

DEMONSTRASI YANG DILAKUKAN OLEH SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH, BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 9 TAHUN 1998 TENTANG KEMERDEKAAN MENYAMPAIKAN PENDAPAT DIMUKA UMUM

Oleh: Dr. Darwati, SH, MH^{*)}

Abstrak

Sejak reformasi sering terjadi demonstrasi yang dilakukan oleh masyarakat di muka umum yaitu di gedung pemerintah, swasta dan di gedung Dewan Perwakilan Rakyat baik di daerah maupun di Pusat. Masyarakat tersebut ada yang dari organisasi pekerja, ormas, mahasiswa, guru dan pegawai pemerintah. Tuntutan demonstrasi untuk melakukan perbaikan, dari organisasi pekerja minta kenaikan upah minimum dan dihapuskannya Perjanjian kerja waktu tertentu dan pemborongan pekerjaan/ penyedia jasa tenaga kerja. Demonstrasi tersebut banyak terjadi kekerasan, pengrusakan fasilitas umum, dan menimbulkan kemacetan di jalan raya. Demonstrasi yang dilakukan oleh pendemo dengan alasan hak asasi manusia. Dengan pertimbangan hak asasi manusia tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945, maka diberlakukan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Penyampaian Pendapat di Muka Umum. Kemerdekaan menyampaikan pendapat adalah hak setiap warga negara untuk menyampaikan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara bebas dan bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 1). Setiap warga negara, secara perorangan atau kelompok, bebas menyampaikan pendapat sebagai perwujudan hak dan tanggung jawab berdemokrasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Pasal 2 ayat (1)). Pada Pasal 3 dirumuskan bahwa: Kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum dilaksanakan berlandaskan pada : a. asas keseimbangan antara hak dan kewajiban; b. asas musyawarah dan mufakat; c. asas kepastian hukum dan keadilan; d. asas profesionalitas; dan e. asas manfaat. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung. (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk perseroan terbatas. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kebutuhan Hidup layak (KHL) yaitu standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan satu bulan. Untuk masa kerja diatas 1 tahun, dirundingkan dengan organisasi pekerja dan Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Peraturan

^{*)} Dosen Fakultas Hukum Universitas Borobudur

Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, justru mewajibkan pengusaha membuat struktur dan skala upah.

Kata Kunci : Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum

Abstract

Since the reform of frequent demonstrations by the community in public that is in government buildings, private and in the House of Representatives both at regional and at the Centre. The community there were from the workers' organizations, community organizations, students, teachers and government officials. The demands of the demonstrators to make improvements, from the workers' organizations requested minimum umah rise and the abolition of certain time employment agreement and contract of work / employment service. The demonstration was a lot of violence, destruction of public facilities, and cause congestion on the highway. Demonstration by protesters on the grounds of human rights. In consideration of such human rights as stipulated in the Constitution of 1945, it enacted Law No. 9 of 1998 on the transmitter's Independence in Public Opinion. Independence of expression is the right of every citizen to express thoughts verbally, writing, and so freely and responsibly in accordance with the provisions of the legislation in force (Article 1). Each citizen, individually or in groups, free expression as the realization of rights and responsibilities in a democratic society, nation, and state (Article 2 paragraph (1)). Defined in Article 3 that: Freedom of expression in public shall be based on: a. the principle of balance between rights and obligations; b. the basis of consultation and consensus; c. the principle of legal certainty and justice; d. the principle of professionalism; and e. the principle of benefit. A work agreement for a certain period of time can only be made for specific jobs by type and nature of the job will be completed within a certain time, namely: a. once the work is finished or the temporary nature; b. estimated completion of work in the not too long and a maximum of three (3) years; c. the work is seasonal; or d. work related to new products, new activities, or additional products that are still in the experimental or exploratory. The Company may subcontract part of the work to another company through an agreement contract of work or provision of services worker / laborer made in writing. Jobs that can be outsourced to other companies as referred to in paragraph (1) shall meet the following requirements: a. done separately from the main activity; b. done with the command directly or indirectly from the employer; c. an overall corporate support activities; and D. not hamper the production process. (3) Other companies referred to in paragraph (1) shall be in the form of a limited liability company. Every worker / laborer is entitled to the income that meet decent living for humanity (Article 88 paragraph (1) of the Employment Act. Needs Life feasible (KHL) which is the standard needs to be met by a worker / single workers to be able to live decently both physical, non-physical and social needs of one month. For a tenure of more than one year, negotiated with workers' organizations and employers to structure and scale of wages by taking into account class, position, length of employment, education, and competency. Government Regulation No. 78 Year 2015, it requires employers to make the structure and scale of wages.

Keywords: Independence Expression in public

A. Latar Belakang Masalah

Sebelum reformasi tidak ada peraturan perundang-undangan yang membiarkan masyarakat, ormas, mahasiswa, dan organisasi pekerja untuk melakukan demonstrasi di tempat umum tanpa prosedur yang jelas. Jika terjadi demonstrasi mereka sudah melakukan upaya sebelumnya tetapi tidak berhasil. Sehingga demonstrasi

adalah senjata pamungkas, apabila dipergunakan tuntutan harus terlaksana. Sebagaimana Penulis ingat pada tahun 1997 berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997. Undang-Undang tersebut merugikan pekerja karena ada pasal yang memberikan sanksi secara perdata maupun pidana kepada pekerja yang melakukan kesalahan. Sehingga seri-

kat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) menolak diberlakukannya undang-undang tersebut.

Meskipun pada tahun tersebut terjadi demonstrasi secara besar-besaran yang dilakukan oleh serikat pekerja beserta para anggotanya, namun demonstrasi tersebut cukup aman, damai serta tertib dan terkendali. Karena tidak ada kekerasan dan tidak ada fasilitas umum yang rusak. Dan semua demonstrasi tertib dan terkendali hanya terfokus dengan tuntutan mereka yaitu menolak diberlakukannya undang-undang ketenagakerjaan tersebut. Sehingga dengan kekuatan masa dan *bargaining power* yang dimiliki oleh Pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, undang-undang tersebut tidak diberlakukan meskipun sudah disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat.

