Union* yaitu dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama, serikat ini terdiri dari pekerja tidak berketerampilan maupun berketerampilan dalam perusahaan atau industri tertentu.
3. *Mixed Union* yaitu mencakup pekerja terampil, tidak terampil dan setengah terampil dari suatu lokasi tertentu tidak memandang dari industri mana, bentuk serikat pekerja ini mengkombinasikan *Craft Union* dan *Industrial Union*.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan pada pasal 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan agar

¹ Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, (Bandung: CV. Point Jaya, 2003), hal. 12.

tenaga kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Menurut RG. Kartasapoetra, dalam bukunya *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*:

“Jelasnya, yang dimaksud dengan Organisasi Buruh di tanah air kita adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh secara sukarela yang berbentuk Serikat Buruh suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja dan Gabungan Serikat Buruh organisasi buruh yang anggota-anggotanya terdiri dari Serikat Buruh.”²

Soekamo, dalam bukunya *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, menyebutkan: Sebulan setelah Indonesia merdeka, tepatnya pada tanggal 19 September 1945, dibentuklah barisan buruh Indonesia (BBI), yang bertujuan ikut serta mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia. Karena tujuan yang bersifat umum ini, di samping itu juga karena BBI ini teipengaruh oleh gerakan politik yang ada pada waktu itu, maka akibatnya timbul pro dan kontra di antara paraanggotanya. Yang Pro menghendaki BBI tetap menggabungkan diri dengan politik yang kontra ingin memisahkan dirinya dari pengaruh politik.³

Peraturan tentang serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja serta keluarga.

Untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut, serikat pekerja mempunyai fungsi, antara lain sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama pada proses penyelesaian masalah hubungan industrial, sehingga memunculkan

²RG. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hal. 211.

³Soekarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Bandung: Alumni, 1980), hal. 3.

kesepakatan dalam pemberian hak dan kewajiban karyawan. Serikat pekerja juga sebagai sarana penyalur aspirasi dan tuntutan dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna meminimalisir adanya perselisihan pada hubungan industrial.

Keberadaan serikat pekerja akan menyebabkan aktivitas sumber daya manusia berubah. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkat upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, sistem keluhan dan prosedur disiplin dapat berubah secara drastis disebabkan oleh ketentuan perjanjian perundingan bersama. Tanpa kehadiran serikat pekerja, perusahaan secara leluasa mengambil keputusan unilateral menyangkut gaji, pemutusan hubungan kerja, jam kerja dan kondisi kerja. Seiring dengan perkembangan jaman, ada beberapa persoalan-persoalan yang menyangkut hubungan serikat pekerja dan perusahaan (manajemen).

Hal ini disebabkan karena lemahnya peran serikat pekerja dan kurangnya koordinasi antara serikat pekerja dengan manajemen perusahaan. Oleh karena itu peran serikat pekerja dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Serikat Pekerja bukan suatu organisasi yang kerjanya hanya memungut iuran kepada anggotanya saja atau (buruh) yang kemudian baru mengadakan kegiatan apabila mendekati (resepsi) hari ulang tahunnya. Muchdarsyah Sinungun, dalam buku 30 Tahun Pengabdian Agus Sudono Pada Gerakan Buruh, menyatakan :

Bahwa serikat pekerja memiliki kemampuan dalam kaitan peran serikat pekerja di tempat kerja dan komunitas, antara lain : *Pertama*, kemampuan Asosiasional, yaitu kemampuan serikat pekerja dalam mengumpulkan atau mempersatukan karyawan atau buruh yang mempunyai kepentingan yang sama. *Kedua*, kemampuan Struktural yaitu kemampuan serikat pekerja dalam mempengaruhi dan mengatur organisasi khususnya para pekerja. *Ketiga*, kemampuan Simbolik yaitu kemampuan serikat pekerja dalam untuk mewakili pekerja dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara tertentu. *Keempat*, kemampuan Politik yaitu kemampuan serikat pekerja dalam menyelesaikan masalah-masalah hubungan industrial dengan cara-cara polistis.⁴

⁴ Eggi Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Renaissan, 2005). hal.27.

Pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia dibidang ketenagakerjaan, terus menerus diupayakan perwujudannya, karena merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja.

Penegakan demokrasi ditempat kerja dimaksud, dapat mendorong partisipasi yang optimal dari tenaga kerja dalam mencapai pembangunan yang dicita citakan, melalui pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan, diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.⁵

Oleh karena itu diperlukannya suatu perlindungan dari negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan. 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 Bantuan 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 terbantu.⁶ 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 merupakan 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.

Menurut Suwanto: “Pada dasarnya upah minimum ditetapkan oleh pemerintah untuk menahan merosotnya tingkat upah, khususnya bagi pekerja/buruh tingkat terbawah. Dengan kata lain upah minimum merupakan “jaring pengaman” agar tingkat upah tidak lebih rendah dari “jaring” tersebut. Dilain pihak pemerintah memberi kebebasan untuk mengatur upah yang berada diatas upah minimum.”⁷

⁵ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004), hal. 2.

⁶ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4b4169cdc0369/menilik-peran-pengawas-ketenagakerjaan>.

⁷ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, (Jakarta, Semeru, 2002), hal. 195.

Upah minimum ini secara normatif diatur untuk diterapkan kepada buruh tanpa pengalaman dan nol masa kerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya sering sekali ditemukan penerapan upah minimum bagi buruh yang bekerja dengan pengalaman dan masa kerja yang cukup lama, sebagai contoh :

1. Kasus perburuhan yang terjadi di Pengurus Tingkat Perusahaan Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (FSPTSK) PT. Sutra Indah Utama (SPA.FSPTSK PT. SIU),
2. Pengurus Tingkat Perusahaan Federasi Serikat Pekerja Tekstil, andang dan Kulit (FSPTSK) PT. Bali Nirwana Garment (SPA.FSPTSK PT. BNG),
3. Perjuangan Buruh Kota Tangerang PT. Sutra Indah Utama, dan PT. Bali Nirwana Garment, dimana perselisihan antara buruh dan pengusaha terjadi salah satunya adalah pemberian upah minimum bagi buruh yang sudah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun, bahkan pemberian upah di bawah upah minimum kepada buruh.⁸

Kebijakan upah minimum ini sendiri, diatur berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 yaitu :

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 upah minimum;
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. Dengan pengaturan upah saat ini buruh dan pengusaha masih terus berseteru, dimana pihak pengusaha menganggap upah yang tinggi sangat

⁸Data Kasus PHI 2013, Bidang Advokasi Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (Bid. Advokasi FSPTSK).

memberatkan perusahaan dan dapat menghambat proses produksi dikarenakan mahal 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 persetujuan 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 lain menuntut naiknya upah.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Peran dan Fungsi FSPTSK dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tangerang - Banten?
2. Bagaimanakah Peranan FSPTSK Dalam Melindungi Hak Hak Buruh Sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Metode Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan dimuka, Jenis penelitian yang tepat untuk maksud tersebut ialah 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.⁹ Tipe Penelitian yaitu Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan data sekunder melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1985), hal. 34-41.

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.¹⁰

D. Pembahasan

1. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan dan Perjanjian

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Edwin B. Flippo menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi atau untuk kepentingan seseorang atau badan hukum.¹¹ Dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyebutkan pengertian upah adalah sebagai berikut: Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar sesuatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarga.¹²

Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian 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 dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”¹³

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan atas kesepakatan kedua belah pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hal. 93.

¹² PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang *Perlindungan Upah*, Pasal 1 huruf a.

¹³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 30.

diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan yang dikenal dengan upah minimum.

