

**TINJAUAN HUKUM BERKENAAN
PENENTUAN UPAH MINUMAN DI UJUNG PANDANG**



BOSOWA

OLEH :

MATIUS RAWA

Stb : 4586060432

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS "45" UJUNG PANDANG**

1991

HALAMAN JUDUL

TINJAUAN HUKUM BERKENAAN
PENENTUAN UPAH MINIMUM DI UJUNG PANDANG

Oleh
Matius Rawa

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menempuh
Ujian Sarjana Negara Jurusan Hukum Masya-
raket dan Pembangunan

P a d a

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS " 45 " UJUNG PANDANG
1991

1991

HALAMAN PENERIMAAN

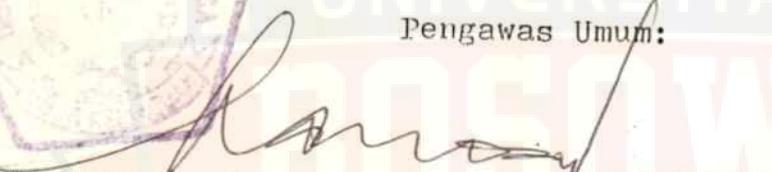
Pada hari/ tanggal : Sabtu / 18 Mei 1991

Skripsi atas nama : Matus Rawa

Nomor Stb/ NIRM : 4586060432/ 871139857

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana Negara pada Fakultas Hukum Universitas " 45 " Ujung Pandang, untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Negara Jurusan Hukum Masyarakat dan Pembangunan.

Pengawas Umum:



Prof. Mr. Dr. A. Zainal Abidin Farid.
Rektor Universitas "45"



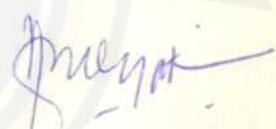
Kadir Sanusi, SH, MS.
Dekan Fakultas Hukum

UNHAS

Panitia Ujian Skripsi:

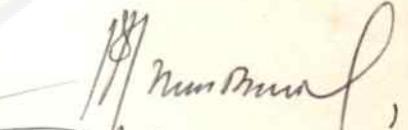


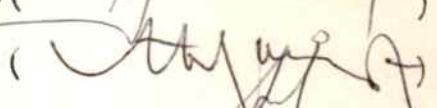
H.A. Tahir Hamid, SH.
Ketua

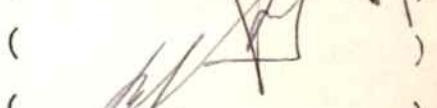


Nurhayati Lanafie, SH.
Sekretaris

Tim Penguji:

Ketua : H. St. Musyawah Musa, SH, MS ()

Anggota : Abd. Razak, SH. ()

Anshori Ilyas, SH. ()

Syamsul Bachri, SH, MS. ()

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karuhiaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini, untuk memenuhi sebahagian dari syarat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas " 45 " Ujung Pandang yang tercinta.

Walaupun dalam merampungkan tulisan ini, penulis menghadapi hambatan dan kesulitan, namun atas dorongan dan bantuan beserta bimbingan yang tulus dari berbagai pihak, maka Skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya dengan judul: TINJAUAN HUKUM BERKENAAN PENENTUAN UPAH MINIMUM DI UJUNG PANDANG.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini memiliki kekurangan disana-sini yang masih membutuhkan penyempurnaan. Walaupun demikian, sebagai manusia tidak akan terlepas dari kekurangan-kekurangan sesuai dengan pepatah tak ada gading yang tak retak, oleh karena pada setiap manusia tidak terdapat kesempurnaan.

Pada kesempatan ini, izinkanlah penulis dengan segenap kerendahan hati untuk menyampaikan rasa terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Haji Andi Sose, pendiri Universitas " 45 " sebagai tempat penulis selama ini menimbah ilmu pengetahuan hukum.

2. Bapak Prof. DR. Andi Zainal Abidin Farid, SH. Rektor Universitas " 45 " Ujung Pandang, selaku penanggung jawab akademik keseluruhan sivitas akademika Universitas " 45 ", setiap saat mencari jalan untuk pertumbuhan dan perkembangan tempat kami sebagai insan Indonesia yang menyelesaikan pendidikan tinggi ilmu hukum.
3. Bapak Andi Tahir Hamid, SH, sebagai dekan Fakultas Hukum Universitas " 45 " Ujung Pandang yang turut membantu sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak H. M. Laica Marzuki, SH, dan bapak Hamzah Taba, SH yang masing-masing adalah ketua jurusan dan sekretaris jurusan hukum masyarakat dan pembangunan, pada Fakultas Hukum Universitas " 45 " Ujung Pandang, yang memberikan petunjuk, pengarahan ilmiah kepada penulis selama ini.
5. Bapak Syamsul Bachri, SH, MS dan bapak Muh. Basri, SH masing-masing sebagai pembimbing I dan Pembimbing II, dengan segala kemampuannya telah memberikan nasehat yang berharga, memberikan petunjuk-petunjuk kepada penulis guna menyelesaikan skripsi ini dan juga atas tambahan-tambahan ilmu dalam rangka memperluas cakrawala berfikir ilmiah.
6. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen dalam lingkungan Fakul-

tas Hukum Universitas " 45 " Ujung Pandang yang telah memberikan sumbangan pikiran baik teknis maupun materi-materi tulisan ini, juga kepada staf administrasi Fakultas Hukum yang selama ini memberikan pelayanan yang baik kepada penulis.

7. Bapak Kepala Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan beserta jajaran stafnya, yang telah memberikan masukan-masukan dalam bentuk informasi dan data riil kepada penulis dalam rangka penulisan karya ilmiah ini.
8. Secara pribadi kepada kakak-kakak, adik-adikku tersayang dan segenap keluarga yang tercinta, sahabat-sahabat yang telah banyak membantu baik moril maupun materil kepada penulis selama menuntut ilmu.

Sebagai puncak rasa terima kasih, penulis datang dengan segala hormat dan bakti kepada ayahanda tercinta yang begitu setia membimbing penulis sejak dari bayi hingga penulis menyelesaikan pendidikan diperguruan tinggi, juga buat ibunda yang telah menghadap Ilahi, penulis hanya mampu memohonkan doa semoga ibunda diterima dan tenang berada disisi Tuhan Yang Maha Esa, Amin.

Ujung Pandang, 1991

Penulis.

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 : P E N D A H U L U A N	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.4. Metode Kajian	5
1.5. Sistematika Bahasan	6
BAB 2 : DASAR HUKUM DAN PROSEDUR PENETAPAN UPAH MINIMUM	8
2.1. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dan Ketentuan Pelaksanaannya ..	8
2.2. Pelaksanaan Hubungan Industrial Panca- sila (HIP) Terhadap Perlindungan Buruh ...	20
2.3. Mekanisme Penetapan Upah Minimum	31
2.4. Maksud dan Tujuan Penetapan Upah Minimum	40

BAB 3 : PELAKSANAAN PENGUPAHAN MINIMUM PADA PERUSAHAAN SWASTA DI UJUNG PANDANG.....	44
3.1. Penetapan Upah Minimum dan Perwujudannya Pada Perusahaan Swasta Di Ujung Pandang	44
3.2. Peranan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) Propinsi Sulawesi Selatan Dalam Penetapan Upah Minimum	68
3.3. Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Dalam Penetapan Upah Minimum	75
3.4. Beberapa Analisis Hukum Dalam Praktek ...	82
BAB 4 : P E N U T U P	88
4.1. Kesimpulan	88
4.2. S a r a n	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Hal.

TABEL	I : Upah Yang Berlaku Pada Lima Perusahaan Di Ujung Pandang	45
TABEL	II : Jumlah Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja Per Sektor Di Ujung Pandang	47
TABEL	III : Perbandingan Upah Minimum dan Maksimum Per Bulan Tahun 1990	49
TABEL	IV : Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHF M) Pekerja Lajang	51
TABEL	V : Kebutuhan Hidup Fisisk Minimum (KHF M) Pekerja Berkeluarga dan Dua Anak	53
TABEL	VI : Kebutuhan Hidup Fisisk Minimum (KHF M) Pekerja Berkeluarga dan Tiga Anak	56
TABEL	VII : Penetapan Upah Minimum Yang Berlaku Di Ujung Pandang	60
TABEL	VIII : Sektor/ Sub Sektor Yang Belum Ditetapkan Upah Minimumnya Di Ujung Pandang	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Program pembangunan yang dilaksanakan dalam rangkaian beberapa kali pelita, ternyata dapat membawa peningkatan kemajuan pada sektor industri. Hal ini membawa konsekuensi yang mampu menciptakan lapangan kerja, seiring meningkatnya pula jumlah angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan. Situasi ini memberi kesempatan khususnya kepada para pengusaha untuk memberi upah yang murah dan mengusahakan hal-hal lain yang dapat memojokkan posisi pekerja yang status sosial ekonominya rendah.

Berkaitan dengan itu, maka salah satu kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah adalah dibidang pengupahan, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pihak pekerja untuk selanjutnya dengan pengaturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam hal penerimaan upah yang dibayarkan oleh pihak pengusaha kepadanya. Hal ini merupakan amanah konstitusional yang ditetapkan dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sejalan dengan pembangunan lima tahun kelima (pelita V) yang tengah dilaksanakan, di mana membawa akibat akan kebutuh-

an pekerja semakin bertambah, sementara upah yang diterima pihak pekerja relatif kecil. Untuk itu, maka kebijaksanaan pengupahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 diupayakan kearah stabilitas yang semakin mantap melalui sistem pembayaran upah secara keseluruhan.

Sebagai tindak lanjut dari peraturan pemerintah tersebut, telah dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/MEN/ 1989 Jo. PER-01/ MEN/ 1990 Tentang Upah Minimum. Hal ini dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan kepada pihak pekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya, melalui imbalan yang diterima berupa upah.

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dikatakan bahwa keberadaan pekerja semakin diperhitungkan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, pekerja tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka, melainkan pekerja ditempatkan sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat . Hal ini sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang mempunyai ciri-ciri khusus:

Pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia. (F.X. Djumaldi dan Wiwoho Soedjono, 1987: 86).

Untuk itu, diharapkan peraturan upah minimum ini dapat pula membawa keuntungan kepada pihak pengusaha, oleh karena dengan

upah minimum yang diterima oleh pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya, dan dipihak perusahaan diharapkan produktivitas serta kegairahan kerja semakin meningkat sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang bermutu.

Namun dalam praktek dikalangan pihak pengusaha yang berorientasi merebut untung dalam pasar, dengan tidak menghiraukan keadaan/ kepentingan buruh yang dipekerjakannya, tetapi semata-mata mengeksploitasi sebanyak mungkin tenaga buruh untuk memperoleh keuntungan secara maksimal, sedang buruh hanya menerima pembayaran upah yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Dengan adanya ketentuan upah minimum ini, maka pemerintah telah menghilangkan sifat kesewenang-wenangan pengusaha dalam membayar upah pekerjanya. Oleh karena upah minimum ini mempunyai fungsi sebagai jaring pengaman bagi pekerja dalam rangka ketenangan bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja, juga berfungsi untuk mencegah merosotnya terus menerus jumlah upah yang diterima oleh pekerja, dengan demikian upah minimum ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan daya beli pekerja. Hal ini sesuai dengan TAP. MPR NO. II tahun 1988 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara pada bahagian Pola Umum Pembangunan Lima Tahun Kelima, bidang Tenaga Kerja yang menggariskan bahwa:

Kebijaksanaan pengupahan dan penggajian disamping memperhatikan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, perlu terus diarahkan pada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli golongan penerima upah dan gaji rendah.

Bertolak dari masalah yang dipaparkan diatas, maka penulis mencoba menganalisa melalui suatu penulisan karya ilmiah dalam bentuk Skripsi dengan judul: TINJAUAN HUKUM BERKENAAN PENENTUAN UPAH MINIMUM DI UJUNG PANDANG.

1.2. Perumusan Masalah.

Kebijaksanaan pemerintah dengan mengeluarkan ketentuan standar upah minimum yang tertuang didalam bentuk Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/ MEN/ 1989 Jo. PER-01/ MEN/ 1990, merupakan langkah positif yang telah diambil oleh pemerintah untuk meningkatkan derajat kehidupan pihak pekerja dan keluarganya. Untuk itu dalam karya Skripsi ini, akan berfokus pada penulisan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana upah minimum dijadikan standar dalam menetapkan upah pekerja pada perusahaan swasta di Ujung Pandang.
2. Untuk mengetahui sejauh mana upah minimum, dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan penghasilan yang layak bagi pekerja.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

Tujuan penulisan ini adalah, untuk menjelaskan apakah penetapan upah minimum dapat memenuhi kebutuhan primer pekerja. Dengan demikian diharapkan melalui penelitian ini, dapat diketahui pelaksanaan aturan hukum perburuhan secara nyata, sehingga

ga dapat digunakan sebagai pegangan untuk memberi tafsiran/interpretasi terhadap aturan hukum perburuhan tersebut.

Gegunaan penelitian ini adalah, untuk memberikan gambaran kepada pemerintah, pengusaha, pekerja, sampai sejauh mana ketentuan upah minimum ini telah diterapkan. Selain itu untuk memberikan masukan sebagai jalan pemecahan terhadap fenomena - fenomena sosial yang dihadapi oleh pekerja sebagai penerima upah yang relatif masih rendah.

1.4. Metode Kajian.

Sebagai suatu karya ilmiah, adalah merupakan suatu syarat mutlak bahwa penulisannya itu harus ditopang dengan metode penulisan. Dalam hubungan itu, maka penulisan Skripsi ini menggunakan metode pengumpulan data melalui:

1. Metode penelitian kepustakaan (library research), yang dimaksudkan untuk menelaah berbagai pandangan para sarjana dan teori-teori serta pemahaman mengenai produk hukum yang menyangkut masalah penetapan upah bagi kaum pekerja.
2. Metode penelitian lapangan (field research), yang dimaksudkan untuk melakukan penelitian secara langsung pada objek yang akan diteliti dengan melakukan wawancara, disamping akan dilakukan pula pengamatan pada lokasi penelitian.

Selanjutnya dalam penulisan Skripsi ini, digunakan pula metode pendekatan Yuridis Sosiologis, yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana aplikasi atau pelaksanaan ketentuan -

tentang perlindungan upah terhadap perusahaan swasta di Ujung Pandang.

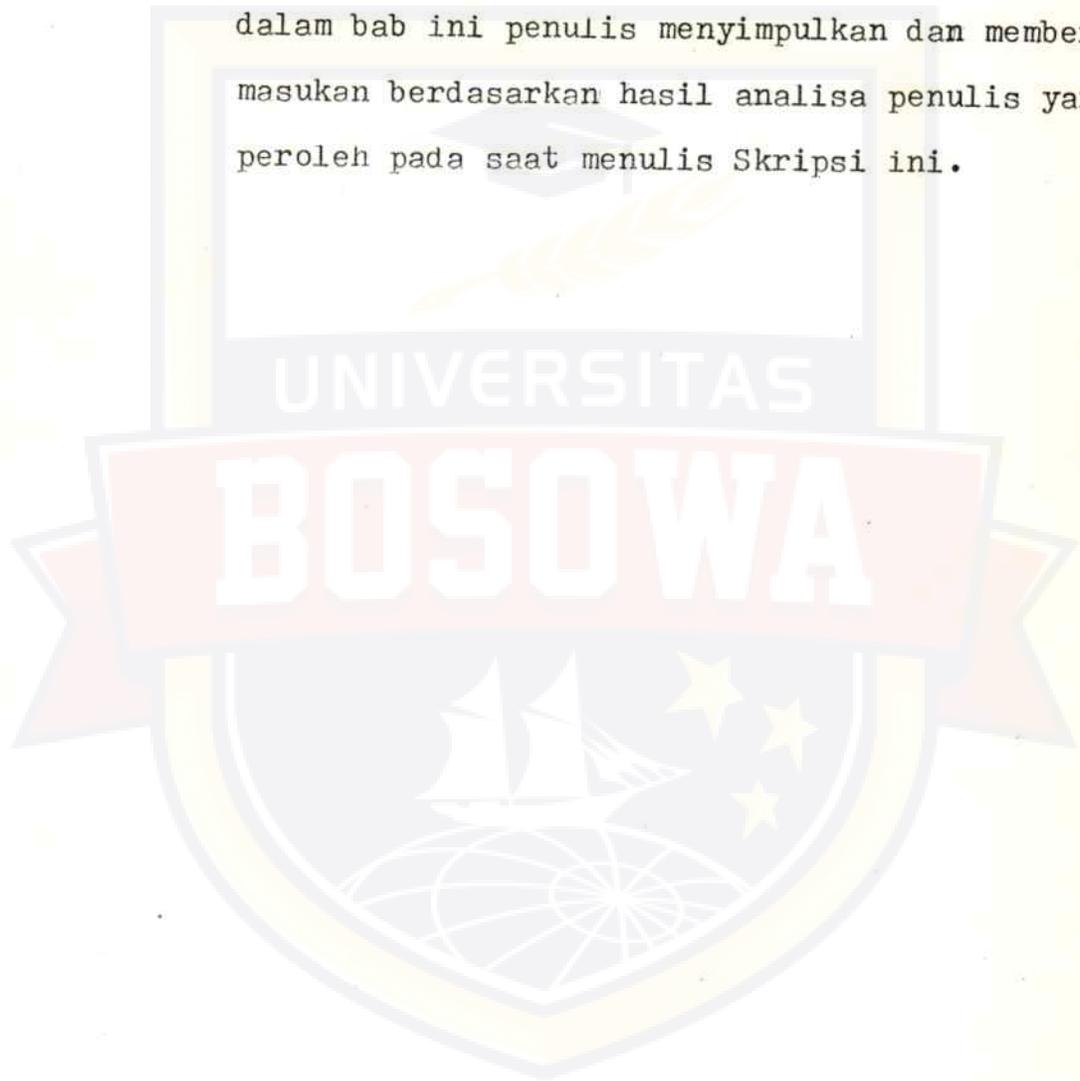
1.5. Sistematika Bahasan.

