



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH
ATAS PEMBATALAN KEPUTUSAN GUBERNUR PROVINSI
DKI JAKARTA TENTANG PERSETUJUAN PENANGGUHAN
PELAKSANAAN UPAH MINIMUM**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Hukum (M.H.)**

**MOH. YUDA SUDAWAN
1406510361**

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
KEKHUSUSAN HUKUM EKONOMI
JAKARTA
2016**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Moh. Yuda Sudawan

NPM : 1406510361

TandaTangan : 

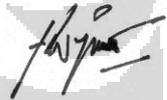
Tanggal : 16 Juli 2016

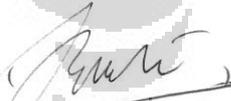
HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Moh. Yuda Sudawan
NPM : 1406510361
Program Studi : Hukum Ekonomi
Judul Tesis : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh
Atas Pembatalan Keputusan Gubernur Provinsi
DKI Jakarta Tentang Persetujuan Penangguhan
Pelaksanaan Upah Minimum

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. ()

Penguji : Dr. Akhmad Budi Cahyono, S.H., M.H. ()

Penguji : Dr. Fernando Manulang, S.H., M.H. ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 16 Juli 2016

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Dzat Yang Maha Mencipta dari segala pencipta, Cahaya Suci Pemilik kebenaran dan seluruh ilmu pengetahuan yang memberikan kejelasan, serta Rasulullah saw beserta keluarganya yang suci dan para sahabat-sahabatnya yang diberkahi oleh Allah Swt, atas berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis pada akhirnya dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH ATAS PEMBATALAN KEPUTUSAN GUBERNUR PROVINSI DKI JAKARTA TENTANG PERSETUJUAN PENANGGUHAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM”, dalam rangka memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Hukum dalam rangka Program Studi Hukum Ekonomi pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beberapa pihak yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, antara lain :

1. Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., selaku pembimbing Tesis penulis, terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, ilmu dan bimbingan yang diberikan kepada penulis dalam pembuatan Tesis ini.
2. Dr. Akhmad Budi Cahyono, S.H., M.H., dan Dr. Fernando Manulang, S.H., M.H., terima kasih banyak atas waktu, arahan dan sarannya selaku Penguji sidang Tesis penulis.
3. Kedua Orang tua penulis, Yumran Yunus dan Ramlah Abidin yang telah berkorban dan berusaha untuk melihat anak-anaknya memiliki pendidikan yang tinggi. Terima kasih untuk doa dan segalanya yang telah kau berikan. Semoga Allah swt memberikan kesehatan dan umur yang panjang kepada kedua orang tua penulis agar bisa melihat kesuksesan anak-anaknya, hasil dari didikan yang telah ia ajarkan. Kepada saudariku, Susi Dwi Ayudia atas dukungan dan doanya. Serta terima kasih kepada keluarga besar di Baji Ati dan Gorontalo.
4. Teman-teman seperantauan di Jakarta, Keluarga besar Kampung Melayu gang Mesjid Jakarta (KMJ), Andi Ryza Fardiansyah, Muh. Rizal Rustam,

Andi Adriyanti Akbar, Sayid Muh. Faldy, Raju Aphandi, Abd. Rahman, Muhammad Firmansyah, Azrina Darwis, Khaerulnisa dan Muh. Haedar Arbit serta terkhusus juga buat Andi Ryza Fardiansyah yang telah mengenalkan pengetahuan logika dan filsafat ushuluddin kepada penulis, serta memperkenalkan penulis dengan Maha Guru Arianto Achmad, yang kemudian membawa penulis pada perjalanan spiritual hingga penulis bisa seperti ini. Semoga Allah swt memberkahi kita semua dan mendapatkan syafaat dari Rasulullah saw beserta keluarganya yang suci.

5. Seluruh sahabat-sahabat pada Magister Hukum Ekonomi 2014 Kelas B, khususnya penghuni Grup MH UI Perjuangan yang menjadi mentor penulis, Bang Mike, Bang Fathur, Bang Tagor, Pak Tjie, Bang Viktor, Dhany, Bang Hary, Bang Rony, dan Seno. Kalian semua sahabat-sahabat penulis, semoga kalian semua sukses dan tetap kita jaga silaturahmi.
6. Teman-teman pada DPP Serikat Pekerja Nasional, Bang Iwan dan Bang Ramidi, serta DPC Jakarta Utara Serikat Pekerja Nasional, Bang Agus. Semoga Tuhan membalas kebaikan kalian semua.
7. Keluarga besar HMI Komisariat Hukum Unhas, Asosiasi Mahasiswa Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin (AMPUH), Human Illumination (HI), HMI Cabang Makassar Timur, HMI Komisariat Universitas Pancasila Cabang Depok, HMI Komisariat Hukum Universitas Pancasila, Ikatan Mahasiswa Sulawesi Selatan Universitas Indonesia (IMSS UI), terima kasih telah menjadi tempat penulis untuk belajar, berdiskusi, bertukar pikiran, dan berdebat.
8. Kepada dosen-dosen Fakultas Hukum Unhas Makassar, terkhusus pada Prof. Dr. Anwar Borahima, S.H., M.H yang bersedia ditelepon kapan pun untuk berdiskusi dan dimintai pandangan hukum oleh penulis ketika penulis mendapatkan kebingungan dalam menganalisa permasalahan hukum. Beliaulah orang yang berperan penting dalam pengembangan wacana hukum penulis dan beliau jugalah yang menyarankan penulis untuk melanjutkan pendidikan magister di pulau Jawa setelah membimbing skripsi penulis dan sampai hari ini juga masih memberikan

motivasi penulis untuk melanjutkan pendidikan di luar negeri. Terima kasih banyak atas bimbingannya.

9. Terkhusus untuk dia yang telah menjadi alasan untuk fokus melanjutkan kuliah, untuk Fadlun Yahya yang telah mendampingi hari-hari penulis, memberikan motivasi dan selalu mengingatkan penulis batas waktu pengumpulan tesis ini, terima kasih karena membantu penulis untuk menyelesaikan dari segala proses panjang ini. Semoga Allah swt mengaminkan niat baik kita berdua dan menjadikan kita berdua orang yang berada di jalan-Nya.
10. Teman-teman yang tidak bisa penulis sebut namanya satu persatu dan pihak-pihak yang banyak membantu dan telah memberikan dukungan dan semangat hingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Terkhusus pada sahabat SMA saya Jeni Mandi, Mega Oktaviani, Novi Nango, Supri Amir, Debys Arnovan, Ari Saptianur, Heru Kurniawan, Iwan Darmawan serta seluruh Grup IPA 2 yang terus memberikan semangat.
11. Kepada Staf di Kesekretariatan Salemba, khususnya Pak Watijan, Mas Muliadi, Mas Tono, Mas Ari *and the gank* yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata, penulis berharap ALLAH SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu hukum.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini jauh dari sempurna, oleh karena itu, Penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran guna tercapainya penulisan yang lebih baik di kemudian hari. Penulis berharap semoga tesis ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum di Indonesia.

Jakarta, 16 Juli 2016

Penulis

Moh. Yuda Sudawan

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Moh. Yuda Sudawan
NPM : 1406510361
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Atas Pembatalan Keputusan Gubernur Provinsi Dki Jakarta Tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengambil alih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 16 Juli 2016

Yang menyatakan,

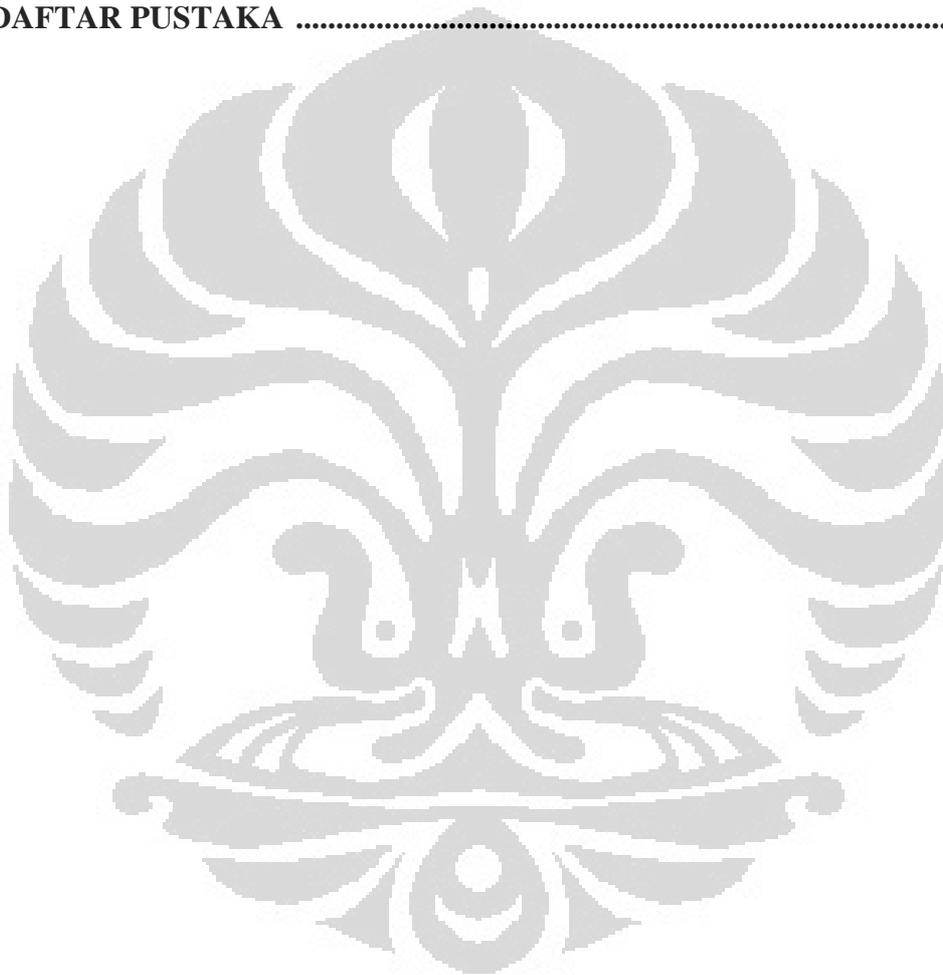


(Moh. Yuda Sudawan)

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Kerangka Teori	10
1.6. Kerangka Konsep	14
1.7. Metode Penelitian	16
1.8. Sistematika Penelitian	18
BAB II UPAH & PENANGGUHAN UPAH DI INDONESIA	20
2.1. Upah	20
2.1.1. Pengertian Upah Secara Umum	21
2.1.2. Pengertian Upah Secara Khusus	22
2.1.3. Jenis-Jenis Upah	25
2.1.4. Bentuk Komponen Upah	27
2.2. Prinsip-Prinsip Pengupahan	28
2.3. Regulasi Pengupahan	29
2.3.1. Mekanisme Penetapan Upah	30
2.3.2. Ketentuan Pembayaran Upah	34
2.4. Upah Minimum	36
2.4.1. Jenis-Jenis Upah Minimum	37
2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum	37
2.4.3. Prinsip Upah Minimum	38
2.4.4. Tata Cara Penetapan Upah Minimum	39
2.5. Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum	40
2.6. Hubungan Kerja	43
2.7. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	45
BAB III KEBIJAKAN PELAKSANAAN PENANGGUHAN UPAH DI INDONESIA	55
3.1. Pelaksanaan Berdasarkan Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 dan Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2007 ..55	55
3.2. Prinsip Penangguhan Upah Berdasarkan Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 dan Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2007 ..57	57
3.3. Perlindungan Hak-Hak Pekerja/Buruh dalam Penangguhan Upah	62

BAB IV ANALISIS PEMBATALAN PENANGGUHAN UPAH MINIMUM :	
STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 62/G/2013/PTUN-JKT DAN	
PUTUSAN BANDING NOMOR: 10/B/2014/PT.TUN.JKT	71
4.1. Kasus Posisi	71
4.2. Analisis Putusan	96
BAB IV PENUTUP	102
4.1. Kesimpulan	102
4.2. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106



ABSTRAK

Nama : Moh. Yuda Sudawan
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Atas Pembatalan Keputusan Gubernur Provinsi Dki Jakarta Tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Adanya kebijakan penangguhan upah telah melahirkan suatu ketidakpastian hukum, dimana Upah Minimum sebagai *safety net* yang ditetapkan pemerintah menjadi tidak pasti karena dimungkinkan untuk menyimpangi ketentuan tersebut. Dampak terhadap penetapan upah minimum tersebut biasanya dialami oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Pekerja/buruh menganggap bahwa besaran UMP yang ditetapkan Gubernur terlalu kecil sehingga tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka. Tak jarang mereka melakukan usaha-usaha seperti mogok kerja atau unjuk rasa agar Gubernur meninjau ulang besaran upah minimum. Di sisi lain, banyak pengusaha menganggap UMP tersebut terlalu tinggi. Sehingga, kesulitan untuk membayarnya. Namun, ada upaya lain yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi beban pengusaha tersebut, yaitu pengusaha dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Dalam putusan PTUN Jakarta Nomor 62/G/2013/PTUN-JKT dan Putusan Banding No. 10/B/2014/PT.TUN.JKT, terkait lingkup perburuhan, pengaturan mengenai penangguhan UMP masih perlu ditinjau ulang, khususnya terkait batas waktu kelengkapan berkas dalam mekanisme pengajuan penangguhan UMP. Dalam hal kesepakatan antara pengusaha dengan serikat/pekerja sebagai prasyarat kerap dilalui dengan upaya intimidasi yang dilakukan oleh pengusaha yang bertentangan dengan hukum. Ada terobosan yang dikeluarkan majelis hakim. Salah satunya, serikat pekerja dianggap sebagai subjek hukum yang dapat menggugat ke PTUN.

Penyelesaian hukum terhadap pembatalan penangguhan upah minimum, selain memberikan kepastian hukum terhadap kelompok buruh/pekerja, juga menimbulkan konsekuensi lain dan bentuk penyelesaian konsekuensi tersebut akan melalui proses di Pengadilan Hubungan Industrial apabila pihak perusahaan yang dinyatakan batal keputusan pelaksanaan penangguhan upah tidak menjalankan kewajibannya yaitu untuk membayarkan upah sebesar UMP di tahun 2013.

Kata kunci: pekerja/buruh, upah minimum, penangguhan.

ABSTRACT

Name : Moh. Yuda Sudawan
Study Program : Master of Law
Title : The Legal Protection on Worker/Labourer for The Cancellation Regulation of DKI Jakarta Governor on Approval for Suspension of Minimum Wage Implementation

The policy for wage suspension bring out a legal insecurities, whereas the minimum wage that should act as a safety net set by the government becomes uncertain because it is possible to rule out those law. The effect of minimum wage act usually affect worker/labourer and business owner. Worker/labourer are assuming that the amount of Provincial Minimum Wage (PMW) that set by governor is too low comparing the cost of living they regularly spent. It is not infrequently they make efforts to protest those such as act of strikes or demonstrations so that the Governor can review the amount of minimum wage. On the other hand, many business owner considering that the PMW is too high and that makes it hard to cover. But there is still a way to anticipate the business owner load such as apply a suspension request addressed to the Governor in accordance with the Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.231/MEN/2003 on Procedures for the Suspension of Minimum Wage Implementation.

In a Jakarta Civil Court of Justice (PTUN) judgment No. 62/G/2013/PTUN-JKT and its appeal on No. 10/B/2014/PT.TUN.JKT related to the scope of labor, regulation for PMW suspension is still in need of reviewing, specifically on the deadline for submission of the complete file in the mechanism of PMW suspension. In the case of illegal business owner intimidation that often found on worker/labour union and business owner agreement as a prerequisite, a breakthrough are issued by the judges, such as labour union is now considered as a legal subject that have right to file a suit to PTUN.

Legal settlement against Suspension of Minimum Wage Implementation, not only giving a legal security for worker/labour but also gives another consequences and those consequence settlement will be processed in Industrial Relations Court if the business owner is declared void to cancel the suspension of minimum wage implementation if business owner is not perform their duties to pay the worker/labour wage according to PMW in 2013.

Keyword : worker/labour, minimum wage, suspension

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum perburuhan ditengarai muncul pertama kali di eropa sebagai reaksi atas perubahan-perubahan yang dimunculkan revolusi industri. Penemuan mesin uap di Inggris sekitar tahun 1770, membuka peluang untuk memproduksi barang dan jasa dalam skala besar.¹

Indonesia sebagai negara berpenduduk terbesar ke-5 di dunia, Indonesia memiliki angkatan kerja yang sangat besar. Seperti umumnya negara berkembang, Dalam situasi perburuhan yang sifat dan dinamikanya semakin kompleks, upah masih tetap menjadi persoalan utama. Keadaan pasar kerja yang dualistik dengan kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah di satu sisi menyebabkan upah menjadi isu central dalam bidang ketenagakerjaan.²

Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya adalah bersifat timpang. Artinya kewajiban pekerja/buruh lebih banyak dari Pengusaha, misalnya: hak pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja/buruh lainnya, buruh wajib masuk kerja, buruh wajib mengenakan pakaian dinas dengan segala atributnya, buruh wajib masuk kerja jam 08:00 wib, buruh wajib mengisi daftar presensi, dan

¹ Surya Tjandra, *Hukum Perburuhan Indonesia*, (Bali: Pustaka Larasan, 2012), hal 2.

² Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hal. 15.

seterusnya. Hal ini disebabkan posisi buruh yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik perusahaan.³

Dinamika tenaga kerja sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih mendalam karena sebagian besar penduduk Indonesia ini sudah beralih, yang dulunya bermata pencaharian sebagai petani tetapi sekarang lebih banyak yang bekerja di sektor industri yang sering kali menimbulkan banyak masalah yang tidak ada ujungnya.⁴ Namun demikian, walaupun Pemerintah sudah membentengi dengan suatu peraturan perundang-undangan untuk mengatur mekanisme hubungan antara pengusaha dan pekerja (buruh) tetapi hubungan antara pengusaha dan pekerja (buruh) seperti dua kubu yang saling bertentangan.⁵

Dalam suatu “deklarasi” yang dibuat oleh Majelis Umum PBB yang tidak mengikat secara hukum, dan dikenal dengan “Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM)”. Deklarasi ini mencerminkan ikrar penghargaan terhadap hak asasi manusia, seperti yang tercantum dalam pasal 55 Piagam PBB. Dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja (buruh) secara yuridis, buruh adalah bebas karena sesuai prinsip DUHAM (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia) tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba.⁶ Bagaimanapun juga, sepanjang abad ke-19 dan awal abad ke-20 telah terjadi perkembangan kemanusiaan tertentu pada hukum internasional, yang paling menonjol diantaranya adalah penghapusan perdagangan budak. Namun selang 50 tahun kemudian, Akta Umum Konferensi Berlin yang mengatur kolonisasi Eropa di Afrika menyatakan, bahwa “perdagangan budak dilarang berdasarkan asas-asas Hukum Internasional”. Sebaliknya, DUHAM juga mencakup hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang amat penting bagi Negara-negara berkembang. Hak-hak tersebut meliputi antara lain: hak untuk bekerja dan hak atas kesehatan, hak atas tempat tinggal, serta hak atas pendidikan.⁷

³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hal. 8.

⁴ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal 45.

⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1985) hal. 67.

⁶ Bambang Sulistyono, *Sebuah Kajian Sejarah Perburuhan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995), hal. 132

⁷ *Ibid.*

Semua bentuk dan jenis sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.⁸

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dan kekuasaan majikan (pengusaha) guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁹

Indonesia sebagai negara yang berfalsafahkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, semestinya segala sesuatu mengenai pengaturan dan kebijakan di bidang hukum perburuhan harus berlandaskan pada falsafah dan dasar dari negara tersebut. Nilai yang terkandung dalam Pancasila khususnya mengenai perburuhan dinyatakan bahwa, hubungan industrial harus didasarkan pada prinsip gotong royong, kerjasama dan prinsip musyawarah untuk mufakat.¹⁰

Globalisasi dengan tuntutan ekonomi pasar bebas juga berpengaruh dalam Hukum Ketenagakerjaan. Hal ini perlu menjadi perhatian, karena pada satu sisi pasar kerja yang ada membutuhkan kebijakan pemerintah untuk menerapkan pertumbuhan ekonomi berbasis penggunaan tenaga kerja, sedang pada sisi lain investor semakin mengeluhkan iklim ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak menarik bagi investor untuk menanamkan modalnya; diantaranya adalah 'kaku' nya aturan-aturan hukum yang mengatur masalah ketenagakerjaan.¹¹

Menurut A. Uwiyono¹² menilai, jika dalam ekonomi pasar bebas kebijakan upah murah dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang lunak,

⁸ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002) hal.30.

⁹ Rekson Silaban, *Reposisi Gerakan Buruh Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2009),hal. 15.

¹⁰ Sutanto, *Manajemen Hubungan Industrial di Indonesia*, Kelembagaan Hubungan Industrial Kemenakertrans, Republik Indonesia. 2003.

¹¹ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan; Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: PT. Sofmedia, 2011), hal.252

¹² Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, (Jakarta: PPs- FH UI, 2001), hal. 20

termasuk pengekanan terhadap hak-hak fundamental kaum buruh, justru menjadi faktor yang akan menghambat pasar bebas. Hal ini disebabkan kebijaksanaan tersebut menjadi indikasi adanya *social dumping* yang dapat mengakibatkan gangguan terhadap pelaksanaan *fair trade* dalam pasar bebas. Akibatnya, model ekonomi pasar demikian ini mendorong otonomi untuk berunding secara kolektif baik kepada kaum buruh maupun kepada para pengusaha. Dengan demikian, baik buruh maupun pengusaha memiliki kebebasan untuk merundingkan tingkat upah, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja lainnya.

Persoalan utama pekerja adalah relatif masih rendahnya tingkat upah dan daya beli sebagai akibat dari meningkatnya harga-harga, serta status pekerja yang belum cukup terlindungi. Sementara di sisi perusahaan, selain harus berjuang untuk melepaskan diri dari pengaruh negatif krisis, perusahaan juga harus menyesuaikan diri dengan berbagai kebijakan pemerintah yang sering berubah-ubah atau masih membingungkan, termasuk diantaranya kebijakan Upah Minimum.¹³ Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah perlunya kajian kritis atas penghidupan buruh yang selama ini masih menjadi persoalan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pemenuhan upah buruh yang dirasakan masih rendah. Pemenuhan terhadap kesejahteraan pekerja sebenarnya telah mendapat perhatian dari pemerintah, sebagaimana diamanatkan dalam GBHN:

Kebijakan pengupahan dan penggajian didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan nilai kemanusiaan yang menimbulkan harga diri.¹⁴

Kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun. Belum mencangkup mereka yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan berkeluarga. Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan serikat buruh untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas, bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib (tidak

¹³ Abdul Hakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti 2006), hal.25.

¹⁴ Indonesia, *Garis-Garis Besar Haluan Negara*, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor II/MPR/1993 Tahun 1993.

ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya). Sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama sekali di sektor industri padat karya.¹⁵

Situasi tersebut mendorong serikat buruh/serikat pekerja menggunakan mekanisme upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Upah minimum terus meningkat setiap tahun seiring meningkatnya upah nominal kesejahteraan (upah riil) buruh di satu sisi, namun kesempatan kerja di sektor formal semakin terbatas.¹⁶

Belum cukup dengan kondisi pengupahan yang memprihatinkan di Indonesia, ternyata terdapat lagi kebijakan penanguhan upah (ketentuan UMR) bagi buruh. Kebijakan ini, dengan logika yang sederhana dapat diartikan sebagai penghambat kesejahteraan buruh. Dengan perkataan lain, mengabaikan atau menunda perbaikan kesejahteraan terhadap kaum buruh yang sama halnya dengan membiarkan mereka terus menerus berkubang dalam kemiskinan.¹⁷

Karena penentuan mengenai tingkat upah minimum terletak pada tiap-tiap daerah, menyebarkan informasi mengenai tingkat upah minimum dilakukan oleh gubernur dari wilayah yang bersangkutan. Gubernur menyetujui dan mengeluarkan penetapan mengenai tingkat upah minimum setelah mendengar rekomendasi dari dewan pengupahan melalui suatu mekanisme pertemuan “tripartite plus.” Siaran pers lazim dilakukan untuk memberitahukan ketentuan mengenai upah minimum yang baru di wilayah yang bersangkutan. Keputusan tersebut dituangkan dalam suatu Keputusan Gubernur. Penyebarluasan informasi mengenai upah minimum kadang-kadang disiarkan melalui tayangan televisi, radio atau surat kabar. Sepanjang bulan Oktober hingga Desember – yaitu suatu periode waktu ketika ketentuan mengenai tingkat upah minimum baru sedang dibahas – lazimnya akan menjadi periode di mana sejumlah serikat pekerja dan kelompok pekerja turun ke jalan untuk mengemukakan tuntutan mereka yang

¹⁵ Marsen Sinaga, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, (Yogyakarta: Perhimpunan Solidaritas Buruh, 2006).

¹⁶ Khudzaifah Dimiyati, *Pemikiran Hukum*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2014), hal. 59.

¹⁷ Bambang Sulistyono, *Sebuah Kajian Sejarah Perburuhan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995), hal.14.

biasanya akan meminta upah minimum yang lebih tinggi. Selama periode bulan-bulan tersebut, aksi turun ke jalan akan semakin meningkat.¹⁸

Dalam kaitannya dengan penangguhan upah, terdapat Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara No. 62/G/2013/PTUN.JKT terkait pembatalan Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013. Putusan ini menjadi angin segar bagi para buruh dari 6 (enam) perusahaan yang turut tergugat dalam kasus tersebut. Pembatalan Keputusan Gubernur tersebut akan memberikan dampak terhadap ganti rugi atas selisih upah yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut.

Hingga tanggal 30 Januari 2014 sudah ada 414 perusahaan yang mengajukan penangguhan upah minimum 2014. Data itu berasal dari enam Provinsi. Dari 414 perusahaan yang mengajukan penangguhan, 177 perusahaan telah disetujui penangguhannya. Sebanyak 69 perusahaan telah ditolak pengajuan penangguhannya dan 161 perusahaan masih dalam proses serta tujuh perusahaan lainnya mencabut permohonan penangguhan.¹⁹

Adanya kebijakan penangguhan upah telah melahirkan suatu ketidakpastian hukum, dimana Upah Minimum sebagai *safety net* yang ditetapkan pemerintah menjadi tidak pasti karena dimungkinkan untuk menyimpangi ketentuan tersebut. Bila terdapat pengusaha yang diperbolehkan membayar upah dibawah Upah Minimum maka bisa dikatakan buruh tidak dapat menikmati upah yang diinginkannya, dan hal ini sekaligus kenyataan yang agaknya masih jauh dari keinginan untuk mengentaskan rakyat dari kemiskinan.²⁰

Dikarenakan peraturan tentang penetapan upah minimum di Indonesia terdesentralisir dan memungkinkan penetapan upah minimum oleh provinsi dan

¹⁸ Misalnya, Jakarta Post (Kamis, 24 November 2005) menggambarkan bahwa pekerja tidak puas dengan kenaikan tingkat upah minimum untuk 2006. Demonstrasi pekerja menentang upah minimum propinsi dan kabupaten/kotamadya saat penulisan ini dilaporkan sedang berlangsung di beberapa kota besar di Indonesia (lihat KOMPAS, berbagai tanggal penerbitan bulan Desember 2005). Malahan sampai bulan Maret ini, demonstrasi menyatakan ketidakpuasan tingkat upah minimum baru terjadi di berbagai wilayah misalnya di Jawa Timur dengan kasus PT Maspion, suatu perusahaan industri barang elektronik dan rumah tangga, para pekerja menuntut tingkat lebih tinggi dari yang baru saja diputuskan.

¹⁹ Kahar S Cahyono, "Batalkan Penangguhan Upah Minimum" <http://fspmi.or.id/said-iqbal-batalkan-penangguhan-upah-minimum.html> diakses 25 Oktober 2015.

²⁰ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) hal. 120.

kabupaten, serta penetapan upah minimum untuk sektor dan pekerjaan di tingkat kabupaten atau provinsi, maka muncul perbedaan. Sebagai contoh, ada perbedaan besar dalam hal besaran upah minimum di seluruh Indonesia, di mana Jawa Tengah memiliki upah minimum terendah (Rp. 910.000) sedangkan DKI Jakarta memiliki upah minimum tertinggi (Rp. 2.441.301) pada tahun 2014 atau 2,7 kali lebih tinggi kendati jarak kedua provinsi hanya 300 km. perbedaan biaya memainkan peran penting, seperti halnya besar perekonomian informal dan faktor pasokan yang lain. Negaranegara lain, seperti Australia, memiliki mekanisme di tingkat nasional yang menetapkan upah jaring pengaman nasional di mana semua besaran upah minimum harus dibuat sama atau lebih tinggi. Mekanisme koordinasi seperti ini mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah ketidaksetaraan yang terus berkembang antar provinsi di Indonesia.²¹

Unit kerja dibawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (MOMT) yang bertugas melaksanakan kebijakan mengenai upah minimum adalah Direktorat Perlindungan dan Kesejahteraan Sosial. Beberapa tugas dari direktorat ini adalah memfasilitasi proses penetapan upah minimum, mengevaluasi komponen untuk merumuskan upah minimum, dan mensosialisasikan penerapan upah minimum di perusahaan-perusahaan. Setelah ketentuan mengenai upah minimum yang baru ditetapkan, lazimnya direktorat ini akan melakukan sosialisasi dengan maksud agar serikat pekerja, pekerja and pemilik perusahaan secara bertahap. Disamping itu, direktorat ini pun harus mensosialisasikan setiap perundanganundangan dan peraturan yang terkait dengan kebijakan dan peraturan pengupahan dan perlindungan sosial. Sesuai dengan UU No. 13/2003 yang menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada kebutuhan hidup layak bagi para pekerja maka direktorat ini harus juga memberitahukan mengenai ketentuan-ketentuan terkait kepada pada pihak yang berkepentingan. Untuk maksud ini, serangkaian langkah sosialisasi ke daerah telah dilakukan.²²

²¹ ILO, *Tren ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia 2014 - 2015: Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*, (Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2015), hal. 29

²² Peraturan baru UU No. 13/2003 telah menimbulkan protes dan kritik terutama dari pihak pengusaha. Ini disebabkan bahwa formula KHL terdiri dari lebih banyak komponen yang dihitung dalam penentuan upah minimum dari yang berlaku sekarang ini. Hal ini berarti bahwa menggunakan formula baru ini suatu kenaikan dari tingkat upah minimum yang ada sekarang tak dapat dihindari.

Padahal dalam Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa, tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan meliputi:²³

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dampak terhadap penetapan upah minimum tersebut biasanya dialami oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Pekerja/buruh menganggap bahwa besaran UMP yang ditetapkan Gubernur terlalu kecil sehingga tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka. Tak jarang mereka melakukan usaha-usaha seperti mogok kerja atau unjuk rasa agar Gubernur meninjau ulang besaran upah minimum. Di sisi lain, banyak pengusaha menganggap UMP tersebut terlalu tinggi. Sehingga, kesulitan untuk membayarnya. Cara yang dapat pengusaha lakukan jika perusahaan tidak sanggup menerapkan kenaikan upah berbeda-beda, mulai dari cara paling akomodatif hingga cara ekstrem pun dilakukan²⁴ seperti merumahkan pekerja/buruh, mengurangi jumlah pekerja/buruh bahkan hingga menutup perusahaan. Namun, ada upaya lain yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi beban pengusaha tersebut, yaitu pengusaha dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Setelah Gubernur memeriksa dan meverifikasi maka Gubernur dapat menyetujui atau menolak penangguhan upah. Di lain pihak, pekerja/buruh terkadang tidak menerima apabila UMP tersebut ditangguhkan, maka mereka dapat menggugat keputusan tersebut karena biasanya terdapat

²³ Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4.

²⁴ FX Djoko Soedibjo, *Rumus Sundulan DS Solusi Imbal Jasa Berbasis UMP/UMKK*, cet. I, (Jakarta: Penerbit PPM, 2010), hal. 96

kesalahan atau cacat hukum yang dilakukan dengan tidak mematuhi syarat yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul: **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Atas Pembatalan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik beberapa perumusan masalah yang menjadi inti pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah mekanisme pengupahan dan penangguhan upah di Indonesia?
2. Bagaimana kebijakan penangguhan upah dalam memberikan perlindungan hak-hak bagi buruh?
3. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap selisih upah setelah adanya pembatalan penangguhan upah (Studi Kasus Putusan Nomor: 62/G/2013/PTUN-JKT dan Putusan Banding Nomor: 10/B/2014/PT.TUN.JKT) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai dari diadakannya penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini dibagi kedalam tiga bagian. Pertama adalah agar penulis mengetahui secara lebih detail terkait mekanisme pengupahan dan penangguhan upah di Indonesia. Kedua, untuk mengetahui kebijakan penangguhan upah dalam memberikan perlindungan hak-hak bagi buruh. Ketiga, dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai dampak dari Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara No. 62/G/2013/PTUN.JKT terkait pembatalan Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah

Minimum Tahun 2013 secara khusus dan dampak pembatalan putusan-putusan sejenis secara umumnya yang memberikan pengetahuan terkait kepastian hukum mengenai selisih upah selama penangguhan upah dan setelah dibatalkannya penangguhan upah.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat baik secara langsung ataupun tidak langsung kepada berbagai, antara lain yaitu:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi para buruh maupun serikat pekerja dalam perjuangan untuk mendapatkan upah layak.
2. Sebagai masukan kepada perusahaan dan pemerintah untuk membantu dalam mensejahterakan buruh dan pemenuhan hak – hak buruh yang adil terkait dengan pengupahan.
3. Menambah khasanah kepustakaan yang berhubungan dengan penelitian ketenagakerjaan khususnya terkait selisih upah yang belum dibayarkan pada saat penangguhan upah dibatalkan.

1.5 Kerangka Teori

Konsep teoritis adalah bagian yang terdiri dari : Penjelasan mengenai konsep-konsep yang kita gunakan dalam penelitian; Cara-cara untuk mengorganisasi dan memberikan interpretasi hasil-hasil serta menemukan interkoneksi antar teori-teori dan untuk menemukan relevansinya dengan rumusan permasalahan.²⁵ Fungsi dari teori dalam suatu penelitian adalah guna memberikan arah kepada penelitian yang dilakukan.²⁶

Analisa mengenai implementasi peraturan perundang-undangan tidak terlepas dari sistem hukum, serta bagaimana hukum yang ada itu dapat menjamin adanya kepastian hukum serta keadilan. Membangun sistem hukum terkait dengan tiga hal, yakni struktur hukum (*legal structure*); substansi hukum (*legal substance*)

²⁵ Valerine J.L Kriekhoff, *Metode Penelitian Hukum*, (Depok: Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal 5.

²⁶ Monette, Sullivan, Dejong, *Applied Social Research*, New York, Chicago, San Fransisco: Holt, Rinehart dan Winston Inc. 1986, hal 27 et. Seq, dikutip oleh Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, (Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1993), hal 8.

dan budaya hukum (*legal culture*). Tiga unsur dari sistem hukum ini diteorikan Lawrence M. Friedman sebagai *Three Elements of Legal System*.²⁷

Struktur hukum menurut Friedman, adalah rangkanya atau kerangka, dan sebagai bagian-bagian dari hukum yang tetap senantiasa bertahan, atau bagian yang memberi semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan. Substansi atau materi hukum, yaitu aturan, norma dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Substansi hukum juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun. Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), bukan hanya pada aturan yang ada dalam kitab hukum (*law in books*).²⁸ Dari segi substansi, hukum terlihat sebagai suatu kekuatan sosial yang nyata di dalam masyarakat dan berwujud empiris yang bekerja dengan hasil: efektif atau tidak efektif.²⁹ Menurut Donald Black, keefektifan hukum memperlihatkan suatu perumusan masalah yang bersifat umum, yaitu perbandingan realitas hukum dengan ideal hukum, yang secara khusus memperlihatkan henhang antara hukum dalam tindakan (*law in action*) dengan hukum dalam teori (*law in theory*).³⁰ Black juga mengemukakan bahwa "...studi-studi keefektifan hukum mempunyai segi rangkap. Pada satu segi yang ekstrem adalah studi dampak yang membandingkan realitas sosial dengan ideal hukum, dengan mengukur hukum melalui undang-undang atau keputusan pengadilan yang dengan jelas mengatakan suatu kebijaksanaan khusus. Pada segi lain, ahli sosiologi dapat membandingkan realitas hukum dengan ideal hukum yang tidak didasarkan undang-undang maupun case law, yaitu dengan menilai materi-materi empirisnya terhadap standar keadilan, pemerintahan berdasarkan hukum, kewenang-wenangan, legalitas atau konsep 'pembelaan diri' yang tidak

²⁷ Friedman, M. Lawrence, *American Law*, (London: W.W. Norton & Company, 1984), hal 6.

