

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kedudukan

Kedudukan berarti status, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kedudukan sering dibedakan antara pengertian kedudukan (status) dan kedudukan sosial (social status). Kedudukan diartikan sebagai tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial, sedangkan kedudukan sosial adalah tempat seseorang dalam lingkungan pergaulannya, serta hak-hak dan kewajibannya. Kedua istilah tersebut memiliki arti yang sama dan digambarkan dengan kedudukan (status) saja. Secara abstrak, kedudukan berarti tempat seseorang dalam suatu tempat tertentu.

Kedudukan dapat juga diartikan sebagai posisi jabatan seseorang dalam memiliki kekuasaan. Dimana orang yang memiliki kekuasaan dapat mempengaruhi kedudukan atau statusnya di tempat seseorang tersebut tinggal.

Masyarakat pada umumnya mengembangkan tiga macam kedudukan, yaitu sebagai berikut

- a. Ascribed status, yaitu kedudukan seseorang dalam masyarakat tanpa memperhatikan perbedaan rohaniah dan kemampuan. Kedudukan tersebut diperoleh karena kelahiran, misalnya kedudukan anak seorang bangsawan adalah bangsawan pula. Pada umumnya ascribed-status dijumpai pada masyarakat dengan sistem lapisan tertutup, misalnya masyarakat feodal, atau masyarakat tempat sistem lapisan bergantung pada perbedaan rasial.

- b. *Achieved status*, yaitu kedudukan yang dicapai oleh seseorang dengan usaha-usaha yang disengaja. Misalnya, setiap orang dapat menjadi seorang dokter asalkan memenuhi persyaratan tertentu. persyaratan tersebut bergantung pada yang bersangkutan bisa atau tidak menjalaninya. Apabila yang bersangkutan tidak dapat memenuhi persyaratan tersebut, ia tidak akan mendapat kedudukan yang diinginkan.
- c. *Assigned status*, merupakan kedudukan yang diberikan kepada seseorang. Kedudukan ini mempunyai hubungan yang erat dengan *achieved status*. Artinya, suatu kelompok atau golongan memberikan kedudukan yang lebih tinggi kepada seseorang yang berjasa yang telah memperjuangkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat.

2.2 Pengertian dan Kedudukan Serikat Pekerja/Buruh

Serikat Pekerja (SP) memang diposisikan untuk bertanggungjawab meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sementara di lain pihak, perusahaan merupakan entitas yang bertujuan untuk meningkatkan laba sebesar mungkin. Secara ekstrim digambarkan bahwa keinginan pekerja adalah kerja sedikit bahkan mungkin tanpa kerja tetapi gaji tinggi, sedangkan perusahaan menginginkan beban biaya pegawai/pekerja sedikit bahkan mungkin 0 (nol) tetapi pendapatan perusahaan besar.

Tanggung jawab meningkatkan kesejahteraan pekerja oleh serikat pekerja dengan tugas memperoleh laba sebesar mungkin oleh perusahaan inilah yang seringkali

mengakibatkan benturan kepentingan antara serikat pekerja dengan perusahaan. Namun perbedaan kepentingan antara serikat pekerja dengan Perusahaan ini bukanlah harga mati yang tidak dapat diselesaikan. Beberapa kawan-kawan serikat pekerja menganalogikan bahwa kedudukan serikat pekerja dengan perusahaan ibarat sepasang sepatu atau rel kereta api yang terdiri dari satu bagian di kiri dan satu bagian di kanan namun memiliki peran yang sama-sama penting untuk mencapai tujuan bersama.

Sinergi antara serikat pekerja dengan perusahaan hanya dapat terwujud apabila masing-masing pihak memahami posisi dan kedudukan masing-masing. Ada anggapan dari perusahaan bahwa organ tertinggi dalam satu perusahaan adalah Pimpinan Perusahaan/Direksi, serikat pekerja merupakan bagian dalam pengurusan perusahaan, sehingga serikat pekerja harus tunduk kepada Pimpinan Perusahaan. Apabila hal ini yang dipahami, maka sinergi antara serikat pekerja dengan Perusahaan tidak akan pernah terwujud sampai kapanpun karena salah satu pihak merasa "dikuasai" oleh pihak lain, kecuali memang apabila serikat pekerja yang ada adalah serikat pekerja "boneka" perusahaan.