Dalam menyusun tulisan ini, penulis membuat komposisi bab atau sistematika isi yang merupakan pokok-pokok tulisan ini. Secara sistematis uraian masalah yang mencakup dalam tulisan ini terdiri dari 4 (empat) bab yang tersusun sebagai berikut:

- B A B 1 : Pendahuluan, isi bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode kajian dan sistematika bahasan.
- B A B 2 : Dasar Hukum dan Prosedur Penetapan Upah Minimum, isinya merupakan pembahasan mengenai teori-teori dasar pendukung beserta landasan hukum, pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), mekanisme penetapan upah minimum, maksud dan tujuan penetapan upah minimum.
- B A B 3 : Pelaksanaan Pengupahan Minimum Pada Perusahaan swasta di Ujung Pandang. Isinya merupakan gambaran terhadap pelaksanaan upah minimum di Kotamadya Ujung Pandang, Peran Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) Propinsi Sulawesi Selatan, Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dalam

menetapkan standar upah minimum, beberapa analisis hukum dalam praktek.

- B A B 4: Penutup, isinya merupakan penutup dari seluruh hasil penulisan dalam bentuk kesimpulan dan saran, dalam bab ini penulis menyimpulkan dan memberikan masukan berdasarkan hasil analisa penulis yang diperoleh pada saat menulis Skripsi ini.



BAB 2

DASAR HUKUM DAN PROSEDUR PENETAPAN UPAH MINIMUM

2.1. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dan Ketentuan Pelaksanaannya.

Sebelum menelaah ketentuan-ketentuan yang secara operasional mengatur masalah upah minimum, maka terlebih dahulu penulis mengemukakan ketentuan-ketentuan yang melatar belakangi lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

Kebijaksanaan yang dikeluarkan pemerintah adalah bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, hal ini merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan nasional, dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam TAP MPR. NO.II/ MPR/ 1988 Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara, Pola Umum Pelita Lima sub bidang tenaga kerja, telah meletakkan landasan bahwa:

Kebijaksanaan pengupahan dan penggajian disamping memperhatikan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, perlu terus diarahkan pada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli golongan penerima upah dan gaji rendah.

Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 , tentang Pokok-Pokok Ketenaga Kerjaan, telah meletakkan pernyataan tentang pentingnya pemberian kesejahteraan/ penghasilan seperti ternyata dalam pasal 2 yang berbunyi: Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi semata, tetapi juga membawa konsekwensi tentang perlunya imbalan yang layak dari prestasi kerjanya. Untuk maksud tersebut, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, yang secara operasional mengatur pembayaran upah kepada pekerja di perusahaan swasta diseluruh Indonesia.

Keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, adalah sebagai perisai dasar yang digunakan oleh pekerja untuk menjamin kelangsungan hidupnya beserta keluarganya, oleh karena peraturan pemerintah ini berisi aturan-aturan pokok yang memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan penerimaan upah, sedang upah itu merupakan alat yang sangat vital digunakan oleh pekerja untuk menjamin kelangsungan hidupnya.

Berangkat dari penancangan pemerintah ditahun 1990 sebagai tahun pengupahan, yang merupakan konsekwensi dari keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah terhadap pekerja dalam negeri, maka melalui tahun pengupahan ini, pemerintah bertekad untuk meningkatkan derajat kehidupan pekerja melalui penerapan produk-produk hukum yang memberikan jaminan terhadap dipenuhinya aturan-aturan pengupahan.

Sebelum melangkah lebih lanjut, perlu diketahui terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan upah. Menurut pasal 1(a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981:

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Sebagai seorang pekerja, maka sudah sepantasnya memperoleh imbalan terhadap tenaga yang digunakan dalam mekanisme perusahaan.

Atas dasar itu, maka dapat disimpulkan bahwa penetapan-upah terbagi dalam dua cara:

1. Menurut suatu persetujuan, yang selanjutnya dituangkan dalam materi perjanjian kerja. Pada saat lahirnya perjanjian kerja, maka terjadi hubungan kerja, hal mana dijadikan sebagai dasar bagi pekerja untuk menerima upah, sebagai mana yang tercantum didalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981: Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir saat hubungan kerja' putus. Penetapan upah selalu mengacu pada kepantasan, sebagai mana dikatakan oleh Wiwoho Soedjono (1983: 15) bahwa: Upah ditetapkan dengan mengingat kelaziman menurut keadilan.
2. Ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan, dalam hal ini diperlukan adanya campur tangan pemerintah dalam menentukan sistem pengupahan nasional.

Pada dasarnya buruh melakukan pekerjaan adalah untuk meningkatkan kualitas hidupnya (quality of life) minimum, dengan

upah yang diperoleh dapat membiayai kehidupannya beserta ke-
luarganya, guna tercapainya kehidupan yang layak bagi kemanu-
siaan. Namun adakalanya pekerja secara pisik kehilangan ke-
mampuannya untuk melakukan pekerjaannya, sehingga pekerja ke-
hilangan sumber penghidupannya, sebagai mana yang termuat di-
dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981: Upah
tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaannya.

Konsekwensi logis dari ketentuan ini jelas tidak dapat
diterapkan secara murni, oleh karena itu diperlukan adanya su-
atu keterangan sebagai bukti penyebab ketidak mampuan pekerja
untuk melakukan pekerjaan. Jika ketidak mampuannya disebabkan
karena kesalahan pekerja, maka keberadaan pasal 4 dapat dite-
rapkan, namun jika ketidak mampuan itu diluar kesalahan peker-
ja, maka pengusaha tetap membayar upah kepada buruhnya.

Betapa besar perhatian yang diberikan oleh pemerintah -
terhadap kaum pekerja agar upah tetap dapat diterima walau
secara nyata pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya. Hal ini
sebagai bentuk perlindungan pada pihak pekerja, sehingga ke-
beradaan para pekerja didalam era pembangunan sekarang ini be-
nar-benar merupakan asset nasional. Dalam kaitan itu, sudah se-
wajarnya jika pekerja mengimbanginya dengan meningkatkan pro-
duktivitas kerja dalam rangka meningkatkan produksi. Untuk itu
G. Karta Sapoetra (et al 1990: 105) mengatakan bahwa:

Kenaikan upah yang tidak disertai dengan peningkatan da-
lam produksi dapat berakibat pada kenaikan harga produk
yang dihasilkan dalam perusahaan, yang mungkin pula ada

kaitannya dengan peningkatan harga-harga produk lain, sehingga nilai upah yang dinaikkan itu tidak ada artinya baik dipandang dari segi ekonomi, maupun bagi pemenuhan kebutuhan-kebutuhan beserta keluarganya (buruh dan anggota keluarga yang ditanggungnya).

Bertolak dari uraian di atas, akan ditemukan bahwa hakekat dari kenaikan upah dipandang dapat memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya bagi Iman Soepomo (1987: 128) dikatakan yang penting adalah naiknya upah reel dari upah pekerja.

Perhatian pemerintah terhadap pentingnya peningkatan upah bagi pihak pekerja, adalah tercermin melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 220/ M/ II/ 1988 pint ke tiga bahwa:

Dalam tiap pengusulan penyesuaian / peningkatan upah minimum baik regional, sektoral maupun sub sektoral regional, agar memperhatikan upah reel para pekerja, untuk itu agar usulan penyesuaian/ peningkatan upah minimum, secara bertahap diarahkan agar tingkat upah minimum sama dengan tingkat kebutuhan fisik minimum.

Akan tetapi dalam realita pembayaran upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya, umumnya relatif rendah, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti dikemukakan oleh Rience. G. Widyaningsih (1982: 93) bahwa:

Besarnya upah tergantung pada kemampuan dan keterampilan akan tetapi betapapun besarnya upah buruh kalau tanggungan keluarga besar tidak akan berarti apa-apa karena besarnya kenaikan upah tidak sebanding dengan kenaikan kebutuhan hidup.

Selanjutnya dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah adalah sebagai berikut:

1. Perbandingan antara banyaknya pekerja dengan banyaknya lapangan kerja yang tersedia.

2. Kemampuan masing-masing pihak dalam perundingan berupa tawar menawar.
3. Biaya hidup yang semakin bertambah sesuai dengan kondisi masing-masing daerah.
4. Kemampuan perusahaan untuk membayar upah.
5. Ketentuan tentang tarif upah diperusahaan pada umumnya .
6. Keterampilan dan kemampuan buruh.
7. Sikap dan pandangan pengusaha terhadap nilai-nilai Pancasila
8. Sifat dan keadaan tugas kerja yang memerlukan konsentrasi buruh untuk bekerja.
9. Peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan yang berlaku.
10. Pendapatan ekstra dalam pekerjaan.
11. Prospek kemajuan masa datang.
12. Hasil evaluasi pekerjaan yang dilaksanakan oleh tim ahli untuk menentukan berbagai tingkat pengupahan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Hasil evaluasi ini merupakan data aktual yang mencerminkan keadaan pekerja yang bekerja pada masing-masing perusahaan.

Rendahnya upah yang diterima buruh, akan menimbulkan akibat buruk bagi buruh itu sendiri juga kepada perusahaan, yaitu dimana pihak buruh akan berusaha mencari jalan keluar untuk mencukupi biaya hidupnya dan keluarganya. Salah satu jalan yang umumnya ditempuh oleh pekerja/ buruh adalah dengan bekerja rangkap yang akan memberinya upah untuk menambah upahnya yang telah

ada, yang oleh G. Karta Sapoetra (et al 1990: 52) akan berakibat menurunnya tingkat produktivitas dan efisiensi kerja yang akan membahayakan perkembangan perusahaan ditempatnya bekerja. Selanjutnya beliau memberi jalan keluar agar kesalahan-kesalahan yang dilakukan dapat dihindari dengan mengadakan analisis jabatan (job analysis) yang semantap mungkin, agar dapat memenuhi harapan pengusaha untuk mencapai perusahaan yang maju dan berkembang. Harapan-harapan ini hanya dapat terwujud jika:

1. Tiap pekerja senang dalam menjalankan pekerjaannya, yang akan menimbulkan kegairahan kerja dan pada akhirnya akan memberikan nilai tambah terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut.
2. Tiap pekerja merasa cocok dengan bidang pekerjaannya, masing-masing dan tidak ada tekanan untuk bekerja rangkap.
3. Tiap pekerja bekerja sesuai dengan pengalaman keterampilannya dan keahliannya.
4. Tiap pekerja memperoleh upah yang sebanding dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

Guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, maka Menteri Tenaga Kerja melalui Surat Edaran Nomor: SE-01/ MEN/ 1987 tentang petunjuk pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda dibidang kebijaksanaan pengupahan.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981,

yang secara yuridis menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, dengan jalan pemberian perlindungan hukum khususnya terhadap upah yang diterima buruh, hal mana merupakan kebijaksanaan umum yang diatur oleh pemerintah dalam hal perlindungan upah, maka untuk memberikan upah yang layak kepada buruh sebagai jaminan yang diberikan oleh pemerintah diharapkan minimal dapat mempertahankan tingkat kehidupan buruh yang wajar, maka dikeluarkanlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/ MEN/ 1989 Jo. PER-01/ MEN/ 1990 Tentang Upah Minimum.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05 / MEN/ 1989 bahwa yang dimaksud dengan upah minimum adalah: Upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja. Selanjutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini dijabarkan kedalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-06/ M/ BW/ 1989 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/ MEN/ 1989. Didalam surat edaran ini, dijelaskan bahwa masih terdapat dua pengertian upah minimum yaitu:

1. Upah minimum itu sendiri
2. Upah pokok minimum.

Selanjutnya dijelaskan pula bahwa, jika suatu daerah belum ada ketentuan upah minimumnya, maka yang dimaksud dengan upah minimum adalah:

Penerimaan pekerja yang bersifat tetap yang diterima tiap

hari/ perbulan, tidak termasuk tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap, seperti tunjangan hadir, tunjangan produksi dan sejenisnya sedangkan tunjangan yang bersifat tetap seperti tunjangan perumahan, tunjangan jabatan dan sejenisnya termasuk upah minimum.

Selanjutnya didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/ MEN/ 1990 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/ MEN/ 1989, yang mengubah pengertian upah minimum yang terdapat didalam pasal 1 (a) menjadi:

Upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum.

Dalam Surat Penjelasan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 6176/ M/ BW/ 1990, dikemukakan bahwa bagi daerah-daerah yang telah memakai pengertian upah minimum sebagai upah pokok, maka upah pokok yang telah ditetapkan harus diartikan sebagai bahagian dari upah minimum, yang nilainya berdasarkan perbandingan masing-masing upah pokok 75% dan tunjangan tetap 25%. Dengan demikian tingkat upah minimum untuk daerah yang dimaksud, harus ditambah $\frac{1}{3}$ dari upah pokok.

Upah minimum diambil dari jabatan golongan terendah dengan masa kerja satu tahun, jika upah minimum diambil dari pekerja harian, maka upah minimum dihitung dari upah pekerja harian. Upah minimum terbagi atas:

1. Upah minimum sub sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
2. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku

untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dan daerah tertentu.

3. Upah minimum regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.

Selanjutnya didalam surat Penegasan Menteri Tenaga Kerja Tentang Penetapan Upah Minimum Nomor: 220/ M/ II/ 1988, memberikan arahan bahwa:

1. Tingkat upah minimum sub sektoral seyogyanya harus tinggi dibanding tingkat upah minimum sektoral dan regional.
2. Tingkat upah minimum sektoral harus lebih tinggi dari upah minimum regional.
3. Upah minimum regional adalah upah terendah yang berlaku untuk semua sektor usaha didaerah/ propinsi tertentu.

Menurut pasal 5 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/ MEN/ 1989, bahwa penetapan upah minimum diusulkan oleh Dewan Penelitian Pengupahan Daerah setempat kepada Menteri Tenaga Kerja.

Selanjutnya setelah Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan surat penetapannya, maka pengusaha secara konsekwen harus mematuhi ketentuan ini. Namun demikian tidak sedikit pengusaha yang merasa dirugikan oleh penetapan itu, terutama pengusaha-pengusaha yang belum mampu untuk melaksanakan ketentuan upah minimum, hal mana merupakan pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum yang konsekwensinya harus dijatuhkan sanksi. Adapun menurut pasal

10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/ MEN/ 1989 , bahwa terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan ini akan di-pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya yaitu Rp.100.000 (seratus ribu rupiah).

Namun demikian pemerintah tetap memberikan kelonggaran terhadap perusahaan yang belum mampu menerapkan ketentuan upah minimum, dengan jalan pengajuan permohonan tidak mampu kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Kantor Wilayah Departemen - Tenaga Kerja atau Dirjen Binawas u.p. Direktur Bina Pengupahan dan Jaminan sosial setempat. Jika permohonan itu disetujui , maka penangguhan pelaksanaan ketentuan upah minimum pada perusahaan yang bersangkutan selama 12 (dua belas) bulan.

Dengan memperhatikan landasan hukum dari ketentuan upah minimum, maka penulis berpendapat bahwa niat suci dari pemerintah untuk meningkatkan derajat kehidupan buruh ketempat yang layak, dengan jalan pemberian upah yang wajar yang sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan/ dikerahkan oleh pekerja.

Pelaksanaan administrasi pengupahan dapatlah dipandang memiliki banyak kerumitan yang kompleks, oleh karena upah yang telah ditetapkan dan telah diperhitungkan dengan sebijaksana' mungkin, hanya dapat diterima oleh sebahagian buruh, sementara buruh lainnya merasa tidak puas dengan upah yang diterimanya. Untuk itu keberadaan upah harus dapat merangsang

timbulnya produktivitas dan motivasi kerja, oleh karena pada beberapa perusahaan yang telah maju, telah memberikan tambahan-tambahan pendapatan terhadap upah diluar dari yang telah ditentukan seperti tunjangan-tunjangan, bonus, hadiah, uang transport dan lain-lain.