²⁸ Saepudin, "Kesadaran Hukum", <<http://saepudinonline.wordpress.com/2011/03/20/kesadaran-hukum/>>, diakses pada 04 April 2016

²⁹ Bagus Prasetyo, "Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Hasanah Graha Afiah", (Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2011), hal 11.

³⁰ Pendapat Donald Black dikutip dalam Mulyana W. Kusumah dan Paul S. Baut (ed), *Hukum, Politik dan Perubahan Sosial*, (Jakarta: Yayasan Bantuan Hukum Indonesia, 1998), hal 27 dalam Bagus Prasetyo, *loc.cit.*

*secara emplitis dicantumkan dalam hukum acara dari konstitusi".*³¹ Budaya hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, kepercayaan, nilai, pemikiran dan harapannya. Budaya hukum juga mencakup suasana pikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari atau disalahgunakan. Budaya hukum merupakan unsur yang sangat menentukan apakah suatu sistem hukum akan berjalan atau tidak.³² Budaya hukum mencakup bagaimana persepsi masyarakat terhadap hukum, bagaimana pandangan masyarakat tentang peranan hukum dalam masyarakat tersebut, apakah hukum tersebut sekedar "perintah" (*order*) untuk menjaga ketertiban, atau hukum merupakan "hak-hak" (*rights*) dari individu-individu yang harus ditegakkan dalam masyarakat.³³

Leonard J. Theberge berpendapat, faktor utama dalam hukum agar dapat berperan dalam pembangunan adalah dengan terciptanya "*stability*", "*predictability*" dan "*fairness*".³⁴ Dua hal yang pertama adalah prasyarat bagi sistem ekonomi apa saja untuk berfungsi.³⁵ Termasuk dalam fungsi stabilitas (*stability*) adalah potensi hukum menyeimbangkan dan mengakomodasi kepentingan-kepentingan yang saling bersaing.³⁶ Kebutuhan fungsi hukum untuk dapat meramalkan (*predictability*) akibat dari suatu langkah-langkah yang diambil khususnya penting bagi negeri yang sebagian besar rakyatnya untuk pertama kali memasuki hubungan-hubungan ekonomi melampaui lingkungan sosial yang tradisional.³⁷ Aspek keadilan (*fairness*), seperti persamaan di depan hukum,

³¹ *Ibid.*

³² Friedman, M. Lawrence, "American Law," dalam Cita Citrawinda Priapanca, *Budaya Hukum Indonesia. Menghadapi Globalisasi Perlindungan Rahasia Dagang di Bidang Farmasi* (Jakarta: Chandra Pratama, 1999), hal 31.

³³ *Ibid.*

³⁴ Leonard J. Theberge "Law and Economic Development" dalam *Peranan Hukum Dalam Pembangunan*, Vol. 9:231. Dikumpulkan oleh Erman Rajagukguk (Jakarta: Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2009), hal 52.

³⁵ Erman Rajagukguk (1), "Hukum Ekonomi Indonesia Memperkuat Persatuan Nasional, Mendorong Pertumbuhan Ekonomi dan Perluas Kesejahteraan Sosial," <<http://www.lfip.org/english/pdf/bali-seminar/hukum%20Ekonomi%20indonesia%20-%20erman%20rajagukguk.pdf>>, Diakses 05 April 2016.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*

standar sikap pemerintah, adalah perlu untuk menjaga mekanisme pasar mencegah birokrasi yang berlebihan.³⁸

Teori terkait Perlindungan Hukum, fokus kajian teori ini adalah perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat, terutama masyarakat-masyarakat yang berada di posisi lemah, baik secara aspek yuridis maupun aspek ekonomis.³⁹ Sementara itu, menurut Santjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah “Memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.”⁴⁰

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁴¹

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Hukum adalah salah satu alat untuk melindungi kepentingan manusia. Sehingga apabila dilihat berdasarkan isinya, norma hukum sangatlah berbeda dengan norma-norma lainnya. Karena dalam norma hukum, terdapat suatu perintah dan/atau larangan, serta kewajiban dan hak.

Menurut Sudikno Mertokusumo, untuk dapat menjalankan fungsinya sebagai pelindung kepentingan manusia, hukum memiliki suatu tujuan pokok, yaitu menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Sehingga dalam mencapai tujuannya tersebut, hukum memiliki tugas untuk membagi hak dan kewajiban setiap orang dalam suatu masyarakat, membagi wewenang, dan mengatur cara memecahkan masalah hukum, serta memelihara kepastian hukum.

³⁸ Erman Rajagukguk (2), *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi*, Pidato pengukuhan Guru Besar dalam bidang hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 4 Januari 1997.

³⁹ *Ibid.*, hal. 259.

⁴⁰ Santjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung :PT Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 54.

⁴¹ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Tesis Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004), hal. 3.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, Wiwoho Soedjono mengatakan “bahwa pada dasarnya buruh dalam menjalankan pekerjaan itu terutama untuk mendapatkan penghasilan yang layak guna membiayai penghidupan bersama keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama buruh tersebut terikat dengan perjanjian maka ia berhak atas upah yang dapat dinikmati bersama keluarganya.”⁴² Oleh karena upah itu merupakan hak dari pihak buruh, maka sesungguhnya tidak perlu terjadi perselisihan antara buruh dan pengusaha andai kata upah yang telah disepakati itu dibayarkan.

Hukum yang kondusif bagi pembangunan sedikitnya mengandung lima kualitas : “*stability*”, “*Predictability*”, “*Fairness*”, “*education*” dan kemampuan profesi hukum yang meningkat. Stabilitas dan kemampuan meramalkan adalah prasarat untuk berfungsinya sistim ekonomi. Perlunya “*predictability*” sangat besar di Negara-negara dimana masyarakatnya untuk pertama kali memasuki hubungan-hubungan ekonomi melampaui lingkungan social tradisional mereka. Stabilitas juga berarti hukum berfungsi untuk menjaga keseimbangan dan mengakomodasi kepentingan-kepentingan yang saling bersaing. Aspek keadilan “*fairness*” seperti persamaan di depan hukum, standar sikap pemerintah, adalah perlu untuk memelihara mekanisme pasar dan mencegah birokrasi yang berlebihan. Tidak adanya standar tentang apa yang adil dan apa yang tidak adil adalah masalah besar dan hal ini merupakan penyebab utama hilangnya legitimasi pemerintah bilamana terjadi dalam jangka waktu yang panjang.⁴³

1.6 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan batasan tentang berbagai macam pengertian, istilah, baik yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, maupun dalam istilah teknis tertentu. Tujuan dibuatnya kerangka

⁴² Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hal. 46

⁴³ Erman Rajagukguk, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi ; Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia*, Pidato Pengukuhan diucapkan pada upacara penerimaan jabatan Guru Besar dalam bidang hukum pada Fakultas Hukum Universitas OIndonesai, Jakarta 4 Januari 1997., hal19 dikutip dari: Leonard J.Theberge, “*Law and Economic Development*”, *Journal of International Law and Policy*, Vol.9 (1980).

konseptual ini adalah untuk menghindari salah penafsiran mengenai istilah maupun definisi yang ada dalam penelitian ini.

Ada beberapa konsep atau definisi yang digunakan dalam tulisan ini seperti: buruh, upah, perusahaan, serikat pekerja, upah minimum, dan penangguhan upah.

1. Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Upah adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan sesuai.
3. Serikat buruh/ pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.
6. Penangguhan upah atau penangguhan dapat diartikan sebagai penundaan atau pelambatan, sehingga penangguhan upah adalah proses untuk menunda agar perusahaan dapat membayar di bawah dari apa yang ditetapkan.

1.7 Metode Penelitian

Istilah metode penelitian terdiri dari dua kata, yakni kata metode dan kata penelitian. Kata metode menurut *etimologi*-nya (asal kata) merupakan gabungan dari dua kata, yaitu, *meta* yang berarti menuju, melalui, mengikuti, sesudah dan *hodos* yang berarti jalan, cara, arah, sehingga pengertian dari metode menurut *etimologi*-nya adalah jalan menuju. Jadi pengertian metode adalah kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.⁴⁴

Sedangkan kata penelitian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *research*, yang berasal dari kata *re* (kembali) dan *to search* (mencari). Dengan demikian penelitian berarti mencari kembali. Menurut H.L. Manheim, penelitian diartikan sebagai:⁴⁵

“... *the careful, diligent, and exhaustive investigation of scientific subject matter, having as its aim the advancement of mankind’s knowledges.*”
(...kehati-hatian, ketekunan dan pemeriksaan mendalam dari suatu subjek ilmiah, mempunyai tujuan mengembangkan ilmu pengetahuan umat manusia)

Oleh karena itu metode penelitian adalah rangkaian langkah sistematis untuk memecahkan suatu rangkaian sebab akibat dan menemukan jawaban ilmiah terhadap suatu permasalahan. Selain itu menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.⁴⁶

⁴⁴ Rosdy Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, edisi 5, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hal 24.

⁴⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 2007), hal. 3.

⁴⁶ *Ibid.* hal. 43

1.7.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang berpedoman pada norma-norma hukum yang terdapat dalam perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan serta literatur-literatur yang ada seperti: buku-buku, disertasi, jurnal, makalah, artikel dan tulisan ilmiah yang terkait dengan pokok pembahasan yang berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, sistematis, dan mendalam tentang suatu keadaan yang akan diteliti. Peneliti akan mengkaji dan menganalisa terkait penangguhan upah dan akibat dari pembatalan penangguhan upah serta kepastian hukum terhadap selisih upah yang belum dibayarkan sejak terjadinya pembatalan penangguhan upah.

Penelitian ini tergolong dalam Pendekatan normatif yang memandang hukum dalam wujudnya sebagai kaidah, yang menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.⁴⁷ Mengapa pendekatan normatif yang digunakan karena dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti nantinya akan mengkaji secara normatif atau dengan berdasar pada undang-undang terhadap kondisi buruh dan melihat hubungan timbal balik antara pengusaha, buruh dan pemerintah.

1.7.2 Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.⁴⁸ Data sekunder adalah data yang berasal dari studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan di Indonesia, seperti Undang-Undang Dasar NRI 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:

⁴⁷ Achmad Ali, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, (Jakarta: Yarsif WTP, 1998), hal. 1

⁴⁸ Soerjono Soekanto membedakan data ke dalam dua bagian yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari masyarakat, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka. Soerjono Soekanto, *Op.cit.*, hal. 11-12.

PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, dan diperoleh melalui analisis putusan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Nomor: 62/G/2013/PTUN.JKT, serta peraturan-peraturan terkait lainnya terkait penangguhan upah.

1.7.3 Analisis Data Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum normatif yang dalam analisis datanya dapat dikategorikan pada pendekatan menarik asas-asas hukum dan menilai taraf sinkronisasi peraturan-peraturan perundang-undangan sebab didalamnya mengkaji substansi putusan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berhubungan dengan putusan tersebut.

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan dalam tesis ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari 5 (lima) bab, yang masing-masing bab saling berhubungan satu sama lain. Secara garis besarnya, pendekatan bab I sampai bab V adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab I ini menguraikan tentang latar belakang, pokok masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, kerangka teori, kerangka konseptual, metode penelitian hingga sistematika penulisan.

BAB II : UPAH DAN PENANGGUHAN UPAH DI INDONESIA

Dalam bab ini membahas secara detil terkait mekanisme dan regulasi pengupahan yang ada di Indonesia dan penangguhan upah berdasarkan peraturan-peraturan yang terkait didalamnya.

BAB III : KEBIJAKAN PENANGGUHAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM DI INDONESIA

Dalam bab ini, membahas prinsip yang mendasari penangguhan pelaksanaan upah minimum berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.231/MEN/2003 dan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor: 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

BAB IV : ANALISIS DARI PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA NO. 62/G/2013/PTUN.JKT DAN PUTUSAN BANDING NO. 10/B/2014/PT.TUN.JKT TERKAIT PEMBATALAN KEPUTUSAN GUBERNUR PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA TENTANG PERSETUJUAN PENANGGUHAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM TAHUN 2013

Dalam bab ini, akan dibahas dan dibedah secara sistematis terkait putusan Pengadilan Tata Usaha Negara No. 62/G/2013/PTUN.JKT dan Putusan Banding No. 10/B/2014/PT.TUN.JKT terhadap dampak yang ditimbulkan oleh pembatalan tersebut bagi pihak buruh dan pengusaha (perusahaan), khususnya selisih upah yang terjadi selama pelaksanaan penangguhan upah minimum. Disini juga akan diberikan gambaran terkait hasil analisis terhadap pembatalan putusan dan kepastian hukum bagi buruh terkait selisih upah selama penangguhan upah dan setelah adanya keputusan pembatalan penangguhan tersebut.

BAB IV : PENUTUP

Dalam bab ini, berisi jawaban beberapa pertanyaan yang menjadi permasalahan utama yang diangkat oleh penulis serta akan dirangkum dalam kesimpulan dan saran.

BAB II

UPAH & PENANGGUHAN UPAH DI INDONESIA

2.1 Upah

Salah satu point penting yang diatur dalam hukum perburuhan adalah mengenai upah. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dalam melakukan penilaian terhadap upah sendiri terdapat dua sudut pandang, yaitu dari sudut pandang nilai nominal artinya jumlah yang berupa uang dan dari sudut pandang nilai upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang tersebut.⁴⁹ Secara ekonomi upah mempunyai pengertian sebagai harga atau balas jasa atas prestasi tenaga kerja. Perkembangan industrialisasi modern secara kritis bergantung pada eksistensi pasarnya bila kekayaan alam yang tersedia diolah secara baik dan dalam proses tersebut buruh dihormati kedudukannya.⁵⁰

Peningkatan produktivitas pekerja menjadi sangat penting bagi perekonomian secara keseluruhan karena dapat mempertahankan daya saing global. Dikarenakan mayoritas pekerja di Indonesia yang memiliki jam kerja yang lama dengan upah yang tergolong rendah, maka peningkatan produktivitas menjadi unsur penting menuju perekonomian yang lebih kompetitif dan sejahtera. Produktivitas pekerja, ditetapkan sebagai PDB per pekerja, telah mengalami

⁴⁹ Iman Soepomo, *Pengantar...*, *Op.Cit.*, hal. 129

⁵⁰ E.A. Ramaswamy dan Uma Ramaswamy, *Industri and Labour an Introduction*, Oxford University Press, Bombay Calcuta Madras, 1981, hal. 1.

peningkatan secara bertahap dari waktu ke waktu di Indonesia, di mana tingkat produktivitas di sektor industri hampir dua kali lipat produktivitas sektor jasa and empat kali lipat produktivitas sektor pertanian (lihat gambar di bawah).¹⁵ Sebagai contoh, dari tahun 2005 hingga 2009, tingkat produktivitas meningkat rata-rata sebesar 3,3 persen per tahun. Dari tahun 2010 hingga 2013 tingkat produktivitas meningkat rata-rata 5,1 persen per tahun. Tren ini sebagian dikarenakan investasi di bidang infrastruktur, serta perubahan struktural di mana terjadi peningkatan jumlah pekerjaan di sektor industri dan sektor bernilai tambah sementara pekerjaan di sektor pertanian dengan nilai tambah yang lebih kecil mengalami penurunan.⁵¹

Banyaknya pekerja yang memperoleh upah rendah di Indonesia merupakan hal yang mengkhawatirkan karena upah rendah akan memperbesar risiko seseorang menjadi rentan. Di banyak negara, pekerjaan berupah rendah biasanya dianggap sebagai batu loncatan untuk memperoleh pekerjaan yang menawarkan upah lebih tinggi, namun bagi sebagian besar pekerja di Indonesia, pekerjaan dengan upah rendah merupakan hal yang normal dan bukan batu loncatan. Analisa tentang upah rendah di Indonesia menunjukkan situasi di mana pertumbuhan upah masih tertinggal, dan ini tidak terkait pertumbuhan upah minimum yang terlalu tinggi. Dalam situasi di mana sebagian besar pekerja menerima upah rendah, dengan prospek kecil untuk mengejar mereka yang bekerja dengan upah lebih tinggi, ada risiko terjadinya konflik industri yang lebih besar.⁵²

2.1.1 Pengertian Upah Secara Umum

Terdapat dua aspek yang melandasi pengertian upah yaitu aspek filosofis dan aspek yuridis. Aspek filosofis dilihat bahwa upah sebagai suatu pendapatan dimana pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan ini terkadang tidak terbatas dan berbeda antara satu pekerja/buruh dengan pekerja/buruh lainnya tergantung kepribadian dan gaya hidup masing-masing. Tetapi, pada dasarnya

⁵¹ ILO, 2015, *Tren ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia 2014 - 2015: Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*/Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, hal. 22

⁵² *Ibid.*, hal. 26

semua pekerja/buruh berharap agar kebutuhan hidupnya dapat dipenuhi melalui upah. Proses perkembangan kebutuhan ini berkembang seiring perubahan waktu dan perkembangan peradaban manusia dari mengambil hasil tanaman di hutan kemudian berburu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya hingga muncul kegiatan lain saat ini dengan adanya industri manufaktur karena hasil pertanian dan peternakan yang melimpah. Dari sinilah hubungan antara pekerja/buruh dan perusahaan tercipta dimana pekerja/buruh melakukan pekerjaan bagi perusahaan dan perusahaan memberi upah atas pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh.⁵³

Pengaturan mendasar mengenai pengupahan terdapat dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menetapkan bahwa perjanjian ketenagakerjaan adalah perjanjian di mana pihak yang satu, yaitu *pekerja, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, yaitu majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah*. Dengan demikian, upah merupakan salah satu faktor utama (*essensialia*) dalam persetujuan perburuhan (saat ini perjanjian kerja). Selain itu, upah juga menjadi faktor penting dalam materi muatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 1601q.⁵⁴

Selanjutnya, dalam Bab 7a Buku III KUHPERdata terdapat empat kriteria yang harus dipertimbangkan dalam pengaturan sampai dengan penetapan nominal upah buruh/pekerja, meliputi banyaknya waktu kerja, berdasarkan hasil pekerjaan, berdasarkan pembukuan perusahaan, atau kombinasi ketiganya.