Eggi Sudjana memberikan pengertian sudut pandang ekonomi, upah adalah “segala macam bentuk-bentuk penghasilan (*earning*) yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang maupun barang, dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.¹⁴ Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Perupahan adalah bahwa upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Alasan pokok terjadinya hubungan hukum dalam pemborongan pekerjaan antara pemberi kerja dan pelaksana pekerjaan/pemborongan yaitu kebutuhan-kebutuhan tenaga-tenaga ahli yang dapat juga membantu pelaksanaan suatu bidang pekerjaan, sebaliknya pelaksana pekerjaan/pemborongan memberikan jasa sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan. Pelaksanaannya dalam melaksanakan tugas profesinya baik pemborong maupun pemberi kerja yang senantiasa harus memberikan ketentuan yang ada pada perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan merupakan kepentingan yang pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dan sebegitu jauh menyangkut juga tenaga kerja. Mengenai pengertian perjanjian R. Subekti, SH mengemukakan : Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam Bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUH Perdata Pasal 1313 berbunyi perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya.¹⁵

¹⁴ Eggi Sujana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hal.89.

¹⁵ KUHPerdata, Pasal 1313.

Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :

- 1 Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu ialah suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.
- 2 Perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
- 3 Perjanjian pemborongan kerja, ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.¹⁶

2. Ketentuan Hukum Pengupahan dalam Perjanjian Kerja

Ketentuan hukum yang mengatur masalah pengupahan sangat banyak jumlahnya mulai dari tingkat Undang-undang sampai peraturan daerah. Perkembangan sistem pengupahan yang signifikan dalam hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari fakta bahwa dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 secara rinci telah mengatur kebijaksanaan-kebijaksanaan untuk memperbaiki kondisi hubungan kerja di Indonesia, terutama dibidang pengupahan yang diatur dalam Bab X Bagian kedua Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam Undang-undang Perburuhan sebelumnya seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang kerja dan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja tidak ada mengatur secara rinci mengenai upah melainkan hanya memuat hak pekerja untuk mendapat penghasilan yang layak. Dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-

¹⁶ KUHPperdata, Pasal 1601.

Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang menyatakan: “Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ketentuan tersebut pada dasarnya merupakan satu-satunya ketentuan tentang pengupahan yang diatur dalam Undang-undang tersebut. Kondisi ini telah diperbaharui dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah mengatur secara rinci dalam satu bagian tertentu dalam Undang-undang tersebut mengenai kebijakan dibidang pengupahan.

Dalam hubungan kerja yang berdasarkan kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan berdasarkan hubungan Industrial Pancasila, berbagai kebijakan yang dikeluarkan untuk memberikan perlindungan upah. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maksud dari penghidupan yang layak adalah dimana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Kebutuhan hidup secara wajar ini merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan fisik minimum. Salah satu kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk setiap pekerja adalah ketetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Maksudnya adalah penetapan upah minimum harus pula sebanding dengan produktivitas kerja dari pekerja, sehingga tidak akan menimbulkan reaksi dari pada pengusaha yang merasa penetapan upah minimum merupakan perlakuan tidak adil karena dianggap terlalu berpihak kepada kelompok pekerja sedangkan bagi pengusaha kebijakan upah minimum tersebut tidak menguntungkan.

Intervensi pemerintah dalam rangka penetapan upah minimum merupakan suatu langkah maju dalam sistem pengupahan di Indonesia. Pada masa lalu dalam hubungan kerja di Indonesia, upah hanya ditentukan oleh kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, tanpa adanya campur tangan pemerintah sehingga dengan kondisi lapangan

kerja yang sedikit akibat kondisi perekonomian negara yang lemah sehingga banyak pengangguran.

Dalam teori dan praktik ada beberapa macam sistem pemberian upah, yaitu:

1. Sistem Upah Jangka Waktu, yaitu merupakan sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.
2. Sistem Upah Potongan, yang bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.¹⁷

Penetapan upah berdasarkan kesepakatan seringkali sangat rendah dan tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, dalam sistem pengupahan terdapat suatu prinsip “*no work no pay*” artinya bila buruh tidak bekerja maka upah tidak dibayar.