Jasa atau tenaga yang telah diperjanjikan oleh pekerja, merupakan suatu potensi yang menentukan tingkat upah yang akan diterimanya, untuk itu pekerja berusaha seoptimal mungkin dalam menggunakan tenaga atau jasa yang dimilikinya secara efektif dan efisien, turut melakukan penghematan guna perkembangan kehidupan perusahaan kearah kemajuan. Dengan demikian sudah selayaknya jika seorang buruh memperoleh upah yang layak dimana pada akhirnya akan timbul rasa puas dan betah didalam hati pekerja, oleh karena jasa dan tenaganya dihargai sebagaimana layaknya. Hal ini akan menimbulkan dampak positif terhadap hubungan antara pengusaha dan pekerja, menimbulkan iklim kerja yang sehat, dinamis dan produktif.

2.2. Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) Terhadap Perlindungan Buruh.

Pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan, ditujukan untuk mencapai suatu keadaan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Dengan berdasarkan hal ini, maka hubungan-hubungan yang terjadi didalam masyarakat harus didasarkan kepada nilai-nilai luhur Pancasila, tidak terkecuali hubungan dalam bidang perburuhan, khususnya hubungan antar pengusaha - dan pekerja. Buruh sebagai bahagian dari warga negara Indonesia, tidak dapat dilepaskan dalam keikut sertaannya dalam proses kehidupan berbangsa dan bernegara untuk menciptakan masyarakat Pancasila dan turut berperan dalam usaha demi tercapainya masyarakat adil dan makmur.

Adapun yang dimaksud dengan Hubungan Industrial Pancasila adalah:

Hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar - 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Rience. G. Widya - Ningsih, 1982: 74).

Atas dasar itu Hubungan Industrial Pancasila menekankan hubungan kekeluargaan dan patner ship antara pengusaha dan pekerja. Penerapan Hubungan Industrial Pancasila antara lain dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang diperlakukan diperusahaan, lembaga bipartite dan tripartite serta dalam

proses penyelesaian perselisihan. Kesepakatan Kerja Bersama antara lain memuat hak dan kewajiban pengusaha serta hak dan kewajiban pihak pekerja, termasuk didalamnya ketentuan mengenai pengupahan dan jaminan sosial.

Setiap perbedaan pendapat tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak, pada dasarnya harus dapat dimusyawarahkan antara pengusaha dan pekerja dalam forum bipartite, atau dengan unsur pemerintah dalam forum tripartite. Dengan demikian ketenangan dan ketentraman bekerja dapat diciptakan, yang selanjutnya mendorong meningkatnya produktivitas kerja diperusahaan, dengan penerapan prinsip kekeluargaan dan musyawarah, diharapkan dapat mengurangi timbulnya letupan yang dapat berakibat terjadinya pemutusan hubungan kerja, sehingga menambah pengangguran yang sudah ada.

Kesejahteraan pekerja akan ditingkatkan melalui sistem pengupahan yang lebih rasional dan sesuai dengan harkat kemanusiaan. Dengan perkembangan teknologi dalam persaingan kualitas dewasa ini, maka teori upah tidak lagi relevan untuk diikuti oleh para pengusaha. Keunggulan dan kemajuan perusahaan dewasa ini terlihat pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, tingkat upah dan ketenteraman kerja diperusahaan.

Penetapan upah yang didasarkan pada Hubungan Industrial Pancasila, dimana pekerja dan pengusaha merupakan patner da-

lam produksi, sehingga jika perusahaan mengalami kemajuan, sewajarnya pula jika pekerja menerima imbalan yang layak sesuai dengan kemajuan tersebut. Untuk penerapannya diperlukan musyawarah adalah mutlak.

Untuk mencapai hal itu, maka penerapannya selalu berpedoman pada Hubungan Industrial Pancasila yang kemudian dimanifestasikan dalam bentuk perlindungan upah, hal ini dimungkinkan oleh karena Hubungan Industrial Pancasila telah memberikan motivasi serta arahan yang baik melalui azas kerja sama yang dicanangkan didalamnya. Adapun azas kerjasama itu adalah:

- Buruh dan pengusaha/ pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan didalam proses produksi, ini berarti bahwa antara buruh dan pengusaha harus ada sifat saling bantu membantu untuk meningkatkan produksi demi kemajuan perusahaan.
- Buruh dan pengusaha/ pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam menikmati hasil keuntungan, ini berarti pihak buruh memperoleh upah yang layak sesuai dengan andilnya dalam perusahaan.
- Buruh dan pengusaha/ pimpinan perusahaan merupakan teman seperjuangan untuk memberikan pertanggung jawaban kepada Tuhan Yang Maha Esa, Bangsa dan negara, masyarakat sekitarnya, kepada buruh dan keluarganya, serta kepada perusahaan dimana buruh bekerja. (Rience G. Widyaningsih, 1982: 77-78).

Diterimanya azas kerja sama dalam Hubungan Industrial - Pancasila, memungkinkan tiap persoalan yang muncul diperusahaan dapat diselesaikan dengan baik, yang menghendaki perlunya saling pengertian antar pekerja/ serikat pekerja dengan pihak pengusaha.

Kesempatan pekerja untuk memperbaiki tingkat kehidupan-

nya semakin terbuka lebar, oleh karena pekerja dengan adanya Hubungan Industrial Pancasila akan memperoleh upah yang secara reel dipergunakan oleh buruh untuk memenuhi keperluan-keperluan hidupnya. Didalam konsep Hubungan Industrial Pancasila juga telah ditentukan bahwa upah buruh bukan hanya sebagai bagian dari biaya produksi, akan tetapi merupakan biaya pemenuhan kebutuhan pekerja agar dapat hidup layak bersama keluarganya. Dengan demikian pekerja tidak perlu lagi mengadakan aksi-aksi yang menuntut adanya perbaikan-perbaikan kondisi ketenaga kerjaan, dengan tuntutan kenaikan upah atau perbaikan syarat-syarat kerja oleh karena sejak dari semula pengusaha dan pekerja telah ada hubungan kerja sama yang tercipta melalui saling pengertian. Dengan demikian jika hal ini dianalisa maka akan ditemukan esensi dari Hubungan Industrial Pancasila yaitu memberi perlindungan kepada pekerja.

Keberadaan Hubungan Industrial Pancasila ditengah-tengah kehidupan perusahaan menuntut adanya sikap kerja keras dan disiplin, hal mana sikap tersebut tumbuh dengan baik oleh karena telah memiliki falsafah Pancasila yang mengandung nilai-nilai luhur dan mampu mendorong budaya kerja yang produktif. Sudah selayaknya sebagai pekerja menumbuhkan dan mengembangkan sikap budaya kerja Pancasila, yaitu budaya yang dijabarkan dari moral Pancasila dan yang mempunyai pandangan, sikap dan rasa tanggung jawab yang tinggi ditempat kerja.

Upaya pemerintah untuk mengantisipasi masalah ketenagakerjaan dengan menerapkan Hubungan Industrial Pancasila, pada perusahaan, perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila. Adapun faktor-faktor itu menurut F. X. Djumaldi dan Wiwoho Soedjono (1987: 71) bahwa:

Semua pihak yang telah mengikatkan diri dalam hubungan perburuhan Pancasila harus mampu mewujudkan sikap yang mencerminkan persatuan nasional sehingga tercipta stabilitas nasional dengan disertai semangat gotong royong serta mengembangkan sikap tenggang rasa dan mampu mengendalikan diri, juga diperlukan sikap mental yang tangguh dan kuat untuk saling menghormati dan saling mengerti tentang kedudukan serta peran masing-masing dan harus memahami apa yang menjadi hak dan kewajibannya di dalam keseluruhan proses produksi.

Hubungan Industrial Pancasila menempatkan pengusaha dan pekerja sebagai mitra setaraf, bantu membantu dan hormat menghormati untuk meningkatkan produksi dalam rangka kemajuan perusahaan, dilain pihak pekerja turut menikmati laba yang diperoleh perusahaan. Tidak ada penghisapan oleh yang kuat terhadap si lemah atau sikaya terhadap simiskin. Jika situasi semacam ini dapat dipertahankan, maka tidak mustahil tujuan yang dicita-citakan oleh Hubungan Industrial Pancasila dapat dicapai. Adapun tujuan dari Hubungan Industrial Pancasila adalah:

mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan negara RI 17 Agustus 1945 didalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan dan ketentraman dan ketertiban kerja sertaketenangan usaha, meningkatkan produksi

dan meningkatkan kesejahteraan buruh serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. (Rience G. Widyaningsih 1988 72).

Namun demikian ketenangan, ketenteraman dan ketertiban kerja, ketenangan usaha, semuanya hanya impian jika pekerja dalam eksistensinya tidak diperhatikan, terutama hal-hal yang sangat vital bagi buruh yaitu upah serta tunjangan-tunjangan lainnya. Suatu perusahaan yang hanya semata-mata mengejar keuntungan dengan tidak memperdulikan keadaan dan kebutuhan-kebutuhan pekerja, yang dipekerjakannya jelas menyimpang dari konsep Hubungan Industrial Pancasila. Perusahaan-perusahaan semacam itu semata-mata hanya menganggap bahwa buruh adalah faktor produksi belaka, sedangkan upah yang dibayarkan oleh pengusaha hanyalah sebagai biaya produksi yang harus ditekan sampai sekecil-kecilnya dengan memberi upah dibawah tingkat minimum yang telah ditetapkan pemerintah daerah, hal ini merupakan penyelewengan terhadap ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh Hubungan Industrial Pancasila yaitu:

Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. (Rience G. Widyaningsih 1982: 75).

Dengan melihat ciri khas yang dimiliki oleh Hubungan Industrial Pancasila, maka wajar jika dikatakan bahwa perlakuan pengusaha kepada pekerja harus dilihat dalam rangka peningkatan harkat dan martabat manusia.

Tingkat upah terlalu rendah, jaminan sosial berupa tunja-

ngan-tunjangan tidak ada, dokter dan klinik perusahaan yang jasanya sangat diperlukan pekerja waktu ia dan atau keluarganya sakit, tidak ada pula juga tidak ada ganti ongkos berobat. Sulit sekali keadaan pekerja jika anak dan isterinya sakit keras, atau sudah lama sakit karena biaya untuk berobat tidak ada, jangankan untuk berobat untuk kebutuhan sehari-hari pun sulit karena upah rendah. Hal ini merupakan dilema yang sangat ditakuti oleh pekerja dan keluarganya. Pemerintah yang cepat tanggap terhadap dilema ini, telah mengeluarkan beberapa kebijaksanaan untuk mengantisipasi, termasuk didalam penentuan upah minimum.

Pengusaha sebagai mitra kerja pekerja, secara tidak langsung bertanggung jawab terhadap kesulitan hidup yang membawa maut dalam keluarga pekerjanya. Kesulitan hidup ini bersumber dari upah yang dibayarkan pengusaha, dibawah dari standar upah minimum. Maka sudah pada tempatnya pengusaha yang demikian dijatuhi hukuman, bukan saja karena melanggar ketentuan upah minimum, tetapi juga karena tidak peka terhadap kesulitan hidup yang merundung pekerjanya (Harian Angkatan Bersenjata 1990:1). Tindakan ini akan mendorong pengusaha lainnya untuk mematuhi ketentuan upah minimum. Namun dalam kenyataannya ada berbagai macam hambatan yang dihadapi oleh pemerintah dalam upaya pelaksanaan upah minimum. Hambatan yang datangnya dari pihak pengusaha yang menganggap bahwa upah pekerja murah merupakan ke-

unggulan komparatif yang masih harus dipertahankan untuk bersaing dipasaran internasional.

Adalah jika Hubungan Industrial Pancasila pelaksanaannya benar-benar direalisasikan dan menjadi konsensus nasional dari peserta dalam proses produksi (pekerja, pengusaha dan pemerintah) dengan demikian tercipta nilai-nilai hubungan perburuhan yang merupakan perbaikan dan penyempurnaan sistem hubungan perburuhan yang dikenal dewasa ini, yang lebih serasi dan sempurna didalam kemajuan yang dialami bangsa Indonesia.

Esensi dari hubungan industrial Pancasila bagi masyarakat dan bangsa Indonesia yang sedang membangun dari hubungan yang lebih serasi, seimbang, serta selaras demi kontinuitas pembangunan itu sendiri. (Rience G. Widyaningsih 1982 : 80).

Dengan demikian masalah pemogokan, penutupan perusahaan (lock out) tidak perlu terjadi, oleh karena hal semacam itu tidak mempunyai tempat didalam Hubungan Industrial Pancasila.

Oleh karena itu perlu ditentukan pihak-pihak yang komponen dalam memasyarakatkan atau penerapan Hubungan Industrial Pancasila, yang menurut G. Karta Sapoeetra (et al 1990: 345) adalah:

1. Pihak pengusaha, organisasi pengusaha baik yang strategis, vital maupun perusahaan umumnya.
2. Pengurus organisasi serikat buruh serta individu buruh.
3. Pejabat pemerintah yang mempunyai kaitan dengan ketenagakerjaan.
4. Calon buruh yang akan memasuki pasaran kerja.

Dalam memasyarakatkan Hubungan Industrial Pancasila, diperlukan perencanaan yang mengarah pada masa yang akan datang dan kontinyu, sesuai dengan kebijaksanaan pembangunan nasional dan aspek-aspek yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan. Untuk itu diperlukan jalur-jalur khusus yang dipergunakan sebagai sarana untuk pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila menurut G. Karta Sapoetra (et al 1990: 346-348) yaitu:

1. penyuluhan, yang dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial Pancasila.
2. Pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal terhadap calon pekerja.
3. Sosial ingeneering atau pembentukan masyarakat dengan jalan menganjurkan, memberi motivasi maupun insentif dan disesnitif.
4. Persuasi, mengajak pihak-pihak yang terlibat dalam proses - produksi untuk menghayati dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Law enforcement, penegasan kepada manajemen atau buruh, yang dimaksudkan untuk mengadakan tindakan preventif dan represif sehingga tindakan mereka tidak bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila.

Sejalan dengan itu, Andi Hamzah (ed, 1990: 149-150), mengemukakan bahwa:

Untuk memasyarakatkan hubungan industrial Pancasila sehingga betul-betul menjadi sikap dan pola laku dalam ta-

ta pergaulan diperusahaan. Tidak cukup hanya melalui pendidikan, penataran dan penyuluhan saja, akan tetapi perlu dibarengi dengan penerapan sarana-sarana yang menunjang dalam perusahaan.

Selanjutnya menurut beliau, bahwa sarana-sarana yang menunjang pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila adalah:

1. Lembaga kerja sama bipartite, yang terdiri dari wakil pekerja dan wakil pengusaha, fungsinya sebagai wadah komunikasi, konsultasi dan musyawarah.
2. Lembaga kerja sama tripartite, yang terdiri dari unsur pemerintah, pekerja/ serikat pekerja, pengusaha. Fungsinya sebagai sarana konsultasi, komunikasi dan mempersatukan konsep, sikap dan rencana untuk mengantisipasi masalah ketenaga kerjaan.
3. Kesepakatan kerja bersama, yang dilaksanakan oleh buruh/serikat buruh yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dan pengusaha/ organisasi pengusaha, untuk menentukan syarat-syarat kerja.

Penerapan Hubungan Industrial Pancasila pada perusahaan swasta, bukan saja memberikan perlindungan kepada pekerja, tetapi juga memberi keuntungan kepada perusahaan yang mengarah kepada kemajuan dimasa mendatang, oleh karena melalui Hubungan Industrial Pancasila diharapkan pengusaha dapat menciptakan ketenangan bekerja, dengan demikian peningkatan produktivitas dari pihak pekerja dapat terwujud. Oleh karena itu Sinungan Muchdarsyah (1987: 93) mengatakan bahwa:

Peningkatan produktivitas yang paling baik adalah yang dilakukan bersama oleh serikat buruh dan pengusaha yang didasari oleh rasa saling percaya, hubungan industrial - yang diwarnai semangat persaudaraan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, aman, penuh gairah, dan disiplin tinggi, kesemuanya akan mendorong produktivitas kerja yang tinggi yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan buruh.

Untuk dapat mewujudkan segala apa yang diuraikan diatas, diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional, gotong royong, toleransi, terbuka dan pengendalian diri, selain itu diperlukan pula sikap mental, dimana pelaku dalam Hubungan Industrial Pancasila bersikap sebagai teman seperjuangan, hormat menghormati, saling mengerti kedudukan masing-masing dan memahami hak dan kewajiban masing-masing dalam proses produksi.

BUSUWA



2.3. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Telah dikemukakan pada sub bab yang lalu, bahwa konsekuensi logis sehingga pekerja bekerja kepada pengusaha adalah untuk memperoleh upah, yang kemudian akan dipergunakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Pemberian upah oleh pengusaha kepada pekerja, hendaknya memperhatikan batas-batas kewajaran, artinya upah yang diterima pekerja sebanding dengan hasil kerja atau tenaga dan jasa yang telah dikeluarkan untuk menangani pekerjaannya, olehnya itu perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kondisi atau keadaan pekerja termasuk kondisi keluarganya.
2. Tingkat kemampuan atau keterampilan dan profesionalis yang dimiliki oleh pekerja.
3. Perbandingan antar pencari kerja dan lapangan kerja yang tersedia.
4. Kondisi dan kemampuan perusahaan.
5. Produk-produk hukum yang mengatur bidang ketenaga kerjaan.

