

LEGAL STANDING SERIKAT PEKERJA DALAM PROSES PENETAPAN UPAH MINIMUM SEKTORAL KABUPATEN/KOTA

Suyanto ¹, Hendro Widiatmoko ²

1. Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gresik
2. Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gresik

ABSTRAK

Serikat Pekerja sebagai Organisasi Independen, yaitu suatu wadah yang berwenang dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja/buruh dengan bertujuan yang bersifat sosial, guna kesejahteraan sosial keadilan sosial dan kemakmuran, serikat pekerja sebagai pihak yang mewakili atau menyepakati sebuah perjanjian yang dibuat oleh suatu perusahaan dalam bentuk perjanjian yang disepakati bersama, dan apabila terjadi sesuatu hal yang merugikan sepihak terhadap pekerja/buruh, peran serikat pekerja sebagai wakil dan penyalur aspirasi, dalam hal ini serikat pekerja sebagai wakil dan penyalur dari suatu wadah yang menjadi tempat menampung aspirasi para pekerja dalam hal apapun yang bersifat hak asasi manusia, hak-hak pekerja, sehingga apa yang para pekerja/buruh inginkan terpenuhi dan tersalurkan juga merupakan suatu wadah yang mengawal dan mengawasi kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah atau perusahaan, terutama dalam mengawal pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota.

Selain itu serikat pekerja berhak menentang, membela hak-hak atau menegur pemerintah dan perusahaan jika terjadi penyimpangan yang merugikan dalam sebuah kebijakan yang berbau ketidakadilan, maka serikat pekerja sangatlah penting peranannya untuk perwujudan pekerja yang sejahtera dan bebas dari penindasan kekuasaan dan perusahaan. Oleh karena serikat pekerja mempunyai Legal Standing yang berperan dan juga kedudukan sangat penting dalam kesejahteraan pekerja/buruh di seluruh Indonesia.

Kata Kunci: Serikat Pekerja, Upah Minimum, Upah Sektoral, Kabupaten/Kota.

A. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam upaya mendapatkan perlindungan hak-haknya, pekerja atau buruh diberikan hak untuk berserikat. Kebebasan hak untuk berserikat telah disebutkan dalam Pasal 28 UUD 1945 bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul,

Serikat pekerja adalah perkumpulan pekerja yang bertujuan mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja untuk meningkatkan upah dan kondisi pekerja. Dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh,¹

mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang. Dengan berserikat, kaum buruh bisa menghimpun sebuah kekuatan besar untuk menyuarakan aspirasi melalui satu wadah ketika dirasa ada sesuatu hal yang tidak sesuai antara kenyataan dengan apa yang diharapkan.

disebutkan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta

¹Selanjutnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Buruh disingkat UU 21 tahun 2000.

meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya”.

Di dalam UU No.13 tahun 2003 Pasal 89 ayat (1) huruf b, diatur mengenai upah minimum berdasarkan sektor, atau dikenal sebagai upah sektoral maupun upah kelompok usaha. Pasal 1 Permenakertrans Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum² dijelaskan, sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLUI) Di Pasal 11 ayat (1) Permen 7 tahun 2013, Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) ditetapkan oleh Gubernur atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja atau serikat buruh di sektor yang bersangkutan.

Pada Pasal 11 .ayat (3) Permen nomor 7 tahun 2013, ditentukan bahwa UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK. Ditentukan juga di dalam pasal 18 ayat (1) Permen nomor 7 tahun 2013, jika perusahaan mencakup lebih dari satu sektor maka upah minimum yang berlaku adalah UMSP atau UMSK. Selanjutnya dalam Pasal 18 ayat 2, jika dalam perusahaan tersebut ada sektor yang belum ada dalam UMSP atau UMSK maka upah pada sektor tersebut dirundingkan secara bipartit.

Permasalahan upah ini memang merupakan permasalahan yang sangat panas sejak dahulu. Penentuan UMK menjadi medan perang yang paling nyata bagi buruh. Belakangan ini di Indonesia terkenal dengan tenaga kerjanya yang murah dan jumlahnya sangat banyak.