Dalam praktik hal ini seringkali menimbulkan ketidakadilan bagi buruh, hal ini karena terkadang kadangkala pekerja tidak melakukan pekerjaannya bukan karena keinginan sendiri, melainkan disebabkan hal-hal yang diluar kendalinya. Oleh karena itu pemerintah menetapkan suatu kebijakan pengecualian terhadap prinsip “*no work no pay*” tersebut.

Pengecualian ini diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia juga mewajibkan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, serta melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Sistem pemberian upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu: 1). Sistem Upah Jangka Waktu. Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan. 2). Sistem Upah Potongan (Prestasi). Sistem ini tujuannya adalah untuk

¹⁷ Zainul Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hal 72.

mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya. 3). Sistem Upah Pemufakatan. Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.¹⁸

Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi. Skala upah adalah nilai nominal upah setiap kelompok jabatan. Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi pekerja serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas, maka pada praktiknya sistem pengupahan ini belum dilaksanakan sebagaimana mestinya menurut teori sistem pengupahan yang ada dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Ketentuan hukum di bidang pengupahan di Indonesia diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Sebagai Ketentuan Pokok, dan Permennakertrans Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yang secara langsung maupun tidak langsung mengatur tentang pengupahan sebagai ketentuan operasional dan ketentuan penunjang. Ketentuan hukum tersebut saling melengkapi untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi pelaksanaan pengupahan dalam setiap hubungan kerja di Indonesia, karena hukum itu sendiri bukanlah sekedar kumpulan atau penjumlahan peraturan-peraturan yang masing-masing berdiri sendiri-sendiri.

3. Tentang Serikat Pekerja

Flippo sebagaimana dikutip oleh Handoko :

Serikat pekerja adalah suatu organisasi para pekerja yang dibentuk untuk memajukan, melindungi dan memperbaiki segala kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi dan politik dari para anggotanya melalui tindakan kolektif.¹⁹

¹⁸ Arskal Salim. *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: PT Logos Wacana Ilmu, 1999), hal. 72-73.

¹⁹ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal. 16.

Serikat pekerja yang baik memiliki tipe serikat pekerja seperti :

- a. *Craft Union* yaitu serikat pekerja yang beranggotakan karyawan yang mempunyai keterampilan yang sama ;
- b. *Industrial Union* yaitu dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama, serikat ini terdiri dari pekerja tidak berketerampilan maupun berketerampilan dalam perusahaan atau industri tertentu ;
- c. *Mixed Union* yaitu mencakup pekerja terampil, tidak terampil dan setengah terampil dari suatu lokasi tertentu tidak memandang dari industri mana, bentuk serikat pekerja ini mengkombinasikan *Craft Union* dan *Industrial Union*.³

Beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang ada di Indonesia antara lain : Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI), Serikat Pekerja Nasional (SPN), Serikat Pekerja Telkom (Sekar Telkom), Serikat Pekerja Postel, Federasi Serikat Pekerja Perkebuan (FSPBUN), Serikat Pekerja Kayu dan Kehutanan Indonesia (Kahutindo), Serikat Pekerja Rokok, Tembakau dan Makanan (SP RTM) dan masih banyak lagi serikat pekerja/serikat buruh yang sah dan diakui oleh pemerintah.

Perusahaan/ Industri menengah diasumsikan sebagai perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang dan kurang dari 100 orang dengan modal yang cukup besar. Dalam Perusahaan menengah ini apabila pekerja/buruhnya tidak membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka hubungan kerjanya menggunakan Peraturan Perusahaan. Peraturan Perusahaan dibuat oleh pengusaha dan harus didaftarkan serta disetujui oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Di dalam Peraturan Perusahaan diatur juga besarnya upah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Disamping itu juga diatur hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Namun apabila pekerja/buruh membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka diperusahaan tersebut harus memiliki Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mempunyai anggota lebih dari 50 % dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan dan dirundingkan dengan pengusaha. Didalam Perjanjian Kerja Bersama juga diatur sistem pengupahan bagi pekerja/buruh.

