

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Buruh membutuhkan suatu wadah yang kuat untuk memperjuangkan kepentingan mereka yang selama ini dikesampingkan oleh perusahaan. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat dan berkumpul dalam suatu Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Tujuan dibentuknya Serikat Buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Melalui keterwakilan buruh di dalam Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Selain itu, melalui wadah Serikat Buruh, diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.¹

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, semakin didapat gambaran yang jauh lebih jelas dari kapasitas Serikat Buruh dalam dunia ketenagakerjaan, yang mana dalam Pasal 1 angka 1 ditentukan bahwa:

“ Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari oleh dan untuk pekerja / buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja / buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya.”

¹ Astri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), hal. 77

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh didasarkan pada Pasal 28 E perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945 dan Konvensi ILO (Internasional Labour Organization) Nomor 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan berserikat di ratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956, tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar- Dasar daripada Hak untuk berorganisasi dan untuk Berunding Bersama dengan telah diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan Berserikat serta diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka bidang perburuhan sesungguhnya telah berubah secara radikal yang dimaksud Radikal ialah amat keras menuntut perubahan,² yaitu berupaya keras menuntut perubahan bidang perburuhan kearah yang lebih baik.

Tujuan dibentuknya serikat adalah untuk melindungi anggotanya dan untuk membela hak dan kepentingan maupun meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya hingga ke tingkat yang wajar. Tujuan ini tidak dapat tercapai apabila perusahaan tempat para pekerja dipekerjakan tidak produktif. Oleh karenanya, pekerja yang ingin meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya diharapkan pula menyumbang pada peningkatan kinerja perusahaan.

Tujuan serikat buruh ialah untuk memperbaiki kesejahteraan anggotanya atau pekerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, serikat harus bersifat terbuka dalam

² KH.Muhamad Najih, *Radikal Antara Pro dan Kontra*, Sarang 2009

menerima anggota dan tidak melakukan diskriminasi atas dasar aliran politik, agama, etnis atau gender.

Adapun Fungsi Serikat Pekerja / Buruh selalu dikaitkan dengan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.³ Adapun fungsi dari serikat Pekerja/Buruh seperti yang tertuang dalam Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja ialah:

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

³ Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, 1999, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, hal.2

Serikat pekerja dibentuk oleh para pekerja dengan memastikan bahwa kedudukan dan hak mereka sebagai pekerja dapat seimbang dengan kewajiban yang mereka lakukan untuk pengusaha. Dalam hubungan pekerja dan majikan atau pengusaha, tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan pekerja lebih tinggi dan kadangkala itu mengakibatkan kesewenang-wenangan para majikan terhadap pekerjanya.

Jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Terlebih lagi dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah unskillabour yang sering kita kenal dengan tidak mempunyai kemampuan, sehingga posisi tawar mereka menjadi rendah.

Pekerja dipandang sebagai objek, pekerja dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.⁴

Pengusaha dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya, pengusaha dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripada upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Pengusaha enggan untuk meningkatkan

⁴ HP Rajagukgu, 2000, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Codetermination)*, makalah, hlm.3

atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan lain yang sejenis.

Konsep upah minimum yang selama ini diterapkan belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan. Dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Keterbukaan perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah di audit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca dan menganalisis laporan keuangan dari perusahaan. Konsep yang ideal dalam penetapan upah, yakni keterlibatan pekerja atau serikat pekerja. Justru para pekerja yang tahu persis kondisi perusahaannya, kemudian dari sisi manajemen ditunjuk pihak-pihak yang berkompeten dalam penetapan upah. Kemudian kedua belah pihak melakukan perundingan atau negoisasi.⁵

Dalam penetapan upah minimum, institusi yang paling berperan adalah Dewan Pengupahan yang berfungsi merumuskan besaran upah minimum yang menjadi dasar penetapan upah minimum oleh Kepala Daerah. Dewan Pengupahan adalah sebuah lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit yang bertugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Daerah dalam menetapkan upah minimum dan menerapkan sistem pengupahan serta menyiapkan bahan perumusan sistem pengupahan. Dewan ini terdiri atas tripartit dengan model keterwakilan berimbang yang melakukan perundingan setiap tahun untuk menetapkan besaran nilai upah minimum. Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 89 ditentukan bahwa:

⁵ Furqon Karim, *Mencari Konsep upah minimum bagi pekerja*, suara merdeka 22 Desember 2001

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

Maka pada tahun 2000 Dewan Pengupahan mengalami perubahan yang cukup signifikan, baik dari komposisi keanggotaan maupun mekanisme penetapan upahnya. Hal tersebut berkaitan dengan diterapkannya kebijakan otonomi daerah dan kebebasan berserikat. Keanggotaan Dewan (Penelitian) Pengupahan terdahulu (DPPN/DPPD) didominasi oleh unsur pemerintah yang berasal dari berbagai instansi. Buruh hanya diwakili oleh satu serikat buruh, yaitu SPSI, sedangkan asosiasi pengusaha diwakili oleh APINDO.