Demonstrasi selanjutnya dilakukan oleh mahasiswa dan masyarakat Indonesia pada tahun 1998, sehingga terjadinya pergantian kepemimpinan dari Bapak Jendral Soeharto kepada Bapak B. J. Habibie. Demonstrasi tersebut juga aman dan tidak ada fasilitas umum yang dirusak oleh pendemo dan tidak ada kekerasan yang dilakukan oleh demonstran baik masyarakat umum maupun mahasiswa.

Sejak era Reformasi demonstrasi sudah menjadi pandangan umum dan tidak asing lagi, semua pihak melakukan demonstrasi di depan umum dalam menyampaikan pendapatnya, seperti dilakukan oleh guru dan pejabat pemerintah. Untuk menyampaikan aspirasi/keinginan ataupun tujuannya mereka sampaikan melalui demonstrasi. Pendemo tersebut ada pihak yang memang serius karena permasalahan tersebut ada hubungannya dengan diri mereka, tetapi ada juga yang terjadi sebagaimana kita dengar melalui media elektronik para pendemo bayaran. Karena mereka yang melakukan demonstrasi tersebut mendapatkan bayaran berdasarkan pesanan.

Demonstrasi dijadikan kegiatan politik untuk menyampaikan kepentingan pihak tertentu. Pelaku demonstrasi selain pegawai negeri dan guru sebagaimana penulis sampaikan di atas, demonstrasi juga dilakukan oleh masyarakat umum, Ormas, Mahasiswa, dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Demonstrasi tersebut ada yang dilakukan di kantor Pemerintah, Swasta, Gedung Dewan Perwakilan Rakyat baik di

Pusat maupun di daerah. Demonstrasi tersebut dilakukan dengan alasan hak asasi manusia serta kebebasan mengemukakan pendapat di muka umum sebagaimana dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum.

Kemerdekaan¹ menyampaikan pendapat adalah hak setiap warga negara untuk menyampaikan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara bebas dan bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998.

Di dalam Pasal 2 Undang-Undang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum tersebut merumuskan, bahwa: "Setiap warga negara, secara perorangan atau kelompok, bebas menyampaikan pendapat sebagai perwujudan hak dan tanggung jawab berdemokrasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Penyampaian pendapat di muka umum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan undang-undang ini".

Pada umumnya demonstrasi yang dilakukan oleh para demonstran terjadi keributan sampai terjadi pengrusakan terhadap fasilitas umum dan kekerasan baik terhadap pendemo maupun aparat yang bertugas mengawasi para pihak yang melakukan demonstrasi tersebut. Selain pengrusakan dan kekerasan yang terjadi, demonstrasi tersebut membuat kemacetan lalu lintas. Kondisi macet tersebut membuat masyarakat terganggu untuk mencapai tujuan mereka.

Mahasiswa selaku kaum intelektual juga melakukan demonstrasi dalam menyampaikan pendapatnya terhadap kinerja pemerintah yang dianggap tidak pro rakyat. Begitu juga guru, pegawai pemerintah melakukan demonstrasi dalam meminta apa yang menjadi keinginan mereka. Kondisi demonstrasi yang dilakukan oleh mahasiswa yang menimbulkan keributan dan pengrusakan juga akan merusak citra mahasiswa sebagai kaum intelektual yang harusnya

¹ Kemerdekaan (kata benda) kebebasan di saat seseorang mendapatkan hak untuk mengendalikan dirinya sendiri tanpa campur tangan orang lain dan atau tidak bergantung pada orang lain lagi (https://id.wikipedia.org/wiki/Istilah_Ulama_tanggal_18_Desember_2015)

punya ide ataupun pendapat sesuai ilmunya tetapi juga menimbulkan kerusuhan. Kerusuhan tersebut mungkin bukan mahasiswa yang melakukannya. Tetapi karena kurang jelasnya pengawasan yang dilakukan oleh mahasiswa yang melakukan demonstrasi tersebut bisa-bisa mereka ditunggangi oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab sehingga terjadi keributan.

Para pihak yang melakukan demonstrasi berpendapat hak setiap orang untuk menyampaikan pendapatnya dimuka umum. Tetapi para demonstrans tidak mempertimbangkan hak orang lain yang terganggu akibat demonstrasi yang mereka lakukan. Sebetulnya kita juga prihatin dengan demonstrasi yang dilakukan masyarakat khusus para pekerja, karena yang dituntut masih sebatas aturan yang berlaku, hanya saja kurang strategi sehingga ada pihak lain yang terganggu.

Permasalahan pekerja dijadikan kegiatan politik dalam Pilkada, sasaran empuk untuk mendongkrak suara calon dengan menjanjikan kenaikan upah minimum untuk para pekerja di wilayah tersebut. Pada tahun 2011 upah minimum di Bekasi ditetapkan oleh Dewan Pengupahan sesuai keinginan organisasi pekerja, akan tetapi Apindo menolaknya dan tidak setuju terhadap penetapan besaran upah minimum sesuai tuntutan organisasi pekerja, sehingga penolakan tersebut dilakukan oleh Apindo dengan mengajukan gugatan ke PTUN. Untuk mencapai tujuannya serikat pekerja/serikat buruh beserta para pekerja di Bekasi melakukan demonstrasi besar-besaran dengan memblokir jalan tol sehingga terjadi kemacetan dimana-mana. Namun dalam kondisi demikian Pemerintah tidak bisa berbuat apa-apa.

Pada tahun yang sama serikat pekerja/serikat buruh di Jakarta juga menuntut upah minimum sejumlah Rp.2.200.000,-/bulan. Dan hal ini dikabulkan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, pada hal pada tahun tersebut hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) masih di bawah Rp1.800.000,-.