Dengan melihat hal-hal yang mempengaruhi tingkat penentuan upah yang wajar, maka akan terlihat bahwa antara pekerja, pengusaha dan pemerintah diperlukan kerja sama dalam menangani mekanisme kehidupan perusahaan, khususnya dalam pembayaran upah kepada pekerja. Untuk itu dalam penetapan upah diusahakan untuk mengacu pada karakteristik upah yang baik. Adapun karakteristik upah yang baik yang dikemukakan oleh G. Karta

Sapoetra (et al 1990: 104-105) adalah:

1. Upah harus menjamin upah minimum, yang dimaksudkan untuk menghindari menurunnya gairah kerja para pekerja karena teringat kepada keluarganya yang harus dihidupinya.
2. Upah yang ditetapkan disetujui oleh pekerja.
3. Pemberian upah tercermin dari kemampuan dan kemajuan pekerja.
4. Perincian upah sederhana dan dapat dimengerti oleh pekerja.
5. Upah tidak terlalu melibatkan biaya yang tidak langsung.
6. Upah harus sesuai dengan tuntutan kebutuhan buruh.
7. Upah dapat memotivasi peningkatan kualitas dan kuantitas - produksi.
8. Upah dan insentif dibayarkan bersama-sama sehingga penggunaannya dapat direncanakan oleh pekerja.
9. Upah harus mencerminkan rasa keadilan dan perikemanusiaan.
10. Manajemen yang baik, artinya upah tidak terlalu dipengaruhi oleh penawaran tenaga kerja.

Karakteristik upah yang baik ini, perlu diperhatikan khususnya dalam mekanisme penetapan upah minimum.

Dalam membicarakan mekanisme penetapan upah minimum, maka pembicaraan tidak akan terlepas dari subjek kompeten yang berperan dalam penetapan upah minimum. Adapun pihak-pihak yang berperan itu adalah:

1. Kepala Kanwil Departemen Tenaga Kerja setempat.

2. Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) atau Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN).
3. Gubernur Kepala Daerah Tingkat I setempat.
4. Menteri Tenaga Kerja RI.
5. Pihak pengusaha.
6. Buruh beserta serikat buruhnya.

Sebagai langkah awal, Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) mempertimbangkan serta menetapkan daftar urutan prioritas sektor/ sub sektor yang akan diusulkan penetapan upah minimumnya, sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan didaerahnya. Untuk itu Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) harus memperhatikan:

1. Nilai kebutuhan fisik minimum.
2. Indeks harga konsumen.
3. Tingkat upah minimum didaerah yang bersangkutan.
4. Kelangsungan dan perkembangan perusahaan.
5. Tingkat perkembangan regional atau nasional.
6. Perluasan kesempatan kerja (DPPN 1990:172).

Didalam usaha menetapkan daftar urutan prioritas, jika masih dianggap perlu adabainya Dewan Penelitian Pengupahan - Daerah mengadakan konsultasi kepada:

1. Bappeda setempat
2. Pengurus Apindo tingkat satu.
3. Dewan Perwakilan Daerah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Setelah Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) menetapkan daftar urutan prioritas, kemudian disampaikan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja untuk selanjutnya mengadakan survey pengupahan pada sektor/ sub sektor, yaitu mengumpulkan data pengupahan untuk bahan pertimbangan guna merumuskan usul penetapan upah minimum pada sektor/ sub sektor tersebut.

Oleh karena terbatasnya dana, maka survey dilakukan secara sample yang terpilih, survey diarahkan kepada perusahaan yang dapat memberikan gambaran tentang tingkat upah yang berlaku. Untuk itu survey dilakukan terhadap perusahaan-perusahaan yang tergolong kuat dari sektor/ sub sektor yang bersangkutan. Perhitungan dari perbandingan perusahaan-perusahaan itu adalah $\frac{1}{3}$ (seper tiga) dari jumlah sample. Pembagian golongan perusahaan itu didasarkan pada kemampuan keuangannya dan ukuran tingkat upah yang dibayar oleh perusahaan.

Survey dilakukan terhadap perusahaan dan beberapa orang pekerja untuk memeriksa kebenaran data dari perusahaan tersebut. Pengambilan data harus dilakukan secara terperinci dan sample yang disurvey adalah pekerja pada tingkat jabatan yang sama untuk dianggap sama.

Selanjutnya data yang diperoleh disortir, diolah dan disusun dalam bentuk risalah atau laporan sektor per sektor atau per subsektor yang telah diakumulatif dan ditabulasi beserta

hasil analisa dari data tersebut sedemikian rupa agar mudah di baca. Hasil survey tersebut disampaikan kepada Dewan Penelitian Pengupahan Daerah beserta saran-saran yang dianggap perlu sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan tingkat upah minimum yang akan diusulkan.

Jika Dewan Penelitian Pengupahan Daerah menganggap bahwa upah minimum yang akan diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja belum lengkap, maka terlebih dahulu dapat dikonsultasikan kepada:

1. Gubernur Kepala Daerah Tingkat I atau wakilnya/ stafnya - yang berwenang.
2. Bappeda setempat.
3. Kepala Kantor Wilayah Departemen/ Ditjen atau Kepala Dinas yang tugasnya membidangi sektor/ sub sektor. Misalnya, dengan Kakanwil Departemen Pertambangan untuk sektor pertambangan. Jika masih dipandang perlu dapat diadakan konsultasi dengan Asosiasi perusahaan sejenis.

Dalam merumuskan dan memutuskan usul penetapan upah minimum harus senantiasa berpegang pada suatu ketentuan yang mempunyai dua segi yaitu:

1. Disatu pihak upah minimum yang diusulkan, harus memberikan manfaat untuk perbaikan taraf hidup pekerja, terutama kaum pekerja yang menerima upah yang amat rendah.
2. Dipihak lain tingkat upah minimum tersebut, tidak boleh sam-

pai berakibat membahayakan kelangsungan hidup perusahaan di sektor/ sub sektor yang bersangkutan, terutama perusahaan yang tergolong kecil dan kurang mampu.

Jika penetapan itu dipandang sempurna, kemudian diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Gubernur Kepala Daerah Tingkat I untuk memperoleh surat rekomendasi, kecuali jika beliau berhalangan untuk waktu yang relatif lama.

Tata cara pengajuan usul penetapan upah minimum, tidak perlu harus serentak mengenai sektor/ sub sektor. Tetapi sebaiknya diajukan sektor/ sub sektor demi sektor/ sub sektor, sedapat mungkin menurut daftar urutan prioritas dalam arti bahwa setelah sektor/ sub sektor diajukan pengusulannya, sementara itu Dewan Penelitian Pengupahan Daerah memproses data untuk bahan pengusulan penetapan upah minimum sektor lainnya.

Kemudian setelah upah minimum telah memperoleh ketetapan dari Menteri Tenaga Kerja, maka Dewan Penelitian Pengupahan Daerah dan Kanwil Departemen Tenaga Kerja, mengadakan pengamatan untuk mengetahui pengaruh dan kemungkinan pengaruh yang timbul dari pelaksanaan penetapan upah minimum tersebut. Hasil pengamatan ini sangat penting terutama dalam pengusulan upah minimum berikutnya pada sektor/ sub sektor lainnya.

Sejalan dengan itu, jika telah berlaku selama dua tahun, maka upah minimum harus ditinjau kembali untuk diadakan peningkatan atau penyesuaian, yang kemudian diajukan kepada Menteri

Tenaga Kerja selambat-lambatnya tiga bulan sebelum mulai berlakunya ketentuan upah minimum yang diusulkan tersebut. Jika dalam tenggang waktu tersebut usul penyesuaian tidak ada, maka Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) berwenang untuk mengajukan usul dengan memperhatikan indeks harga konsumen dan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM).

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan upah minimum dilaksanakan oleh pegawai penyidik umumnya dan pegawai pengawas perburuhan, berwenang untuk melakukan pengawasan dan penyidikan atas pelanggaran ketentuan upah minimum.

Adakalanya upah minimum yang telah ditetapkan, tidak dipatuhi oleh karena perusahaan yang bersangkutan belum mampu untuk melaksanakannya. Untuk itu menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-06/ M/BW/ 1989 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/ MEN/1989 memberikan kelonggaran kepada pengusaha untuk mengajukan usul penangguhan pelaksanaan ketentuan upah minimum.

Pengajuan usul ini ditujukan kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Kanwil Departemen Tenaga Kerja untuk perusahaan tunggal, untuk pengusaha yang mempunyai banyak perusahaan dibanyak propinsi, diajukan melalui Dirjen Binawas u.p. Direktur Bina - Pengupahan dan Jaminan Sosial Departemen Tenaga Kerja. Kanwil Departemen Tenaga Kerja setelah menerima usul penangguhan, paling lambat satu minggu harus mengadakan penelitian dan pemba-

hasan dengan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah, demikian pula halnya dengan Direktur Bina Pengupahan dan Jaminan Sosial telah mengadakan penelitian dan konsultasi dengan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, yang selanjutnya dibuatkan surat rekomendasi untuk diajukan ke Menteri Tenaga Kerja.

Selanjutnya menurut Surat Petunjuk Menteri Tenaga Kerja Nomor: B.1141/ M/ BW/ 1989 Tentang Jadwal Penetapan dan Mekanisme Penundaan upah minimum, menyatakan bahwa: Permohonan usul penangguhan harus disertai:

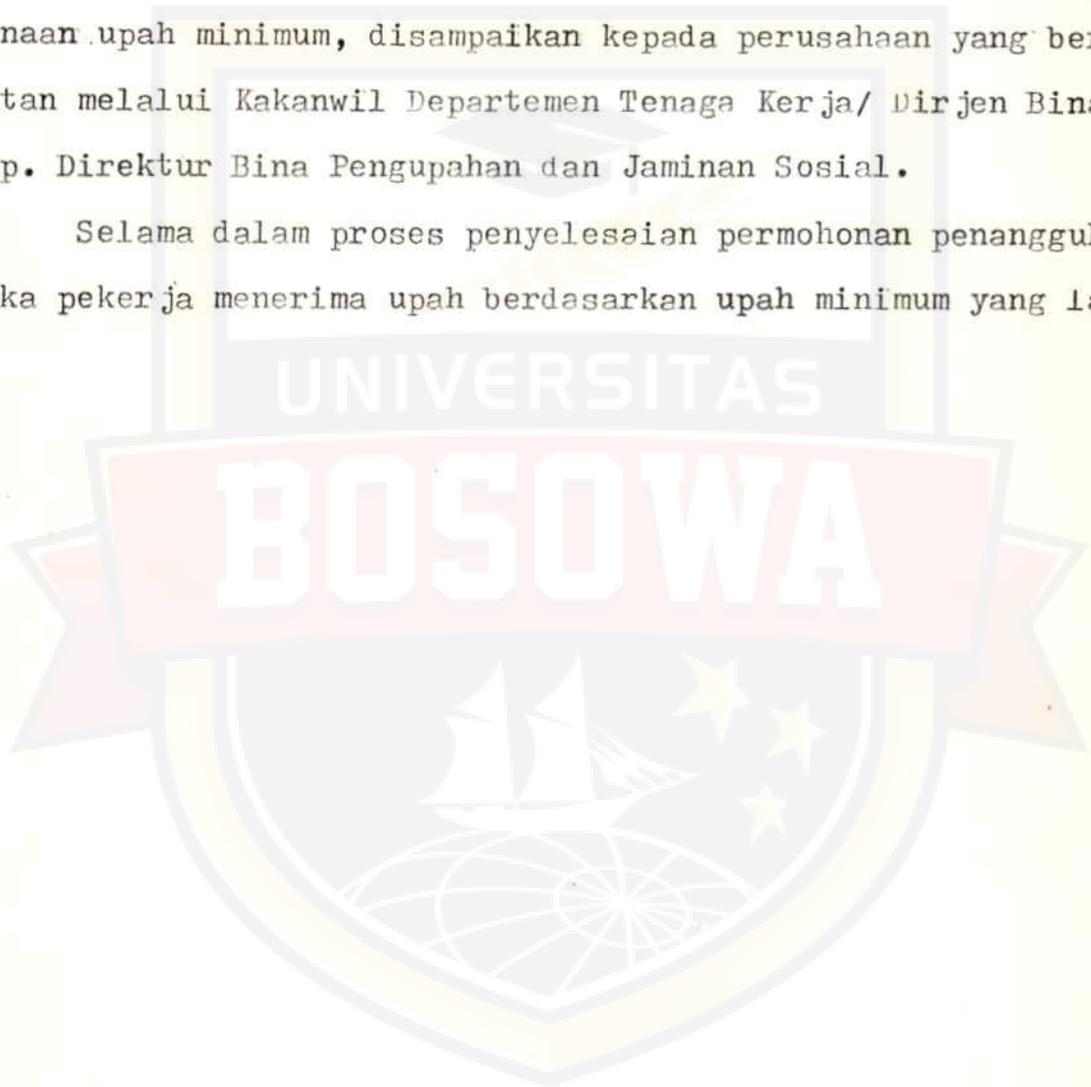
1. Akte pendirian perusahaan.
2. Neraca keuangan dua tahun terakhir.
3. Perkembangan produksi dan pemasaran selama dua tahun terakhir.
4. Data upah menurut jabatan pekerja.
5. Hasil perundingan secara bipartite.
6. Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan ketentuan upah minimum setelah berakhirnya waktu penangguhan.

Surat rekomendasi yang ada, berisikan pertimbangan-pertimbangan sesuai dengan hasil pembahasan. Menteri Tenaga Kerja setelah menerima usul penangguhan, kemudian mengadakan pembahasan bersama Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, bahkan jika dipandang perlu akan diadakan observasi keperusahaan ataupun meminta bantuan akuntan publik untuk mengadakan pembahasan dengan biaya ditanggung oleh perusahaan.

Jika usul penangguhan ditolak oleh Menteri Tenaga Kerja, maka perusahaan yang bersangkutan berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan upah minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang penangguhan pelaksanaan upah minimum, disampaikan kepada perusahaan yang bersangkutan melalui Kakanwil Departemen Tenaga Kerja/ Dirjen Binawas u.p. Direktur Bina Pengupahan dan Jaminan Sosial.

Selama dalam proses penyelesaian permohonan penangguhan, maka pekerja menerima upah berdasarkan upah minimum yang lama.



2.4. Maksud dan Tujuan Penetapan Upah Minimum.

Kedudukan upah dalam suatu hubungan perburuhan merupakan hal yang sangat esensial, sangat vital untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Bertitik tolak dari pandangan ini, tidak dilupakan bahwa seorang pekerja adalah manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sudah sewajarnya jika pekerja memperoleh penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.

Upah pada hakekatnya mempunyai arti yang berbeda-beda baik bagi majikan maupun bagi pekerja dan organisasi pekerja. Bagi majikan atau pengusaha upah merupakan biaya produksi yang harus ditekan serendah mungkin agar hasil produksi jika dilemparkan kepasar, dapat dijangkau oleh masyarakat sebab harganya murah. Untuk itu keuntungan yang diperoleh akan lebih tinggi.

Sedang upah bagi pekerja, merupakan sejumlah uang yang diterima untuk dipergunakan membeli barang-barang kebutuhan hidup. Upah bagi organisasi pekerja, merupakan objek yang sangat diperhatikan untuk dirundingkan dengan majikan agar dapat dinaikkan.

Berdasarkan pengertian upah yang berbeda-beda, yang tendensinya menguntungkan masing-masing pihak tanpa mempedulikan keberadaan pihak yang lain, maka perlu dikemukakan maksud ditetapkan upah minimum.

Adapun maksud penetapan upah minimum adalah:

1. Untuk dijadikan landasan pokok terhadap jumlah upah terendah yang harus dipatuhi oleh pengusaha.
2. Untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya dalam penentuan upah minimum dimasa yang akan datang.
3. Untuk dijadikan sebagai gambaran tingkat kehidupan pekerja pada sektor/ sub sektor tertentu.
4. Sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja, juga sebagaisalah satu sarana untuk meningkatkan daya beli masyarakat dan meningkatkan bartabat pekerja sebagai penerima upah yang relatif rendah.
5. Sebagai sarana pemerataan pendapatan menuju terciptanya keadilan sosial.

Sejalan dengan itu, menurut Bambang Tricahyo (1983: 37) mengatakan bahwa maksud pemerintah sehingga menetapkan standar upah minimum adalah:

1. Untuk meningkatkan pendapatan masyarakat.
2. Menimbulkan rasa aman kepada pekerja, sehingga mereka diharapkan dapat bekerja lebih giat dan jauh dari ketidak pastian, terutama dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dengan melihat maksud diatas, penulis berpendapat bahwa dengan adanya penghargaan terhadap tenaga atau jasa yang dipergunakan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya melalui pemberian upah yang layak, maka pekerja tidak akan kehilangan kon-

sentrasinya dalam bekerja, oleh karena upah yang diterimanya dapat mencukupi kebutuhan hidupnya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Dengan demikian akan dapat dihindari penanganan pekerjaan yang kurang bermutu, tetapi akan dapat memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dalam kondisi yang demikian, tidak mustahil tujuan yang ingin dicapai dalam penetapan upah minimum dapat diwujudkan. Adapun tujuan dari penetapan upah minimum adalah:

1. Untuk mencegah merosotnya terus menerus tingkat upah terendah.
2. Melindungi dan menolong kaum lemah, yang memang memerlukan perlindungan dan pertolongan dengan tidak merugikan pihak lain.
3. Merealisasikan kebijaksanaan pokok dari pemerintah untuk pemerataan pendapatan.