Seyogyanya perusahaan memperlakukan serikat pekerja sebagai mitra untuk mencapai tujuan bersama dan serikat pekerja pun harus menyadari kedudukannya sebagai organisasi yang bersifat mandiri dan tidak mudah dipengaruhi oleh Pimpinan Perusahaan sehingga hal-hal yang diputuskan bersama antara serikat pekerja dengan perusahaan memberikan kebaikan untuk semua pihak, baik perusahaan maupun pekerja.

Serikat pekerja yang baik dan benar di era saat ini adalah serikat pekerja yang cerdas dan dewasa, tidak sekedar mengagungkan kekuatan otot atau dukungan massa yang banyak namun harus memiliki pemikiran-pemikiran yang cerdas. Adakalanya kekuatan otot dan dukungan massa yang banyak memang diperlukan seandainya memang tidak ada jalan lain yang bisa dilakukan. Apabila dengan cara halus tujuan bisa tercapai kenapa harus menggunakan cara keras. Namun apabila diperlukan, maka serikat pekerja harus berani mengambil cara keras.

Istilah buruh mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan yang lain. Serikat harus bersifat tidak terikat, terbuka, independen, demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan, maksudnya adalah:

a. Tidak terikat

Dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat tidak dipengaruhi atau dikendalikan oleh pihak-pihak lain. Sebagai contoh, serikat harus bebas menentukan rencana kerjanya. Namun apabila sebuah serikat menjadi anggota federasi atau konfederasi, ia terikat oleh peraturan organisasi federasi dan konfederasi tersebut. Dengan demikian wajar bila federasi dan konfederasi, yang termasuk dalam kategori pihak-pihak lain, akan mempengaruhi perkembangan rencana kerja serikat tersebut.

b. Terbuka

Dalam menerima anggota dan/atau membela kepentingan pekerja, serikat tidak boleh melakukan diskriminasi berdasarkan aliran politik, agama, suku atau gender.

c. Independen

Pengoperasian dan pengembangan organisasi harus didasarkan pada kemandirian tanpa dikendalikan oleh pihak diluar organisasi. Seperti telah dijelaskan, pihak-pihak lain tidak termasuk federasi dan konfederasi dimana ia berafiliasi.

d. Demokratis

Prinsip-prinsip demokrasi ditegakkan dalam pembentukan, pemilihan pengurus dan dalam mempertahankan serta menjalankan hak dan kewajiban organisasi. Karena pembentukan serikat merupakan perwujudan demokratisasi dalam sebuah masyarakat yang lahir dari kebebasan berserikat dan kebebasan menyatakan pendapat, maka dengan sendirinya prinsip-prinsip demokrasi harus ditegakkan dalam penataan atau pengoperasian serikat.

e. Dapat Dipertanggungjawabkan

Dapat bertanggung jawab kepada anggotanya, masyarakat dan negara dalam mencapai tujuannya dan melaksanakan hak dan kewajibannya. Bertanggung jawab kepada masyarakat termasuk bertanggung jawab untuk menjamin kelangsungan aliran produksi dan jasa, baik dalam bentuk barang maupun jasa, demi kebaikan konsumen/masyarakat secara umum.

2.2.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum undang-undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam undang-undang No.22 tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah “*barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah*” (pasal 1 ayat 1 a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.¹

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. (*Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan*). Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. (*Pasal 1 Angka 11 UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*). Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam

¹ Lalu Husni,S,H.M,hum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada,2000,hlm 22

bentuk lain. (*Pasal 1 Angka 8 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*).

Dalam bagian umum penjelesan atas Undang-undang No.21 tahun 2000 tentang serikat pekerja, menyatakan bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.