Dengan jumlah pekerja/buruh yang cukup besar, perusahaan menengah ini cukup kesulitan dalam menentukan tingkat produktivitas pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan pekerja/buruh di perusahaan menengah ini berstatus sebagai pekerja/buruh tetap, yang mendapatkan upah bulanan tanpa diperhitungkan dengan kehadiran dan tingkat produktivitasnya. Secara rutin pengusaha harus mengeluarkan biaya tenaga kerja sesuai kebutuhan tanpa diperhitungkan dengan kontribusi dari pekerja/buruh tersebut.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi dan tujuan untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya. Perjuangan kesejahteraan diawali dengan memperjuangkan besarnya Upah Minimum yang harus diterima oleh anggota atau pekerja/buruh. Penetapan Upah Minimum menjadi sangat penting artinya bagi para pekerja/buruh karena Upah Minimum akan menjadi acuan dasar terhadap penerapan upah di perusahaan-perusahaan. Oleh karenanya ketika Upah Minimum ditetapkan oleh Gubernur, tidak jarang para pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus melakukan aksi penolakan terhadap Upah Minimum yang ditetapkan oleh pemerintah karena dianggap masih jauh dari pemenuhan kebutuhan hidup para pekerja/buruh. Penolakan terhadap penetapan Upah Minimum tersebut menjadi seolah-olah sudah menjadi suatu tradisi setiap ada penetapan Upah Minimum. Bukan suatu hal yang keliru apabila dipandang dari sudut para pekerja/buruh. Padahal dalam penetapan Upah Minimum sudah melibatkan semua unsur yang berkepentingan dalam pelaksanaan hubungan industrial yaitu Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengusaha, pemerintah dan juga termasuk para pakar dan akademisi yang tergabung dalam Komisi Pengupahan atau Dewan Pengupahan.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta konvensi International Labour Organisation (ILO) Nomor : 87/1948 tentang Hak Berserikat dan Perlindungan hak Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) yang telah diratifikasi dengan Keppres Nomor : 83 tahun 1993, maka pekerja/buruh dan pengusaha berhak :

- a. Mendirikan dan bergabung dengan organisasi atas pilihan sendiri.
- b. Organisasi pekerja/buruh dan pengusaha berhak membuat anggaran dasar dan bebas memilih wakil-wakil mereka.

- c. Penguasa yang berwenang harus mencegah campur tangan terhadap organisasi tersebut dari pihak manapun yang dapat membatasi hak berserikat.
- d. Organisasi pekerja/buruh dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh penguasa tata usaha negara/penguasa administrasi.
- e. Organisasi pekerja/buruh dan pengusaha berhak untuk mendirikan dan bergabung dengan federasi atau konfederasi, dan federasi atau konfederasi berhak bergabung dengan organisasi internasional.

4. Analisa Peran dan Fungsi Serikat Pekerja dalam Menetapkan Upah Minimum

Dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota, yang menjadi landasan hukum adalah sebagai berikut:

- a. Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Keppres RI. No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- d. Permenaker No. 01/MEN/1999 jo Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 Tentang Upah Minimum.
- e. Kepmenakertrans No. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penanguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- f. Kepmenakertrans No. 49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
- g. Permenakertrans No. 17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup layak.

Dalam Keppres No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, kelembagaan Dewan Pengupahan terdiri dari Dewan Pengupahan Nasional (Depenas), Dewan Pengupahan Propinsi (Depeprov) dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko). Sedangkan, Pembentukan Dewan Pengupahan Kota dilakukan oleh Gubernur, sehingga Dewan Pengupahan Kota bertanggungjawaban kepada Gubernur. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 226/MEN/2000 tanggal 5 Oktober Tahun 2000 bahwa penetapan Upah Minimum Kota ditetapkan oleh Gubernur. Adapun ketentuan dalam penetapan upah minimum kota adalah sebagai berikut :