Upah minimum yang disebut dengan jaring pengaman *social safety* yang besarnya biaya ditanggung oleh pengusaha. Sudah pasti dan terbukti bahwa beberapa pengusaha atau

perusahaan mencari peluang agar upah yang dibayarkannya tidak menyebabkan aktivitas produksinya terganggu dan menimbulkan kerugian lain.³

Karena upah adalah kewajiban yang harus di bayarkan oleh pengusaha kepada buruh yang bekerja memenuhi tuntutan produksi pengusaha. Dan pemenuhan hal ini harus memperhatikan kehidupan yang layak bagi para buruh.

Sejak diterapkannya kebijakan upah minimum tidak pernah berjalan lancar, dari sisi pengusaha persoalan meliputi keberatan pengusaha terhadap kenaikan tahunan upah minimum yang dianggap sebagai beban, sedangkan disisi pekerja persoalan yang muncul meliputi tidak patuhnya pengusaha terhadap kenaikan upah minimum dan daya bayar upah minimum yang rata-rata hanya dapat memenuhi 80% Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dijadikan dasar penetapan upah minimum.

Legal standing serikat pekerja yang duduk di Dewan Pengupahan sangatlah sentral. Gubernur dalam menetapkan upah minimum, baik UMP, UMK maupun UMSK akan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan dan Rekomendasi Bupati atau Walikota. Rekomendasi Bupati atau Walikota berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Serikat pekerja yang duduk di Dewan Pengupahan melakukan survey KHL selama 1 tahun sekali. Namun dengan dikeluarkannya PP Nomor 78 tahun 2015, porsi fungsi dan legal standing serikat pekerja menjadi sangat berkurang. Proses penetapan upah minimum yang juga menjadi acuan dalam penghitungan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota tidak lagi rutin menggunakan

²Selanjutnya Permenakertrans Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum disebut Permen 7 tahun 2013.

³Surya Tjandra dkk, *Advokasi Pengupahan di Daerah*, Trade Union Rights Center, Jakarta, 2007, h. 1.

hasil survey KHL akan tetapi menggunakan formula.

Serikat pekerja yang duduk di Dewan Pengupahan tidak lagi melakukan survey KHL selama 1 tahun sekali, melainkan setiap 5 tahun sekali, dan pemerintah dalam menetapkan upah minimum langsung menggunakan rumusan. Dengan adanya formula ini, maka fungsi serikat pekerja yang duduk di Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota akan menjadi berkurang.

Namun untuk mengetahui secara pasti upah minimum yang seharusnya digunakan di perusahaan, maka buruh maupun serikat buruh dapat meminta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) setempat untuk menentukan upah mana yang digunakan, dengan mengacu pada KBLUI yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) dengan melayangkan surat dengan perihal permohonan penetapan upah sektoral perusahaan tempat bekerja. Hal ini dilakukan untuk memperoleh kepastian hukum dari pemerintah sehingga buruh memiliki landasan yuridis-konkret dalam menuntut di perusahaan.

Sebagai instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, maka Disnakertrans wajib memfasilitasi asosiasi pengusaha sektor sejenis dan serikat pekerja atau serikat buruh sektor sejenis yang bersangkutan untuk melakukan perundingan dan menyepakati UMSK yang dituangkan dalam berita acara kesepakatan bersama yang ditandatangani kedua belah pihak yang bersangkutan dan mengetahui Instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota yang bersangkutan. Disnakertrans memiliki fungsi merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis serta mengevaluasi dan pelaporanbidangketenagakerjaan.

Dalam praktiknya banyak pengusaha yang membayarkan upah pekerja/buruh mereka di bawah upah minimum sektoral yang pada hakikatnya telah diatur dalam UU No. 13 tahun 2003, Permenaker No. 7 tahun 2013 maupun PP No. 78 tahun 2015 dengan alasan perusahaan tidak mampu membayar sesuai upah minimum yang berlaku di wilayah sektoral tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana legal standing serikat pekerja dalam proses penetapan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota.