2.3 Serikat Buruh

2.3.1 Pengertian Serikat Buruh

Serikat Buruh terdiri dari dua kata yaitu serikat dan Buruh. Serikat dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yaitu perkumpulan, perhimpunan dan gabungan. Sedangkan buruh dalam KBBI yaitu kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat). Dengan demikian, pekerja dapat diartikan sebagai orang yang melakukan suatu kegiatan dimana kegiatan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengertian Serikat Buruh yaitu Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan

kesejahteraan pekerja dan keluarganya. (Pasal 1 angka 17 UU No. 23 Th 2003, jo Pasal 1 angka 1 UU No.21 Th 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).²

Serikat pekerja atau buruh dibentuk berdasarkan kedudukan buruh yang lemah sehingga membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Keberadaan serikat pekerja ialah sebagai penyambung aspirasi pekerja yang mengalami masalah ataupun ketidakadilan dalam dia bekerja di perusahaan ataupun diluar perusahaan. Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, 1948 (No.87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam keputusan presidan RI No.83 tahun 1998, dan Konvensi ILO tentang hak berorganisasi dan berunding bersama, 1949 (No.98) telah diratifikasi dalam UU No.18 Th 1956. Konvensi No.87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No.98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan kolektif sukarela.³

2.3.2 Pembentukan Serikat Buruh

Setiap buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh (Ps.5 UU No.21 Th 2000). Oleh karena itu, serikat buruh bebas dibentuk minimal sepuluh orang pekerja atas kehendak yang bebas, tanpa tekanan atau campurtangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun. Setiap serikat pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai kehendak pekerja. Demikian pula dengan pembentukan federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja. Federasi serikat pekerja dapat dibentuk oleh sekurang-

² Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 2008, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 22.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 2010, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 79

kurangnya lima serikat pekerja. Sementara itu, konfederasi serikat pekerja dapat dibentuk oleh sekurangnya tiga federasi serikat pekerja. Setiap serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga tersebut sekurang-kurangnya harus memuat pasal 11 ayat (2) UU No. 21 Tahun 2000 :

- a. Nama dan lambang
- b. Dasar negara, asas, dan tujuan
- c. Tanggal pendirian
- d. Tempat kedudukan
- e. Keanggotaan dan kepengurusan
- f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan, dan
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja yang telah dibentuk diwajibkan untuk memberitahukan pembentukan untuk dicatat kepada pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat. Pemberitahuan tersebut harus dilakukan secara tertulis dan harus dilampiri dengan:

- a. Daftar nama anggota pembentuk
- b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
- c. Susunan dan nama pengurus.⁴

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 2008, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 27

Dengan diterimanya pemberitahuan, dinas tenaga kerja wajib mencatat dan memberi nomor pencatatan terhadap serikat pekerja, federasi serikat pekerja, konfederasi serikat pekerja. Pencatatan dan pemberian nomor pencatatan dapat ditangguhkan, bahkan dapat ditolak apabila serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja tersebut :

- a. Bertentangan dengan pancasila dan UUD 1945
- b. Dibentuk oleh kurang dari sepuluh orang pekerja untuk serikat pekerja atau kurang dari lima serikat pekerja untuk federasi serikat pekerja, dan kurang dari tiga federasi serikat pekerja untuk konfederasi serikat pekerja.
- c. Nama dan lambang serikat pekerja, federasi serikat pekerja, konfederasi serikat pekerja yang diberitahukan sama dengan nama dan lambang serikat pekerja, federasi serikat pekerja, konfederasi serikat pekerja yang telah tercatat.

Pencatatan dan pemberitahuan nomor pencatatan harus sudah dilakukan selambat-lambatnya duapuluh satu hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pemberitahuan. Sementara itu, penangguhan pencatatan dan pemberian nomor pencatatan harus diberitahukan secara tertulis kepada serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja yang bersangkutan beserta alasan-alasannya harus dilakukan paling lambat empat belas hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pemberitahuan.⁵

⁵ *Ibid*, hlm.28

Serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai hak antara lain (pasal 25 UU No 21 Tahun 2000).