Sejalan dengan itu, tujuan penetapan upah minimum menurut G. Karta Sapoetra (et al 1990: 101) adalah:

1. Menonjolkan arti dan peranan buruh sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
2. Melindungi kelompok pekerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara mareril kurang memuaskan.
3. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.

4. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Yang penting dalam pengupahan minimum ini adalah hendaknya pihak pengusaha dan pihak pekerja sama-sama merasa puas . Pihak pengusaha merasa puas dengan mengeluarkan sejumlah besar modal yang dimilikinya, untuk dipergunakan sebagai pembayaran upah pekerja. Oleh karena itu pihak pekerja seharusnya mampu mengimbangi dengan meningkatkan kegairahan kerja , kedisiplinan, tanggung jawab yang tinggi dalam penanganan pekerjaan. Sebaliknya pihak pekerja merasa puas karena pihak pengusaha memperhatikan nasib hidupnya, yaitu pemberian upah yang wajar. Kesemuanya ini merupakan penjabaran dari Hubungan Industrial Pancasila yang memiliki nilai-nilai luhur dalam mengarahkan pembangunan perburuhan dimasa yang akan datang.

BAB 3

PELAKSANAAN PENGUPAHAN MINIMUM PADA PERUSAHAAN SWASTA DI UJUNG PANDANG

3.1. Penetapan Upah Minimum dan Perwujudannya Pada Perusahaan Swasta Di Ujung Pandang.

Motivasi utama yang menyebabkan pihak pekerja bekerja pada suatu perusahaan, adalah untuk memperoleh upah sebagai sarana dalam pemenuhan kebutuhan hidup, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga yang menjadi tanggungannya. Kedudukan upah sebagai alat untuk mempertahankan hidup, adalah suatu hal yang sangat penting terutama bagi pihak pekerja. Betapa tidak, upah telah dijadikan penentu dalam kehidupan pekerja, juga sebagai penentu terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu dalam menentukan tingkat upah, pemerintah sangat berhati-hati untuk menetapkan besarnya upah minimum yang harus menjadi pedoman/ standar bagi pengusaha untuk menetapkan besarnya upah minimum.

Penetapan upah minimum di Ujung Pandang, melalui beberapa tahap, yang dimulai dengan penetapan daftar urutan prioritas oleh Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) Propinsi Sulawesi Selatan berdasarkan sektor/ sub sektor yang akan diusulkan upah minimumnya. Kemudian disampaikan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja untuk menunjuk beberapa personal yang tergabung dalam suatu tim untuk mengadakan survey pe-

ngupahan pada sektor/ sub sektor yang telah ditetapkan. Oleh karena dana yang tersedia sangat terbatas, maka survey hanya dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan yang dipandang mampu untuk memberikan gambaran tingkat upah yang berlaku pada perusahaan yang ada di Ujung Pandang. Dibawah ini terdapat lima perusahaan yang dijadikan sample dalam memperoleh gambaran tingkat upah.

TABEL I
UPAH YANG BERLAKU

NO	Perusahaan/ Alamat	Jumlah Upah	
		Per Hari	' ' Per Bulan
1.	CV. Sinar Utama Jl. Sulawesi No.81	Rp.1.500 terendah ".3.500 tertinggi	Rp.75.000 terendah ".350.000 tertinggi
2.	PT. Katingan Tim- ber. Jl.Ir. Soetami	".1.350 terendah ".3.250 tertinggi	".60.000 terendah ".1.000.000 ter- tinggi
3.	PT. Karya Harapan Jl. Timor No.95	".1.400 terendah ".2.000 tertinggi	". - ". -
4.	PT. Karya Triagung Permai Jl. Tinumbu No.49	".1.750 terendah ".3.000 tertinggi	".110.000 terendah ".425.000 tertinggi
5.	UD. Maha Putra Jl. Bandang No.33	".2.500 terendah ".6.000 tertinggi	".55.000 terendah ".250.000 tertinggi

Sumber data: Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan.

Dengan memperhatikan tabel di atas, akan terlihat bahwa

upah yang berlaku di kelima perusahaan, yang keseluruhannya berada pada sektor industri, sangat bervariasi. Upah harian tertinggi adalah yang berlaku pada UD. Maha Putra yang berada pada sektor Industri perbengkelan, yaitu Rp.2.500 per hari, sedangkan upah minimum yang berlaku pada sektor industri perbengkelan adalah Rp.1.250 per hari. Hal ini memperlihatkan adanya peningkatan 100% dari upah minimum.

Disamping itu upah harian terendah yang berlaku pada PT. Katingan Timber, yaitu Rp.1.350 per hari, sedangkan upah minimum yang berlaku sub sektor industri kayu lapis adalah Rp.1.350 per hari. Dengan demikian terdapat kesesuaian. Olehnya itu dapat dikatakan bahwa keseluruhan perusahaan diatas, telah melaksanakan ketentuan upah minimum. Namun jika hal ini dihubungkan dengan tingkat Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM), akan terlihat adanya ketimpangan oleh karena upah minimum masih rendah dibanding dengan Kebutuhan Hidup Fisik Minimum.

Suatu hal yang perlu diperhatikan ialah banyaknya pekerja yang diserapkan oleh sektor industri, sebagai mana yang terlihat pada tabel dibawah ini.

TABEL II

JUMLAH PERUSAHAAN DAN JUMLAH TENAGA KERJA PERSEKTOR
Januari s/d Juni 1990

TABEL II
JUMLAH PERUSAHAAN DAN JUMLAH TENAGA KERJA PERSEKTOR
Januari s/d Jini 1990

S e k t o r	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja			
		WNI		WNA	
		L	P	L	P
Pertanian, peternakan, perkebunan, perburuhan perikanan	3	69	5	1	-
Pertambangan dan peng- galian	4	147	-	-	-
Industri pengolahan	31	806	319	5	-
Listrik, gas dan air	11	56	6	-	-
Bangunan	17	458	8	-	-
Perdagangan besar, ru- mah makan dan hotel	81	492	203	9	6
Angkutan perdagangan dan Komunikasi	8	385	3	-	-
Keuangan, asuransi, usaha persewahan ta- nah dan jasa perusa- haan	9	172	48	-	-
Jasa kemasyarakatan, sosial uan perorang- an	19	183	73	1	1
J u m l a h	183	2.767	633	16	7

Sumber data: Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan. Tanggal 12 Desember 1990.

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa perusahaan yang paling banyak menampung tenaga kerja adalah sektor industri, pengolahan yang terdiri atas 31 perusahaan dengan jumlah pekerja 1.130 orang, hal ini menandakan bahwa sektor industri, yang ada di Ujung Pandang semakin berkembang. Dengan demikian memberi kesempatan kepada kaum pekerja/ calon pekerja untuk memperoleh pekerjaan. Dari 183 perusahaan yang terdiri dari sembilan sektor hanya dipilih lima perusahaan yang berada dalam kategori/ sektor industri yang dijadikan sasaran penelitian, untuk mengetahui pelaksanaan pengupahan minimum. Hal ini didasarkan pertimbangan bahwa sektor industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja.

Disamping itu penetapan upah minimum sebelum diperlakukan maka terlebih dahulu akan diusulkan kepada Menteri Tenaga Kerja yang mempertimbangkan jumlah pekerja yang bekerja pada sektor/ sub sektor yang bersangkutan.

Selanjutnya penulis perlu menguraikan secara sepintas lalu mekanisme penetapan upah minimum di Ujung Pandang. Setelah data pengupahan diperoleh, kemudian diadakan wawan cara langsung kepada pekerja untuk mengetahui kebenaran data itu. Kemudian data diolah dalam bentuk laporan dan kemudian disampaikan kepada Dewan Penelitian Pengupahan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Laporan ini harus dapat menggambarkan perbandingan tingkat upah maksimum dan minimum, seperti yang terlihat pa-

da tabel dibawah ini.

TABEL III
PERBANDINGAN UPAH MINIMUM DAN MAKSIMUM PERBULAN
TAHUN 1990

NO	Bulan	Sektor/ sub sektor	Minimum	Maksimum
1	Januari	- Pertanian, perkebunan.	Rp. 34.000	Rp. 744.631
		- Peternakan, perikanan, perburuhan	" .183.617	" .1.223.495
	s/d	- Pertambangan dan industri	" .35.000	" .1.000.000
		- Listrik, gas dan air	" .37.500	" .1.175.500
	M e i	- Bangunan	" .42.305	" .307.000
		- Perdagangan	" .30.000	" .885.430
		- Perhubungan	" .30.000	" .175.000
		- J a s a	" .45.000	" .1.174.508
2	J u n i	- Pertanian, perkebunan	" .34.000	" .749.631
		- Peternakan, perikanan, perburuhan	" .183.617	" .1.223.495
		- Pertambangan dan industri	" .35.000	" .1.000.000
		- Listrik, gas dan air	" .37.500	" .1.175.500
		- Bangunan	" .42.305	" .307.000
		- Perdagangan	" .30.000	" .885.430
		- Perhubungan	" .30.000	" .200.000
		- J a s a	" .45.000	" .1.174.508

Sumber data: Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan. Untuk data selanjutnya, bulan juli sampai Desember 1990 belum ditetapkan.

Pada tabel di atas, terlihat bahwa perbandingan upah minimum dan maksimum berpaut sangat jauh, terutama pada sektor/ sub sektor perdagangan . Upah terendah rata-rata yang diterima

pekerja adalah Rp.30.000 per bulan, sedangkan upah maksimum rata-rata Rp.885.000 per bulan. Hal ini menandakan bahwa pada sektor perdagangan, dan sektor-sektor lainnya sesuai dengan tabel diatas, pemerataan upah belum dapat detlaksana. Dengan demikian antara pekerja yang menerima upah terendah dengan pekerja - yang menerima upah tertinggi, terdapat jurang pemisah yang sangat besar terutama jika ditinjau dari segi kesempatan pemenuhan kebutuhan hidup.

c Dalam pengusulan upah minimum kepada Menteri Tenaga Kerja, diusahakan agar kesenjangan penerima upah terendah dengan penerima upah tertinggi janganlah semakin besar. Untuk itu didalam penetapan upah minimum ditahun-tahun mendatang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan fisik minimum atau yang dikenal dengan istilah Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM). Hal ini merupakan sasaran yang ingin dicapai untuk tanun terakhir pelita ke lima yang diusahakan mendekati atau sama denga Kebutuhan Hidup Fisik Minimum.(KHFM) seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

TABEL IV

KEBUTUHAN HIDUP FISIK MINIMUM PEKERJA LAJANG

Daerah/ kotamadya : Ujung Pandang
Untuk bulan : November 1990

TABEL IV

KEBUTUHAN HIDUP FISIK MINIMUM PEKERJA LAJANG

Daerah/ Kotamadya: Ujung Pandang

Propinsi : Sulawesi Selatan

Untuk bulan : November 1990

NO	Bahan-bahan	Keperluan Perbulan	Harga satuan (Rp)	Nilai (Rp)
I MAKANAN DAN MINUMAN				
1.	Beras kualitas sedang	12,6 kg	425	5.355
2.	Daging sapi (tetelan)	0,75 kg	4.000	3.000
3.	Ikan segar	0,9 kg	1.000	900
4.	Ikan teri (kw.sedang)	1 kg	3.000	3.000
5.	Sayur-sayuran	6 kg	150	900
6.	Buah-buahan	7,5 kg	500	3.750
7.	Kacang kedele	3 kg	1.250	3.750
8.	Ubi rambat	10,8 kg	300	3.240
9.	Minyak kelapa	0,8 kg	1.000	800
10.	Cabe merah	0,5 kg	3.000	1.500
11.	Bawang merah	0,8 kg	800	640
12.	Kemiri kupas	0,8 kg	3.000	2.400
13.	Kelapa kupas	1,5 kg	400	600
14.	Gula pasir/ merah	1,5 kg	1.100	1.650
15.	Garam	0,5 kg	150	75
16.	Teh (kw.sedang)	0,3 kg	750	225
17.	Kopi bubuk (kw.sedang)	0,3 kg	4.000	1.200
II BAHAN BAKAR/ PENERANGAN/ PENYEDUH				
18.	Kayu bakar/ minyak tanah	20 ikat/ 10 Liter	250	2.500
19.	Minyak tanah untuk penerangan	10 botol	133,33	1.333
20.	Lampu tempel	2/12 buan	1.250	208,34
21.	Air minum (masak)	20 liter/ 10 kaleng	200	2.000
III PERUMAHAN/ ALAT DAPUR				

22. Sewa kontrak rumah sederhana setahun dipinggir kota	1 bulan	Rp.300.000	Rp.25.000
23. Dipan ukuran kecil	1/36 buah	65.000	1.805,56
24. Tikar pandan ukuran sedang	1/12 hel.	1.000	83,33
25. Bantal	1/24 buah	2.500	104,17
26. Piring makan	2/12 buah	4.500	750
27. Gelas minum	2/14 buah	4.500	375
28. Ceret aluminium	1/24 buah	2.500	104,17
29. Periuk aluminium	1/24 buah	3.000	125
30. Wajan aluminium	1/24 buah	3.000	125
31. Panci aluminium (uk.sedang)	1/24 buah	2.000	83,33

IV PAKAIAN

32. Tetoron bahan celana	6,5 meter	3.000	19.500
33. Kemeja tangan pendek (kw.sedang)	2/12 ptg	7.500	1.250
34. Baju kaos oblong	2/12 ptg	3.000	500
35. Kain sarung(kw.sedang)	1/12 hel	5.000	416,67
36. Celana dalam putih	2/12 ptg	1.750	291,67
37. Peci hitam (kw.sedang)	1/12 buah	3.000	250
38. Handuk (kw.sedang)	1/12 buah	4.500	275
39. Sepatu (kw.murah)	1/12 psg	15.000	1.250
40. Sandal (jepit/karet)	1/12 psg	9.600	800
41. Sabun cuci (kw.sedang)	1,5 btg	300	450
J u m l a h			90.865,24

V LAIN-LAIN

42. Transport			
43. Rekreasi	15% dari jumlah		14.084,11
44. Obat-obatan			
J u m l a h			104.949,35

Sumber data: Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan.

Pada tabel di atas, terlihat adanya kesenjangan antara upah minimum dengan Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM) pekerja lajang, oleh karena upah minimum berada dibawah dari -

Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM) pekerja lajang. Namun demikian agar pekerja tetap dapat mempertahankan hidupnya, maka pekerja dapat mengorbankan kebutuhan lainnya untuk dapat mencukupi kebutuhan primernya. Hal ini dapat dilihat dari nilai kebutuhan bahan makanan yang diperlukan pekerja tidak mencukupi, maka nilai kebutuhan pakaian dapat dipakai untuk mencukupi kebutuhan makanan.

Sejalan dengan perkembangan kemajuan, kebutuhan pekerja juga semakin bertambah, hal ini dapat berpengaruh terhadap pekerja yang telah berkeluarga. Untuk mengetahui perimbangan kebutuhan pokok pekerja, dapat digambarkan pada tabel dibawah ini.