2.1.2. Pengertian Upah Secara Khusus

Dari aspek yuridis maka definisi upah didasarkan pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menetapkan berbagai pengaturan lain mengenai upah. Mulai dari prinsip sampai

⁵³ Saifuddin Bachrun, *Menyusun Penggajian Berbasis Kompetensi dalam Praktik*, cet. 2, (Jakarta: Penerbit PPM, 2011), hal. 2-3

⁵⁴ *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgelijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 8, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1976), Pasal 1601q, Jika dalam perjanjian atau dalam reglemen tidak ditetapkan suatu upah tertentu, maka si buruh berhak atas upah yang sedemikian sebagaimana biasa untuk pekerjaan yang dijanjikan pada waktu perjanjian dibuat dan di tempat di mana pekerjaan tersebut harus dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, maka upah harus ditetapkan, dengan mengingat keadaan, menurut keadilan.

dengan kadaluarsa pembayarannya. Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan upah adalah

“Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”⁵⁵

Adapun dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang menggantikan adalah

“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 perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.⁵⁶

Dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, secara filosofis diamanatkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak tersebut adalah bahwa jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, serta jaminan hari tua.

Hukum perburuhan memiliki tujuan melindungi kepentingan buruh. Tujuan ini dilandasi oleh filosofi dasar bahwa buruh selalu merupakan sub ordinat dari pengusaha. Salah satu hal pokok yang diatur dalam hukum perburuhan adalah mengenai upah. Beberapa teori yang mengartikan upah adalah sebagai berikut :

1. Teori Upah Hukum Alam

Menurut teori ini dikatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang

⁵⁵ Indonesia (a), *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003. TLN. No. 4279. Pasal 1 angka 6

⁵⁶ Indonesia (b), *Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Upah*, PP No. 8 Tahun 1981, LN. No. 8 Tahun 1981, TLN No. 3190, Pasal 1 huruf a

telah dipakai untuk melakukan sesuatu itu, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi.

2. Teori Upah Hukum Besi

Dalam teori upah hukum besi pengupahan bagi kaum buruh sangatlah kejam dimana untuk buruh senantiasa batas-keharusan-hidup dan untuk majikan selalu apa yang melebihinya, sedangkan yang menghasilkan dengan susah payah adalah pihak buruh. Hal ini merupakan cirri khas dari kapitalisme.⁵⁷

3. Teori Persediaan Upah

Stuart Mill Senior mengatakan bahwa dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dana upah itu adalah suatu uang-muka dari pihak majikan.

4. Teori Upah Etika

Teori ini dicetuskan oleh kaum agamais yang memperhatikan nasib buruh, mereka menghendaki supaya soal upah itu ditinjau juga dari sudut etika. Mereka mengatakan upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.

Asas-asas pengupahan dalam hukum perburuhan diantaranya adalah asas *No Work No Pay*. Pasal 1602b KUHPerdara menyebutkan bahwa “tiada upah yang harus dibayar untuk waktu, selama mana karyawan tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan”. Pada tiap perjanjian yang timbal balik, bila salah satu pihak tak melakukan kewajibannya maka apapun alasannya ia tentunya tidak dapat menuntut pihak lain untuk menyerahkan prestasi imbalannya. Asas lain dalam pengupahan adalah asas *Equal Pay For Equal Job* yang artinya besarnya imbalan seimbang dengan kualitas pekerjaan. Asas *Clean Wage System*, yaitu upah yang diterima oleh pekerja/buruh keadaanya utuh dan bulat, tidak berupa upah pokok, dengan kata lain upah itu tanpa tunjangan-tunjangan.

⁵⁷ Imam Soepomo, *Pengantar...*, *Op. Cit.*, hal. 186

Azaz selanjutnya yaitu hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah). Artinya hak menerima upah itu timbul pada saat adanya hubungan kerja. Kebijakan pengupahan ini juga diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh (Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah).

Iman Soepomo membagi perlindungan pekerja/buruh menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

Perlindungan teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-peswat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.⁵⁸

2.1.3 Jenis-Jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie (Zaeni Asyhadie, 2007 : 70) dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Upah Nominal

⁵⁸ Agusmidah (a), *Op.cit.*, hal. 61

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b) besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu : a) untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja; b) untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan; c) untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan; d) untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan; e) mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

e. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah : a) kondisi perekonomian negara; b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada; c) peraturan perpajakan; d) standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri; e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

2.1.4 Bentuk Komponen Upah

Pasal 88 Ayat (3) huruf f UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa salah satu kebijakan pemerintah yang ditetapkan untuk melindungi buruh adalah soal penentuan bentuk dan cara pembayaran upah. Namun UU Ketenagakerjaan tak mengatur lebih jauh tentang bentuk dan cara pembayaran upah itu. Jauh sebelum UU Ketenagakerjaan berlaku, ada regulasi berupa Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP Perlindungan Upah). Salah satu yang diatur dalam PP Perlindungan Upah ini adalah mengenai bentuk upah. Pasal 12 ayat (1) misalnya yang menyatakan bahwa upah utamanya harus diberikan dalam bentuk uang.

Ayat selanjutnya masih dari pasal yang sama, yaitu Pasal 12 ayat (2) membolehkan upah diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, narkoba atau obat-obatan, yang dilarang asalkan tak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan atau penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:⁵⁹

⁵⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 145

1). Termasuk Komponen Upah adalah:

- Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.
- Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

2). Tidak Termasuk Komponen Upah:

- Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.
- Bonus; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.

2.2. Prinsip-Prinsip Pengupahan

UU Ketenagakerjaan juga mengatur beberapa prinsip penting pengupahan.⁶⁰ Pertama, upah sebagai imbal jasa. Artinya, upah merupakan konsekuensi dari suatu hubungan kerja di mana hak menerima upah timbul pada

⁶⁰ Mahkamah Agung dan ILO, *Kurikulum Untuk Hakim Pengadilan Hubungan Industrial*, hal. 379

saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Hal ini misalnya diatur dalam Pasal 1 angka 15 yang menyebutkan bahwa upah adalah salah satu unsur yang terdapat dalam hubungan kerja.

Kedua, prinsip non-diskriminasi di mana pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama. Selain itu juga pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik seperti diatur dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan.

Ketiga, prinsip tiada pembayaran tanpa pelaksanaan pekerjaan (no work no pay). Dalam pelaksanaannya, prinsip itu memiliki beberapa pengecualian, yaitu ketika pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan dengan alasan meliputi: pekerja sakit; pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya; pekerja tidak masuk bekerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; pekerja sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; buruh/pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; pekerja melaksanakan hak istirahat, pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha, dan pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.⁶¹

2.3. Regulasi Pengupahan

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

⁶¹ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 tahun 2003, Pasal 93 ayat (2).

akan dilakukan.⁶² Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain; DPR dan pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistim dan mekanisme pengupahan di pasar kerja. Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu⁶³:

1. Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
2. Regulasi terkait perlindungan upah

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistematika sebagai berikut:

- a. Penetapan upah minimum di tingkat propinsi & kabupaten/kota (Pasal 88)
- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91)
- c. Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
- d. Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

2.3.1 Mekanisme Penetapan Upah

Untuk memenuhi penghasilan yang layak bagi buruh/pekerja dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari:

- a. Upah minimum (Pasal 88)
- b. Kesepakatan Upah (Pasal 91)
- c. Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
- d. Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

Uraian yang detil tentang masing-masing mekanisme penetapan upah yang ada dibahas sebagai berikut:

⁶² Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 tahun 2003, Pasal 30 ayat 1

⁶³ Markus Sidauruk, *Kebijakan pengupahan di Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*, (Jakarta : Bumi Intitama Sejahtera, 2013), hal. 9

a. Penetapan Upah Minimum

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁶⁴ Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.⁶⁵ Adapun dasar penghitungan upah minimum adalah berdasarkan kebutuhan hidup buruh lajang sebagaimana diatur dalam keputusan/peraturan menteri tenaga kerja.⁶⁶ Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK),⁶⁷ berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah⁶⁸ (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota).

Penetapan ini di maksudkan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima buruh/pekerja tidak jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum; sebagai akibat penawaran tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan tenaga kerja di pasar kerja.

Selain upah minimum tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.⁶⁹ Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota).⁷⁰

⁶⁴ Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁶⁵ Pasal 14 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁶⁶ Lihat Kepmenaker No 81 Tahun 1995 Tentang Kebutuhan Hidup Minimum, Permenakertrans no 17 tahun 2005 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan Permenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

⁶⁷ Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁶⁸ Pasal 8 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁶⁹ Pasal 4 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷⁰ Pasal 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali⁵⁹ atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.

b. Kesepakatan Upah

Di samping penetapan upah melalui mekanisme upah minimum, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan (perundingan) upah. Mekanisme kesepakatan upah dimaksudkan untuk mengatur ketentuan upah diatas upah minimum berdasarkan perundingan.

Kesepakatan upah dapat terjadi antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh dan antara pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat buruh dapat terjadi di tingkat propinsi maupun di tingkat kabupaten/kota madya. Kesepakatan upah tersebut dapat di tetapkan oleh gubernur sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berbunyi: “...*Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) atau Upah Kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.*”⁷¹

Selain kesepakatan upah yang diatur secara khusus tadi, kesepakatan upah juga dapat di atur dalam perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang berbunyi:⁷² “*Peninjauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku,dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja. Peraturan Perusahaan,atau Kesepakatan Kerja Bersama.*”

Pengertian Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan yang ada adalah sebagai berikut:⁷³ ”*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*”

⁷¹ Pasal 4 Ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷² Pasal 18 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷³ Pasal 1 ayat 14 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam hal ini kesepakatan upah merupakan salah satu syarat kerja hasil perundingan antara buruh (individu) dengan pengusaha yang dituangkan dalam perjanjian kerja.

Perundingan secara kolektif di mungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai 50% + 1 atau mendapat dukungan 50%+1 dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan.

Penetapan upah melalui perundingan upah secara kolektif masih mengalami banyak hambatan yang disebabkan oleh beberapa hal:⁷⁴

1. Tidak semua perusahaan memiliki SB atau belum berdiri SB.
2. Rendahnya jumlah keanggotaan SB ditingkat perusahaan.
3. Jumlah SB di tingkat perusahaan lebih dari satu dan sulitnya menyatukan perjuangan mereka.
4. Kurangnya kemampuan pengurus SB dalam melakukan perundingan upah.
5. Belum diterapkannya struktur skala upah di perusahaan.

c. Penyusunan Struktur Skala Upah

Selain kesepakatan upah, mekanisme lain untuk menentukan upah adalah melalui penyusunan struktur skala upah di tingkat perusahaan. Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berbunyi:⁷⁵ *“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan.”*

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi salah satu mekanisme penetapan upah diatas upah minimum. Dalam menyusun struktur skala upah, pengusaha harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.⁷⁶ Penyusunan tersebut dilaksanakan melalui analisis jabatan, uraian jabatan dan evaluasi jabatan.⁷⁷

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi penting bagi buruh yang telah bekerja di atas 1 (satu) tahun, memiliki pendidikan dan kompetensi yang

⁷⁴ Markus Sidauruk, *Op.Cit.*

⁷⁵ Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/2004 Tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

⁷⁶ Pasal 92 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷⁷ Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/2004 Tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

menunjang kinerjanya di perusahaan. Di samping itu struktur dan skala upah juga penting bagi SB/SP sebagai acuan dasar dalam perundingan upah di tingkat perusahaan. Ketiadaan sanksi atas pelaksanaan struktur & skala upah dalam UU No 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 49/MEN/2004, menyebabkan pelaksanaan atas peraturan ini tidak berjalan efektif di lapangan. Hanya sekitar kurang dari 10% perusahaan yang menerapkan struktur dan skala upah terutama sekali perusahaan besar.⁷⁸

d. Peninjauan Upah Secara Berkala

Mekanisme lainnya dalam penetapan upah adalah melalui peninjauan upah secara berkala. Hal ini sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 92 ayat (2) berbunyi: Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Peninjauan upah secara berkala perlu dilakukan perusahaan di samping mempertahankan daya beli dari upah yang di terima karyawannya, disamping itu juga untuk menjaga mutu SDM-nya agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Peninjauan secara berkala dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan.

2.3.2 Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerja secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Berdasarkan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyebutkan Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Menurut Husni (2006:154) prinsip ini dikenal dengan asas “no work no pay”, asas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingi dalam hal-hal

⁷⁸ Markus Sidauruk, *Op.Cit.*

tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan asas “no work no pay” ini disebutkan dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitanakan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Sedangkan Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit berdasarkan Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;

- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

2.4. Upah Minimum

Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, menyebutkan upah

minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standart upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan sama nilainya.⁷⁹

2.4.1. Jenis-Jenis Upah Minimum

Berdasarkan Pasal 89 ayat 1 (a) dan (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Upah Minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Sedangkan menurut Permenakertrans (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum pada Pasal 1 upah minimum terdiri dari Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektoral Provinsi, Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota.

2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum

Menurut Soedarjadi, beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah antara lain :⁸⁰

- a. Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/skill, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/under skill sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.

⁷⁹ Lalu Husni, *Op.Cit.* Hal. 150-151

⁸⁰ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008), hal. 73-74.

- b. Organisasi Serikat Pekerja
Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.
- c. Kemampuan untuk Membayar
Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh pengusaha.
- d. Produktivitas
Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.
- e. Biaya Hidup
Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil/desa upah cenderung rendah.
- f. Pemerintah
Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan Ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

2.4.3. Prinsip Upah Minimum

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 sebagaimana telah diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang upah minimum terdapat 10 prinsip upah minimum.

1. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
2. Upah minimum wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh secara bulanan atau dengan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha misalnya untuk upah mingguan atau upah dua mingguan.

3. Besarnya upah pekerja/buruh yang berstatus tetap, tidak tetap atau dalam masa percobaan adalah serendah-rendahnya sebesar upah minimum.
4. Upah minimum hanya berlaku untuk pekerja/buruh yang bekerja dibawah satu tahun.
5. Peninjauan upah dilakukan atas kesepakatan pekerja/serikat pekerja dan pengusaha.
6. Pekerja/buruh dengan sistem borongan atau satuan hasil serendah-rendahnya sebesar upah minimum untuk upah bulanannya.
7. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara bulanan berdasarkan hari kehadiran (dengan prorata basis).
8. Perusahaan yang telah memberikan upah di atas upah minimum tidak diperbolehkan menurunkan upah.
9. Dengan kenaikan upah minimum, pekerja diwajibkan untuk memelihara prestasi kerja (produktivitasnya) yang ukurannya dirumuskan bersama antara pekerja dengan pengusaha.
10. Pengusaha yang tidak mampu menerapkan kebijakan upah minimum untuk pekerja diijinkan untuk melakukan penangguhan sementara kepada pemerintah atau pejabat yang ditunjuk.

2.4.4. Tata Cara Penetapan Upah Minimum

Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Komponen Hidup Layak yang telah disurvei oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyebutkan Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
- b. produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;

- c. pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
- d. kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- e. kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan Tata Cara Penetapan Upah Minimum sebagai berikut :

1. Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
2. Gubernur dalam menetapkan UMK memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota.
3. Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4. Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/kota apabila telah terbentuk.

2.5. Penanggulangan Pelaksanaan Upah Minimum

Penanggulangan adalah suatu keadaan di mana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah di suatu daerah tertentu.⁸¹

Beberapa faktor yang melandasi kondisi tersebut adalah :

- a. Perkembangan usaha perusahaan kurang baik.
- b. Keuntungan yang diperoleh perusahaan belum cukup untuk menutup kebutuhan ongkos produksi.
- c. Manajemen perusahaan kurang profesional.

⁸¹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008), hal. 79

- d. Ada kesengajaan untuk membayar kurang dari upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat meminta penangguhan. Mengenai penangguhan upah minimum di dalam penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sebagai berikut:

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Untuk dapat mengajukan permohonan penangguhan Upah Minimum Propinsi berdasarkan Pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum menyebutkan :

1. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
2. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
3. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
4. Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana

dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

5. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikatburuh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
6. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja/serikat buruh.
7. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.
8. Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.

Jika kesepakatan penangguhan upah minimum telah tercapai, maka disampaikan permohonan kepada Gubernur. Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum menyebutkan :

1. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus disertai dengan :
 - a. naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan;
 - b. laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. salinan akte pendirian perusahaan;

- d. data upah menurut jabatan pekerja/buruh;
 - e. jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum;
 - f. perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang;
2. Dalam hal perusahaan berbadan hukum laporan keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus sudah diaudit oleh akuntan publik.
 3. Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), apabila diperlukan Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.
 4. Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.

2.6. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁸²

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB.⁸³

⁸² Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 61

⁸³ *Ibid.*

Untuk memahami konsep hubungan kerja, akan lebih baik untuk terlebih dahulu menjelaskan perbedaan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial. Sebagai konsep, hubungan kerja hanya merupakan bagian kecil dari hubungan industrial. Hubungan kerja merupakan hubungan kontraktual antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu, sifat kontraknya merupakan bagian dari hukum perdata, sedangkan dalam hubungan industrial mencakup topik yang lebih luas, seperti upah minimum, pengawasan tenaga kerja, kondisi kerja, keamanan dan lain-lain. Hubungan industrial dianggap masuk dalam ranah publik, di mana pemerintah terlibat dalam pemberian perlindungan kepada pekerja.⁸⁴

Keberadaan hubungan kerja perlu ditentukan melalui fakta, dan bukan nama atau bentuk yang diberikan pihak-pihak terkait. Itulah sebabnya keberadaan hubungan kerja tergantung pada pemenuhan persyaratan obyektif tertentu. Sebagai hubungan kontraktual perdata, hubungan kerja biasanya termasuk dalam prinsip hukum sebagaimana diuraikan dalam Buku Ketiga KUH-Perdata. Terdapat beberapa aspek prosedur dan substansi yang harus diperhitungkan di dalam membuat rancangan kontrak hubungan kerja, yang pokok-pokoknya diatur dalam peraturan pelaksanaan (norma jabaran) seperti Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan peraturan pemerintah lainnya.