Model komposisi yang didominasi oleh unsur pemerintah itu membuat Dewan Pengupahan tidak lebih sebagai alat kontrol pemerintah terhadap ketentuan upah minimum agar sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah Indonesia, terutama yang berkaitan dengan kebijakan upah rendah untuk menarik investor. Dampak hal tersebut adalah besaran upah minimum yang dihasilkan oleh DPPN/D lebih mendukung kebijakan tersebut daripada memperhatikan perbaikan kondisi buruh. Dominasi pemerintah dalam DPPN/D semakin diperkuat oleh kewenangan penetapan upah minimum yang dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja sehingga pembentukan DPPN/D merupakan legalisasi intervensi pemerintah terhadap ketentuan upah minimum agar sesuai dengan kepentingannya.

Dewan Pengupahan menggunakan model komposisi keterwakilan secara berimbang. Masing-masing unsur tripartit mempunyai jumlah wakil yang sama dalam Dewan Pengupahan. Bertambahnya jumlah perwakilan serikat buruh dalam Dewan Pengupahan berkaitan dengan diratifikasinya Konvensi ILO 87/98 tentang Kebebasan Berserikat. Hanya serikat buruh yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Provinsi yang bisa menjadi anggota Dewan Pengupahan; semakin banyak jumlah serikat buruh yang terdaftar akan semakin banyak pula jumlah perwakilan serikat buruh di Dewan Pengupahan. Bertambahnya jumlah perwakilan serikat buruh tersebut akan diiringi dengan bertambahnya jumlah perwakilan pengusaha dan pemerintah sehingga komposisi keterwakilan yang ada tetap berimbang. Perubahan ini memberikan peluang bagi buruh untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan di Dewan Pengupahan sehingga buruh bisa memanfaatkan Dewan Pengupahan untuk memperjuangkan perbaikan kondisinya.

Perubahan lainnya terjadi pada mekanisme penetapan upah, berdasarkan Keputusan Menteri No. 226/2000, Menteri Tenaga Kerja (Menaker) melimpahkan kewenangan penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota kepada gubernur. Pelimpahan tersebut merupakan aktualisasi dari kebijakan otonomi daerah. Jika dilihat dari dimensi pelayanan publik yang terdesentralisasi pada tingkat lokal, pemerintah sebagai pelayan publik akan semakin dekat dengan masyarakat sekaligus mampu memahami dan menyerap aspirasi serta kepentingan masyarakat lokal sebagai subyek layanan. Hal itu sebenarnya bisa memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk membuat suatu kebijakan tanpa bergantung pada pemerintah pusat dan lebih berorientasi pada kepentingan masyarakat lokal. Dengan kata lain, gubernur dapat menetapkan upah sesuai dengan aspirasi

masyarakat setempat yang hasilnya diharapkan lebih sesuai dengan kondisi riil yang ada.

Berkaitan dengan hal tersebut, banyak pekerja yang tidak dapat memperjuangkan hak dan kepentingan sebagai pekerja. Seperti yang terjadi pada tahun 2012, sejumlah aktivis dari Serikat Buruh dan Gerakan Rakyat Lampung menyayangkan hasil penetapan upah minimum provinsi yang telah ditandatangani Gubernur Lampung, karena pihak serikat buruh dan Gerakan Rakyat Lampung menilai kenaikan upah minimum terlalu rendah dan tidak mempertimbangkan angka kebutuhan hidup layak (KHL) bagi kaum buruh yang saat ini sudah dalam posisi tertekan akibat inflasi tinggi. Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum regional (UMR) maupun pengaturan upah dalam peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.⁶

Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun. Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka

⁶ Lalu Husni,SH,M.Hum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Grafindo Persada 2000, hlm 44

tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁷

Di Bandarlampung peran dari serikat buruh sangatlah penting, karena hampir di setiap perusahaan di Bandarlampung memiliki serikat buruh sehingga aspirasi pekerja atau buruh tersalurkan dalam menuntaskan masalah yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan perusahaan tersebut. Ini menerangkan bahwa serikat buruh merupakan bentuk organisasi yang memiliki peranan dan kedudukan yang penting untuk mensejahterakan pekerja atau buruh di setiap provinsi termasuk Lampung. Berdasarkan atas dasar kenyataan ini maka peneliti merasa perlu untuk mengadakan penelitian tentang Kedudukan Serikat Buruh dalam Menetapkan Upah Minimum Kota Bandar Lampung

⁷ Ibid, hlm 32

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kedudukan Serikat Buruh dalam Menetapkan Upah Minimum di kota Bandar Lampung ?
- b. Apakah yang menjadi faktor penghambat serikat buruh dalam menetapkan upah minimum kota Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup

Melihat rumusan masalah dalam penelitian yang dibuat peneliti, maka peneliti melakukan peninjauan di Dinas Tenaga Kerja yang ada di Provinsi Lampung dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung untuk meninjau kedudukan serikat pekerja/serikat buruh dalam menetapkan upah minimum, pekerja/buruh yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang di buat oleh peneliti dalam memberikan gambaran tentang kedudukan serikat pekerja yang ada di kota Bandar lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti mengenai penelitian berdasarkan uraian diatas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana kedudukan serikat buruh menetapkan upah minimum di kota Bandar Lampung
- b. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor penghambat serikat buruh dalam menetapkan upah minimum kota Bandar Lampung

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan pada penelitian ini yaitu:

- a. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan dalam bidang Hukum Administrasi Negara dan menjadi bahan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui kedudukan serikat buruh dalam menetapkan upah minimum.

- b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan referensi bagi para pihak yang berminat mendalami Ilmu Hukum Administrasi Negara dan memperluas wawasan tentang para pekerja yang bergabung menjadi satu organisasi serikat pekerja.