Kemudian serikat pekerja/serikat buruh melakukan demonstrasi kembali secara besar-besaran, mereka menuntut upah minimum dan dihapuskannya perjanjian kerja waktu tertentu/*outsourcing*. Tetapi apa yang dituntut pekerja seperti angin lalu, karena sampai saat ini masa-

lah perjanjian kerja waktu tertentu dan *outsourcing* tidak hilang dan tetap diberlakukan kepada pekerja oleh pihak pengusaha. Tanggal 24 November 2015 sampai dengan tanggal 28 November 2015 yang lalu para pekerja dan serikat pekerja melakukan demonstrasi kembali dan menuntut para demonstrans masih masalah upah minimum dan menolak Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Kondisi para pekerja yang dipekerjakan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu/ PKWT, disamping upahnya bermasalah ada juga hak-hak pekerja yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak diberlakukan oleh pihak pengusaha seperti overtime, Jamsostek dan pengobatan, serta pemutusan hubungan kerja/phk tanpa prosedur dengan alasan PKWT sudah berakhir. Di dalam proses perekrutan pekerja, pada umumnya pengusaha menerima pekerja ada yang melalui perusahaan lain, tetapi ada juga yang di terima langsung oleh perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja tersebut. Dan upah minimum menjadikan standar wajib bagi pengusaha dalam menghargai jasa pekerja meskipun masa kerja para pekerja tersebut sudah di atas 10 tahun.

Pelaksanaan demonstrasi yang dilakukan serikat pekerja/serikat buruh dengan memaksa pekerja diperusahaan lain untuk mengikutinya, kondisi demikian membuat kegaduhan antara pendemo dengan satpam diperusahaan lain yang memang punya kewajiban untuk menjaga keamanan diperusahaan tempat dia bekerja.

B. Pembahasan Masalah

Sebagaimana dirumuskan dalam alinea ke empat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa: "Pemerintahan Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan Kebangsaan Indonesia dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia".

I. Tentang Demonstrasi

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pendapat pikiran dengan lisan

dan tulisan ditetapkan dengan undang-undang, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Selanjutnya Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan, yang berbentuk Republik dan Kedaulatan berada ditangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar. Dan Negara Indonesia adalah Negara Hukum, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 Undang-Undang Dasar 1945.

Negara hukum yang dikembangkan bukanlah *absolute rechtsstaat*, melainkan *demokratische rechtsstaat* (negara hukum yang demokratis). Konsekuensi negara hukum yang demokratis adalah adanya supremasi konstitusi sebagai bentuk pelaksanaan demokrasi. Akan tetapi, lebih dari setengah abad kemerdekaan, pembangunan sistem hukum nasional belum juga selesai. Istilah "belum selesai" dimaksud adalah bagaimana menjadikan negara hukum itu sebagai organisasi yang secara substansial mampu menjadi rumah yang menyenangkan, menyejahterakan, dan membahagiakan bangsa Indonesia. Hukum itu diciptakan bukanlah semata-mata untuk mengatur, tetapi lebih dari itu, untuk mencapai tujuan luhur, yakni keadilan, kebahagiaan, dan kesejahteraan rakyat. (Satjipto Rahardjo, 2003)².

Pada zaman orde baru banyak orang menilai kalau di Indonesia tidak ada kebebasan, hal ini pernah Penulis rasakan sewaktu di Belgia. Mereka menyatakan kalau Pemerintah Indonesia melanggar Hak Asasi Manusia karena tidak bebas mengemukakan pendapat di muka umum dan tidak bebas mendirikan organisasi pekerja. Saat itu penulis melihat kondisi masyarakat di Belgia yang bebas melakukan demonstrasi dalam menuntut haknya, meskipun hal tersebut hanya dilakukan oleh sekelompok orang. Dan penulis melihat kondisi demonstrasi yang mereka lakukan tersebut sangat aneh dan tidak menarik bagi penulis, namun hal tersebut sekarang terjadi di negara kita tercinta ini.

Di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 dirumuskan, adanya kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan

lisan dan tulisan dan sebagaimana ditetapkan undang-undang. Pada zaman orde baru kebebasan tersebut diatur khususnya pekerja yang akan melakukan mogok kerja. Setiap pekerja yang akan melakukan demonstrasi harus terlebih dahulu mendapatkan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/P4D³. Selama yang penulis ketahui tidak pernah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/P4D memberikan izin kepada para pekerja ataupun serikat pekerja untuk melakukan demonstrasi.

Justru jika terdapat surat permohonan izin demonstrasi yang diajukan oleh serikat pekerja ataupun pekerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, menjadi kerja keras pemerintah untuk segera menyelesaikan masalah para pekerja tersebut. Sehingga para pekerja tidak melakukan demonstrasi.⁴ Akan tetapi jika tuntutan pekerja atau tuntutan serikat pekerja berlebihan dan tidak ada aturan hukumnya, maka pemerintah akan memberikan pengertian dan prosedur yang harus dilakukan. Jika pekerja ataupun serikat pekerja tetap melakukan demonstrasi, maka mereka akan mendapatkan sanksi.

Proses pembentukan serikat pekerja di zaman orde baru diatur dalam Keputusan Menaker Nomor 438, yaitu bagi para pekerja yang akan membentuk serikat pekerja persyaratan utama harus disetujui oleh para pekerja diperusahaan tersebut sejumlah 50% ditambah satu dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan dimaksud. Sebelum dilakukan pembentukan serikat pekerja, pemerintah dan perangkat organisasi pekerja memberikan pengarahan tentang hak dan kewajiban mereka serta prosedur pembentukannya.

Dengan berubahnya sistem pemerintahan dari zaman Orde Baru ke zaman reformasi, masyarakat merasa bebas yaitu diberlakukannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum dan Undang-Undang Nomor 21 Ta-

² Diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

³ Untuk rasi atau demonstrasi ("demo") adalah sebuah gerakan protes yang dilakukan sekumpulan orang di hadapan umum, https://id.wikipedia.org/wiki/Unjuk_rasa, 18 Desember 2015. Di dalam Kamus bahasa Indonesia, demonstrasi ialah pernyataan protes yang dikemukakan secara massal, Pranata (*link*) <http://kbbi.web.id/demonstrasi>, 18 Desember 2015.