Prinsip dasar dari kontrak perdata ditentukan oleh empat prinsip hukum di dalam Pasal 1320 KUH-Perdata, yang dikenal dengan syarat sah perjanjian. Syarat sah perjanjian didefinisikan sebagai legalitas dari suatu persetujuan. perjanjian harus memenuhi empat prinsip supaya mengikat para pihak, sebaliknya jika tidak terpenuhi maka perjanjian menjadi tidak sah atau batal. Keempat prinsip tersebut seperti diuraikan berikut ini :

- a. Kecakapan;
- b. Kesepakatan;
- c. Adanya objek perjanjian yang spesifik dan konkrit;
- d. Sebab yang halal

⁸⁴ Andari Yuriko, “*Hubungan Kerja dan Kontrak kerja dalam Perspektif Hubungan Industrial*”, Makalah Disampaikan dalam Workshop Rancang Bangun Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 14 Juli 2009, Jakarta, hal. 9

Ketentuan dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan mengadopsi dari Pasal 1320 KUH-Perdata yang menentukan sebagai berikut :

a. Kesepakatan.

Dalam hubungan kerja, kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat elemen penipuan, paksaan dan kekhilafan. Dalam kenyataannya, bagi kebanyakan pekerja yang berketerampilan rendah, mereka tidak memiliki kebebasan berkehendak dalam menentukan syarat dan kondisi kerja. Pekerja yang berketerampilan rendah hanya memiliki tenaga untuk mendapat pekerjaan sehingga membuat posisi mereka menjadi lemah;

b. Kecakapan hukum.

Kecakapan hukum berarti bahwa pekerja secara fisik dan mental mempunyai kapasitas hukum untuk melakukan kontrak kerja. Dalam undang-undang ketenagakerjaan, batas usia bekerja bagi anak-anak adalah 14 tahun. Dalam hal ini, perlu adanya persetujuan dari wali atau orang tua si anak;

c. Suatu hal tertentu.

Di sini dibutuhkan objek spesifik yang telah ditentukan. Dalam kontrak kerja, perlu disebutkan secara spesifik mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

d. Faktor penyebab yang sah.

Hal ini mengarah kepada sifat pekerjaan yang dapat dilakukan atau tidak, apakah pekerjaan itu sesuai dengan hukum dan moral.

2.7. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.7.1. Latar Belakang Pembentukan UU No. 2/2004

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk melalui UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004). UU No. 2/2004 disahkan pada 14 Januari 2004. Keberadaan UU No. 2/2004 menggantikan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial melalui UU No. 2/2004 maka mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan mengalami perubahan. Sebelumnya, penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan menggunakan mekanisme berjenjang yaitu melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan

Ketenagakerjaan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Pusat (P4P). UU No. 2/2004 mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme di luar pengadilan melalui jalur di luar pengadilan dapat ditempuh dengan (i) perundingan bipartit, (ii) konsiliasi, (iii) mediasi dan (iv) arbitrase dan di dalam pengadilan yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Pembentukan UU No. 2/2004 merupakan koreksi atas mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan sebelumnya. Mekanisme lama memiliki kelemahan dan dianggap sudah tidak dapat mengakomodasi perkembangan industrialisasi. Hal ini dapat ditemukan dalam konsideran menimbang butir b dan c UU No. 2/2004, sebagai berikut:

- b. Bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat dan adil
- c. Bahwa Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat".

Beberapa kelemahan dalam mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 22/1957 antara lain:⁸⁵

1. UU No. 22/1957 tidak mengatur pekerja secara perorangan menjadi pihak yang dapat mengajukan gugatan;
2. Mekanisme penyelesaian perselisihan yang lama hanya mengakomodasi penyelesaian perselisihan kepentingan yang sifatnya kolektif. Penyelesaian perselisihan yang sifatnya individual belum diatur dalam UU No. 22/1957;
3. Proses penyelesaian perselisihan yang membutuhkan waktu lama karena putusan P4P dapat menjadi sengketa objek Pengadilan Tata Usaha Negara. Pihak yang tidak puas dengan putusan PTUN dapat mengajukan upaya

⁸⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penjelasan Umum.

hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Sehingga untuk mendapatkan putusan final dan mengikat membutuhkan waktu yang lama;

Undang-undang No. 2/2004 berupaya untuk memberikan solusi atas permasalahan penyelesaian sengketa akibat kelemahan mekanisme yang lama. UU No. 2/2004 mengatur dua mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui jalur di luar pengadilan dan jalur pengadilan. Prinsip dasar penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan adalah penyelesaian sendiri oleh para pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja. Pengadilan menjadi media akhir apabila penyelesaian sendiri tersebut tidak berhasil.

2.7.2 Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk berdasarkan UU No.2/2004 mulai berlaku pada 14 Januari 2006 atau dua tahun sejak diundangkan. Sebenarnya ketentuan penutup UU No. 2/2004 mengatur bahwa undang-undang ini akan diberlakukan satu tahun sejak diundangkan. Akan tetapi, terjadi penundaan keberlakuan selama satu tahun. Penundaan ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 1/2005 tentang Penundaan Pelaksanaan UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila mempelajari pertimbangan dan Penjelasan Umum Perppu No. 1/2005, penundaan ini dikarenakan masih terkendala dengan kesiapan sarana prasarana dan dukungan sumber daya manusia. Akhirnya, Pengadilan Hubungan Industrial baru dapat dibentuk secara resmi pada 14 Januari 2006 di Padang, Sumatera Barat. Prof. Bagir Manan, selaku Ketua MA ketika itu, meresmikan pengoperasian Pengadilan Hubungan Industrial di 33 Ibukota Provinsi seluruh Indonesia.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan salah satu bentuk pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan di Indonesia. Kekhususannya terletak antara lain dalam hal obyek perkara yang ditangani yang merupakan perselisihan hubungan industrial, susunan majelis hakim, jadwal pemeriksaan dan pembatasan upaya hukum untuk jenis perselisihan tertentu. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus melengkapi jumlah pengadilan khusus yang sebelumnya telah ada di Indonesia. Pengadilan khusus yang dimaksud adalah

pengadilan niaga, pengadilan hak asasi manusia, pengadilan tindak pidana korupsi dan pengadilan anak.

Pengadilan Hubungan Industrial berada di Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang terletak di Ibukota Provinsi. Ketentuan ini terdapat dalam pasal 59 UU No. 2/2004. Selanjutnya, Pengadilan Hubungan Industrial juga dibentuk di Kabupaten/Kota yang bukan merupakan Ibukota Provinsi dengan syarat bahwa Kabupaten/Kota tersebut merupakan wilayah padat industri.

Pasal 1 angka 17 UU No. 2/2004 mendefinisikan Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Ada empat jenis perkara yang dimiliki oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial. Empat jenis perkara tersebut membedakan kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan tingkat pertama atau pengadilan tingkat pertama dan terakhir. Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan tingkat pertama berarti bahwa putusannya masih terdapat peluang mengajukan upaya hukum berupa kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan apabila kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan tingkat pertama dan terakhir maka putusannya tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh atas putusan tersebut.

Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial	
Tingkat Pertama	Tingkat Pertama
- Perselisihan hak	- Perselisihan kepentingan
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja	- Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat pekerja dalam satu perusahaan

Jadi terhadap putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja masih dapat dilakukan kasasi. Sedangkan bagi putusan

perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat dilakukan upaya hukum atas putusan tersebut.

Selanjutnya dalam pemeriksaan perselisihan, hukum acara yang digunakan Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan di lingkungan peradilan umum. Pengecualiannya pada prosedur yang diatur secara khusus dalam UU No. 2/2004. Undang-undang No. 2/2004 mengatur keberadaan hakim *ad-hoc* dalam struktur Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim *ad-hoc* diangkat oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim *ad-hoc* diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Calon hakim *ad-hoc* harus mengikuti proses seleksi yang telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yaitu UU No. 2/2004, Peraturan Pemerintah No. 41/2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim *Ad-Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad-Hoc* pada Mahkamah Agung, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Per.01/MEN/XII/2004 tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim *Ad-Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad-Hoc* pada Mahkamah Agung.

2.7.3 Karakteristik Pengadilan Hubungan Industrial

Selain yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, karakteristik pengadilan hubungan Industrial secara lebih rinci meliputi:⁸⁶

1. Kewenangan khusus dan terbatas;

Pengadilan hubungan industrial hanya berwenang memeriksa dan memutuskan empat perkara perselisihan ketenagakerjaan.

2. Keberadaan hakim ad hoc

Komposisi majelis hakim pengadilan hubungan industrial juga memasukan unsur hakim ad hoc yang diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha

3. Hukum acara, jangka waktu, dan upaya hukum

⁸⁶ Abdul Khakim, , Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan), *Citra Aditya Bakti*, hlm 135.

Ada beberapa ketentuan khusus terkait dengan hukum acara antara lain mengenai ketentuan eksekusi untuk perjanjian bersama, perlunya melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi pada saat mengajukan gugatan, dan kewajiban hakim untuk memeriksa isi gugatan. Selain itu, terdapat pengaturan jangka waktu penyelesaian yaitu penyelesaian di tingkat pertama selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja dan di tingkat kasasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari. Untuk perkara yang diperiksa dan diputus oleh pengadilan hubungan industrial tidak dapat diajukan banding. Namun perkara perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya hukum kasasi.

4. Kuasa hukum

Para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial dapat menunjuk kuasa hukum yang berasal dari serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

5. Pengajuan gugatan

Pengajuan gugatan ditujukan pengadilan sesuai dengan wilayah hukum tempat pekerja bekerja.

6. Pemeriksaan

Pemeriksaan dalam acara di pengadilan hubungan industrial dibagi dalam tiga macam yaitu pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan cepat.

7. Biaya perkara termasuk biaya eksekusi

Biaya perkara yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000,- ditanggung oleh negara sejak pendaftaran perkara sampai dengan eksekusi.

2.7.4 Identifikasi Tipe Perkara

Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan memeriksa dan memutus perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial. Pasal 1 angka 1 UU No. 2/2004 menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja

dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Definisi dari masing-masing jenis perselisihan tersebut sebagai berikut:⁸⁷

- Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat- syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Imam Soepomo dan Laica Marzuki membedakan dua macam karakteristik perselisihan yang sering muncul dalam kasus ketenagakerjaan yaitu:

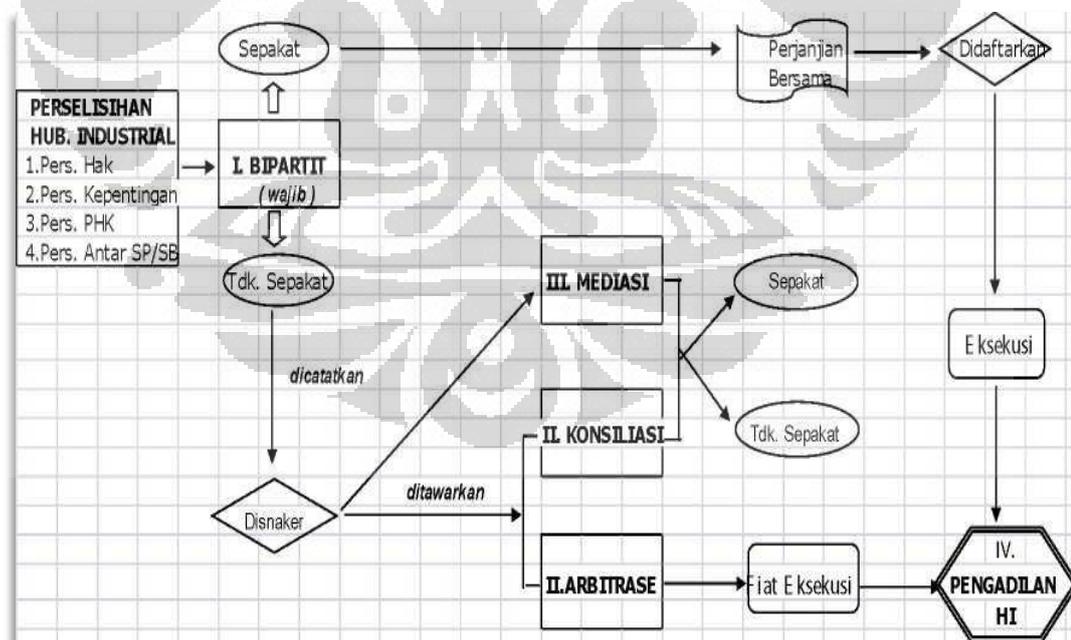
- Kasus perselisihan hak yang menitikberatkan aspek hukum dari permasalahan. Terutama terkait dengan pencederaan janji (wanprestasi) terhadap perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan.
- Perselisihan kepentingan yang bersumber dari tidak adanya kesepakatan mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Terutama terkait perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja.

Republik Indonesia, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ps. 1

2.7.5 Alur Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial lahir dari Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Sebelumnya perkara terkait ketenagakerjaan diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

UU PPHI mulai berlaku efektif pada tahun 2006 adalah tahap terakhir dari transformasi fundamental dalam kerangka hukum hubungan industrial setelah ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi pada Juni 1998.⁸⁸ Ketentuan UU PPHI memberi tiga alternatif solusi bagaimana penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial yaitu dapat melalui perundingan secara bipartit, tripartit, dan melalui PHI. Penggunaan dari tiga alternatif penyelesaian dan hubungannya dengan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) akan dibahas pada bagian selanjutnya di bawah ini.



Gambar 1. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁸⁸ Kosuke Mizuno, Strengths And Weakness In Law No.2 Of 2004 About Industrial Disputes Resolution, Labour and management in development, *Journal*, Vol. 9, hlm. 1.



Gambar 2. Proses Persidangan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pada umumnya, terdapat 7 (tujuh) agenda dalam sidang PHI. Agenda pertama adalah proses untuk mendengar gugatan dari penggugat, yang kemudian diikuti dengan respon dari tergugat. Dalam proses ini, tergugat dapat menolak (eksepsi) yurisdiksi pengadilan dalam sidang kasus tersebut. Hakim harus memutuskan eksepsi tergugat, dan membuat putusan sela untuk masalah tersebut. Jika hakim menolak eksepsi tergugat, kemudian dapat dilanjutkan kepada respon penggugat terhadap respon tergugat dari gugatan penggugat.

Setelah tahap gugatan dan proses jawab-menjawab, persidangan dilanjutkan pada tahap pembuktian, masing pihak dapat mendukung argumen mereka dengan menghadirkan bukti-bukti. Selanjutnya, kedua belah pihak membuat kesimpulan, yang kemudian diikuti dengan putusan hakim. Proses agenda tersebut dapat diilustrasikan menggunakan skema sebagai mana terdapat pada gambar 2.

Pada PHI ada 3 (tiga) macam pemeriksaan terkait hal ini yaitu, pemeriksaan isi gugatan, yang dalam hukum acara PTUN dikenal dengan dismissal process, pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan acara cepat. Terkait dengan pemeriksaan, ada kekhususan lain yang dapat dibahas yaitu

mengenai jangka waktu pemeriksaan pada PHI. Berdasarkan ketentuan Pasal 103 UU PHI mengatur bahwa Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama. Undang-undang tidak mengatur tentang apa akibat hukumnya, bila ternyata Majelis Hakim melampaui batasan waktu 50 (lima puluh) hari kerja dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial.

Ketentuan mengenai batasan waktu pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial selama 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama, sama sekali tidak disertai jalan keluar, bagaimana sekiranya karena alasan yang eksepsional sifatnya Majelis Hakim tidak dapat menepati batas waktu 50 (lima puluh) hari kerja. Apakah dapat mengajukan permohonan perpanjangan kepada MA, sebagaimana halnya dalam perkara Hak Kekayaan Intelektual (HKI). Bila dalam praktik di lapangan masih ada Majelis Hakim yang melampaui batas waktu masa pemeriksaan 50 (lima puluh) hari kerja, pada umumnya dapat dipahami, karena persoalannya menyangkut pemanggilan para pihak yang tidak jarang memerlukan bantuan pengadilan lain atau malah berada di luar negeri, sehingga batasan waktu 50 (lima puluh) hari kerja tidak mencukupi. Harus pula disadari bahwa yurisdiksi PHI saat ini meliputi satu provinsi, yang kondisinya berbeda-beda antara satu dengan lainnya.³⁵⁰ Hal ini kembali perlu perhatian dan tindakan khusus dari para hakim PHI bagaimana menghadapi permasalahan ini.

BAB III

KEBIJAKAN PELAKSANAAN PENANGGUHAN UPAH

3.1. Pelaksanaan Berdasarkan Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 dan Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2007

Pertumbuhan penduduk yang tinggi akan meningkatkan pertumbuhan angkatan kerja. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2013 mencapai 118,2 juta orang, berkurang tiga juta orang dari jumlah angkatan kerja pada Februari 2013.⁸⁹ Permasalahan ditimbulkan oleh besarnya jumlah dan pertumbuhan angkatan kerja tersebut di satu pihak menuntut kesempatan kerja yang lebih besar, sedangkan di pihak lain menuntut pembinaan angkatan kerja itu sendiri agar produktif. Pemerintah perlu mendorong terciptanya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas angkatan kerjanya, karena selama ini penyerapan tenaga kerja masih berorientasi pada kebutuhan investor saja sehingga potensi lokal dan nasional terkalahkan dengan kepentingan global.⁹⁰

Di tingkat perusahaan, pekerja dan pengusaha adalah dua pelaku utama hubungan industrial. Dalam hubungan industrial baik pihak perusahaan maupun

⁸⁹ BPS, Jumlah Angkatan Kerja Berkurang 3 Juta Orang dalam <http://www.antarane.ws.com/berita/403834/bps-jumlah-angkatan-kerja-berkurang-tiga-juta-orang>, di akses 2 April 2016

⁹⁰ Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial, Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), hal. 52-55

pekerja/buruh mempunyai hak yang sama dan sah untuk melindungi hal-hal yang dianggap sebagai kepentingannya masing-masing, juga untuk mengamankan tujuan-tujuan mereka, termasuk hak untuk melakukan tekanan melalui kekuatan bersama bila dipandang perlu.⁹¹ Di satu sisi pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga mempunyai potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak.