TABEL V

KEBUTUHAN HIDUP FISIK MINIMUM PEKERJA BERKELUARGA
DAN DUA ANAK

Daerah/ Kotamadya: Ujung Pandang
Propinsi : Sulawesi Selatan
Untuk bulan : November 1990

NO	Bahan-bahan	Keperluan Perbulan	Harga satuan (Rp)	Nilai (Rp)
I	MAKANAN DAN MINUMAN			
1.	Beras kwalitet sedang	37 kg	425	15.937,50
2.	Daging sapi (tetelan)	3 kg	4.000	12.000
3.	Ikan segar	1,8 kg	1.000	1.800
4.	Ikan teri (kw. sedang)	1,8 kg	3.000	5.400
5.	Sayur-sayuran	24 kg	150	3.600
6.	Buah-buahan	30 kg	500	15.000
7.	Kacang kedelei (kacang kacangan)	9 kg	1.250	11.250
8.	Ubi rambat	1,5 kg	300	450

9. Minyak kelapa	1,2 kg	1.000	1.200
10. Bawang merah	3,75 kg	800	3.000
11. Cabe merah	0,9 kg	3.000	2.700
12. Kemiri kupas	1,8 kg	3.000	5.400
13. Kelapa kupas	2,8 kg	400	1.220
14. Gula pasir/ merah	4,8 kg	1.100	5.280
15. Garam rakyat	1,2 kg	150	180
16. Ten (kw.sedang)	1 kg	750	750
17. Kopi bubuk (kw.sedang)	0,6 kg	4.000	2.400

II BAHAN BAKAR/ PENERANGAN/ PENYEDUH

18. Kayu bakar/ minyak tanah	40 ikat/ 20 liter	250	5.000
19. Minyak tanah untuk penerangan	10 botol	133,33	1.333
20. Lampu tempel	2/12 buah	1.250	808,33
21. Air minum	10 kaleng/ 200 liter	200	2.000

III PERUMAHAN/ ALAT DAPUR

22. Sewa kontrak rumah (setahun) sederhana non permanen dipinggir kota	1 bulan	300.000	25.000
23. Dipan ukuran besar (kw.murah)	1/36 buah	75.000	2.083,33
24. Tikar pandan ukuran sedang	2/24 buah	1.000	333,33
25. Bantal (kw.murah)	4/24 buah	2.500	416,67
26. Piring makan (kw.murah)	4/12 buah	4.500	1.500
27. Gelas minum (kw.murah)	4/12 buah	4.500	1.500
28. Ceret aluminium (kw.-murah)	1/24 buah	3.000	125
29. Periuk aluminium (kw.-sedang)	1/24 buah	3.000	125
30. Wajan aluminium (kw.sedang)	1/24 buah	3.000	125
31. Panci aluminium (kw.sedang)	2/24 buah	9.000	750
32. Sendok/ garpu (kw.murah)	1/12 buah	3.000	250

IV PAKAIAN

33. Tetoron bahan celana	6,5 meter	3.000	19.500
34. Kemeja tangan pendek (kw.sedang)	2/12 ptg	7.500	1.250

35. Baju kaos oblong	2/12 lbr	3.000	19.500
36. Kain sarung (kw.murah)	1/12 helai	5.000	416,67
37. Celana dalam putih	2/12 lbr	1.750	291,67
38. Peci hitam (kw.murah)	1/12 buah	3.000	250
39. Handuk (kw.murah)	1/12 buah	4.500	375
40. Sepatu (kw.murah)	1/12 psg	15.000	1.250
41. Sandal (jepit/karet)	1/12 psg	9.600	800
42. Sabun cuci	4,5 btg	300	1.350

J u m l a h 154.800,5

V LAIN-LAIN

43. Transport			
44. Rekreasi	15% dari jumlah		23.994,1
45. Obat-obatan			

J u m l a h 178.794,6

Sumber data: Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan.

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat Kebutuhan Hidup Fisik minimum pekerja dengan dua orang anak, lebih besar dibanding dengan tingkat Kebutuhan Hidup Fisik Minimum pekerja lajang. Hal ini terlihat pada pertambahan biaya yang diperlukan oleh pekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Disamping itu terlihat pula adanya kesenjangan antara upah minimum dengan Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM). Dalam kaitan itu maka ada baiknya dalam penetapan upah minimum juga mempertimbangkan faktor tanggungan dari pihak pekerja dengan maksud bahwa Upah minimum pekerja dapat menciptakan kebutuhan cukup bagi pekerja sesuai dengan Kebutuhan Hidup Fisik Minimum, seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

TABEL VI

KEBUTUHAN HIDUP FISIK MINIMUM PEKERJA BERKELUARGA

DAN TIGA ANAK

Daerah/ Kotamadya: Ujung Pandang

Propinsi : Sulawesi Selatan

Untuk bulan : November 1990

NO	Bahan-bahan	Keperluan perbulan	Harga satuan (Rp)	Nilai (Rp)
I MAKANAN DAN MINUMAN				
1.	Beras kwalitet sedang	45 kg	425	19.125
2.	Daging sapi (tetelan)	4 kg	4.000	16.125
3.	Ikan segar	2,1 kg	1.000	2.100
4.	Ikan teri (kw.sedang)	2,4 kg	3.000	7.200
5.	Sayur-sayuran	30 kg	150	4.250
6.	Buah-buahan	37,5 kg	500	18.750
7.	Kacang kedelei (kacang kacangan)	11,4 kg	1.250	14.250
8.	Ubi rambat	21 kg	300	6.300
9.	Minyak kelapa	2,4 kg	1.000	2.400
10.	Bawang merah	4,5 kg	800	3.600
11.	Cabe merah	1,2 kg	3.000	3.600
12.	Kemiri kupas (pecah)	2,4 kg	3.000	7.200
13.	Kelapa kupas	3 kg	400	1.200
14.	Gula pasir/ merah	6,3 kg	1.100	6.930
15.	Garam rakyat	2,5 kg	150	375
16.	Teh bubuk (kw.sedang)	2,5 kg	750	1.875
17.	Kopi bubuk (kw.sedang)	1 kg	4.000	4.000
II BAHAN BAKAR/ PENERANGAN/ PENYEDUH				
18.	Kayu bakar/ minyak tanah	45 ikat/ 22,5 ltr	250	5.625
19.	Minyak tanah (untuk penerangan)	12 botol	133,33	1.333
20.	Lampu tempel	2/12 buah	1.250	208,33
21.	Air minum	12 kaleng/ 240 ltr	200	2.400
III PERUMAHAN/ ALAT DAPUR				

22. Sewa kontrak rumah (setahun) sederhana dipinggir kota	1 bulan	300.000	25.000
23. Dipan ukuran besar (kw. murah)	2/24 buah	75.000	6.250
24. Tikar pandan ukuran besar	3/6 lbr	1.000	500
25. Bantal (kw.murah)	5/12 buah	2.500	1.041,67
26. Piring makan (kw.murah)	6/12 lusin	4.500	2.250
27. Gelas minum (kw.murah)	5.12 lusin	4.500	1.875
28. Ceret aluminium (kw. sedang)	1/24 buah	4.000	166,67
29. Periuk aluminium (uk besar)	1/36 buah	4.000	111,11
30. Wajan aluminium (uk.be-sar)	1/36 buah	4.000	111,11
31. Panci aluminium (kw.se-dang)	2/24 buah	9.000	750
32. Sendok/ garpu (kw.mu-rah)	1/6 x 4 lusin	4.000	2.666,67

IV PAKAIAN

33. Tetoron bahan celana	1/12 x 6,5 meter	3.000	1.625
34. Kemeja tangan pendek (kw. sedang)	2/12 ptg	7.500	625
35. Baju kaos oblong	2/12 ptg	3.000	500
36. Kain sarung (kw.murah)	1/12 hel	5.000	416,67
37. Celana dalam putih	5/12 lbr	1.750	729,16
38. Peci hitam (kw.murah)	1/12 buah	3.000	250
39. Handuk (kw.murah)	3/12 psg	4.400	1.225
40. Sepatu (kw.murah)	3/12 psg	15.000	3.750
41. Sandal (jepit/karet)	2/12 psg	9.600	800
42. Sabun cuci (kw.murah)	5 batang	300	1.500
43. Kain kebaya (kw.murah)	1/12 x 1,35 meter	3.500	393,75
44. Kain panjang (batik) kw.murah	1/6 lbr	2.500	416,67
45. B H (kw. sedang)	1/6 lbr	2.500	416,67
46. Stagen (kw.murah)	1/24 hel	2.500	104,67
47. Selendang (kw.murah)	1/12 hel	2.500	208,33
48. Pakaian anak tetoron (kw.sedang)	2/12 x 4,5 meter	3.000	2.250

J u m l a h 184.921,48

V LAIN-LAIN

49. Transpotr		
50. Rekreasi	10% dari jumlah	18.492,15
51. Obat-obatan		
J u m l a h		203.413,63

Sumber data: Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan.

Pada tabel di atas, memperlihatkan semakin bertambahnya kebutuhan pekerja yang telah mempunyai tanggungan keluarga. Oleh karena tanggungan semakin banyak membawa konsekwensi biaya hidup juga semakin bertambah. Jika hal ini dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM) pekerja dengan dua orang anak, maka akan ditemukan perbedaan-perbedaan. Hal ini dapat dijumpai pada kebutuhan pakaian dan kebutuhan transportasi, rekreasi, dan pengobatan. Pada kebutuhan pakaian untuk pekerja dengan tiga anak, keperluan isteri sudah diperhitungkan, sedangkan pada pekerja dua orang anak belum. Namun demikian kebutuhan transportasi, rekreasi dan obat-obatan untuk pekerja dengan dua orang anak persentasenya lebih besar yakni 15% dan pada pekerja dengan tiga orang anak persentasenya mencapai 10%.

Kesenjangan antara Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM) dengan upah minimum, secara tidak langsung mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja. Hal ini dapat terjadi oleh karena biaya yang diperlukan oleh pekerja oleh memenuhi kebutuhan hidupnya sangat terbatas. Ini dapat tercermin dari kekurangan biaya untuk memenuhi kebutuhan makanan. Pada Kebutuhan Hidup

Fisik Minimum keperluan pekerja atas zat-zat makanan telah diperhitungkan dengan mengemukakan kualitas dan kuantitas makanan yang dibutuhkan pekerja dalam sebulan. Namun upah minimum masih belum mampu untuk disamakan dengan Kebutuhan Hidup Fisik Minimum, maka dengan sendirinya zat-zat makananpun tidak mencukupi. Hal ini membawa konsekwensi terhadap menurunnya kemampuan kerja pekerja secara optimal. Zat makanan yang paling dibutuhkan adalah zat besi, jika tenaga yang dipergunakan oleh pekerja lebih besar dibanding dengan zat besi yang dikonsumsi, maka pekerja akan merasa mudah letih, tidak mampu bekerja lama, tidak mampu bekerja keras, tidak mampu berkonsentrasi, malas dan tidak energik, tidak kreatif dan kurang bergairah hidup. Hal ini membawa pengaruh yang buruk terhadap perkembangan perusahaan. Untuk itu perlu diperhatikan kebutuhan pekerja, khususnya menu makanan melalui program makanan sehat yang dikenal dengan istilah empat sehat lima sempurna. Namun hal ini hanya dapat terlaksana jika upah yang diterima minimal sama dengan Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM).

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-129/ MEN/ 1988, telah ditetapkan bahwa upah minimum regional untuk Propinsi Sulawesi Selatan adalah Rp.1.000 per hari kerja, selama tujuh jam dalam sehari. Ketentuan ini berlaku selama dua tahun, oleh karena itu pada tanggal 30 November 1990 Dewan Penelitian Pengupahan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan telah meninjau kembali upah minimum regional ini. Berdasarkan kesepa-

katan semua unsur kepengurusan, maka ditentukan bahwa upah minimum regional dinaikkan dari Rp.1.000 menjadi Rp.1.350 per hari kerja. Hal ini menandakan adanya kenaikan 35% atau mencapai 52,6% dari Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM) yaitu Rp.2.565 per hari kerja. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel dibawah ini.

TABEL VII
PENETAPAN UPAH MINIMUM
YANG BERLAKU DI UJUNG PANDANG

NO	Penetapan upah minimum regional sektor/sub sektor	Upah minimum (Rp)	Nomor dan tanggal SK Menaker RI	Tanggal peninjauan kembali
I	REGIONAL	1.000	NO.KEP.1298/ MEN 1988 26 November 1988	30-11-1990
II	INDUSTRI			
	1. Makanan dan minuman	1.100	NO.KEP.524/ MEN/ 1988 29 Januari 1988	31-3-1990
	2. Perbengkelan	1.250	NO.KEP.534/ MEN/ 1988 29 Januari 1988	31-3-1990
	3. Logam	1.500	NO.KEP.894/ MEN/ 1988 9 Juli 1988	1-8-1990
	4. Tegel keramik	1.250	NO.KEP.894/ MEN/ 1988 9 Juli 1988	1-8-1990
	5. Pertukangan kayu penggergajian	1.500	NO.KEP.307/ MEN/ 1988 22 Pebruari 1988	28-2-1990

6. Percetakan dan penjilidan	1.500	NO.KEP.1862/MEN/1988 7 Nove,ber 1988	30-11-1990
7. Kayu lapis	1.350	NO.KEP.749/ MEN/1989 27 Nove,ber 1989	31-12-1990
8. Konveksi	1.600	NO.KEP.177b/MEN/1990 28 Maret 1990	31-3-1990
9. Pabrik minyak kelapa	1.400	NO.KEP.312/ MEN/1990 27 Juni 1990	31-6-1990
10. Pabrik mie	1.200	NO.KEP.313/ MEN/1990 29 Juni 1990	31-6-1990
III KONSTRUKSI	1.500	NO.KEP.894/ MEN/1988 9 Juli 1988	31-8-1990
IV PERDAGANGAN (niaga, bank, asuransi)			
1. Perdagangan umum	1.100	NO.KEP.534/ MEN/1988 29 Januari 1988	31-3-1990
2. Perdagangan besar farmasi	2.250	NO.KEP.749/ MEN/1989 27 November 1989	31-12-1991
3. Pompa bensin	1.500	NO.KEP.307/ MEN/1988 22 Februari 1988	28-2-1990
4. Toko supermarket	1.500	NO.KEP.896/ MEN/1988 9 Jili 1988	31-8-1990
5. Apotik/ penjual obat	1.500	NO.KEP.894/ MEN/1988 9 Juli 1988	31-8-1990
6. Bank	2.000	NO.KEP.1298/MEN/1988 26 November 1988	30-11-1990

7. Foto/ foto kopi	1.250	NO.KEP.117b/ MEN/ 1990 28 Maret 1990	31-3-1992
8. Sortasi	1.200	NO.KEP.174/ MEN/ 1990 28 Maret 1990	31-3-1992

V ANGKUTAN

1. Angkutan darat	1.400	NO.KEP.749/ MEN/ 1989 27 November 1989	31-12-1991
2. Angkutan laut	2.000	NO.KEP.307/ MEN/ 1988 22 Februari 1988	28-2-1990

VI JASA

1. Hotel	1.250	NO.KEP.1298/MEN/ 1988 26 November 1988	30-11-1990
2. Travel biro	1.500	NO.KEP.1298/MEN/ 1988 26 November 1988	30-11-1990
3. Restoran/ ruah makan	1.500	NO.KEP.1298/MEN/ 1988 26 November 1988	30-11-1990
4. Bioskop	1.200	NO.KEP.1298/MEN/ 1988 26 November 1988	30-11-1990
5. Rumah sakit/ ru- mah bersalin	1.250	NO.KEP.177b/MEN/ 1988 9 Juli 1988	31-8-1990

Sumber data: Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan.

pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa penetapan upah minimum yang didasarkan pada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja, menunjukkan bahwa pemerintah telah memberikan perhatian ter-

hadap kondisi pengupahan yang berlaku di Ujung Pandang, hal ini diharapkan dengan penetapan upah minimum dapat menciptakan stabilitas didaerah-daerah Tingkat II, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja yang disertai dengan imbalan yang pantas.

Upah minimum yang berlaku sejak tanggal ditetapkannya, sesuai dengan nomor dan tanggal dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja di atas, diberlakukan secara langsung pada setiap perusahaan menurut sektor/ sub sektor masing-masing.

Jika suatu perusahaan termasuk dalam suatu sektor/ sub sektor yang belum memiliki ketentuan upah minimum, maka yang dijadikan patokan dalam menentukan upah minimum berdasarkan pada upah minimum regional, yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-1298/ MEN/ 1988 tanggal 26 November 1988.

Adapun sektor/ sub sektor yang belum memiliki penetapan upah minimumnya, seperti terlihat dalam tabel dibawah ini.

TABEL VIII
SEKTOR/ SUB SEKTOR YANG BELUM DI
TETAPKAN UPAH MINIMUMNYA DI UJUNG PANDANG

NO	S e k t o r	Sub sektor	Ket
1	Pertanian, peternakan, dan perikanan	- Pertanian tanaman pangan (padi, jangung, umbi-umbian)	-

- Ternak besar (kerbau, sapi, kambing, babi) -
 - Ternak unggas (ayam, itik dan burung) -
 - Pemeliharaan ikan darat (ikan air tawar) -
2. Pertambangan, penggalian
- Pertambangan batu bara
 - Pertambangan minyak dan gas bumi
 - Penggalian biji logam
 - Penggalian tanah liat -
 - Batu-batuan dan pasir
 - Penggalian garam
3. Industri
- Pengolahan/ pengawetan daging dan ikan, penggilingan padi, pengolahan minuman (teh, kopi dan sirop pembuatan es dan makanan ternak) -
 - Pakaian jadi dan kulit
 - Kayu dan barang dari kayu (rotan, meubel/alat rumah tangga)
 - Percetakan dan penerbitan (majalah dan surat kabar)
 - Farmasi/ kimia (korek api dan jamu)
 - Barang dari karet, kulit dan plastik
 - Barang galian (tanah liat dan kapur)
 - Barang perhiasan (emas dan perak) -
4. Listrik, gas dan air bangunan dan konstruksi
- Gedung, jalan, jembatan, terowongan, sanitasi (saluran air dan got)

- 5. Perdagangan eceran
 - Jaringan komunikasi
 - Distributor
 - Agen/ penyalur (penjual bahan bangunan)
- 6. Perhubungan angkutan
 - Angkutan penumpang dan angkutan barang (angkutan darat)
 - Angkutan penumpang dan angkutan barang (angkutan laut)
 - Angkutan penumpang dan angkutan barang (angkutan udara)
- 7. Keuangan
 - Lembaga keuangan (bank)
 - Asuransi
 - Usaha persewahan (jual beli tanah, sewa menyewa)
- 8. Jasa
 - Pendidikan (yayasan)
 - Kesejahteraan sosial (panti asuhan)
 - Hiburan dan kebudayaan (panti pijat, pengolahan tempat rekreasi/ tamasya)
 - Salon (pangkas rambut)
 - Konsultan

Sumber data: Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan.