1.2 Rumusan Masalah:

- a. Bagaimana legal standing serikat pekerja dalam proses penetapan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota?
- b. Bagaimana bentuk pelaksanaan penyelesaian terhadap upah minimum sektoral kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Upah Minimum Sektoral Provinsi dan Kota

UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota disatu provinsi sedangkan UMSK adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota. Contoh usaha sektoral adalah perikanan dan kehutanan, UMSP perkebunan, UMSP Pertambangan dan lain-lain, sedangkan usaha sektoral kabupaten/kota ada UMSK industri perikanan, UMSK kehutanan, UMSK perkebunan, UMSK pertambangan, UMSK minyak dan gas dan lain-lain.

Besaran UMSP dan/atau UMSK ditetapkan terdapat pada Pasal 11 ayat (3) dalam Permenakertrans no.7 tahun 2013 tentang upah minimum sebagai berikut:

1. UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP.

2. UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK.

Berbeda dengan peraturan sebelumnya dalam Pasal 5 Permenaker nomor PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum yang sekarang sudah dicabut dengan diganti dengan Permenakertrans no.7 tahun 2013, diatur harus lebih besar minimal 5% dari UMP/UMSK

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1999 pasal 3 jenis upah minimum yang ditetapkan adalah sebagai berikut:⁴

1. Upah Minimum Sektorial Provinsi yaitu upah minimum yang berlaku secara sektorial di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
2. Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku secara sektorial di daerah Kabupaten/Kota.
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
4. Upah Minimum Regional atau Upah Minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

2.2 Dasar pertimbangan dan Penetapan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000, dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan hal-hal berikut:⁵

- a. Besarnya Upah Minimum Sektorial Provinsi dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota minimal 5% lebih besar

dari Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota, terdapat pada Pasal 5.

- b. Perusahaan dilarang membayar lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota atau Upah Minimum Sektorial Provinsi atau Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota, terdapat pada Pasal Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap, maupun percobaan, terdapat pada Pasal 14 ayat (1).
- c. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun terdapat pada Pasal 14 ayat (2).
- d. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja satu tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha terdapat pada Pasal 14 ayat (3).
- e. Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan, terdapat pada Pasal 15 ayat (1).
- f. Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, terdapat pada Pasal 17.
- g. Bagi pengusaha yang melanggar pasal 7, pasal 13, dan pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 dikenakan sanksi :
 1. Pidana kurungan maksimal tiga bulan atau denda maksimal Rp 100.000.
 2. Membayar upah pekerja sesuai dengan putusan hakim.

Selanjutnya dengan adanya otonomi daerah pemerintah mengatur kebijakan

⁴Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bhakti, Cet-1, Bandung, 2016, h. 115.

⁵Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, h. 131.

ketenagakerjaannya termasuk didalamnya kebijakan upah minimum didalam Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang isinya antara lain:

- a. Pemerintah menetapkan upah berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sehingga upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- b. Upah minimum dapat diterapkan (a) berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; (b) berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.
- c. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/walikota.
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum dapat bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi

tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

2.3 Mekanisme Penetapan Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).

Berapa besar upah minimum bagi kalangan buruh atau pekerja yang diberlakukan di satu daerah, ditetapkan oleh Gubernur untuk tingkat provinsi, serta bupati dan walikota untuk tingkat Kabupaten/Kota. Namun dalam menetapkan besarnya upah minimum, Gubernur dan bupati atau walikota mendapat masukan dari Dewan Pengupahan.

Dewan Pengupahan diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004. Keppres itu diterbitkan sesuai jenjangnya. Dewan pengupahan terdiri dari tiga jenjang, yaitu Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan provinsi dan ditingkat Kabupaten/Kota disebut Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Nasional dibentuk dan ditetapkan oleh Presiden, Dewan Pengupahan Provinsi dibentuk dan ditetapkan oleh Gubernur dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dibentuk dan ditetapkan oleh bupati atau walikota.