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
- b. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial
- c. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenaga kerjaan
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja, dan
- e. Melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai kewajiban antara lain : (pasal 27 UU No.21 Tahun 2000)

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak dan memperjuangkan kepentingannya
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya,dan
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasinya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.⁶

⁶ *Ibid*, hlm.29

2.3.3 Dasar Hukum Pembentukan Serikat Buruh

Ada beberapa dasar hukum, yang menjadikan seseorang dapat aktif berserikat tanpa perasaan takut atau dibatasi oleh pihak manajemen atau pihak-pihak lain antara lain:

1. Undang-undang Dasar 1945 pasal 28

Pasal 28 UUD 1945 ini memberikan hak kepada seluruh warganegaraanya untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapatnya. Meskipun sifatnya agak umum namun pasal inilah yang daipakai dasar oleh para buruh kita untuk mendirikan barisan Buruh Indonesia pada awal-awal kemerdekaan Republik Indonesia.

2. Undang-undang Dasar Sementara 1950 pasal 29, yang pada intinya menentukan, bahwa setiap orang berhak untuk mendirikan Serikat Pekerja dan masuk kedalamnya untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingannya. Jadi pasal 29 UUDS tahun 1950 lebih khusus sifatnya dari pasal 28 UUD 1945

3. Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 tentang persetujuan Konvensi ILO nomor 98 tahun 1949. Pada pokoknya sebagai berikut⁷:

- a. Menjamin kebebasan buruh untuk masuk Serikat Buruh
- b. Melindungi Buruh terhadap campur tangan majikan dalam hal ini
- c. Melindungi serikat buruh terhadap campur angan majikan dalam mendirikan, cara bekerja serta cara mengurus organisasinya
- d. Menjamin penghargaan hak berorganisasi

⁷ Sofyan Effendi, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Kumpulan Lengkap Undang-Undang dan Peraturan-peraturan, Cet I, Jilid 3, Ghalia-Indonesia, 1984, hlm 1089

- e. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.
4. Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja pasal 11, yang bunyinya:
 - a. Setiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadikan anggota Perserikatan Tenaga Kerja
 - b. Pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis
 5. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 8/Edrn/1975 tentang Pembentukan/FBSI pada perusahaan-perusahaan
 6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 01/Men/1975 tentang Pendaftaran Organisasi Buruh.

Keberadaan tenaga kerja dan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kemudian dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 104 ayat 1 dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, demikian juga sebaliknya dalam pasal 105 ayat 1 dinyatakan bahwa pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

Ketentuan lebih lanjut mengenai serikat pekerja/serikat buruh ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Pasal 1 ayat 1 UU No. 21 Tahun 2000 tegas dinyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan 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.

Melihat beberapa ketentuan yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 21 Tahun 2000, maka sudah seharusnya pekerja/buruh membentuk suatu wadah yang terorganisasi dengan baik guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

2.3.4 Tipe-Tipe Serikat Buruh

a. Craft Unions

Yaitu serikat buruh yang anggotanya terdiri dari para pekerja atau pekerja yang mempunyai ketrampilan yang sama, seperti misal tukang-tukang kayu, tukang batu, dsb.

b. Industrial Unions

Yaitu serikat buruh yang dibentuk berdasar lokasi pekerjaan yang sama. Serikat ini terdiri dari para pekerja yang tidak berketrampilan (unskilled) maupun yang berketrampilan (skilled) yang ada dalam suatu perusahaan atau industri tertentu tanpa memperhatikan sifat pekerjaan mereka.

c. Mixed Unions

Yaitu serikat buruh yang mencakup para pekerja terampil, tidak terampil dan setengah terampil dari suatu lokal tertentu tidak memandang dari industri mana.

Bentuk serikat pekerja ini mengkombinasikan antara craft unions dan industrial unions.