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa ternyata banyak sektor/ sub sektor yang belum mendapat perhatian untuk ditetapkan upah minimumnya, sementara sektor/ sub sektor di atas, juga banyak menyerap tenaga kerja. Dengan demikian dapat dian-

tisipasi bahwa pekerja yang ada pada sektor diatas, belum mendapat perlindungan sebagai mana mestinya. Akibat yang terjadi adalah pihak pengusaha, akan cenderung memupuk keuntungan dengan memberikan upah kepada pekerjanya pada standar yang sangat minim dengan menggunakan standar upah yang ditentukannya sendiri, sehingga akan timbul ketidakadilan oleh karena tenaga dan atau jasa yang digunakan untuk bekerja, tidak sebanding dengan upah yang diterimanya. Untuk itu diperlukan adanya pengawasan dan pemantauan secara kontinyu yang dalam hal ini, dilaksanakan oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja Ujung Pandang sebagai wakil pemerintah.

Jika suatu perusahaan belum mampu melaksanakan ketentuan upah minimum, maka perusahaan yang bersangkutan dapat mengajukan usul penundaan pelaksanaan upah minimum kepada Menteri Tenaga Kerja. Untuk itu Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja meminta bantuan akuntan publik, untuk mengadakan pemeriksaan pembukuan pada perusahaan yang bersangkutan. Penundaan ini diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja paling lama 12 bulan dan setelah jangka waktu tersebut, perusahaan yang bersangkutan telah dipandang mampu untuk melaksanakan upah minimum.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam penetapan upah minimum atau dalam peninjauan kembali ketentuan upah minimum adalah peningkatan produktivitas kerja; keseimbangan antara upah yang diterima oleh pekerja dengan hasil kerja yang dicapai.

Hal ini dimaksudkan untuk mengimbangi laju inflasi.

Langkah-langkah yang ditempuh oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan dalam menerapkan ketentuan upah minimum, adalah dengan memantapkan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) pada setiap perusahaan, juga secara kontinyu diadakan pemantauan baik melalui media massa, masukan-masukan dari lembaga-lembaga, asosiasi-asosiasi dan sumber-sumber lainnya.

Langkah-langkah ini ditempuh oleh karena kebijaksanaan yang menyangkut bidang pengupahan, khususnya upah minimum pelaksanaannya tergantung kepada manusianya. Untuk itu Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan berupaya memasyarakatkan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) melalui langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan sikap mental dan disiplin yang baik. Juga telah dilaksanakan penyuluhan yang memberi motivasi semangat kerja, pembentukan balai latihan kerja yang sarannya memberikan keterampilan, keahlian untuk mencapai profesionalisme yang tinggi. Kesemuanya ini merupakan perangkat lunak yang memberikan arah pertumbuhan pertumbuhan sikap sosial, sikap mental yang baik. Cara lain yang dipergunakan ialah dengan perangganaan perangkat keras, melalui Undang-Undang, pembentukan Lembaga-lembaga, Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD), yang dimaksudkan untuk menjadi wadah dalam pelaksanaan ketentuan upah minimum.

3.2. Peranan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPFD) Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Penetapan Upah Minimum.

Latar belakang sehingga dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Daerah, adalah merupakan konsekwensi dari keberadaan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN), yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Presiden RI Nomor: 58/ 1969. Untuk melaksanakan tugas-tugasnya di daerah, maka dibentuklah Dewan Penelitian Pengupahan Daerah, untuk daerah Tingkat Satu Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 131/ 1970.

Dewan Penelitian Pengupahan Daerah, adalah suatu badan yang berkedudukan dibawah pimpinan taktis Gubernur Kepala Daerah dan bertanggung jawab kepada Menteri Tenaga Kerja. Adapun tugas Dewan Penelitian Pengupahan Daerah adalah:

1. Memberikan pertimbangan-pertimbangan melalui Gubernur Kepala Daerah, disertai dengan rekomendasinya kepada Menteri Tenaga Kerja tentang kebijaksanaan yang perlu diambil mengenai prinsip-prinsip pengupahan daerah, baik untuk jangka pendek maupun untuk jangka panjang.
2. Memperhatikan faktor-faktor ekonomis, sosial dan tenaga kerja di daerah serta perkembangan ekonomi dalam arti yang luas.
3. Melakukan usaha guna mendapatkan keterangan-keterangan atau

data-data tentang soal pengupahan didaerah baik dari instansi maupun dari badan-badan swasta.

Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) Propinsi Sulawesi Selatan, dalam melaksanakan tugasnya membentuk badan-badan yang berjuan untuk membantu dewan, yaitu:

1. Komisi-komisi.
2. Panitia khusus.
3. Sekretaris.

Dalam menetapkan upah minimum di Ujung Pandang, Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) Propinsi Sulawesi Selatan memegang peran yang sangat besar. Oleh karena segala rencana pelaksanaan dan pengawasan ketentuan upah minimum diatur oleh dewan. Pada waktu dewan membuat rencana pengusulan upah minimum, terlebih dahulu membuat daftar urutan prioritas sektor/ sub sektor, yang isinya:

1. Rencana mengenai sektor/ sub sektor yang akan diusulkan upah minimumnya.
2. Rencana pelaksanaan survey sesuai dengan daftar urutan prioritas.
3. Rencana pembahasan baik dalam sidang komisi terlebih dalam sidang pleno.
4. Rencana konsultasi dengan instansi pemerintah dan non pemerintah yang berkaitan dengan sektor/ sub sektor yang akan ditetapkan upah minimumnya.

Dalam mengklasifikasikan jenis usaha/ jabatan yang akan diusulkan upah minimumnya, didasarkan atas:

1. Sektor/ sub sektor yang dianggap dominan di Ujung Pandang, maksudnya adalah usaha yang banyak dan sektor/ sub sektor yang banyak menyerap tenaga kerja dan mempengaruhi tingkat penghasilan masyarakat setempat.
2. Dasar penilaian perkembangan sektor/ sub sektor adalah:
 - 2.1. Dilihat melalui produksi, omset pemasaran dan tingkat harga.
 - 2.2. Prospek perkembangan usaha yang dapat dilihat dari minat investasi pada sektor/ sub sektor atau perluasan usaha yang telah ada.
 - 2.3. Jumlah perusahaan.
3. Kaitan antara sektor/ sub sektor usaha dengan sumber pemasukan pendapatan terbesar dari daerah Sulawesi Selatan.
4. Penetapan upah pada klasifikasi jabatan tertentu yang berpedoman pada klasifikasi jabatan Indonesia.

Survey dilaksanakan pada perusahaan yang telah ditentukan sebagai sample, dengan memperhatikan ratio antara perusahaan besar dan sedang, sedang perusahaan kecil digunakan sebagai bahan pertimbangan. Selain dari hasil survey, juga diperlukan laporan, baik dari lembaga bipartite yang ada di perusahaan, dari pegawai teknis huban syaker maupun dari wajib lapor perusahaan (Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981) yang di-

lampiri daftar pengupahan yang diberikan pada saat wajib lapor dilakukan.

Setelah data diterima dalam bentuk tabulasi hasil survey/laporan, maka tibalah pembahasan dalam sidang. Jika dipandang perlu maka pembahasan dapat dilaksanakan dalam sidang komisi, atau gabungan komisi dengan memperhatikan suara masyarakat tentang hal-hal yang masuk dalam urusan komisi masing-masing dengan jalan memperhatikan harian-harian. Dalam sidang komisi ini dapat mengundang pakar-pakar dalam bidang materi pembahasan. Rapat komisi dibuatkan risalah dari pembicaraan yang dilakukan, sidang ini hanya dilakukan sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan masing-masing komisi dengan memperhatikan:

1. Tahun sidang dewan, yang dilaksanakan sedikitnya tiga kali dalam sebulan.
2. Sewaktu-waktu jika dipandang perlu oleh ketua dewan.
3. Atas permintaan minimal empat anggota dewan.

Jika pembahasan yang akan dibicarakan tidak terlalu penting, maka segera dapat dilaksanakan sidang pleno. dalam sidang ini diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Data dari hasil survey/ laporan.
2. Data pembangian lainnya dari:
 - 2.1. Instansi pemerintah.
 - 2.2. Asosiasi pengusaha.

2.3. Serikat pekerja

2.4. Tingkat upah minimum daerah lain.

2.5. Hasil penilaian lainnya.

Sidang pleno minimal diadakan sekali dalam sebulan, dalam hal ini diperlukan adanya pendekatan dan pertimbangan usul penetapan upah minimum yaitu:

1. Kebutuhan Hidup Fisik Minimum, khususnya dalam tahun terakhir pelita ke lima, diharapkan upah minimum regional sama dengan Kebutuhan Hidup Fisik Minimum.
2. Indeks harga konsumen, dipakai sebagai bahan pertimbangan penetapan upah minimum secara berkala yang didasarkan pada peraturan perusahaan.
3. Tingkat upah minimum didaerah yang bersangkutan dan didaerah yang berdekatan. Yang menjadi patokan adalah tingkat upah rata-rata terkonsentrasi yaitu tingkat upah yang dibayarkan kepada jumlah tenaga kerja yang terbanyak.
4. Kelangsungan dan perkembangan perusahaan, olehnya diadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan sehingga diperoleh gambaran tentang perubahan struktur biaya tenaga kerja terhadap biaya operasi.
5. Tingkat perkembangan perekonomian regional atau nasional.
6. Perluasan kesempatan kerja. Penetapan upah minimum memberikan tingkat upah yang wajar untuk mendorong peningkatan produktivitas yang pada gilirannya memperluas usaha

yang berarti memperluas kesempatan kerja.

Sidang pleno dihadiri oleh segenap unsur anggota Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) Propinsi Sulawesi Selatan yaitu:

1. Unsur dari Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan.
2. Unsur dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).
3. Unsur dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).
4. Unsur dari Kantor Wilayah Departemen Pekerjaan Umum Propinsi Sulawesi Selatan.
5. Unsur dari Kantor Wilayah Departemen Perdagangan Propinsi Sulawesi Selatan.
6. Unsur perguruan tinggi (Universitas Hasanuddin).

Pelaksanaan sidang pleno dibuatkan berita acara tentang pelaksanaannya beserta keputusan yang diambil berdasarkan kata sepakat.

Keberadaan panitia khusus dalam penetapan upah minimum dibentuk jika dianggap perlu untuk melaksanakan tugas - tugas tertentu, yang harus diselesaikan dalam waktu singkat dan atau penyelesaian menyangkut beberapa komisi. Panitia ini bubar jika tugasnya dianggap selesai.

Langkah-langkah yang ditempuh Dewan Penelitian pengupahan Daerah (DPPD) Propinsi Sulawesi Selatan dalam penetapan upah minimum di Ujung Pandang, memperlihatkan peran yang besar

yang harus dilakokkan dalam rangka meningkatkan derajat kehidupan pekerja melalui pemberian upah yang layak, sesuai dengan pergorbanan tenaga atau jasa pekerja didalam memajukan perusahaan, yang pada gilirannya juga berperan untuk memacu pemabngunan di Indonesia.



3.3. Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Dalam Penetapan Upah Minimum.

Serikat pekerja sebagai wakil dari pihak buruh dalam suatu perusahaan, perkembangannya mengalami pasang surut sejalan dengan keadaan politik negara Indonesia. Keberadaan serikat pekerja sebelum kemerdekaan yang dikenal dengan nama Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), ditandai dengan timbulnya perbedaan pendapat antara sesama anggota. Pada satu pihak menghendaki serikat pekerja ini cenderung pada gerakan politik, sedang pihak lainnya menghendaki agar serikat pekerja sebagai gerakan sosial ekonomis. Oleh karena demikian besarnya perbedaan itu, maka tujuan utama serikat pekerja untuk memperbaiki nasib sesuai dengan tuntutan hidup yang layak menjadi terabaikan.

Dalam perkembangan berikutnya, pada zaman kemerdekaan, serikat pekerja Indonesia diperhadapkan pada permasalahan terbatasnya dana, sehingga gerak laju perkembangannya tidak mampu mengejar perkembangan pembangunan.

Pada giliran lain, pada zaman pembangunan. Eksistensi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), memperlihatkan perkembangan yang baik, terutama dalam rangka peningkatan derajat kehidupan pekerja melalui keikutsertaannya didalam penetapan kebijaksanaan upah, khususnya upah minimum.

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) adalah suatu

organisasi yang bersifat permanent, demokratis dan yang dibentuk secara sukarela dari, oleh dan untuk pekerja, untuk memperbaiki perlindungan kepada mereka dan untuk memperbaiki syarat-syarat kerja dengan jalan perlindungan kolektif, serta untuk memperbaiki keadaan penghidupan pekerja, untuk memiliki alat-alat guna menyatakan pendapat kaum pekerja mengenai masalah-masalah yang muncul dalam masyarakat.

Tujuan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia pada pokoknya adalah:

1. Untuk mencapai perbaikan nasib, syarat-syarat kerja dan jaminan sosial yang lebih baik bagi anggota pada khususnya dan pekerja pada umumnya.
2. Ikut membantu menciptakan kesejahteraan umum yang adil dan merata, dengan jalan antara lain menjadi patner dalam pembangunan, khususnya pembangunan sosial ekonomi.

Untuk merealisasikan tujuan ini, maka Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menjadi patner dalam pembangunan, serta menjadi pendorong dalam memajukan perusahaan. Dalam hal ini serikat pekerja ikut aktif membantu mempercepat proses pembangunan, pembaharuan dan modernisasi dengan sikap kritis kreatif, konstruktif dan positif.

Tugas Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sepenuhnya mengarah kepada pembangunan ekonomi dan sosial menuju masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, dengan demikian disamping bertujuan untuk mencapai tujuannya, juga sekaligus

ikut memelopori, memerangi keterbelakangan, kemiskinan, kebodohan dan ketidakadilan sosial.

Untuk itu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai organisasi profesi, berjuang keras untuk memperbaiki nasib pekerja sekaligus mengajukan bentuk-bentuk partisipasinya dalam pembangunan nasional. Upaya menyelenggarakan kebutuhan hidup minimum khususnya di Ujung Pandang, memperlihatkan peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sangat besar, oleh karena dalam menentukan tingkat upah minimum, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) diberikan hak suara untuk mewakili pihak pekerja.

Rencana penetapan upah minimum di Ujung Pandang, yang dilaksanakan oleh Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) Propinsi Sulawesi Selatan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai anggota dewan yang menyalurkan aspirasi pekerja, mempunyai hak untuk mengusulkan kepada ketua dewan tentang sektor/sub sektor untuk ditetapkan upah minimumnya.

Dalam mengadakan survey, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), memiliki peran yang tidak sedikit. Dalam hal ini, harus didapatkan sebanyak mungkin keterangan tentang upah yang berlaku beserta kondisi pekerja yang ada. Kerangan inilah yang digunakan oleh serikat pekerja sebagai bahan pertimbangan pada sidang komisi atau sidang pleno. Sebagai anggota dewan maka jelas tidak dapat ditetapkan secara sepihak saja besarnya upah

minimum, akan tetapi harus memperhatikan pula kepentingan pihak/ anggota dewan lainnya.

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), yang keberadaannya dijamin oleh pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, memiliki kesempatan untuk mengajukan usul penetapan upah minimum yang tinggi kepada dewan, namun demikian anggota dewan yang lain perlu mempertimbangkan dampak yang dapat muncul jika upah minimum pada sektor/ sub sektor yang bersangkutan terlalu tinggi. Jika tahap pembahasan berada pada kondisi demikian, maka akan timbul pertanyaan, apakah upah minimum yang tinggi sebanding dengan tenaga atau jasa yang dipergunakan oleh pekerja untuk bekerja, bagai mana halnya dengan perusahaan. Oleh karena itu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) bertindak hati - hati dalam menyuarakan aspirasi pekerja.

Dalam sidang pleno, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), harus mampu mencegah penetapan upah minimum yang sangat rendah, oleh karena upah yang diharapkan pekerja ternyata tidak dapat mencukupi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya . Sedang pada perusahaan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) juga harus memperhatikan jangan sampai upah minimum mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang mengakibatkan terjadinya pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk mengimbangi pembayaran upah minimum yang tinggi. Untuk itu diusahakan adanya keseimbangan, antara upah yang diterima pekerja dengan hasil pekerjaannya.

Dalam penetapan upah minimum di Ujung Pandang, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) memperlihatkan perkembangan yang cukup pesat, ini dibuktikan dengan terbentuknya unit-unit kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia di perusahaan perusahaan swasta dalam Kotamadya Ujung Pandang. Dengan demikian serikat pekerja memperoleh tanggapan yang positif dari kaum pekerja maupun pihak pengusaha, hal ini membuka kemungkinan, celah besar yang terdapat dalam hubungan antara pengusaha dan pekerjanya dapat diperkecil. Dalam hal ini Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) jembatan penghubung yang memberi peluang adanya komunikasi untuk menyelesaikan masalah yang muncul dengan jalan musyawarah. Hal ini akan menghindari perbuatan atau tindakan secara sendiri-sendiri yang akan menimbulkan masalah yang berlarut-larut dan menimbulkan akibat terganggunya proses produksi.