⁴ Garuda Eko, Pembangunan Sistem Hukum berkeadilan, dalam Pustaka Memahami Hukum dari konstruksi sampai Implementasi editor Satrio Arinanto dan Ninak Triyanti Ar, Kumpulan Tulisan dalam Memperingati 40 Tahun Zudan Arif Fakuliah, Penerbit Radjawali Pers, Jakarta 2009, hal. 7.

hun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, pembentukan organisasi pekerja cukup mudah hanya 10 orang tenaga kerja dan bisa dibentuk dimana saja. Selanjutnya dapat mencatatkan nama organisasi tersebut ke instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya prosedur mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja maupun serikat pekerja/serikat buruh² diatur dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa, "Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan".

Bagi pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum. Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut, diatur dalam Pasal 138 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 139 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Solidaritas mogok kerja yang pernah dilakukan oleh dokter terhadap rekannya yang diputuskan pidana, tindakan para dokter tersebut melanggar Pasal 139 Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP. 232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak

Sah. Berdasarkan hal tersebut pekerja tidak berhak untuk mendapatkan upah selama melakukan mogok kerja. Dan apabila mogok kerja tersebut dilakukan sampai dengan 5 (lima) hari maka pekerja dianggap mengundurkan diri. Untuk kategori mengundurkan diri terpenuhi apabila pengusaha sudah melakukan 2 kali pemanggilan secara patut.

Berdasarkan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur proses pelaksanaan mogok kerja yang diakui oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, diantaranya harus memenuhi persyaratan yaitu :

- (1) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan;
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditanda tangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan aset produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kerja.

² Serikat Pekerja/Serikat Buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat, bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- tan proses produksi; atau
- b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Kondisi di lapangan rumusan pasal dimaksud tidak dilaksanakan oleh instansi di bidang ketenagakerjaan maupun pihak pengusaha, meskipun rumusan pasalnya bersifat wajib. Akan tetapi wajib yang dimaksud tidak diberikan sanksi hukumnya terhadap pengusaha maupun pejabat yang bertugas di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sikap pemerintah yang mendiamkan permasalahan pekerja bisa terjadi pengrusakan, tetapi ada yang berjalan secara damai.

Jika demonstrasi dilakukan sesuai rumusan Pasal 137 Undang-Undang Ketenagakerjaan, polisi tidak boleh membubarkan pekerja dengan alasan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998.

Selanjutnya dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi. Apabila perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial rumusan pasal dimaksud tidak dapat dilaksanakan. Justru para pihak atau salah satu pihak yang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selanjutnya berdasarkan kesepakatan atas dasar

perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.⁶

Dengan adanya undang-undang kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum para demonstrans ada yang melakukan demonstrasi menutup jalan tol, melakukan kekerasan dan merusak fasilitas umum. Tindakan demonstrans tersebut sudah keliru dalam menafsirkan kebebasan menyampaikan pendapat di muka umum sebagaimana dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan menyampaikan Pendapat di Muka Umum. Karena ada hak orang lain yang terganggu serta terdapat kerugian akibat terjadi pengrusakan dan kekerasan yang dilakukan oleh para demonstrasi tersebut.

Schingga para demonstrans serikat pekerja sudah melanggar Pasal 140 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 serta melanggar Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Di dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM merumuskan:

"Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia".

Selanjutnya dalam Pasal 1 ayat (6) merumuskan:

"Pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak sengaja, atau kelalai-an yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan mem-

⁶ Pasal 141 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

peroleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku”.

Di samping melanggar Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, demonstrans juga melanggar Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum diantaranya.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 merumuskan:

“Kemerdekaan menyampaikan pendapat yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 adalah hak setiap warga negara untuk menyampaikan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara bebas dan bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya pada ayat (3) merumuskan tentang unjuk rasa atau Demonstrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara demonstratif di muka umum”.

Di dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 merumuskan bahwa: “Kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum dilaksanakan berlandaskan pada”:

- a. asas keseimbangan antara hak dan kewajiban;
- b. asas musyawarah dan mufakat;
- c. asas kepastian hukum dan keadilan;
- d. asas profesionalitas; dan
- e. asas manfaat,

Pemerintah memberlakukan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 dengan tujuan pengaturan tentang kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum adalah :

- a. mewujudkan kebebasan yang bertanggung jawab sebagai salah satu pelaksanaan hak asasi manusia sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. mewujudkan perlindungan hukum yang konsisten dan berkesinambungan dalam menjamin kemerdekaan menyampaikan pendapat;
- c. mewujudkan iklim yang kondusif bagi

berkembangnya partisipasi dan kreativitas setiap warga negara sebagai perwujudan hak dan tanggung jawab dalam kehidupan berdemokrasi;

- d. menempatkan tanggung jawab sosial dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, tanpa mengabaikan kepentingan perorangan atau kelompok.⁷

a. Hak dan Kewajiban Demonstrans

Di dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, diatur hak dan kewajiban pendemo agar demonstrans dapat melakukan aktifitasnya dengan tidak merugikan pihak lain. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 bahwa: “Warga negara yang menyampaikan pendapat di muka umum berhak untuk :

- a. mengeluarkan pikiran secara bebas;
- b. memperoleh perlindungan hukum.

Di samping hak pendemo ada juga kewajiban pendemo yang wajib dilaksanakan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 yaitu: “Warga negara yang menyampaikan pendapat di muka umum berkewajiban dan bertanggung jawab untuk :

- a. menghormati hak-hak dan kebebasan orang lain;
- b. menghormati aturan-aturan moral yang diakui umum;
- c. mentaati hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. menjaga dan menghormati keamanan dan ketertiban umum; dan
- e. menjaga keutuhan persatuan dan kesatuan bangsa”.

Di dalam penyampaian pendapat di muka umum masyarakat juga berhak berperan serta ikut bertanggungjawab untuk berupaya agar penyampaian pendapat di muka umum dapat berlangsung secara aman, tertib, dan damai (rumusan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Penyampaian Pendapat di Muka Umum).