2.4 Pengertian Upah dan Sistem Pengupahan

Pengertian upah yang dianut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 08 tahun 1981 mengenai Perlindungan 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 dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua Pengupahan tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98.

Dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa *Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.* Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3) *Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.*

Penetapan Upah Minimum yang menjadi kewenangan pemerintah dalam hal ini adalah Gubernur perlu dibentuk adanya Dewan Pengupahan yang diatur dalam Pasal 98 :

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.

Upah merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Antara 70 – 80 % kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan upah, struktur upah, skala upah dan lain sebagainya.⁸

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

- (a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
- (b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- (c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas Kerja.

⁸ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek* 2003, hlm 186

Penghasilan atau imbalan yang diterima seseorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam bentuk, yaitu:

a. Upah dan Gaji

Sistem pengajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan kata lain penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya.

b. Tunjangan dalam Bentuk natura

Tunjangan dalam bentuk natura seperti beras, gula, garam, dan pakaian pada mulanya diberikan terutama buat karyawan perkebunan yang tempatnya terpencil atau jauh dari kota. Di tempat terpencil seperti itu, pengadaan barang-barang tersebut sangat sulit, sehingga harganya pun menjadi sangat tinggi bahkan kadang mencapai dua kali lipat lebih mahal, oleh sebab itu tujuan pemberian tunjangan dalam bentuk natura adalah: *pertama*, untuk menghindari karyawan dari permainan harga oleh pedagang; *kedua*, untuk menjamin pengadaan kebutuhan yang paling primer dari karyawan dan keluarganya; *ketiga*, untuk menghemat waktu para pekerja untuk berbelanja dikota. Dengan adanya tingkat inflasi yang sangat tinggi dan tidak teratur sejak akhir tahun 1950-an, maka untuk menjaga upah riil terhadap inflasi, Pemerintah sejak tahun 1960-an memberikan tunjangan dalam bentuk natura kepada pegawai negeri.

c. Fringe Benefits

Fringe benefits adalah berbagai jenis keuntungan diluar gaji atau upah yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya. *Fringe benefits* ini dapat berbentuk dana yang disisihkan oleh pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan pada hari libur, sakit, cuti, dan waktu istirahat, kendaraan dinas, perumahan dinas, dan sebagainya. *Fringe benefits* ini berbeda jumlahnya. Nilai tiap jenis benefits yang diterima oleh setiap orang sukar dihitung.

d. Kondisi Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda disetiap perusahaan dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda juga bagi setiap karyawan. Kondisi lingkungan kerja dalam hal ini dapat mencakup lokasi perusahaan dan jaraknya dari tempat tinggal, kualiat, dan sebagainya. Aspek ini lebih sulit lagi untuk diukur. Sama halnya dengan *Fringe benefits*, perbaikan-perbaikan kondisi lingkungan kerja oleh perusahaan merupakan tambahan biaya perusahaan, dan oleh sebab itu, meningkatkan biaya tenaga kerja per unit barang yang diproduksi.

Bagi pekerja atau karyawan, yang sering dianggap sebagai gaji adalah gaji bersih. Nilai yang diterima dalam bentuk *Fringe benefits* dan kondisi lingkungan kerja jarang dianggap sebagai bagian dari upah atau penghasilan. Sebaliknya bagi pengusaha, semua biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan mempekerjakan seorang karyawan, seperti pembayaran gaji dalam bentuk uang. Tunjangan dalam bentuk natura, *Fringe benefits* dan kondisi lingkungan kerja dpandang sebagai bagian dari upah.