1. Upah minimum kota harus sama atau lebih besar dari upah propinsi.

2. Peninjauan Upah Minimum Kota dilakukan satu tahun sekali.
3. Upah minimum kota ditetapkan paling lambat 40 hari sebelum tanggal diberlakukannya upah minimum kota.
4. Usulan penetapan Upah Minimum Kota dirumuskan oleh Dewan Pengupahan kota yang merupakan hasil pembahasan dengan pemerintah, serikat pekerja dan APINDO.
5. Usulan Upah Minimum kota disampaikan kepada Gubernur yang selanjutnya Gubernur menerbitkan surat rekomendasi Gubernur perihal upah minimum kota.
6. Rekomendasi Gubernur merupakan dasar dari Gubernur untuk menetapkan Upah Minimum Kota dan sudah harus diterima oleh Dewan Pengupahan.
7. Daerah Provinsi untuk diberikan rekomendasi kepada Gubernur dalam penetapan Upah Minimum Kota.
8. Keterlambatan dalam penyerahan rekomendasi oleh Gubernur, memberikan kewenangan kepada Gubernur untuk menetapkan sendiri Upah Minimum Kota setelah mendapat rekomendasi dari Dewan Pengupahan Daerah Provinsi.
9. Pertimbangan yang dilakukan dalam penetapan upah minimum adalah
10. kebutuhan Hidup Layak (KHL), Indeks harga konsumen, kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar, tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.
11. Dimungkinkan upah minimum sektoral kota yang besarnya 5% lebih tinggi dari Upah minimum kota.
12. Dalam penetapan upah minimum sektoral perlu dilibatkan organisasi pekerja sektor dan APINDO sektor tersebut.

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No.107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan bahwa keanggotaan Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut:

1. Anggota terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi pengusaha Indonesia(APINDO), Serikat Pekerja (SP), dan Perguruan Tinggi.

- 4 Perwakilan serikat pekerja ditunjuk dari serikat pekerja yang memenuhi persyaratan untuk menduduki kelembagaan Dewan Pengupahan Kota.
- 5 Perbandingan keanggotaan adalah 2:1:1, artinya 2 bagian keterwakilan dari unsur pemerintah, satu bagian keterwakilan dari unsur APINDO, dan satu bagian keterwakilan dari unsur serikat pekerja.
- 6 Berjumlah gasal dan disesuaikan dengan kebutuhan.

Penetapan Upah Minimum yang selalu naik setiap tahun sangat mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan. Dari beberapa perusahaan yang diteliti menyatakan keberatan apabila Upah Minimum selalu naik setiap tahun. Hal ini dikarenakan biaya pokok produksi terutama pada biaya tenaga kerja (*labour cost*) akan semakin meningkat. Sementara itu peningkatan biaya tenaga kerja tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas dari para pekerja / buruh.

Upah minimum wajib dibayar oleh pemberi kerja dengan upah bulanan kepada pekerja. Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah - rendahnya sebesar upah minimum. Dalam hal pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Permennaker RI Nomor. PER-01/MEN/1999 Pasal 4 dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan kepada pejabat yang ditunjuk.

Pengaruh kenaikan Upah Minimum antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya tidak sama, sangat bergantung dari jenis usahanya dan besar atau kecilnya perusahaan. Untuk itu dalam pembahasan dibedakan antara jenis dan besar atau kecilnya perusahaan tersebut untuk mengetahui sejauh mana dampak kenaikan Upah Minimum terhadap perusahaan. Setiap Perusahaan sudah mempunyai prediksi kemungkinan kenaikan Upah Minimum yang selanjutnya prediksi tersebut dimasukkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Dengan penyusunan prediksi kenaikan Upah Minimum tersebut maka diharapkan perusahaan dapat melakukan proses produksinya untuk mencapai target dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Namun prediksi kenaikan Upah Minimum yang dibuat oleh Pengusaha terlalu kecil dan tidak sepadan dengan realita kenaikan Upah Minimum hal ini dikarenakan para Pengusaha tidak menginginkan biaya tenaga kerja mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan yang berdampak pada pencapaian Laba/ (Rugi) Perusahaan.