Agar hak dan kewajiban tersebut dapat dilaksanakan sebagaimana dirumuskan dalam pe-

⁷ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum

raturan perundang-undangan yang berlaku, dilakukan pengawasan terhadap demonstrasi oleh petugas, sesuai Pasal 7 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 bahwa: " Dalam pelaksanaan penyampaian pendapat di muka umum oleh warga negara, aparat pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk :

- a. melindungi hak asasi manusia;
- b. menghargai asas legalitas;
- c. menghargai prinsip praduga tidak bersalah; dan
- d. menyelenggarakan pengamanan.

b. Bentuk-Bentuk dan Tata Cara Penyampaian Pendapat di Muka Umum

Setiap orang yang akan melakukan penyampaian pendapat di muka umum (sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998) dapat dilaksanakan dengan berbagai bentuk diantaranya:

- a. unjuk rasa atau demonstrasi;
- b. pawai;
- c. rapat umum; dan atau
- d. mimbar bebas.

Penyampaian pendapat di muka umum sebagaimana dimaksud dilaksanakan di tempat-tempat terbuka untuk umum, kecuali :

- a. di lingkungan istana kepresidenan, tempat ibadah, instalasi militer, rumah sakit, pelabuhan udara atau laut, stasiun kereta api, terminal angkutan darat, dan obyek-obyek vital nasional;
- b. pada hari besar nasional.

Pelaku atau peserta penyampaian pendapat di muka umum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilarang membawa benda-benda yang dapat membahayakan keselamatan umum.

Di dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998, Penyampaian pendapat di muka umum wajib diberitahukan secara tertulis kepada Polri oleh yang bersangkutan, pemimpin, atau penanggung jawab kelompok. Pemberitahuan dimaksud selambat-lambatnya 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam sebelum kegiatan dimulai telah diterima oleh Polri setempat. Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi kegiatan ilmiah di dalam kampus dan kegiatan keagamaan.

Surat pemberitahuan sebagaimana dimaksud

sud dalam Pasal 10 ayat (1) memuat :

- a. maksud dan tujuan;
- b. tempat, lokasi, dan rute;
- c. waktu dan lama;
- d. bentuk;
- e. penanggung jawab;
- f. nama dan alamat organisasi, kelompok atau perorangan;
- g. alat peraga yang dipergunakan; dan atau
- h. jumlah peserta.

II. Tentang Upah minimum

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸

Negara Indonesia adalah Negara Hukum, yang mengandung pengertian bahwa Negara Indonesia adalah Negara yang menegakan Supremasi Hukum untuk menegakan Kebenaran dan Keadilan, dan tidak ada kekuasaan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan (*Akuntable*) dalam rangka mewujudkan cita-cita luhur. Pembentukan Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia seperti yang tercantum dalam Pembukaan (Mukadimah) UUD Republik Indonesia Tahun 1945 beserta Perubahannya, pada alinea ke-4 yang menyatakan :

"Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh Tumpah Darah Indonesia dan untuk memajukan Kesejahteraan Umum, Mencerdaskan Kehidupan Bangsa, dan Ikut Melaksanakan Ketertiban Dunia yang berdasarkan Kemerdekaan, Perdamaian Abadi dan Keadilan Sosial."

Selanjutnya untuk mewujudkan cita-cita memajukan Kesejahteraan Umum dalam arti meningkatkan taraf hidup rakyat pada umumnya

⁸ Darwati, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Jakarta: Cintya Press, 2015, hlm. 36 sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dan taraf hidup pekerja pada khususnya, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam Pasal 28 D ayat (2) telah menegaskan "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Untuk memenuhi amanat Konstitusi diatas, Pemerintah telah menetapkan berbagai produk hukum di bidang ketenagakerjaan diantaranya: (1) Kebijakan Pengupahan antara lain yang mengatur tentang Pengupahan sebagaimana dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/MEN/1999 tentang Upah minimum jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Hidup Layak yang sudah diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Hidup Layak.

Sistem pengupahan yang dijalankan oleh Pemerintah dan menetapkan tentang Pengaturan Upah Minimum seperti yang diatur dalam Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa Pemerintah mengeluarkan Peraturan tentang Upah Minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan Produktivitas dan Pertumbuhan Ekonomi agar Penjabaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dapat terlaksana, maka selanjutnya Pemerintah telah memberlakukan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per - 13 Tahun/2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan Hidup Layak /KHL yaitu standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan hidup satu bulan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. Per - 13 Tahun/2012 tentang Kom-

ponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sebelumnya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005.

KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Dengan perkembangan teknologi dan sosial ekonomi yang pesat, timbul pemikiran bahwa kehidupan hidup pekerja berdasarkan kondisi "minimum" perlu diubah menjadi Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Sebagai pelaksanaan dari Pasal 89 ayat (4) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan maka komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 81/MEN/1995 telah diubah dan disesuaikan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak selanjutnya dilakukan perubahan kembali berdasarkan hasil penelitian dari 8 (delapan) Provinsi.

Penetapan upah minimum menggunakan 46 (empat puluh enam) komponen KHL yang termuat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 juga dianggap tidak objektif lagi, karena kenaikan upah minimum tahun 2011 tidak sebanding dengan laju harga kebutuhan hidup terutama sembako.

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan perubahan yang sebelumnya terdapat 46 (empat puluh enam) komponen KHL ditingkatkan menjadi 60 (enam puluh) nilai KHL sebagaimana dirumuskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. Per - 13 Tahun/2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Nilai KHL merupakan nilai yang diperoleh melalui survey harga yang dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur tripartit yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan /atau Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk oleh Gubernur atau Bupati atau Walikota

dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Gubernur atau Bupati/Walikota dalam penetapan Upah Minimum. Nilai KHL tersebut akan dipergunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Dalam menetapkan upah minimum, Gubernur memperhatikan/mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha paling tidak mampu (marginal) serta saran dari Dewan Pengupahan Provinsi/ Kabupaten/Kota. Produktivitas merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama, sedangkan pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB.