Terdapat beberapa ketentuan yang mengatur penangguhan upah minimum. Pertama, Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”

Kedua, dikeluarkannya Permenaker Nomor PER-05/MEN/1989 hingga yang terakhir Kepmenakertrans Nomor: KEP.231/MEN/2003 seperti menjadi agenda rutin tahunan bagi Pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan. Hal ini disebabkan setiap diadakan peninjauan kenaikan upah setiap tahunnya yang dilakukan oleh Dewan Penelitian Pengupahan Nasional atau Daerah, selalu mendapat keluhan dari pengusaha yang tidak mampu membayar upah sesuai dengan ketentuan standar Upah Minimum.

Ketiga, khusus mengenai penangguhan UMP Provinsi DKI Jakarta diterbitkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi. Peraturan Gubernur tersebut berisi syarat untuk melakukan kesepakatan, pengajuan permohonan, penelitian dan rekomendasi, penetapan penangguhan, pembinaan, pengawasan, dan sanksi.

Penentuan upah minimum itu sendiri, sebenarnya akan menjadi permasalahan tersendiri bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yakni Pemerintah sebagai pengambil kebijakan, Pengusaha sebagai pelaksana kebijakan dan Buruh

⁹¹ Suwanto, *Prinsip-Prinsip Dasar Hubungan Industrial*, Lembaga Penelitian SMERU, No. 03, JulSept/2002, hal. 35

sebagai penerima kebijakan. Ketiganya saling tarik-menarik kepentingan, tidak ingin dirugikan tetapi selalu menginginkan keuntungan lebih. Meskipun terdapat tarik-menarik kepentingan, posisi pekerja/buruh sangat lemah dan seringkali daya tawarnya sangat rendah untuk mendapatkan keuntungan (baca: mendapat upah yang layak). Bahkan pada kasus tertentu terjadi kolusi antara pengusaha dengan birokrasi untuk menekan melawan kebijakan pemerintah.

Oleh karena posisi buruh rentan terhadap penangguhan upah, maka menurut penulis sangat penting untuk dikaji mengenai pelaksanaan penangguhan upah yang secara khusus diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 dan juga dalam Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2007. Mengenai hal ini akan dibagi menjadi dua bagian untuk menjelaskan secara lengkap, yakni prinsip penangguhan upah berdasarkan Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 dan juga dalam Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2007 dan Prosedur Penangguhan Upah.

3.2. Prinsip Penangguhan Upah Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI (Kepmenakertrans) Nomor KEP.231/MEN/2003 dan juga dalam Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2007

Terdapat beberapa hal penting yang menjadi prinsip penangguhan upah. Prinsip itu begitu penting karena menyangkut perlindungan terhadap buruh dari posisi tawarnya yang rendah, sehingga pengusaha tidak memperlakukan semena-mena pada buruh khususnya dalam hal pengupahan. Adapun prinsip-prinsip tersebut antara lain:

1. Prinsip kesepakatan para pihak. Prinsip ini diatur dalam Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 sedangkan untuk Pergub Nomor 42 Tahun 2007 diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6, yang menyatakan bahwa penangguhan pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum kepada Gubernur yang ditunjuk berdasarkan:
 - (1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada

Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.

- (2) Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
- (3) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan , maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (4) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (5) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja /serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja /buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (6) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/ buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja / serikat buruh.
- (7) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan

pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.

- (8) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.

Kesepakatan ini menunjukkan bahwa antara pengusaha dan buruh sama-sama memiliki hubungan yang tidak terpisahkan, atau dalam perkataan lain dapat disebut mitra usaha. Sehingga dalam pelaksanaan penangguhan upah tidak menyebabkan kerugian salah satu pihak.

Selain itu, ada kondisi dimana sejak satu bulan terhitung sejak diterimanya permohonan secara lengkap oleh Gubernur namun jangka waktu tersebut berakhir dan belum ada keputusan dari Gubernur maka permohonan penangguhan dianggap telah disetujui berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP.231/MEN/2003.

2. Prinsip kebenaran pelaporan kegiatan perusahaan secara lengkap. Prinsip ini diatur dalam Pasal 4 Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 sedangkan untuk Pergub Nomor 42 Tahun 2007 diatur dalam Pasal 7, yang didalamnya menyatakan bahwa permohonan penangguhan upah harus disertai:

(1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) harus dilampirkan persyaratan sebagai berikut :

- a. Naskah asli kesepakatan tertulis.
- b. Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- c. Salinan Akte pendirian perusahaan.
- d. Data upah menurut jabatan pekerja/buruh.
- e. Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan upah minimum.
- f. Perkembangan produksi dan pemasaran dalam 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang.

- (2) Dalam hal perusahaan berbadan hukum, laporan keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, harus sudah diaudit oleh Akuntan Publik.
- (3) Atas permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum provinsi, Kepala Dinas dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan perusahaan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.
3. Prinsip Penangguhan upah hanya berlaku paling lama 1 (satu) tahun. Penangguhan upah ini tidak berlaku terus-menerus, melainkan dibatasi oleh jangka waktu tertentu yakni paling lama 1 (satu) tahun. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 sedangkan untuk Pergub Nomor 42 Tahun 2007 tidak disebutkan.
4. Prinsip pengusaha tidak wajib membayar kekurangan upah selama jangka waktu pelaksanaan penangguhan Upah Minimum Regional. Prinsip ini tidak diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 sedangkan untuk Pergub Nomor 42 Tahun 2007 diatur dalam Pasal 12 ayat (2).

Beberapa prinsip diatas menjadi suatu aturan yang secara eksplisit dijelaskan bila suatu perusahaan hendak melaksanakan ketentuan penangguhan upah. Dari keempat prinsip itu terdapat prinsip yang merugikan buruh, yakni pertama dan prinsip keempat. Prinsip pertama mengindikasikan adanya keputusan tidak seimbang dengan menganggap permohonan yang jangka waktu telah berakhir dan belum ada keputusan dari Gubernur maka dianggap telah disetujui. Hal ini yang menyebabkan ketidakadilan kepada kelompok pekerja/buruh yang harus menerima konsekuensi dari aturan tersebut. Padahal jika ingin berlaku adil, berdasarkan Pasal 11 ayat (3) Pergub No. 42 Tahun 2007 menyatakan dengan tegas bahwa persetujuan atau penolakan pelaksanaan UMP dibuat dalam bentuk keputusan. Aturan tersebut memberikan celah untuk adanya persekongkolan antara lembaga yang terkait penangguhan upah dalam meloloskan pengusaha dengan menunggu hingga melewati batas waktu penentuan persetujuan. Hal ini ditambah lagi dengan kenyataan bahwa selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian maka pengusaha tetap membayar upah sebesar upah

yang biasa diterima sebelumnya sehingga belum berdasarkan ketentuan upah minimum yang baru.

Berdasarkan prinsip keempat adalah bahwa pengusaha tidak wajib membayar kekurangan upah selama jangka waktu pelaksanaan penangguhan Upah Minimum Regional. Prinsip ini setidaknya telah menghilangkan hak buruh untuk mendapatkan pembayaran upah yang seharusnya diterima oleh buruh. Hak buruh dalam hal ini diartikan bahwa buruh dengan tingkat produktivitas kerja yang sama, namun tingkat harga konsumen yang semakin tinggi maka sudah sewajarnya bila buruh mendapat peningkatan upah, karena kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi karena upah yang diterimanya semakin kecil nilai tukarnya.

Mencermati prinsip keempat ini, penulis berpendapat perlu untuk dihapus aturan pasal 12 ayat (2) Pergub Nomor 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi, dengan perkataan lain pengusaha harus tetap membayar sejumlah upah yang ditangguhkan tersebut apabila kondisi ekonomi perusahaan telah membaik.

Memperhatikan asas *Equal Pay For Equal Job* yang artinya besaran imbalan seimbang dengan kualitas pekerjaan, yang kenyataannya untuk penangguhan upah menunjukkan posisi yang tidak seimbang dimana buruh harus “mengalah” terhadap kondisi perekonomian perusahaan sehingga standar upah minimum yang harus dibayarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup berada pada titik yang memperhatikan. Menurut penulis, inilah salah satu alasan bahwa keberadaan Pasal 88 ayat (1) yang menjelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan ayat (2) yang menjelaskan bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”, yang membuktikan bahwa selisih upah selama masa penangguhan tetap harus diperhitungkan untuk diganti dilain waktu.

Hal ini diperjelas dalam Pasal 90 ayat (1) yang menjelaskan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Hal ini

membuktikan bahwa apa yang menjadi hak buruh harusnya diberikan dan Negara harus membantu mewujudkannya apabila pihak perusahaan menolak untuk menjalankan kewajibannya. Menempatkan sesuatu pada tempatnya adalah yang dimaksud aristoteles dengan keadilan sehingga adil itu bisa seimbang ataupun proporsional (memberikan sesuai dengan kebutuhan). Teori keadilan inilah yang nanti berusaha diterapkan untuk memperkuat argumentasi bahwa perusahaan yang tidak membayar selisih upah adalah perusahaan yang tidak berbuat adil dan mengabaikan hak para buruh.

Menurut penulis, seharusnya pengusaha tidak memanfaatkan dalih atas Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang dinyatakan bahwa kebijakan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga dengan dalih tersebut menjadi alasan untuk tidak memenuhi hak mendasar dari para buruh selama pelaksanaan penangguhan.

3.3. Perlindungan Hak-Hak Pekerja/Buruh dalam Penangguhan Upah

Di Indonesia, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan hal tersebut dilakukan Pemerintah dengan menetapkan perlindungan pada pengupahan bagi pekerja/buruh. Bentuk perlindungannya dengan menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dimana kesepakatan tersebut menentukan bahwa pengupahan tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penangguhan upah yang diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 secara umum telah memberikan gambaran bahwa sesungguhnya peraturan perundang-undangan tersebut mengandung muatan yang bertentangan secara yuridis filosofis, yakni aturan yang bertentangan dengan gagasan pelaksanaan upah minimum. Muatan aturan penangguhan upah secara langsung memberikan konsekuensi buruh/pekerja harus menunda pertambahan kebutuhan hidupnya untuk sementara waktu atau dengan kata lain telah melanggar

keepakatan antara pengusaha dan pekerja itu sendiri terkait dengan penentuan upah minimum.

Merujuk pada ketentuan tersebut, peraturan perundang-undangan memang memberikan toleransi bagi pengusaha untuk melakukan penangguhan upah minimum. Bila berbicara dalam tataran kepastian hukum, maka ketentuan penangguhan upah yang diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 merupakan sebuah ketidakpastian hukum. Ketidakpastian hukum disini terlihat pada esensi atau keinginan Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 yang menghendaki adanya upah sebagai batas pengaman, artinya Upah Minimum sudah seharusnya adalah pembayaran paling rendah, tetapi pada kenyataannya Upah Minimum itu dapat dikesampingkan, atau dibayarkan lebih rendah melalui permohonan penangguhan upah. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketentuan penangguhan upah menyebabkan Upah Minimum bukan lagi sebagai batas pengaman yang memberikan perlindungan kepada buruh/pekerja.

Selain masalah dalam penangguhan upah di atas, yang perlu memperoleh perhatian besar adalah permohonan penangguhan upah tersebut yang harus disampaikan secara prosedural, yaitu dimohonkan persetujuan oleh pengusaha kepada gubernur melalui dinas tenaga kerja setempat. Walaupun pemerintah sudah mengaturnya sedemikian rupa mengenai cara penentuan dan pelaksanaan penangguhan upah minimum, jika pengawasan dan penegakan hukumnya kurang atau bahkan tidak berjalan, maka tentu aturan tersebut juga tidak akan efektif.⁹²

Peraturan hukum yang terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan meliputi UU Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Undang-Undang ini mengatur secara umum mengenai tujuan dari pengawasan perburuhan, hak-hak pegawai/pekerjaan pengawasan perburuhan untuk memperoleh keterangan, dan yang terpenting adalah pegawai pengawas perburuhan dapat mengusut pelanggaran dan kejahatan yang diatur di

⁹² Agusmidah, dkk, 2012, *Bab- Bab tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan, Jakarta: Universitas Indonesia, Universitas Laiden, Universitas Groningen, hal. 135

dalam undang-undang ini. Kemudian, UU Ketenagakerjaan khususnya dalam Pasal 182. Dalam undang-undang ini menyebutkan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya, UU Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce*. Pertimbangan yang diambil atas pengesahan ILO *Convention No. 81*, bahwa konvensi ini merupakan salah satu upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja dan dapat lebih menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia sesuai dengan standar internasional.⁹³

Sebenarnya bila dikaji dengan lebih jernih, dengan mendasarkan kondisi pengupahan buruh yang diuraikan di atas sudah terlalu berat beban yang harus dipikul oleh buruh. Oleh karena itu, ketentuan penangguhan upah justru menambah beban penderitaannya dan kurang begitu melindungi hak-hak buruh. Sehingga ketentuan penangguhan upah buruh di Indonesia yang diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 setidaknya dipertimbangkan untuk dihapuskan.

Dengan telah terwujudnya suatu hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha maka akan timbul hak dan kewajiban bagi mereka yang membuatnya (pengusaha dan pekerja/buruh). Selain kewajiban pengusaha untuk memberikan upah bagi pekerja/buruhnya kewajiban lain yang tak kalah pentingnya adalah memberikan perlindungan bagi pekerja.

Sering dikemukakan dalam berbagai tulisan penyusunan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan, pekerja/buruh merupakan aset yang sangat besar dan penting artinya, karena pekerja/ buruh merupakan "tulang punggung" dari perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut dalam menunjang pembangunan nasional. Oleh karena itu, wajar apabila kepada pekerja/buruh diberikan perlindungan yang layak guna meningkatkan

⁹³ *Ibid.*, hal. 140

kesejahteraan, keselamatan, dan kenyamanan dalam bekerja. Perlindungan ini secara umum mencakup sebagai berikut :

1. Norma keselamatan kerja; yang meliputi perlindungan-perlindungan guna menjamin keselamatan pekerja/buruh atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan terutama bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan, pada umumnya meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja/buruh, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi hygiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja/buruh untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja/buruh.
3. Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja/buruh yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan lainnya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang tinggi serta dengan martabat manusia dan moral.
4. Kepada pekerja/buruh yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat kerja, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Jenis-jenis atau bentuk perlindungan senagai terurai di atas oleh Zaeni Asyhadie (2007:78) dikategorikan ke dalam tiga jenis, yaitu:

1. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh badan yang diolah atau dikerjakan di perusahaan disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

2. Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Dalam pembahasan selanjutnya jenis perlindungan ini sebagai kesehatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendanya.

Jenis perlindungan yang ketiga (perlindungan ekonomis) inilah yang oleh penyusun dikategorikan sebagai jaminan sosial, yang sekarang lebih dikenal dengan istilah jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagai bagian utama dari penulisan buku ini.

Agar suatu peraturan perundang-undangan berlaku efektif, maka secara substansial harus memperhatikan berberapa asas yaitu:

1. Undang-undang tidak boleh berlaku surut; artinya undang-undang hanya boleh diterapkan terhadap peristiwa yang disebut dalam undang-undang tersebut serta terjadi setelah undang-undang itu dinyatakan berlaku.
2. Undang-undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula (*lex superior derogat lex inferiori*).
3. Undang-undang yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum (*lex specialis derogat lex generali*), apabila pembuatnya sama; artinya terhadap peristiwa-peristiwa khusus wajibdiberlakukan undang-undang yang menyebutkan peristiwa tersebut, walaupun bagi peristiwa khusus tersebut dapat pula diberlakukan undang-undang yang menyebutkan peristiwa yang lebih luas ataupun lebih umum, yang juga dapat mencakup peristiwa khusus tersebut.
4. Undang-undang yang baru mengalahkan undang-undang lain yang lebih dahulu berlaku dan mengatur mengenai sesuatu hal tertentu, tidak berlaku lagi apabila telah ada undang-undang baru yang berlaku belakangan dan mengatur

hal tertentu tersebut, akan tetapi makna dan tujuannya berlainan atau berlawanan dengan undang-undang yang lama tersebut.

5. Undang-undang tidak dapat diganggu gugat; artinya adalah undang-undang hanya dapat dicabut dan atau diubah oleh lembaga yang membuatnya. Di Indonesia, Mahkamah Agung diberikann wewenang untuk menguji secara materil hanya terhadap peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang saja. Kewenangan tersebut mengandung makna bahwa Mahkamah Agung dapat menyatakan bahwa suatu peraturan tertentu di bawah undang-undang tidak mempunyai kekuatan hukum (harus ditinjau kembali) karena bertentangan dengan peraturan di atasnya.
6. Undang-undang merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan material bagi masyarakat maupun pribadi melalui pelestarian atau pembaharuan (inovasi).

Agar suatu peraturan perundang-undangan tidak hanya sebagai huruf mati, maka perlu dipenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yaitu:

- Keterbukaan dalam pembuatannya.
- Memberikan hak kepada anggota masyarakat untuk mengajukan usulan-usulan dengan cara mengundang masyarakat yang berminat untuk menghadiri pembicaraan terhadap peraturan tertentu dan mengundang organisasi tertentu yang terkait untuk memberikan masukan terhadap rancangan undang-undang yang disusun.