Pada Pasal 4 Keppres Nomor 107 Tahun 2004 disebutkan bahwa Dewan Pengupahan Nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan Nasional. Lalu, Dewan Pengupahan Provinsi disebutkan mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam menetapkan UMP, UMK dan UMSP/UMSK, serta sistem pengupahan tingkat Provinsi. Mereka juga diminta menyiapkan bahan perumusan bagi pengembangan sistem pengupahan Nasional.

Tugas Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota juga sama dengan Dewan Pengupahan Provinsi yaitu memberikan saran dan pertimbangan bagi Bupati atau Walikota untuk merumuskan kebijakan tentang UMK, UMSK dan menyiapkan sistem pengupahan tingkat Kabupaten/Kota.

Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota meliputi unsur pemerintah, organisasi pengusaha, organisasi serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan dari perguruan tinggi. Komposisi keanggotaan unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja dengan komposisi 2:1:1 baik Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi Serta Kabupaten/Kota. Sedangkan unsur pakar dan dari perguruan tinggi jumlahnya sesuai kebutuhan.⁶

Anggota Dewan Pengupahan Nasional diangkat dan diberhentikan oleh presiden berdasarkan usulan Menteri tenaga kerja, sedangkan Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota diangkat serta diberhentikan oleh Gubernur dan Bupati atau Walikota.

Dalam keppres No.107 tahun 2004 disebutkan ketua Dewan Pengupahan Nasional dijabat oleh anggota dari unsur pemerintah, demikian juga untuk jabatan sekretaris. Sedangkan wakil ketua sebanyak dua orang mewakili unsur pengusaha dan pekerja. Seluruh operasional Dewan Pengawas Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.⁷

C. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti penulis, maka metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu metode atau cara yang dipergunakan didalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.

Jika *type* penelitian harus dinyatakan dalam suatu tulisan, cukup dikemukakan bahwa penelitian ini adalah penelitian hukum. Dengan pernyataan demikian sudah jelas bahwa penelitian tersebut bersifat normatif. Hanya saja pendekatan dan bahan-bahan yang digunakan harus dikemukakan.⁸

Didalam penelitian hukum ini penulis melakukan beberapa pendekatan, yaitu :

a. Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Undang-undang dilakukan dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang bersangkutan-paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁹ Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan,¹⁰ pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi, karena aspek yang akan diteliti adalah berbagai Asas-asas hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Penelitian yang penulis lakukan dalam penulisan skripsi ini terkait dengan peran serta serikat pekerja dalam penentuan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota tidak dapat terlepas dari peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan peraturan lainnya.

b. Pendekatan Historis (*Historical Approach*)

⁸Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Cet.12, Jakarta, 2016, h. 56.

⁹*Ibid*, h. 133.

¹⁰*Ibid*, h. 137.

⁶Arman dkk, *Op., Cit.*, h. 59-60.

⁷*Ibid*, h. 60.

Pendekatan historis dilakukan dengan cara melakukan pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu, pendekatan ini sangat membantu peneliti untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu.¹¹

c. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan koseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal ini dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi.¹² Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah pandangan-pandangan hukum ataupun Doktrin-doktrin hukum untuk keperluan identifikasi konsep hukum legal standing serikat pekerja dalam penentuan UMSK

3.2. Sumber bahan Hukum

Adapun jenis dan sumber data yang akan dipergunakan dalam penulisan skripsi ini terbagi atas tiga yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas, bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan.¹³

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.¹⁴ Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku teks yang terkait dengan ketenagakerjaan dan perselisihan hubungan industri.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya seperti kamus, encylopedia, dan lain-lain. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan lain-lain sebagai penunjang.