Secara filosofi Upah Minimum dianggap sebagai jaring pengaman (*safety net*) tidak lagi berfungsi sebagaimana mestinya, karena sebagian kalangan pekerja/buruh beranggapan upah minimum selalu di tuntut untuk naik. Menaikan Upah Minimum harus mempertimbangkan tingkat inflasi. Menaikan Upah Minimum sangat berpotensi menjadi *Trigger* atau pemicu akan kenaikan harga barang, yang berimplikasi langsung pada Stabilitas Ekonomi Nasional.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, sebagaimana dirumuskan dalam Peraturan Menteri Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Pemerintah hanya mengatur upah yang paling rendah/upah minimum provinsi kabupaten/kota dan bukan upah yang tertinggi, dengan tujuan untuk melindungi hak pekerja supaya pengusaha tidak berbuat semena-mena dan upah tidak melorot.

Upah minimum tersebut hanya berlaku untuk masa kerja 0 s/d 1 tahun dan untuk pekerja yang berstatus lajang. Upah minimum terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten kota. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

a. Kebijakan Pengupahan

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh le-

bih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, yang semuanya akan ditinjau secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Perhitungan Upah Minimum pada awalnya dihitung berdasarkan kepada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) kemudian terjadi perubahan berdasarkan KHM. Namun penetapan Upah Minimum berdasarkan KHM juga mendapat koreksi cukup besar dari pekerja yang beranggapan, terjadi implikasi pada rendahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja tingkat level bawah. Pada akhirnya kondisi "minimum" pada Kebutuhan Hidup Minimum diganti menjadi Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum. Perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum diatur juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-226/MEN/2000, pasal 19 ayat 2 : permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan di Propinsi.

Permohonan tersebut tidak dengan serta merta dapat disetujui oleh Gubernur, tetapi melalui prosedur dimana Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan. Pengeluaran atas biaya Audit/pemeriksaan ditanggung oleh perusahaan yang permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum. Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum berdasarkan audit dari Akuntan Publik, apabila disetujui maka persetujuan Gubernur berlaku untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi

hi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- g. denda dan potongan Upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁹

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka penetapan upah minimum di daerah Provinsi, Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Pemerintah daerah berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Pemerintah bersama organisasi pekerja dan organisasi pengusaha /Apindo.

Di Tingkat Provinsi ada Dewan Pengupahan Provinsi, sedangkan di Tingkat Kabupaten/Kota ada Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang tugas dan fungsinya untuk memberikan Saran, Pertimbangan dan Rekomendasi kepada Gubernur terkait dengan Penetapan Upah Minimum, namun tidak jarang setiap tahun masalah Penetapan Upah Minimum ini selalu menimbulkan permasalahan.

Dalam kenyataan yang terjadi selama ini, upah minimum menjadikan upah wajib yang dibayarkan oleh pengusaha kepada para pekerja yang sudah bekerja puluhan tahun. Ironisnya serikat pekerja/serikat buruh dalam demonstrasi juga menuntut upah minimum, meskipun masa kerja para pekerja sudah puluhan tahun. Tinda-

kan serikat pekerja/serikat buruh yang menuntut upah minimum tersebut sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Hidup Layak, karena upah minimum tersebut hanya untuk pekerja yang mulai bekerja dengan masa kerja 0 s/d 1 tahun dan berstatus lajang dan merupakan kebijakan pemerintah dalam melindungi tenaga kerja dan memberlakukan semua peraturan perundang-undnagan masalah ketenagakerjaan.

Bagi pekerja yang mempunyai masa kerja di atas satu tahun, upah untuk pekerja dimaksud disepakati/dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak pengusaha sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi rumusan pasal dimaksud tidak diindahkan baik oleh pengusaha, pemerintah dan organisasi pekerja. Rumusan Pasal 92 antara lain :

"Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri"¹⁰

Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 Kepmenakertrans Nomor: KEP-49/MEN/IV/2004 tentang Struktur dan Skala Upah, memberikan pengertian tentang Struktur upah ialah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang terendah sampai yang tertinggi. Selanjutnya skala upah yaitu kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.

Meskipun penyesuaian upah untuk masa kerja di atas satu tahun di atur dalam undang-

⁹ Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo, Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

¹⁰ Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

undang dan peraturan menteri, tetapi rumusan pasal dimaksud tidak bisa terlaksana karena kurangnya pembinaan yang diberikan oleh instansi di bidang ketenagakerjaan kepada para pihak yaitu pengusaha dan pekerja.

Justru kekuatan pekerja saat ini dimanfaatkan dan dijadikan kegiatan politik oleh penguasa dalam pemilihan Pemerintah Daerah, hal ini dapat dilihat saat penetapan upah minimum di Bekasi tuntutan pekerja tentang besaran upah minimum dikalahkan karena mau dilakukannya Pilkada. Hal yang sama terjadi di Jakarta saat pemilihan DKI satu, Pemerintah mengabaikan UMP yang dituntut pekerja sejumlah Rp. 2.200.000,-/bulan. Pada hal hasil penelitian komponen KHL masih dibawah Rp.1.800.000,-, tentu hal ini bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

b. Tentang Pemborongan Pekerjaan *Out-sourcing*

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyedia jasa tenaga kerja dan pemborongan pekerjaan serta perjanjian kerja waktu tertentu berkembang bagaikan cendawan tumbuh di musim hujan. Dalam penelitian yang penulis lakukan para pengacara yang ditunjuk oleh pihak perusahaan menyatakan bahwa hal tersebut dibenarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak mengenal istilah *outsourcing* yang ada pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

"Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Secara etimologies perjanjian (yang dalam bahasa arabnya diistilahkan dengan Mu'ahadah Itifa; akad) atau kontrak dapat diartikan sebagai Perjanjian atau persetujuan ialah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan

dirinya terhadap seseorang lain atau lebih¹¹.

Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1320 KUHP, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu :

- sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- suatu hal tertentu;
- suatu sebab yang halal.¹²

Terdapat beberapa pendapat tentang perjanjian diantaranya :

- Menurut R.Subekti, "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana ada seorang berjanji kepada seorang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal".¹³
- Pasal 33 KUH Perdata, Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".¹⁴
- Menurut Sudikno Mertokusumo, Perjanjian ialah suatu hubungan antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.¹⁵

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁶

¹¹ Pasaribu Chairuman dan Lubis Suchrawati K, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 1

¹² R. Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetboek dengan tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Perkawinan*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003, hlm. 339.

¹³ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Alumni, 1984, hlm. 1.

¹⁴ Lihat Pasal 1313 KUH PERdata.

¹⁵ Panggabean Hendry Pandapotan, *Hukum Perikatan, Peranan Mahkamah Agung Melalui Putusan-Putusan*, Bandung: PT. Alumni, 2008, hlm. 71, dikutip oleh Darwati, dalam *Pustaka <Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI)>*, Jakarta: Cintya Press, 2015, hlm. 49.

¹⁶ Huruf E angka 3 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: S.E-04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Menurut Abdul Kadir Muhammad¹⁷ "Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus, dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba".

Di dalam Pasal 1 ayat 8 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh merumuskan: "Perusahaan ialah setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Asosiasi sektor usaha adalah perkumpulan beberapa perusahaan yang mempunyai bidang usaha yang sama dan sejenis dan dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan¹⁸. Alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan adalah serangkaian pekerjaan yang menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat mengenai pekerjaan atau kegiatan utama dan penunjang.¹⁹

Prosedur penyerahan pekerjaan kepada pihak lain diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pada awal diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, beberapa pasal su-

¹⁷ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perusahaan di Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya, cet. keempat, 2010 hlm.1.

¹⁸ Huruf E angka 5 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor: S.E-04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menakertrans R.I Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

¹⁹ Huruf E angka 6 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor: S.E-04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menakertrans R.I Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

dah dilakukan uji materi oleh pihak yang konsen dengan masalah ketenagakerjaan diantaranya masalah perjanjian kerja waktu tertentu dan pemborongan pekerjaan. Namun Mahkamah Konstitusi R.I melalui Perkara Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan kalau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, hanya dibutuhkan ketegasan pemerintah dalam pelaksanaannya.

Dalam pelaksanaannya pemerintah tidak mampu berbuat sehingga perjanjian kerja waktu tertentu melalui perusahaan lain dan pemborongan pekerjaan tetap menjadi gejala di lapangan serikat pekerja/serikat buruh melakukan unjuk rasa/demonstrasi secara besar-besaran. Kemudian Pasal perjanjian kerja waktu tertentu dan pemborongan pekerjaan tersebut dilakukan uji materi kembali. Dengan memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Kementrian Tenaga Kerja melalui Peraturan Nomor Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor. SE.04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menakertrans R.I Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan, dengan persyaratan sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alir

kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.²⁰

Persyaratan untuk perusahaan penerima pemborongan pekerjaan, diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor. SE.04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menakertrans R.I Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, antara lain:

1. Berbadan hukum, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas, Yayasan atau Koperasi.
2. Memiliki tanda daftar perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan.
3. Memiliki izin usaha sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian dalam hubungan kerja disebut dengan perjanjian kerja, ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²¹ Perjanjian kerja dibuat atas dasar kemauan bebas kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanji-

²⁰ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor. SE.04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menakertrans R.I Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

²¹ Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN.

kan.²² Perjanjian kerja tidak boleh menjanjikan pekerjaan yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²³

Menurut Subekti, perjanjian kerja dalam arti kata yang luas dapat dibagi:²⁴

- a). Perjanjian perburuhan yang sejati (*arbeids-overeenkomst*);
- b). Pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*);
- c). Perjanjian untuk melakukan suatu jasa atau pekerjaan terlepas (*overeenkomst tot het verrichten van enkellediensten*).

Semenjak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu bagaikan cendawan tumbuh di musim hujan. Pengusaha menerima pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu ada yang dilakukan melalui perusahaan lain/penyedia jasa tenagakerja. Tetapi perjanjian kerja waktu tertentu tersebut ada yang dilakukan langsung oleh pemberi pekerjaan.

Pengusaha diperbolehkan menerima tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT melalui perusahaan lain ataupun langsung dengan tenaga kerjanya, tetapi perjanjian kerja waktu tertentu dimaksud harus memenuhi persyaratan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;

atau

- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila penerima tenaga kerja melalui penyedia jasa tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE-04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh antara lain :

1. Perjanjian penyedia jasa tenaga kerja/buruh harus dibuat secara tertulis;

²² Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti, 2008, hlm. 212.

²³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, cet. Pertama 2004, hlm. 39.

²⁴ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, cet. XXXII, 2005, hlm. 172.

2. harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.
3. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikannya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain;
4. Memuat jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
5. Memuat penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
6. Memuat penjelasan mengenai hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja sebelumnya yaitu Keputusan Menakertrans Nomor: KEP-100/MEN/VI/2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pada Pasal 13, bahwa: "PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan".

Selanjutnya untuk persyaratan tersebut dapat terlaksana sebagaimana mestinya, maka diharapkan Peran Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja/bu-

ruh antara lain :

1. Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.
 - a. perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan (Formulir 7);
 - b. berdasarkan pengajuan tersebut, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota meneliti isi perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, meliputi:
 - 1) kelengkapan persyaratan perusahaan dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT);
 - 2) jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - 3) penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - 4) hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - c. apabila telah memenuhi persyaratan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pelaksanaan pekerjaan dilaksanakan menerbitkan bukti pendaftaran perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh (Formulir 8).
 - d. Apabila tidak memenuhi persyaratan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan

dapat menolak pendaftaran (Formulir 9).

2. Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT):

a. perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mencatatkan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan (Formulir 10).

b. instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota meneliti isi perjanjian kerja, meliputi:

- 1) jaminan kelangsungan bekerja;
- 2) jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan, yaitu:
 - a) hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
 - b) hak atas jaminan sosial;
 - c) hak atas tunjangan hari raya;
 - d) hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - e) hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
 - f) hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
 - g) hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.
- 3) jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah. Untuk itu perusahaan perlu membuat skala upah yang disesuaikan dengan masa kerja pekerja/buruh.

c. instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota mengeluarkan bukti pencatatan perjanjian kerja tersebut (Formulir 11).

4. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

5. Memiliki izin operasional yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.²⁵

III. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Diberlakukannya peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menjadi gejolak besar oleh serikat pekerja/serikat buruh. Organisasi pekerja menolak keberadaan Peraturan Pemerintah dimaksud, dengan alasan Peraturan Pemerintah dimaksud merugikan pekerja.

Di dalam Pasal 14 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dimaksud merumuskan, "Struktur dan skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh. Selanjutnya Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:

- a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
- b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.

Terhadap pengusaha yang tidak membuat struktur dan skala upah mendapat sanksi administratif sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

- a. teguran tertulis;

²⁵ Surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

- b. pembatasan kegiatan usaha;
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. pembekuan kegiatan usaha.

C. Penutup

I. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bagian-bagian sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil kesimpulan atas kebebasan penyampaian pendapat di muka umum yang dilakukan oleh masyarakat dan serikat pekerja/serikat buruh, antara lain :

- a. Disahkannya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, dengan memperhatikan hak asasi manusia sebagaimana dirumuskan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Alasan tersebut tidak tepat, karena hanya memberikan kebebasan semata tetapi tidak ada unsur mendidiknya, masyarakat hanya bebas berbicara sambil berteriak-teriak tetapi masyarakat tidak bebas mendapatkan haknya yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Dalam menyampaikan permasalahan di muka umum, tidak mengatur upaya yang sudah dilakukan oleh pendemo sebelum melakukan demonstrasi. Jika dibandingkan Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan persyaratan untuk melakukan demonstrasi yaitu: "gagalnya perundingan". Selanjutnya di dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tersebut tidak mencantumkan batas waktu demonstrasi sampai dengan jam 18.00 wib.
- c. Bagi pekerja yang demonstrasi/mogok kerja diperusahaan tidak berlaku Undang-Undang No. 9 Tahun 1998 dimaksud, justru berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Demonstrasi dalam melakukan demonstrasi melanggar Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998, karena menutup kepentingan umum seperti tol, dan mengganggu kepentingan umum terjadinya kemacetan

serta melakukan pengrusakan serta terjadinya kekerasan baik kepada pendemo maupun petugas yang melakukan pengamanan.

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, pada dasarnya tidak merugikan pekerja, hampir sama dengan peraturan sebelumnya. Justru PP Nomor 78 tersebut mewajibkan kepada pengusaha untuk membuat struktur dan skala upah. Jika tidak membuat struktur dan skala upah diberikan sanksi administratif.
- f. Tuntutan upah minimum yang dilakukan oleh serikat pekerja melanggar peraturan perundang-undangan tentang upah minimum, karena upah minimum tersebut hanya untuk masa kerja 0 s/d 1 Tahun. Serikat pekerja maupun pengusaha melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 92 karena tidak merundingkan upah untuk masa kerja di atas satu tahun.
- g. Perjanjian kerja waktu tertentu, penyedia jasa tenaga kerja dan pemborongan pekerjaan yang diberlakukan pengusaha selama ini melanggar Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- h. Bahwa terjadinya pelanggaran dimaksud karena tidak berjalannya pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dirumuskan dalam undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan dari Republik Indonesia untuk Republik Indonesia.
- i. Tidak berlakunya pengawas ketenagakerjaan karena sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, masalah ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah Daerah. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam Industri dan perdagangan).

- j. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu Pasal 17 ayat (3), Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan konvensi ILO dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 dari R.I untuk R.I.
- 2. Saran:**
1. Perlu dilakukan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, sebelum melakukan demonstrasi seharusnya sudah dilakukan upaya oleh pendemo untuk menyelesaikan masalah. Apabila gagal atau tidak diindahkan upaya hukum, baru dilakukan pemberitahuan untuk melakukan demonstrasi. Memperhatikan surat pemberitahuan tersebut seharusnya pemerintah berusaha menyelesaikan permasalahan agar tidak ada demonstrasi. Karena demonstrasi merugikan semua pihak.
 2. Mengeluarkan masalah ketenagakerjaan dari Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
 3. Melarang keterlibatan polisi apabila demonstrasi dilakukan secara damai oleh pekerja di lingkungan perusahaan.

Daftar Pustaka

Buku :

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perusahaan di Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya, cet. Keempat, 2010.
- Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti, 2008.
- Darwati, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Jakarta: Cintya Press, 2015.
- Garuda Eko, Pembangunan Sistem Hukum berkeadilan, dalam Pustaka Memahami Hukum dari konstruksi sampai Implementasi editor Satya Arinanto dan Ninuk Triyanti Ar, Kumpulan Tulisan dalam Memperingati 40 Tahun Zudan Arif Fakullah, Penerbit Radjawali Pers, Jakarta, 2009.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, cet. Pertama 2004.
- Panggabean Hendry Pandapotan, *Hukum Perikatan, Peranan Mahkamah Agung Melalui Putusan-Putusan*, Bandung: PT. Alumni, 2008.
- Pasaribu Chairuman dan Lubis Suchrawardi K, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Alumni, 1984.
- R.Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetbook dengan tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Perkawinan*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasa, cet. XXXII, 2005

Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar 1945.
- Putusan Mahkamah Konstitusi R.I melalui Perkara Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004;
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1998 tentang Kebebasan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah,

Peraturan-Peraturan dan Keputusan :

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/MEN/1999 tentang Upah minimum;
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/MEN/1999 tentang Upah minimum;
Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP. 232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Hidup Layak;
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Hidup Layak.
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menakertrans R.I Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 Tentang
Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
https://id.wikipedia.org/wiki/Halaman_Utama tanggal 18 Desember 2015
Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pranala (*link*):<http://kbbi.web.id/demonstrasi>
https://id.wikipedia.org/wiki/Unjuk_rasa, 18Desember 2015.