Pengusaha memberikan Upah Minimum hanya sebatas memenuhi ketentuan belaka. Sebagaimana dikemukakan dimuka bahwa Upah Minimum merupakan jaring

pengaman, yaitu ditentukan hanya untuk pekerja/buruh yang bekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

Ketentuan tersebut menuntut diberikannya upah yang lebih besar dari pada Upah Minimum bagi para pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun. Namun pengusaha yang merasa tidak mampu memberikan upah kepada pekerja/buruhnya sesuai ketentuan ketetapan Upah Minimum tidak semuanya mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Pengusaha mengabaikan ketentuan permohonan penangguhan Upah Minimum dikarenakan berbagai alasan diantaranya :

1. Pengusaha merasa malu dikatakan Perusahaannya dalam kondisi kesulitan likuiditas sehingga menurunkan tingkat kepercayaan konsumen.
2. Ada Pengusaha yang sebenarnya mampu memberlakukan Upah Minimum tetapi melakukan kecurangan dengan membuat laporan fiktif sehingga apabila mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum takut kalau ketahuan.
3. Pengusaha khawatir apabila permohonannya justru ditolak oleh Pemerintah dan harus memberlakukan ketentuan Upah Minimum.
4. Tidak ada sanksi yang tegas apabila Pengusaha tidak memberlakukan Upah Minimum tanpa melalui pengajuan permohonan penangguhan Upah Minimum.

Kebanyakan para pengusaha memanfaatkan kelemahan posisi pekerja/buruh dalam hal tersedianya lapangan pekerjaan. Banyaknya pengangguran dan terbatasnya lapangan pekerjaan dimanfaatkan oleh para pengusaha dengan memberikan upah atau gaji dibawah Upah Minimum. Hal ini sama sekali tidak akan mendapatkan perlawanan dari pekerja/buruh karena pekerja/buruh berfikiran lebih baik tetap bekerja dan mendapatkan penghasilan daripada tidak sama sekali. Pengusaha hanya melihat upah sebagai biaya produksi, dan jarang sekali yang melihat bahwa upah adalah sebagai investasi yang akan dikembalikan oleh pekerja/buruh dalam bentuk produktivitas.

Hal inilah yang menyebabkan para pengusaha dalam pemberlakuan upah bagi pekerja/buruhnya merasa sangat berat. Padahal apabila upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dianggap sebagai investasi yang akan dikembalikan kemudian, tentunya pengusaha tidak perlu khawatir membayar upah sesuai dengan ketentuan Upah

Minimum yang berlaku. Karena biaya yang telah dikeluarkan akan dikembalikan oleh para pekerja/buruh dalam produktivitas kerja mereka. Dalam penetapan Upah Minimum sebenarnya sudah mempertimbangkan kepentingan pekerja/buruh dan kepentingan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya keterwakilan dari masing-masing pihak dalam Dewan Pengupahan. Dengan adanya wakil pekerja/buruh dan wakil pengusaha, maka ketika melakukan survey harga pasar untuk menentukan besarnya Upah Minimum, masing-masing pihak diberikan kesempatan yang sama untuk memperjuangkan pihak masing-masing.

Sementara itu Pemerintah berfungsi sebagai fasilitator yang menjembatani kepentingan antara kedua belah pihak yang diharapkan mampu berdiri di tengah dan tidak berpihak pada salah satu pihak. Sebagai pihak yang independent, Pemerintah dituntut untuk dapat mengarahkan dan memberikan masukan demi perlindungan kepada masing-masing pihak.

Hal yang cukup penting bagi pemerintah kaitannya dengan penetapan Upah Minimum adalah mengupayakan bagaimana agar Upah Minimum yang akan ditetapkan tidak merosot dibandingkan dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan dan diterima oleh para pekerja/buruh pada tahun sebelumnya. Tentunya hal ini dalam rangka memberikan perlindungan pengupahan bagi para pekerja/buruh. Meskipun Upah Minimum Kabupaten/Kota merupakan upah terendah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun, tetapi bagi pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas yang tinggi menjadi penghambat dalam peningkatan kesejahteraannya. Di manapun dan siapapun para pengusaha selalu menginginkan biaya operasional perusahaan sekecil mungkin. Oleh karena itu meskipun perusahaan tersebut sebenarnya mampu memberikan upah jauh lebih besar diatas Upah Minimum, namun pengusaha tetap saja memberikan upah dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku.