3.3 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Studi Dokumen

dilakukan dengan pengumpulan data sekunder dengan cara membaca buku-buku bacaan lainnya dan peraturan perundang-undangan atau referensi lainnya yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Dalam penelitian ini, data dokumen yang digunakan penulis adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan serta sejenisnya yang berhubungan dengan buruh ataupun perselisihan hubungan industri.

b. Studi Kepustakaan,

yaitu teknik penelitian dengan mengumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku, literature, perundang-undangan, serta makalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti dan yang akan dipecahkan.

c. Studi Internet,

yaitu teknik mengumpulkan data dengan melakukan pencarian kata kunci mengenai masalah yang hendak hendak dipecahkan dalam suatu penelitian yang dilakukan melalui internet.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

¹¹*Ibid*, h. 126.

¹²*Ibid*, h. 177.

¹³*Ibid*, h. 180.

¹⁴*Ibid*.

4.1 LEGAL STANDING SERIKAT PEKERJA DALAM PROSES PENETAPAN UPAH MINIMUM SEKTORAL KABUPATEN/KOTA

Peranan serikat pekerja/ buruh adalah:

1. Serikat pekerja mempunyai kanalisasi yaitu fungsi aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja kepada pengusaha dan sebaliknya, serikat pekerja berfungsi sebagai saluran informasi yang lebih efektif dari pengusaha kepada para pekerja;
2. Dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja, pengusaha dapat menghemat waktu yang cukup besar menangani masalah-masalah ketenagakerjaan, dalam mengakomodasi saran-saran mereka serta untuk membina para pekerja maupun dalam memberikan perintah-perintah, daripada melakukannya secara individu terhadap setiap pekerja;
3. Penyampaian saran dari pekerja kepada pemimpin perusahaan dan perintah dari pimpinan kepada para pekerja akan lebih efektif melalui serikat pekerja, karena serikat pekerja sendiri dapat menseleksi jenis tuntutan yang realitis dan logis serta menyampaikan tuntutan tersebut dalam bahasa yang dapat dimengerti dan diterima oleh direksi dan perusahaan;
4. Serikat pekerja yang berfungsi dengan baik akan menghindari masuknya anasir-anasir luar yang dapat mengganggu kelancaran proses produksi dan ketenagakerjaan;
5. Mewakili pekerja pada lembaga tripartit dan dewan pengupahan pada lembaga departemen tenaga kerja sesuai tingkatan.

4.2 BENTUK PENYELESAIAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP UPAH MINIMUM SEKTORAL

KABUPATEN/KOTA YANG TIDAK DILAKSANAKAN

Dalam Pasal 1 Permenkertrans nomor 31 tahun 2008 disebutkan perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, diadakannya perundingan tersebut karena ada perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Pertentangan atau perselisihan hak, adanya perbedaan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Agar perundingan bipartit berlangsung, Permenakertrans 31/2008 mensyaratkan masing-masing pihak beritikad bahwa perundingan itu bisa menyelesaikan perbedaan pendapat, apapun hasil dari perundingan itu, baik tercapai kesepakatan atau tidak kedua belah pihak tetap harus membuat risalah rapat, sebab risalah itu diperlukan sebagai dasar untuk melakukan mediasi. Yang dimaksud mediasi adalah proses perundingan antara pengusaha dengan pihak pekerja atau yang diwakili serikat pekerja atau buruh.

Perundingan bipartit juga dilakukan tidak hanya saat terjadi perselisihan pendapat saja, tapi juga untuk peninjauan besarnya upah sektoral bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, perusahaan di kota/kabupaten yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketetapan UMSK sebagaimana

yang telah dimaksud dalam perjanjian dilarang mengurangi atau menurunkan upah.¹⁵

Namun apabila UMSK yang telah disepakati tidak diterapkan oleh pengusaha dan pengusaha tidak menanggihkan pelaksanaan upah sektoral tersebut, dan dalam perundingan bipartit telah terjadi kegagalan, maka apabila dalam jangka waktu 30 hari setelah perundingan dimulai tidak tercapai kesepakatan upaya selanjutnya adalah perundingan tripartit yaitu dengan melibatkan Dinkertrans setempat dengan mengajukan bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan namun gagal mencapai kesepakatan dan apabila perundingan tripartit, diforum ini terdapat tiga pihak yang berunding, yaitu pengusaha, pekerja dan pejabat ketenagakerjaan. Dan apabila tetap tidak menghasilkan kesepakatan maka salah satu pihak dalam hal ini adalah serikat pekerja/serikat buruh dapat mengajukan perselisihan ini kepada pengadilan hubungan industrial