Selain asas perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas, agar suatu kaedah hukum efektif dalam pelaksanaannya, menurut pendapat Abdul Gani (1981;4), maka setiap peraturan hukum yang diberlakukan dan atau dikenakan kepada anggota masyarakat, maka seyogianya apabila peraturan tersebut dinyatakan dinyatakan telah memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan tersebut diperlukan karena orang ingin mendapatkan jaminan bahwa peraturan hukum tersebut akan ditaati oleh masyarakat sehingga tidak banyak menimbulkan kesulitan dalam penegakkannya. Selanjutnya dikatakan bahwa persyaratan formil dan materiil yang harus dipenuhi guna terciptanya peraturan yang baik guna usaha-usaha penegakan hukum. Persyaratan formil menyangkut cara, kekuasaan

dan wewenang pembuat peraturan ditambah dengan pemenuhan persyaratan mengenai tata urutan. Jika persyaratan ini tidak memperoleh perhatian, maka peraturan hukum yang diberlakukan justru menjadi tidak fungsional dan karenanya tujuan daripada peraturan hukum tersebut tidak akan tercapai. Sedangkan persyaratan materiil didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan di antaranya:

1. Kelangsungan peraturan hukum.
2. Jangkauan pikiran jauh ke depan, sekaligus berarti mencegah lekas usangnya suatu peraturan hukum.
3. Sanksi yang dicantumkan harus sepadan dengan sifat undang-undang yang dilanggar.
4. Beratnya sanksi yang diancamkan kepada pelanggar tidak boleh keterlaluan.
5. Kemungkinan untuk mengamati dan menyelidiki atau menyidik perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang tersebut harus ada.
6. Hukum yang mengandung larangan moral akan lebih efektif daripada hukum yang tidak selaras dengan kaedah moral atau yang netral.
7. Mereka yang bekerja sebagai pelaksana hukum harus menunaikan tugasnya dengan baik.

Kajian mengenai kaedah hukum tidak dapat dilepaskan dari asas hukum sebagai dasar yang bersifat normatif dari suatu kaedah hukum. Eikema Hommes & Notoamijoyo (1975;5) mengatakan bahwa asas hukum tidak boleh dianggap sebagai norma hukum yang konkret, akan tetapi perlu dipandang sebagai suatu dasar-dasar hukum atau petunjuk bagi hukum yang berlaku. Pembentukan asas hukum praktis perlu berorientasi pada asas-asas hukum tersebut. Dengan kata lain asas hukum ialah dasar-dasar atau penunjuk arah dalam pembentukan hukum positif. Menurut Scholten & Sudikno Mertokusumo (1996;5) menyebutkan bahwa asas hukum adalah kecenderungan-kecenderungan yang diisyaratkan oleh pandangan kesesuaian kita kepada hukum yang merupakan sifat-sifat umum dengan segala keterbatasannya sebagai pembawaan yang umum tersebut akan tetapi yang tidak boleh tidak harus ada.

Dari pendapat di atas jelaslah bahwa asas hukum bukan merupakan hukum konkret akan tetapi merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak atau merupakan latar belakang peraturan konkret yang terdapat dalam setiap sistem hukum yang menjelma dalam peraturan perundang-undangan. Karena sifatnya yang abstrak, maka asas hukum pada umumnya tidak dituangkan dalam pasal-pasal konkret. Kalau kaedah hukum dapat diterapkan secara langsung pada suatu peristiwa, maka asas hukum tidak dapat diterapkan secara langsung dalam suatu peristiwa konkret. Asas hukum mempunyai sifat yang umum dan tidak berlaku untuk suatu peristiwa tertentu saja. Karena sifatnya yang umum, asas hukum membuka peluang penyimpangan atau pengecualian. Adanya pengecualian ini menjadikan asas hukum tersebut selalu luwes.

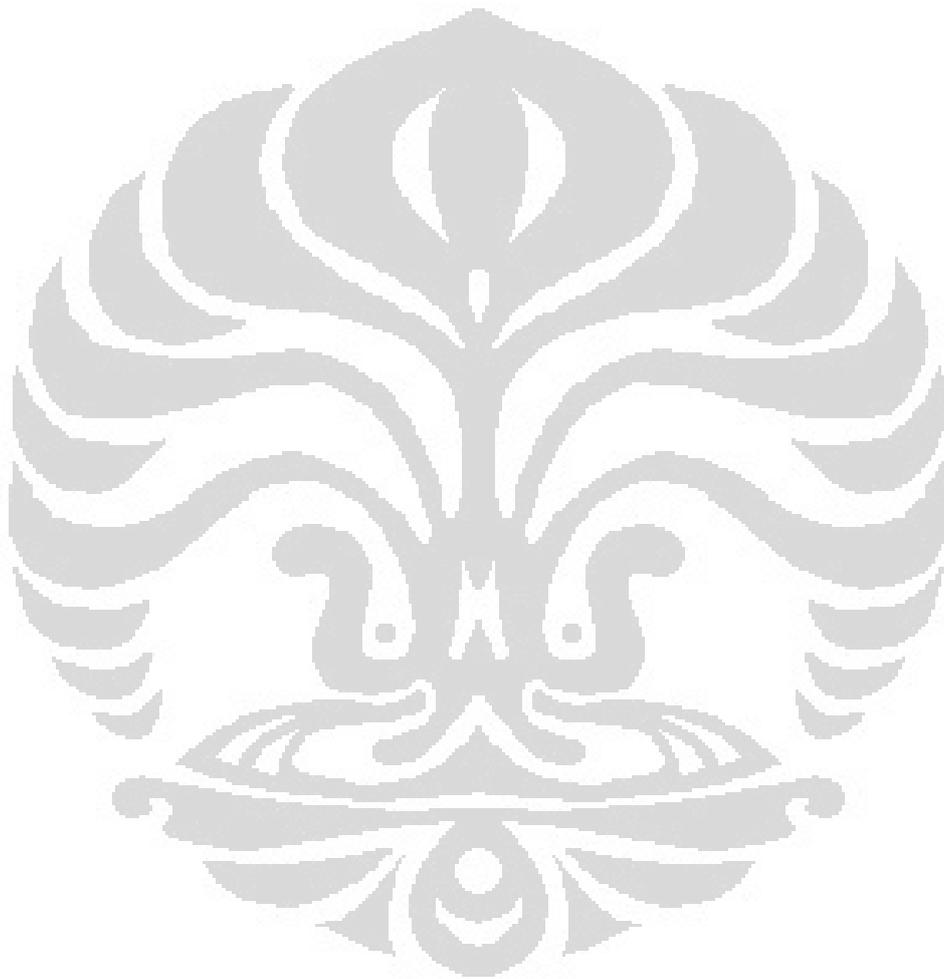
Asas hukum menurut Klanderman yang terdapat pada buku tulisan Sudikno Mertokusumo (1996;6) menyebutkan bahwa asas hukum berfungsi untuk mengasahkan dan mempunyai pengaruh yang normatif mengikat para pihak. Bersifat mengasahkan karena mendasarkan eksistensinya pada rumusan oleh pembentuk undang-undang dan hakim. Selain itu, asas hukum berfungsi melengkapi sistem hukum (pembuat sistem hukum menjadi luwes). Dalam mempelajari ilmu hukum, asas hukum memberikan kemudahan dengan memberikan ikhtisar. Asas hukum dalam ilmu hukum hanya bersifat mengatur dan eksplikatif.

Kaedah hukum memberikan jiwa kepada norma/kaedah hukum sehingga mempunyai kekuatan mengikat. Asas hukum dapat dibedakan menjadi asas hukum konstitutif dan asas hukum regulatif. Asas hukum konstitutif merupakan asas yang harus ada dalam kehidupan suatu sistem hukum, sedangkan asas hukum regulatif diperlukan untuk beroperasinya sistem hukum tersebut. Pembentukan norma/kaedah hukum yang tidak sesuai dengan asas hukum konstitutif akan menghasilkan norma-norma yang secara materiil bukan merupakan kaedah hukum. Sedangkan jika asas hukum regulatif tidak diperhatikan, maka akan menghasilkan kaedah hukum yang tidak adil.

Dengan demikian dapat dikemukakan beberapa fungsi dari asas hukum adalah:

1. Menjamin pelaksanaan kaedah hukum sesuai dengan tujuan hukum itu, misalnya asas *nullum delictum* untuk menjamin kepastian dan mencegah sewenang-wenang.
2. Menjamin keluwesan kaedah hukum dalam suatu peristiwa konkret, misalnya asas jual-beli tidak memutuskan hubungan sewa-menyewa

Sebagai instrumen untuk mengarahkan kaedah hukum, misalnya asas praduga tidak bersalah.



BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP SELISIH UPAH ATAS PEMBATALAN PENANGGUHAN UPAH MINIMUM : STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 62/G/2013/PTUN-JKT DAN PUTUSAN BANDING NOMOR: 10/B/2014/PT.TUN.JKT

4.1. Kasus Posisi

Pada tahun 2013, Gubernur bersama dengan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Propinsi DKI Jakarta, mengambil keputusan untuk memenuhi permintaan penangguhan pelaksanaan upah minimum propinsi (UMP) tahun 2013 yang diajukan secara kolektif oleh beberapa perusahaan. Melalui keputusan tersebut, perusahaan yang memperoleh persetujuan penangguhan dapat membayar upah pekerjanya dengan nilai di bawah UMP (Upah Minimum Propinsi) Jakarta, namun tidak boleh lebih rendah dari angka KHL sebesar Rp1,9 juta, dengan masa penangguhan tidak lebih dari 12 bulan.

Setiap tahun, penentuan Upah Minimum selalu menjadi bahasan utama di antara pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah. Tahun 2013 ini, dikejutkan dengan penetapan kenaikan upah yang sangat signifikan di sejumlah wilayah.

Upah minimum propinsi 2013 secara nasional naik rata-rata 18,9% (19,1%) dari tahun sebelumnya dan merupakan kenaikan yang cukup tinggi sejak krisis ekonomi 1997. Kenaikan UMP ini terutama di dominasi oleh kenaikan di

beberapa propinsi basis industri seperti Jakarta, Riau Kepulauan, Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, Gorontalo, Bali, Maluku dan Bengkulu yang kenaikannya di atas 20%.

Kenaikan upah minimum di wilayah Jakarta mencapai 43.9% dan membawa pengaruh yang cukup luas bukan hanya pada wilayah/kota penyangga Ibukota tetapi juga meluas ke wilayah/kota industri lainnya seperti medan, batam, Surabaya dan Makassar.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar setelah mempelajari penetapan UMP 2013 dari seluruh propinsi di Indonesia yang terkumpul akhir November 2012, segera menerbitkan Surat Edaran No. 248/Men/PHIJSK- PJS/XII/2012 tanggal 17 Desember 2012. yang ditujukan kepada 33 Gubernur di seluruh Indonesia

Surat edaran diterbitkan untuk mengantisipasi dampak kelangsungan usaha di industri padat karya (usaha tekstil, alas kaki dan industri mainan) akibat kenaikan upah minimum 2013. Jangan sampai mengakibatkan pada pengurangan jumlah pekerja/buruh atau berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja, kata Suhartono di kantor Kemnakertrans Jakarta pada Selasa (18/12).

Para Gubernur diminta untuk membantu kelancaran proses administrasi maupun ketepatan waktu apabila terdapat perusahaan industri padat karya yang mengajukan permohonan ijin penangguhan pelaksanaan upah minimum, "kata Muhaimin mengutip isi edaran tersebut. Namun penangguhan tetap harus mengikuti prosedur sebagaimana diatur dalam kepmenakertrans No: 231 /Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Muhaimin mengatakan dalam mengajukan penangguhan penundaan upah minimum 2013, perusahaan- perusahaan itu harus memenuhi berbagai persyaratan terutama adanya kesepakatan bipartite secara tertulis antara pengusaha dan pekerja.

Kuatnya desakan dan tekanan dari kaum buruh terhadap perbaikan kesejahteraan dan upah buruh, memaksa pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan revisi komponen KHL dari 45

komponen (Permenaker Nio 17 Tahun 2005) menjadi 60 komponen KHL melalui Permenakertrans No 13 Tahun 2012 pada tanggal 10 Juli 2012. Perubahan atas komponen KHL tersebut, mendorong upah minimum propinsi 2013 yang ditetapkan oleh Gubernur naik signifikan hampir di semua propinsi.

Akhir bulan Pebruari 2013, pemerintah DKI mengabulkan permohonan 41 perusahaan untuk menunda pembayaran UMP, dengan rincian 13 telah menerima SK Gubernur, 7 dalam proses untuk diijinkan, 1 dalam proses ditolak, dan 20 SK Dinas.⁹⁴ Keputusan ini dilakukan setelah melalui mekanisme penundaan upah yang memang dimungkinkan sesuai dengan Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Umum. Proses penangguhan upah minimum propinsi (UMP) masih terus berlangsung.

Dari ketujuh perusahaan yang sedang diproses tersebut, akhirnya pada tanggal 5 April 2013, Gubernur DKI mengeluarkan:

- Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 510 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Kahಿಂದါ Citragarment;
- Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 511 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Misung Indonesia;
- Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 512 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Myungsung Indonesia;
- Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 513 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Kyungseung Trading Indonesia;

⁹⁴ Sumber dari Dirjen PHI dan Jamsos, pada tanggal 27 Maret 2013

- Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 514 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Star Camtex;
- Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 515 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Good Guys Indonesia;
- Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 516 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Yeon Heung Mega Sari;

Berdasarkan hal tersebut, maka kelompok buruh yang berada dalam lingkungan perusahaan yang diterima permohonan penangguhan tersebut kemudian mengajukan gugatan pembatalan SK Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013 melalui perwakilan Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Serikat Pekerja Nasional Provinsi DKI Jakarta dan Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Serikat Pekerja Nasional Kota Administrasi Jakarta Utara (Para Penggugat) kepada Gubernur DKI Jakarta dan ketujuh perusahaan tersebut (Tergugat dan Para Tergugat II Intervensi).

PUTUSAN NOMOR 62/G/2013/PTUN-JKT

Kasus tersebut disidangkan di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta. Para pihak dalam kasus ini antara lain Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional Provinsi (DPD SPN) SKI Jakarta diwakili oleh Ramidi (Ketua DPD SPN DKI Jakarta) dan Darlina Sihombing (Sekretaris DPD SPN SKI Jakarta) sebagai penggugat I, serta, Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kota Administrasi Jakarta Utara diwakili oleh Moch Halili (Ketua DPC SPN Kota Administrasi Jakarta Utara) dan Sopyan Hadi (Sekretaris DPC SPN Kota Administrasi Jakarta Utara) sebagai penggugat II. Sedangkan Gubernur Provinsi DKI Jakarta sebagai tergugat I, dengan PT Kaho Indah Citragarment diwakili Hwang Kyu Back (Warga Negara Asing/WNA) sebagai tergugat II

intervensi 1, PT. Myung Sung Indonesia diwakili Kim Dae Hwan (WNA) sebagai tergugat II intervensi 2. PT. Kyungseung Trading Indonesia diwakili oleh Lee Gyeong Bog (WNA) sebagai tergugat II intervensi 3. PT. Star Camtex diwakili oleh Joo Chul Kim (WNA) sebagai tergugat II intervensi 4. PT Good Guys Indonesia diwakili Jong Rim Kim (WNA) sebagai tergugat II intervensi 5. PT Yeon Heing Mega Sari diwakili Chun Taek Oh (WNA) sebagai tergugat II intervensi 6. Selain itu, sebenarnya ada satu perusahaan lagi yaitu PT Misung Indonesia tetapi tidak masuk dalam tergugat intervensi.

Adapun yang menjadi objek gugatan adalah Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Nomor 510 Tahun 2013 tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013 kepada PT. Kahoindah Citragarment, Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Nomor 511 Tahun 2013 tanggal 5 April 2013 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Misung Indonesia, Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Nomor 512 Tahun 2013 tanggal 5 April 2013 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013 kepada PT. Misung Indonesia, Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Nomor 513 Tahun 2013 tanggal 5 April 2013 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013 kepada PT. Kyungseung Trading Indonesia, Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Nomor 514 Tahun 2013 tanggal 5 April 2013 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Nomor 515 Tahun 2013 tanggal 5 April 2013 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013 kepada PT. Good Guys Indonesia, Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Nomor 515 Tahun 2013 tanggal 5 April 2013 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013 kepada PT. Yeon Heung Mega Sari. Dalam SK tersebut perusahaan wajib membayar upah paling rendah sesuai nilai KHL Provinsi DKI Jakarta Tahun 2012 yaitu sebesar Rp. 1.978.789.

Materi gugatan adalah terkait masalah *legal standing* penggugat, masalah ketidakjelasan aturan mengenai tentang tenggang waktu kelengkapan berkas,

masalah prasyarat mengajukan permohonan utamanya tentang kesepakatan tertulis dan audit akuntan publik, dan objek penangguhan tang tidak tepat, serta implementasi upah minimum di perusahaan.

Berikut ringkasan putusannya, dimana dalil penggugat antara lain bahwa terkait masalah *legal standing* bahwa Para Penggugat sebagai Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional Provinsi DKI Jakarta (DPD SPN) dan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN). Serikat Pekerja Nasional merupakan federasi Serikat Pekerja/Serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh yang di dalamnya terdiri dari Dewan Pimpinan Pusat (DPP)⁹⁵, Dewan Pimpinan Daerah (DPD)⁹⁶, Dewan Pimpinan Cabang (DPC)⁹⁷ dan Pimpinan Serikat Pekerja (PSP)⁹⁸. Bahwa pembelaan Serikat Pekerja terhadap anggotanya dijamin dalam Undang-undang Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB). Pasal 1 ayat (1) Undang-undang SP/SB menjelaskan bahwa Serikat Pekerja/Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pasal 1 ayat (4) Undang-undang SP/SB mengatur bahwa Federasi Serikat Pekerja/Serikat buruh adalah gabungan Serikat Pekerja/Serikat buruh. Tujuan dibentuknya serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja diatur dalam Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang SP/SB menjelaskan bahwa ayat (1) mengatur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Ayat (2) mengatur bahwa untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud ayat (1), Serikat Pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat

⁹⁵ Pada tingkat pusat disebut Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Nasional disingkat DPP SPN, berkedudukan di Ibukota Negara Republik Indonesia, Jakarta.

⁹⁶ Pada tingkat Propinsi disebut Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional disingkat DPD SPN, berkedudukan di Ibukota Propinsi

⁹⁷ Pada tingkat Kabupaten / Kota disebut Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional disingkat DPC SPN, berkedudukan di Ibukota Kabupaten / Kota

⁹⁸ Pada tingkat perusahaan / basis disebut Dewan Pimpinan Serikat Pekerja disingkat DSP SPN, yang berkedudukan di tingkat perusahaan.