E. Kesimpulan

1. Peran dan Fungsi FSPTSK dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tangerang – Banten adalah sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, juga sebagai lembaga perunding mewakili pekerja, yang melindungi dan membela hak – hak dan kepentingan kerja, sebagai wadah pembinaan wahana peningkatan pengetahuan pekerja dan kesejahteraan, merupakan wakil pekerja

dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan dan dalam lembaga – lembaga ketenagakerjaan, bertindak untuk dan atas nama anggota baik di dalam maupun di luar pengadilan. Sedangkan fungsi dan tujuan serikat FSPTSK untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya, serta memperjuangkan kesejahteraan diawali dengan memperjuangkan besarnya Upah Minimum yang harus diterima oleh anggota atau pekerja/buruh. Serikat pekerja mempunyai fungsi Kanalisasi, yaitu fungsi menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing – masing pekerja kepada pengusaha dan sebaliknya, serikat pekerja berfungsi sebagai saluran informasi yang lebih efektif dari pengusaha kepada para pekerja.

2. Peranan FSPTSK dalam melindungi hak – hak buruh sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sesuai dengan Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, maka FSPTSK berperan mengupayakan Pemerintah agar dalam menetapkan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak. Aksi perlawanan dan mobilisasi disertai mogok dilakukan dalam menuntut upah yang layak, baik sebelum dan sesudah UMK ditetapkan, dimana ketika UMK belum ditetapkan maka FSPTSK selalu melakukan mobilisasi aksi sesuai dengan tuntutan mereka. Mobilisasi aksi ini adalah pilihan perlawanan yang selalu dilakukan oleh FSPTSK sebelum UMP Banten ditetapkan oleh Gubernur. Bentuk perlawanan yang lain yang biasanya dilakukan oleh FSPTSK adalah melakukan gugatan terhadap keputusan UMP yang telah ditetapkan. Bentuk perlawanan ini biasanya dilakukan oleh FSPTSK ketika kebijakan UMP Banten sudah ditetapkan, dan UMK mengacu pada UMP, maka untuk mengubah setiap kebijakan perburuhan yang telah ditetapkan agar sesuai dengan tuntutan buruh adalah melakukan gugatan dipengadilan. Dalam kondisi tertentu FSPTSK juga melakukan aksi mobilisasi ketika ada beberapa perusahaan yang tidak membayar upah buruhnya sesuai dengan ketetapan UMP atau perusahaan mempunyai banyak kendala dalam menjalankan tuntutan UMP.

Daftar Pustaka

Buku

- Arskal Salim. *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyyah*, (Jakarta, PT Logos Wacana Ilmu, 1999).
- Data Kasus PHI 2013, Bidang Advokasi Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (Bid. Advokasi FSPTSK).
- Eggi Sujana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2002).
-, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta, Renaissance, 2005).
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta, Bina Aksara, 1986).
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2000).
- Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta, Sarana Bhakti Persada, 2004).
- Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, (Bandung, CV. Point Jaya, 2003).
- RG. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta, Bina Aksara, 1986).
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, (Jakarta, Semeru, 2002).
- Soekarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Bandung, Alumni, 1980).
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta, CV. Rajawali, 1985).
- Zainul Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993).

Peraturan Perundang-Undangan

KUHPerdata, Pasal 1313.

KUHPerdata, Pasal 1601.

PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang *Perlindungan Upah*, Pasal 1 huruf a.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 30.

Website

[http:// www. hukumonline. com/ berita/baca/lt4b4169cdc0369/](http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4b4169cdc0369/) menilik- peran- pengawas- ketenagakerjaan.