Lembaga tripartit diatur dalam PP nomor 46 tahun 2008, PP tersebut menyempurnakan PP nomor 8 tahun 2005 tentang tata cara dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartit. Pada Pasal 1 PP no. 46 tahun 2008 Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS) tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan sektor usaha tertentu yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Selain itu juga dikenal pula LKS Tripartit Sektoral, yaitu forum yang anggotanya khusus dari unsur pekerja diwakili serikat pekerja/serikat buruh dari sektor usaha tertentu.

Lembaga tripartit berada ditingkat kota/kabupaten, tingkat provinsi, dan tingkat nasional. LKS Tripartit dipimpin menteri tenaga

kerja, sedangkan ditingkat provinsi dan kota/kabupaten lembaga itu masing-masing diketuai oleh gubernur dan walikota/bupati. Jumlah anggota LKS Tripartit tingkat nasional sebanyak-banyaknya 45 orang dengan masing-masing unsur maksimal 15 orang. Keanggotaan LKS Tripartit ditingkat provinsi paling banyak 27 orang, dan ditingkat kota/kabupaten masing-masing 21 orang.

Khusus LKS Tripartit Sektoral jumlah anggotanya tidak sama dengan LKS Tripartit. Dalam PP no.46 tahun 2008 jumlah anggota lembaga sektor ditingkat nasional paling banyak 15 orang, tingkat provinsi dan kota/kabupaten masing-masing 12 orang.

Berapa besar upah minimum sektoral bagi kalangan buruh atau pekerja yang diberlakukan di suatu daerah, ditetapkan oleh gubernur untuk tingkat provinsi dan bupati/walikota untuk tingkat kabupaten/kota. Namun dalam menetapkan besarnya upah minimum sektoral gubernur dan bupati/walikota mendapat masukan dari dewan pengupahan.

Dewan pengupahan diatur dalam Keputusan Presiden (keppres) nomor 107 tahun 2004. Keppres itu diterbitkan sesuai jenjangnya, yaitu dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan provinsi, dewan pengupahan kota/kabupaten. Dewan pengupahan nasional dibentuk dan ditetapkan oleh presiden, dewan pengupahan provinsi dibentuk oleh gubernur, dewan pengupahan kota/kabupaten dibentuk oleh walikota/bupati,

Pada pasal 4 keppres disebutkan dewan pengupahan nasional bertugas memberi saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Lalu dewan pengupahan provinsi disebutkan mempunyai tugas memberikan saran dan

¹⁵Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 29 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2013.

pertimbangan kepada gubernur dalam menerapkan UMP, UMK, UMS serta sistem pengupahan tingkat provinsi. Mereka juga diminta menyiapkan bahan perumusan bagi pengembangan sistem pengupahan nasional. Tugas dewan pengupahan kota/kabupaten juga sama dengan dewan pengupahan provinsi yaitu memberikan saran dan pertimbangan bagi bupati/walikota untuk merumuskan kebijakan mengenai UMK dan UMSK serta menyiapkan sistem pengupahan tingkat kabupaten/kota.

Namun apabila dalam pelaksanaannya penetapan UMSK menimbulkan polemik yang berkepanjangan setiap tahunnya, begitu juga bila ketentuan UMSK yang sudah di sepakati di dewan pengupahan tidak dilaksanakan, maka jalan terakhir yang dilakukan serikat pekerja adalah melakukan unjuk rasa untuk mengawal ketetapan dewan pengupahan tersebut.

E. PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

- a. Peranan Serikat Buruh/Serikat Pekerja dalam Mencegah Pengaturan Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Kebijakan Pengupahan Pemerintah demi Terwujudnya Kepastian Hukum Bagi Pekerja pada hakekatnya belum berjalan maksimal. Implementasi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan masih terbilang rendah sehingga menyebabkan masih sering terjadi pelanggaran terhadap kebijakan pengupahan yang dilakukan perusahaan.
- b. Penyelesaian terhadap pelanggaran kebijakan pengupahan sendiri dirasa belum menyeluruh. Dewan Pengupahan yang menetapkan standar kebutuhan hidup layak, cenderung bagai dua mata pisau yang tajam ke bawah tetapi tumpul ke atas hal tersebut disebabkan oleh tumpang

tindih peraturan yang disatu sisi memberikan jaminan kepada serikat buruh tetapi disisi lain memberikan lampu hijau bagi pengusaha untuk menanggukannya. Objektivitas dalam menghukum perusahaan yang membayar upah dibawah upah minimum berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang berlaku masih rendah apabila melihat apa yang terjadi sekarang ini.

4.2. Saran

- a. Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah seharusnya mempercepat reformasi mereka dengan meminimalkan pelanggaran-pelanggaran kebijakan pengupahan atau UMSP dan UMSK tiap Provinsi dan Kabupaten/Kota yang selalu menjadi penyebab hilangnya keadilan bagi pekerja dinegara ini.
- b. Penangguhan pelaksanaan kebijakan pengupahan dan UMSK harus diseleksi secara ketat oleh pemerintah melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi dan melibatkan serikat buruh karena akan sangat berpengaruh terhadap esensi-esensi hak hidup buruh tersebut, sehingga bila UMSP atau UMSK tidak dilaksanakan serikat pekerja atau serikat buruh akan memperjuangkannya sampai terlaksana. Terhambatnya iklim investasi atau penanaman modal asing ke Indonesia karena maraknya aksi unjuk rasa dan mogok kerja Pemerintah harus ikut bertanggung jawab dengan membuat regulasi nyata agar yang sudah dituangkan dalam peraturan perundang-undangan pengupahan tidak berubah fungsi menjadi arena perdebatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh sehingga bisa terlaksana sesuai cita-cita dalam Undang-undang

Dasar 1945 untuk berkehidupan lebih layak dan lebih baik.

[ers/article/download/528/506](https://media.neliti.com/media/publications/528/506)> (Diakses pada 02 Januari 2018).

DAFTAR PUSTAKA

Arman dkk, *Tenaga Kerja Di Indonesia, Kebijakan Dan Tantangan*, Cet-1, Kementerian Komunikasi Dan Informatika, Jakarta, 2013.

Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Cet-12, Prenadamedia Group, Jakarta, 2016.

Tjandra, Surya dkk, *Advokasi Pengupahan di Daerah*, Trade Union Rights Center, Jakarta, 2007.

Jurnal

Susilo, Trio Setiyo, 'Legal standing serikat pekerja/ serikat buruh di kabupaten purwakarta dalam proses penetapan upah minimum (studi kasus Federasi serikat pekerja metal indonesia)', *Jurnal : Universitas Diponegoro Semarang*, hal 1–10, 2014, <<https://media.neliti.com/media/publications/105278-ID-peran-serikat-pekerjaserikat-buruh-di-ka.pdf>> (Diakses pada 02 Januari 2018).

Utomo, Idi Setyo, 'Suatu Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Buruh di Indonesia', *Journal The Winners*, Vol. 6, No. 1, hal 83–89, 2005. <<https://journal.binus.ac.id/index.php/winn>

Wati, Suci Meyta, 2016, 'Legal standing serikat pekerja Dalam Proses Penentuan Upah Minimum (UMK) Di Kota Bekasi Tahun 2015', *Jurnal : Universitas Diponegoro Semarang*, hal 1 – 12. <<https://media.neliti.com/media/publications/108569-ID-peran-serikat-pekerja-dalam-proses-penen.pdf>> (Diakses pada 12 Januari 2018).

Perundang – Undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh Pasal 1 Ayat 1

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015