Dengan adanya Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), segala amanat dan kehendak pekerja akan ditampung dalam wadah organisasi, dengan demikian maka kehendak pihak pekerja akan sampai kepengusaha dengan jalan yang tertib, melalui musyawarah sehingga hasilnya akan bermanfaat bagi kepentingan segenap pekerja yang ada dalam perusahaan.

Dengan melihat pembahasan diatas, terlihat semakin besar peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, bukan saja dalam penetapan

upah minimum, tetapi juga dalam mengarahkan kaum pekerja dalam mekanisme perusahaan akan tercipta loyalitas kerja dan kedisiplinan kerja. Namun demikian sejalan dengan perkembangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), juga terdapat perusahaan swasta di Ujung Pandang belum membentuk unit kerja serikat pekerja, hal ini disebabkan oleh karena:

1. Adanya anggapan dari pihak pengusaha, bahwa dengan adanya serikat pekerja diperusahaannya, adalah merupakan beban perusahaan oleh karena serikat pekerja tidak dianggap sebagai mitra kerja pengusaha, akan tetapi merupakan sederetan tuntutan yang membebani perkembangan perusahaan.
2. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), yang dikaitkan dengan historis, merupakan wadah yang dapat menggerakkan pekerja, yang pada gilirannya akan merongrong perusahaan.
3. Kurang/ tidak tepatnya cara penyampaian informasi kepada pekerja maupun kepada pengusaha tentang pentingnya serikat pekerja. Untuk itu penyampaian informasi jangan terlalu berbelit-belit sehingga kurang difahami oleh pekerja dan pengusaha.

Peran serikat pekerja dalam mengawasi pelaksanaan ketentuan upah minimum, juga sangat besar. Dalam hal ini jika perusahaan tidak mematuhi ketentuan upah minimum, maka serikat pekerja, meminta untuk diadakan perundingan dengan pihak pengusaha, dengan tujuan agar upah yang dibayarkan kepada pekerja-

nya yang selama ini berada dibawah dari tingkat upah minimum ditingkatkan sehingga sesuai dengan upah minmum yang berlaku. Dengan demikian keberadaan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) diperusahaan swasta akan mengurangi perselisihan dengan pihak pengusaha, hal ini membawa konsekwensi bagi pekerja untuk berkonsentrasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dipihak lain pihak pengusaha dapat berkonsentrasi untuk meningkatkan produksi dan kesejahteraan buruhnya. Namun jika jalan ini membawa hasil, maka unit kerja serikat pekerja yang ada pada perusahaan tersebut, dapat melaporkan hal pelanggaran ini kepada penyidik pegawai negeri sipil atau pegawai pengawas perburuhan.

BOSOWA



3.4. Beberapa Analisis Hukum Dalam Praktek.

Pemerintah dengan segenap kemampuannya, telah memberlakukan peraturan-peraturan yang diharapkan agar segala bidang kehidupan dalam pelaksanaan hidup secara bermasyarakat, secara bernegara dapat dilaksanakan setertib-tertibnya, aman, tenang dan damai, tidak ada penekanan, paksaan, pemerkosaan hak dan pemerasan dari manusia yang satu kepada manusia lainnya atau kelompok yang kuat terhadap kelompok yang besar tetapi lemah.

Khusus dibidang ketenaga kerjaan, telah diberlakukan berbagai produk-produk hukum yang bertujuan untuk melindungi pihak pekerja, hal ini berarti bila pelaksanaannya diawasi oleh suatu ahli atau personil-personil yang diberi wewenang untuk itu, yang dapat melakukan kunjungan ketempat kerja pada waktu-waktu tertentu untuk dapat menjalankan tugasnya.

Untuk Kotamadya Ujung Pandang, pengawasan dan pemeriksaan terhadap perusahaan dalam melaksanakan ketentuan upah minimum adalah pegawai pengawas tenaga kerja dan penyidik pegawai negeri sipil yang diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981.

Dalam pelaksanaan tugasnya, selalu mengacu kepada tiga tugas pokoknya yaitu:

1. Memeriksa dan menyelidiki apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan telah ditaati.

2. Memberitahukan kepada pekerja dan pengusaha dalam bentuk penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan untuk memahami dan melaksanakan peraturan yang ada.
3. Menyelidiki apakah sanksi yang ada, dapat menekan pelanggaran ketentuan dalam hukum perburuhan.

Sejalan dengan itu ditentukan pula bahwa sistem pemantauan pelaksanaan upah minimum adalah:

1. Perkembangan jumlah perusahaan yang melaksanakan ketentuan upah minimum.
2. Perusahaan-perusahaan yang belum melaksanakan upah minimum.
3. Dampak pelaksanaan upah minimum terhadap pekerja yang mengacu pada peningkatan produktivitas.

Sebagai manusia maka baik pekerja maupun pengusaha adalah tidak sempurna, sehingga dalam pelaksanaan dijumpai perselisihan-perselisihan antara pengusaha dan pekerja, yang melalaikan atau mengabaikan kewajiban-kewajibannya.

Menurut data yang penulis peroleh dari Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan, bahwa untuk Kotamadya Ujung Pandang pada tahun 1990, ditemukan 2 (dua) perusahaan swasta yang tidak mematuhi ketentuan upah minimum masing-masing adalah pada sektor industri rotan dan sektor industri percetakan dan penjilidan.

Pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum oleh kedua perusahaan swasta di Ujung Pandang berhasil ditemukan oleh

karena kesigapan dan pemantauan terus menerus yang dilakukan oleh penyidik pegawai negeri sipil yang secara teratur setiap bulan bekerja sama dengan aparat keamanan, mengadakan pemeriksaan perusahaan-perusahaan swasta untuk memperoleh keterangan-keterangan tentang pelaksanaan ketentuan upah minimum.

Perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum, khususnya pada sektor industri rotan, telah dijatuhi hukuman denda Rp.90.000, yang berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/ MEN/1989, denda yang dapat dijatuhkan adalah setinggi-tingginya Rp.100.000. Dengan demikian ketentuan tersebut telah dilaksanakan sebaik-baiknya, sedang untuk perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum pada sektor industri percetakan dan penjilidan, sementara masih dalam proses penyempurnaan berkas penyidikan untuk diajukan ke pengadilan.

Dengan melihat keadaan demikian, maka penulis menganalisa bahwa hukuman yang dijatuhkan terhadap perusahaan swasta yang melanggar ketentuan upah minimum, merupakan keputusan yang membawa angin segar terutama bagi kaum pekerja, oleh karena dengan demikian keberadaan pekerja sebagai golongan yang besar tetapi berada pada posisi yang lemah, mendapat perhatian yang layak sebagai mana tujuan mereka untuk memperbaiki nasib melalui perbaikan tingkat pembayaran upah. Walaupun jika

dilihat dari segi kuantitasnya, sanksi yang dijatuhkan tidak akan mempengaruhi anggaran perusahaan yang bersangkutan, apalagi untuk sektor industri rotan yang pada akhir-akhir ini memiliki prospek pemasaran yang cerah. Namun dari segi kualitas hukuman yang dijatuhkan, akan menimbulkan dampak yang buruk terhadap perusahaan tersebut, yaitu jika perusahaan telah dijatuhi sanksi maka akan sangat mempengaruhi sikap mental pihak-pihak yang akan mengadakan hubungan dengan perusahaan itu. Pihak itu akan bersikap hati-hati, curiga dan pada gilirannya akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

Hukuman yang telah dijatuhkan oleh pengadilan, sama sekali bukan bersifat balas dendam pemerintah terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum, akan tetapi ditujukan pada sikap mendidik dan pembinaan.

Pemantauan terhadap pelaksanaan upah minimum di Kotamadya Ujung Pandang pada perusahaan swasta, masih banyak ditemui perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan upah minimum, namun setelah diberikan peringatan secara tertulis oleh penyidik pegawai negeri sipil, maka perusahaan yang bersangkutan mematuhi-nya. Umumnya alasan yang dijadikan oleh pihak pengusaha sehingga tidak mematuhi ketentuan upah minimum adalah kurang mengerti dan kesibukan yang dihadapi oleh pengusaha, sehingga ketentuan upah minimum tidak mendapat perhatian, selain itu disebabkan oleh:

1. Penyampaian informasi tentang ketentuan upah minimum yang berlaku, sangat lambat sehingga baik pihak pekerja, pengusaha dan masyarakat umum terlambat mengetahuinya.
2. Perkembangan sektor/ sub sektor tidak merata.
3. Penerapan jumlah tenaga kerja tidak merata, khususnya pada perusahaan padat karya dan padat modal, sehingga timbul ke-bimbangan pengusaha untuk menerapkan ketentuan upah minimum.

Khusus pada point ketiga diatas, dijumpai kendala yang sangat kompleks. khususnya perusahaan yang berada pada sektor padat karya dan mempekerjakan tenaga kerja yang besar dibanding dengan perusahaan yang berada pada sektor padat modal tetapi menempati sektor/ sub sektor yang sama. Jika upah minimum terlalu tinggi dengan sendirinya perusahaan padat karya kewalahan untuk memberi upah kepada pekerjanya, oleh karena begitu besar jumlah upah yang harus diberikan kepada pekerjanya. Lain halnya dengan perusahaan padat modal yang menggunakan tenaga kerja sedikit, dengan demikian upah yang diberikan kepada pekerjanya lebih kecil dibanding upah yang dibayarkan perusahaan padat karya.

Alasan yang dikemukakan oleh pengusaha karena terlalu sibuk, menurut penulis alasan tersebut hanya sebagai dalih untuk menghindari sanksi, oleh karena disinilah peran penting serikat pekerja untuk mengadakan pendekatan-pendekatan kepada pengusaha untuk membicarakannya melalui musyawarah untuk mengambil

langkah-langkah pelaksanaan ketentuan upah minimum, musyawarah ini dilakukan sedemikian rupa sehingga pembicaraan itu bukan merupakan deretan tuntutan dari pihak pekerja tetapi penyelesaian masalah secara bipartite.

Adanya pegawai pengawas perburuhan atau penyidik pegawai negeri sipil yang secara teratur mendekati pihak pengusaha dan pekerja, adalah bertujuan untuk menegakkan keadilan dalam pelaksanaan kewajiban-kewajiban masing-masing, sehingga pihak pekerja dan pengusaha seharusnya membantu mereka dengan memberikan keterangan-keterangan yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

BOSOWA



BAB 4
P E N U T U P

4.1. Kesimpulan.

Sebagai suatu karya ilmiah yang memfokuskan pembahasan pada bidang perburuhan, maka diharapkan Skripsi ini mampu mengantisipasi sebahagian dari permasalahan-permasalahan yang muncul dibidang perburuhan umumnya, dan khususnya pada pengupahan minimum.

Setelah membahas seluruh isi Skripsi ini, tibalah pada penarikan kesimpulan yang merupakan bahagian akhir dari keseluruhan rangkaian bab untuk menjawab permasalahan.

1. Pelaksanaan pengupahan minimum pada perusahaan swasta di Ujung Pandang, sebagai konsekwensi logis dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/ MEN/ 1989 Jo. PER-01/ MEN/ 1990 Tentang upah minimum, telah memperlihatkan penataan terhadap produk-produk hukum dibidang pengupahan minimum, walaupun sebahagian kecil perusahaan masih ada yang belum melaksanakannya, oleh karenanya telah diambil langkah-langkah penataan melalui pengadilan.
2. Penetapan upah minimum yang diusulkan oleh Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) kepada Menteri Tenaga Kerja, diupayakan kearah peningkatan produktivitas. Hal ini dapat terwujud jika tenaga atau jasa yang digunakan oleh pekerja dalam mekanisme perusahaan dihargai sebagai mana layaknya. Peng -

hargaan terhadap tenaga dan jasa buruh melalui penetapan upah minimum dan penerapannya, adalah merupakan salah satu cara dalam memacu peningkatan produktivitas pekerja, oleh karena upah yang diperoleh pekerja dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya.

3. Penetapan ketentuan upah minimum (pada sektor/ sub sektor yang melibatkan beberapa pihak, memperlihatkan bahwa upah minimum belum mampu memberikan penghasilan yang layak kepada pekerja, walaupun dalam penetapannya diusahakan secara bertahap untuk menuju kepada tingkat Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM) pekerja, hal ini terjadi oleh karena upah minimum lebih rendah dibanding dengan Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM).

4.2. S a r a n

Setelah menelaah pembahasan pada bab-bab terdahulu, penulis melihat adanya kelemahan-kelemahan dan kesulitan, baik pada waktu penetapan upah minimum maupun pada waktu pelaksanaannya, untuk itu penulis memberikan follow up, yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk saran sebagai berikut:

1. Penetapan upah minimum di Ujung Pandang, yang tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja, merupakan landasan yang mencerminkan perhatian pemerintah terhadap kondisi pekerja pada sektor/ sub sektor tertentu. Namun masih terdapat sektor/ sub sektor yang belum ditetapkan upah minimum oleh karena itu, diharapkan agar segera diadakan survey untuk mengumpulkan informasi mengenai keadaan sektor/ sub sektor yang bersangkutan, untuk selanjutnya segera diusulkan penetapan upah minimumnya kepada Menteri Tenaga Kerja.
2. Upah minimum yang diharapkan mampu meningkatkan derajat kehidupan pekerja untuk dapat hidup layak, ternyata masih berada jauh dibawah Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM). Untuk itu dalam penetapan dimasa-masa mendatang, seyogyanya semua faktor dapat diperhitungkan yaitu selalu mengacu pada Kebutuhan Hidup Fisik Minimum (KHFM).
3. Didalam penerapan ketentuan upah minimum pada perusahaan - perusahaan swasta di Kotamadya Ujung Pandang yang banyak menyerap tenaga kerja, diperlukan suatu sistem pengawasan secara berkala dari pihak Departemen Tenaga Kerja tentang

efektivitas penetapan upah minimum.

4. Dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP), kedudukan pekerja dan pengusaha dalam perusahaan adalah sama, keduanya adalah mitra kerja yang baik. Baik dalam bekerja maupun dalam menikmati keuntungan yang diperoleh perusahaan, hal ini harus tetap dipertahankan. Untuk itu bagi setiap perusahaan dalam mengadakan perjanjian kerja/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) diupayakan agar dalam hal pemberian upah kepada pekerja, hendaknya tetap mengindahkan ketentuan upah minimum.



DAFTAR PUSTAKA

- Djumaldi dan Soedjono Wiwoho. 1987. Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Jakarta: PT. Bina Aksara
- Hamzah Andi. 1990. Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia Jakarta: Rineke Cipta.
- Mulyono R. dan R. D. Antoni (ed). 1986. Dasar Hukum Perburuhan Himpunan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan, Jakarta Gita Media Press.
- Naning Ramlon. 1983. Perangkat Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soepomo Iman. 1987. Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan.
- Sapoetra G. Karta (et al). 1990. Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Sinungan Muchdarsyah. 1987. Produktivitas Apa dan Bagai Mana, Jakarta: PT. Bina Aksara
- Soedjono Wiwoho. 1983. Hukum Perjanjian Kerja, Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Widya Ningsih G. Rience. 1982, Himpunan Materi Penting Dalam Menunjang Keberhasilan Studi Hukum Kerja, Bandung: Ar-mico.
- Subdit Pengupahan Perusahaan Swasta Direktorat Bina Pengupahan dan Jaminan Sosial, 1989. Kebijaksanaan Pengupahan, Jakarta: Departemen Tenaga Kerja RI.
- Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN). 1990 Himpunan Peraturan dan Kebijakan Pengupahan, Jakarta: Departemen Tenaga Kerja RI.
- Surat Kabar Harian Angkatan Bersenjata: 1990. Jakarta: Yayasan Manggala Press Jaya.

DEPARTEMEN TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH PROPINSI SULAWESI SELATAN

Alamat : Jalan Perintis Kemerdekaan No. 69 Telp. Kotak Pos No.189
UJUNG PANDANG 90245

Ujung Pandang, 14 Pebruari 1991

SURAT REFERENSI

Honor KET. 5351/W.1991/ 1991

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan, menerangkan bahwa :

Nama : HATTUS RAWA
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 15 Maret 1967
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Instansi/ Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Hukum Univ.45
Ujung Pandang
Alamat : Jl. Huh. Yamin Lt.16 No. 11
Ujung Pandang

Bener mahasiswa tersebut namanya di atas telah selesai mengadakan Penelitian untuk memperoleh data, dalam rangka penyusunan Thesis/ Skripsi Sarjana pada Fak. Hukum Universitas 45 Ujung Pandang sesuai surat izin Kepala Direktorat Sosial Sulawesi Selatan No. 070/5378/DSP tanggal 11 Desember 1990 dengan Judul Skripsi

" Tinjauan Hukum berkenaan Buruh dan Upah Minimum di Ujung Pandang "

Demikian Surat Keterangan di berikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan seperlunya.



KAPALA KANTOR WILAYAH

DR. H. HUSNUL HASAN PAWELLEHERI

" I P. 150010950

ada Yth :

an Fak. Hukum Universitas 45

Ujung Pandang

Ujung Pandang