2.4.1 Tujuan Penetapan Upah dan Kenaikan Upah

Penetapan Upah Minimum dan kenaikan Upah Minimum mempunyai tujuan yaitu⁹

- a. Pemerataan Kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat atas dan tingkat paling bawah.
- b. Peningkatan daya beli pekerja/buruh Kenaikan Upah Minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh, yang akan mendorong ekonomi rakyat.
- c. Perubahan struktur biaya perusahaan Kenaikan Upah Minimum akan memperbaiki/merubah struktur upah terhadap struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
- d. Peningkatan produktivitas nasional Peningkatan Upah Minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

2.5 Proses Penetapan Upah Minimum

Upah atau gaji secara umum didefinisikan sebagai suatu bentuk pembayaran yang bersifat periodik dari pemberi kerja kepada pekerjanya yang tertuang dalam sebuah kontrak kerja. Penetapan gaji atau upah dilaksanakan setiap tahun untuk menyesuaikan dengan inflasi atau kondisi ekonomi terkini. Idealnya, proses penerapan standar upah ditentukan oleh dewan pengupahan daerah yang terdiri dari pengusaha, serikat pekerja, akademisi serta birokrat yang secara bersama-sama membentuk tim untuk melakukan survey mengenai harga sejumlah

⁹ Ibid, hlm 202

kebutuhan, untuk mendapatkan angka Kebutuhan Hidup Layak. Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan kepada kepala pemerintahan di daerah upah minimum provinsi (UMP) untuk disahkan. KHL ditetapkan sebagai dasar penentuan upah minimum dengan berdasar pada kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, dsb.

Disatu sisi, buruh menghendaki upah yang layak bagi untuk menghidupi keluarganya. Dilain pihak para pengusaha berupaya untuk menekan biaya produksi dan operasional, sehingga konflik syarat kepentingan ini akan terus terulang setiap tahunnya, yang tidak jarang merugikan semua pihak.

Pada prinsipnya, sistem penetapan upah minimum dilakukan untuk mengurangi eksploitasi terhadap buruh/pekerja. Penetapan upah minimum juga merupakan kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja. Intervensi dan peranan pemerintah dalam hubungan industrial adalah bentuk penguatan terhadap posisi tawar yang memang tidak seimbang antara buruh ketika berhadapan dengan pengusaha.

Proses penetapan untuk tarif upah menjamin keadilan eksternal dan internal menempuh empat (4) langkah, yaitu:

1. Lakukan sebuah survei gaji, tentang berapa pembayaran majikan lain untuk pekerjaan yang sejenis untuk keadilan eksternal
2. Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi jabatan untuk keadilan internal. Adapun tujuan evaluasi jabatan menetapkan nilai relatif suatu jabatan. Evaluasi jabatan merupakan perbandingan formal dan sistematis dari jabatan untuk

menetapkan nilai dari satu jabatan dalam hubungannya dengan jabatan lain, yang akhirnya menghasilkan suatu hirarki upah dan gaji. Sistem evaluasi jabatan ini masih sering diinginkan karena perbedaan keterampilan individual sehingga perusahaan menggunakan kisaran gaji untuk kelompok jabatan yang serupa, kisaran gaji yang digunakan perusahaan sering mencerminkan perbedaan dalam keterampilan.

3. Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa kedalam tingkat upah.
4. Tentukan dengan tepat tarif upah, ini sesuai dengan UMP (Upah Minimum Pemerintah).



Terbitnya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker No.1/1999 Jo. Kepmenakertrans No.226/2000 tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan

Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan Keppress 107/2004 tentang Dewan Pengupahan, sangat diharapkan menjadi payung hukum bagi buruh/pekerja agar dapat mendapatkan keadilan dalam hal pengupahan. Dalam aturan tersebut juga diamanatkan mengenai KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum. Proses Penetapan KHL berupa:

- a. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: perwakilan serikat pekerja, pengusaha (Apindo), pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.
- b. Standar KHL ditetapkan dalam Kepmen No. 17 tahun 2005, berdasarkan standar tersebut, tim survey Dewan Pengupahan melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing.
- c. Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square. Hasil survei tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.
- d. Nilai KHL ini digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
- e. Berdasarkan nilai harga survei tersebut, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain: produktivitas, pertumbuhan ekonomi,

usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran / pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi / Kabupaten / Kotamadya.

- f. Gubernur seterusnya akan menetapkan besaran nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.