Pekerja/Serikat buruh mempunyai fungsi a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial, b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, d. Sebagai sarana penyalur inspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan. Selain itu, dalam Pasal 1 ayat (17) Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Serikat Pekerja/Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Pasal 104 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat buruh. Secara jelas dan nyata kepentingan Para Penggugat untuk melakukan pembelaan terhadap anggotanya, dalam hal ini melakukan perlawanan terhadap penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta yang penuh dengan rekayasa, manipulatif dan intimidatif dijamin oleh Undang-undang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalil penggugat terkait masalah ketidakjelasan aturan mengenai tentang batas waktu kelengkapan berkas. Pengajuan permohonan penangguhan harus diserahkan 10 hari sebelum berlakunya UMP (1 Januari 2013) namun hingga bulan Maret 2013 masih terdapat perusahaan yang melengkapi persyaratan tersebut. Adapun kelengkapan berkas yang umumnya disusulkan adalah kesepakatan tertulis dari 70% pekerja/buruh. Perusahaan mengajukan penangguhan UMP kepada Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta secara daluarsa karena melebihi waktu yang ditentukan.

Dalil lain penggugat terkait prasyarat mengajukan permohonan. Terdapat 2 (dua) hal yang dikemukakan yaitu tentang audit perusahaan oleh akuntan publik dan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja.buruh dengan pengusaha tentang

persetujuan penangguhan UMP. Terkait audit. Terdapat perusahaan yang tidak memiliki audit perusahaan yang menyatakan bahwa perusahaan telah merugi 2 (dua) tahun berturut-turut. Penggugat mengatakan bahwa selama dua tahun terakhir sampai saat ini anggota penggugat yang bekerja di perusahaan tersebut mengalami banyak jam lembur demi memenuhi target produksi dan adanya juga penambahan/rekrutmen pekerja di perusahaan-perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan-perusahaan itu juga membuka cabang-cabang baru di daerah lain terutama di luar Jakarta. Hal itu membuktikan bahwa perusahaan tidak merugi bahkan dalam keadaan sehat. Selain itu, terkait kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha menggunakan intimidasi kepada pekerja/buruh untuk menandatangani kesepakatan penangguhan upah dengan ancaman akan di-PHK, perusahaan tutup, kontrak kerja tidak akan diperpanjang jika menolak untuk menandatangani kesepakatan. Cara intimidasi oleh *Human Resource Development* (HRD) atau kepala bagian unit kerja kepada pekerja/buruh dengan cara memanggil pekerja/buruh satu-satu untuk menandatangani kesepakatan. Serikat pekerja/buruh tidak pernah memberi persetujuan dalam penangguhan upah dan perusahaan tidak mengakomodir kepentingan serikat pekerja untuk meminta klarifikasi terkait pemenuhan syarat dan prosedur sebagai izin penangguhan upah minimum.

Berikutnya, terkait masalah, obyek penangguhan yang tidak tepat, Gubernur Provinsi DKI Jakarta (Ir. H. Joko Widodo) menetapkan UMP DKI Jakarta tahun 2013 sebesar Rp. 2.200.000 sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 189 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2013. Selanjutnya, telah ditetapkan pula UMSP DKI Jakarta berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 207 Tahun 2012. Pergub kedua tersebut diterapkan khusus kepada perusahaan yang termasuk dalam sektor unggulan di DKI Jakarta antara lain perusahaan yang bergerak di bidang bangunan dan pekerjaan umum; kimia, energi dan pertambangan; logam, elektronik dan mesin; otomotif; asuransi dan perbankan; makanan dan minuman; farmasi dan kesehatan; tekstil, sandang dan kulit; pariwisata; telekomunikasi dan retail. Perusahaan yang masuk dalam kelompok tersebut diwajibkan membayar upah minimum lebih tinggi dari UMP DKI Jakarta. Namun demikian, tergugat

intervensi tidak mampu membayar upah minimum tersebut.⁹⁹ Oleh karena itu, mereka mengajukan permohonan pelaksanaan penangguhan UMP kepada Gubernur. Terjadi permasalahan di mana semua perusahaan tersebut termasuk dalam kategori perusahaan kelompok tekstil, sandang, kulit berdasarkan Pergub DKI UMSP 2013. UMSP untuk kelompok tersebut adalah Rp. 2.310.000,-. Namun, yang terjadi adalah tetap mereka melakukan permohonan pelaksanaan penangguhan UMP dan disetujui oleh Gubernur untuk menangguhkan UMP. Selain itu, SK Gubernur tentang penangguhan upah telah daluarsa karena batas waktu SK penangguhan upah harusnya diterbitkan paling lambat 30 hari setelah menerima permohonan penangguhan UMP dari perusahaan. Di sisi lain, penerbitan objek sengketa juga bertentangan dengan AUPB dimana melanggar asas kepastian hukum, asas kepentingan umum, asas akuntabilitas dan asas keterbukaan.

Kelima, terkait masalah implementasi Upah Minimum di perusahaan. Perusahaan memberikan upah minimum bagi seluruh pekerja/buruh tanpa memilih apakah pekerja/buruh berstatus lajang atau berkeluarga dan memiliki masa kerja 1 tahun atau lebih.

Dalam ekspesi, tergugat mendalilkan terkait masalah *legal standing* penggugat. Bahwa sesuai Pasal 53 ayat (1) Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004, tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986, tentang Peradilan Tata Usaha Negara dinyatakan Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan / atau direhabilitasi. Penjelasan Pasal 53 ayat (1), selanjutnya hanya irang atau badan hukum perdata yang kepentingannya terkena oleh akibat hukum Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan dan karenanya yang bersangkutan merasa

⁹⁹ Jumlah Perusahaan yang mengajukan Permohonan Penangguhan UMP Tahun 2013 sebanyak 345 Perusahaan. Perusahaan yang langsung mengajukan permohonan ke Disnakertrans DKI Jakarta adalah sebanyak 122 perusahaan yang menyerhakan melalui Sekber APINDO-KADIN DKI untuk kemudian diserahkan ke Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta sejumlah 223 perusahaan. Setelag diproses, maka 42 perusahaan disetujui melalui SK Disnakertrans dan 21 perusahaan melalui SK Gubernur.

dirugikan dibolehkan menggugat Keputusan Tata Usaha Negara. Bahwa Para Penggugat menyatakan dirinya sebagai Ketua Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional (DPD SPN) Provinsi DKI Jakarta dan Ketua Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kota Administrasi Jakarta Utara dengan demikian Para Penggugat adalah orang dan bukan badan hukum yang merasa kepentingannya dirugikan dengan keluarnya objek sengketa. Seain itu, Para Penggugat bukanlah pekerja/buruh pada 7 (tujuh) perusahaan yang disebutkan dalam objek sengketa, sehingga dengan demikian Para Penggugat bukanlah yang kepentingannya dirugikan langsung dengan objek sengketa. Lebih lanjut, para penggugat tidak memiliki kepentingan langsung dengan adanya objek sengketa, begitu juga Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional (DPD SPN) Provinsi DKI Jakarta dan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kota Administrasi Jakarta Utara. Pihak yang memiliki kepentingan atas terbitnya sengketa hanyalah para pekerja/buruh yang bekerja pada 7 (tujuh) perusahaan yang disebutkan dalam objek sengketa atau serikat pekerja yang terdaftar pada 7 (tujuh) perusahaan tersebut.

Selanjutnya, terkait masalah ketidakjelasan aturan mengenai tentang tenggang waktu kelengkapan berkas. 7 (tujuh) perusahaan dalam objek sengketa telah mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum secara tertulis antara Tergugat melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 42 Tahun 2007 yang menyatakan permohonan penangguhan upah minimum provinsi didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat, maka 7 (tujuh) perusahaan dalam objek sengketa telah memenuhinya dengan adanya persetujuan dari 70 % pekerja/buruh di setiap perusahaan dimaksud yang menyetujui penangguhan Upah Minimum Provinsi Tahun 2013. Bahwa persyaratan adanya persetujuan dari 70 % pekerja/buruh di setiap perusahaan dimaksud menyetujui penangguhan Upah Minimum Provinsi Tahun 2013 berdasarkan Berita Acara Keputusan Sidang Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta tentang Penangguhan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013.

Berikutnya terkait masalah persyaratan mengajukan permohonan. Terkait audit perusahaan yang dilakukan oleh akuntan publik bahwa 7 (tujuh) perusahaan dalam objek sengketa juga telah memberikan laporan keuangan perusahaan sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 42 Tahun 2007. Dalam laporan keuangan dan perkiraan keuangan yang diberikan, 7 (tujuh) perusahaan dalam objek sengketa diperkirakan tidak akan mampu membayar pekerja/buruhnya sesuai upah minimum maka perusahaan akan mengalami kerugian besar bahkan akan mengakibatkan penutupan perusahaan. Bila upah minimum tetap diberlakukan pada 7 (tujuh) perusahaan dalam objek sengketa maka akan mengakibatkan ribuan pekerja/buruh akan di kehilangan pekerjaan karena perusahaan tutup. Jumlah pekerja/buruh pada 7 (tujuh) perusahaan dalam objek sengketa adalah PT. Kahಿಂದා Citragarment, sebanyak 2.234 orang, PT. Misung Indonesia, sebanyak 2.321, PT. Myung Sung Indonesia, sebanyak 1.000 orang, PT. Kyungseung Trading Indonesia, sebanyak 1.119 orang, PT. Star Camtex, sebanyak 1.119 orang, PT. Good Guys Indonesia, sebanyak 1.018, PT. Yeon Heung Mega Sari, sebanyak 2.664 orang. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Tergugat melihat ada kepentingan umum yang lebih besar yang perlu diperhatikan agar jangan sampai banyak orang yang dikorbankan akibat dipaksakannya upah minimum bagi seluruh pengusaha/perusahaan.

Keempat, terkait masalah objek penangguhan yang tidak tepat. Bahwa Tergugat sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 189 Tahun 2012, tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2013, telah menetapkan upah minimum tahun 2013 bagi pekerja/buruh yang bekerja di seluruh perusahaan di Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp. 2.200.000,- (dua juta dua ratus ribu rupiah). Upah minimum tersebut berada di atas nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang sebesar RP. 1.978.789,- (satu juta sembilan ratus tujuh puluh delapan tujuh ratus delapan puluh sembilan). Bahwa upah minimum sebesar Rp. 2.200.000,- (dua juta dua ratus ribu rupiah) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, sedangkan bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun ke atas upahnya haruslah lebih besar dari upah minimum yang ditetapkan oleh perusahaan masing-masing. Bahwa sekalipun Undang-undang sesuai ketentuan

Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2002, tentang Ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, namun Undang-undang juga memberikan kemungkinan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2). Dengan demikian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempertimbangkan asas keadilan karena tidak semua pengusaha/perusahaan mempunyai kemampuan yang sama, sehingga terdapat pengusaha/perusahaan yang tidak mampu dapat diberikan penangguhan. Dengan memperhatikan kemampuan pengusaha/perusahaan yang berbeda-beda tersebut, Tergugat telah menerbitkan objek sengketa yang memberikan penangguhan pelaksanaan upah minimum tahun 2013 kepada 7 (tujuh) perusahaan tersebut. Di sisi lain, bahwa keputusan objek sengketa juga telah sesuai dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), terutama Asas Kepentingan Umum dan Asas Proporsionalitas. Bahwa keputusan objek sengketa sudah sesuai dengan asas kepentingan umum adalah adanya pertimbangan untuk menyelamatkan ribuan orang dan keluarganya dari ancaman Pemutusan Hubungan Kerja akibat ketidakmampuan perusahaan membayar upah para pekerja/buruhnya. Selain itu, sesuai dengan asas kepentingan umum adalah adanya pertimbangan untuk menyelamatkan ribuan orang dan keluarganya dari ancaman Pemutusan Hubungan Kerja akibat ketidakmampuan perusahaan membayar upah para pekerja/buruhnya. Selain itu, sesuai Asas Proporsionalitas, Tergugat harus mempertimbangkan antara kewajiban dan hak, dimana Tergugat berkewajiban mendengarkan semua kebutuhan dan kepentingan para pihak termasuk kepentingan pekerja/buruh dan juga kepentingan para pengusaha/perusahaan. Bahwa pengusaha/perusahaan yang tidak mampu untuk memenuhi upah minimum juga harus diperhaikan nasibnya sehingga setelah melalui penelitian yang mendalam dan hati-hati, maka Tergugat menerbitkan objek sengketa.

Berikutnya, terkait implementasi di perusahaan. Bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum, juga bukan berarti upah seluruh pekerja/buruh menjadi sama, tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan masa kerja para pekerja/buruhnya dalam menentukan upahnya masing-masing. Bahwa

sebagaimana dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, maka penangguhan dengan menetapkan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, maka penangguhan dengan menetapkan upah paling rendah sesuai nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berlaku juga bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sedangkan pekerja/buruh yang masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun ditetapkan lebih besar sesuai kebijakan masing-masing perusahaan.

Dalil tergugat II intervensi antara lain bahwa terkait masalah *legal standing*. Bahwa para penggugat tidak ada hubungan kerja dan bukan pekerjaan tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6.

Lebih lanjut, terkait masalah prasyarat mengajukan permohonan. Terkait audit, bahwa Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6, memang mengalami kondisi keuangan yang sulit, hal ini dibuktikan dengan Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6, dalam objek sengketa juga telah memberikan Laporan Keuangan audit dari akuntan Publik mengenai kondisi keuangan Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6 dan apabila tetap dipaksakan membayar Pekerja/buruhnya sesuai Upah Minimum maka Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6 akan mengalami kerugian besar bahkan akan mengakibatkan penutupan Perusahaan Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6. Terkait, intimidasi dalam pembuatan kesepakatan tertulis dengan pekerja/buruh/serikat dengan pengusaha. Bahwa Posita Para Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6, mengintimidasi karyawan adalah mengada-ada, Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6, *mensoomer* Para Penggugat dan malah sebaliknya Para Penggugatlah yang mengintimidasi dan menyuruh anggotanya untuk tidak menandatangani kesepakatan penundaan, hal ini dibuktikan dengan surat DPD SPN Nomor : 0341/DPD-SPN/DKI/INT/XII/2011, tertanggal 01 Desember 2012, yang menginstruksikan bahwa seluruh PSP SPN tidak diperbolehkan menandatangani kesepakatan penundaan pelaksanaan UMP 2013, apapun alasannya, tetapi para karyawan Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6, tetap mau dan sukarela menandatangani kesepakatan tertulis penundaan tersebut demi kelangsungan perusahaan Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6.

Berikutnya, terkait implementasi di perusahaan. Bahwa Posita Para Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6, hanya memberikan upah minimum bagi seluruh pekerja tanpa memilih pekerja lajang/sudah menikah dan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih adalah pernyataan mengada-ada, Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6, *mensoomer* Para Penggugat, karena Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6, juga memberikan upah yang lain seperti bonus dan upah-upah lain kepada karyawan Tergugat II Intervensi 1,2,3,4,5 dan 6.

Adapun dasar Pertimbangan Hakim Dalam Pokok Perkara:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat adalah sebagaimana terurai dalam duduk perkara di atas;

Menimbang, bahwa di dalam gugatan, pada pokoknya Para Penggugat mendalikan penerbitan Keputusan-keputusan objek sengketa, telah melanggar ketentuan perundang-undang yang berlaku serta Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik, sebaliknya Tergugat dan Para Tergugat II Intervensi telah membantahnya dengan mengemukakan penerbitan keputusan objek sengketa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, sebagaimana selengkapnya terurai dalam Surat Jawaban yang disampaikan pada persidangan tanggal 25 Juli 2013 dan tanggal 29 Juli 2013 yang telah dimuat dalam bagian duduk sengketa putusan ini;

Menimbang bahwa oleh karena Tergugat telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai pokok perkara terhadap objek sengketa dengan menguji dalil-dalil para pihak tersebut berdasarkan fakta-fakta yang diperoleh dalam persidangan *a quo*, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalilnya, Penggugat telah mengajukan 101 buah bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-101, serta mengajukan 8 (delapan) orang Saksi yaitu : Catur Dewi Kukilo Jene, As Ari, Sonny Moniaga, Indra Jaya, D. Demang Mulyana, Sri Rahayu, Miftah Sarifudin

dan Baharudin, serta 2 (dua) orang Ahli yaitu : Dr. Max Sabon, SH. M. Hum. dan Sony Maulana, SH. MH. ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan 79 (tujuh puluh sembilan) buah bukti surat, serta tidak mengajukan Saksi ataupun Ahli ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Para Tenggugat II Intervensi telah mengajukan 56 (lima puluh enam) buah bukti surat serta 3 (tiga) orang Saksi yaitu : Sudarsono, Andi Setiawan, dan Slamet Riyadi, namun tidak mengajukan Ahli ;

Menimbang, setelah mencermati bukti-bukti surat, keterangan Saksi-saksi serta keterangan Ahli yang diajukan oleh Para Pihak, selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan mengenai keabsahan penerbitan Obyek sengketa ditinjau dari sisi Hukum Administrasi yaitu dari sisi wewenang, prosedur serta substansi, tentunya dengan mempertimbangkan fakta-fakta yang terjadi sebelum dan pada saat penerbitan Obyek Sengketa (ex-tunc) ;

Menimbang, bahwa Obyek Sengketa diterbitkan oleh Gubernur DKI Jakarta sesuai dengan ketentuan Pasal 5 ayat (1) KEPMENNAKERTRANS RI Nomor : 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum jo Pasal 11 ayat (2) PERGUB DKI Jakarta Nomor : 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi ;

Menimbang, bahwa PT. Kahoindah Citragarment, PT. Myung Sung Indonesia, PT. Kyungseung Trading Indonesia, PT. Star Camtex, PT. Good Guys Indonesia dan PT. Yeon Heung Mega Sari adalah Badan Hukum Perdata, yaitu Perseroan yang bergerak dalam bidang usaha tekstil, yang memiliki ribuan karyawan (bukti T.II.Int.1-1, bukti T.II.Int.2-1, bukti T.II.Int.3-1, bukti T.II.Int.4-1, bukti T.II.Int.5-1, dan bukti T.II.Int.6-1);

Menimbang, bahwa terhadap karyawan dari PT.Kahoindah Citragarment, PT. Myung Sung Indonesia, PT. Kyungseung Trading Indonesia, PT. Star Camtex, PT. Good Guys Indonesia dan PT. Yeon Heung Mega Sari dan juga karyawan dari Perseroan lainnya di DKI Jakarta, oleh Gubernur DKI Jakarta telah

ditetapkan Upah Minimum Provinsi untuk DKI Jakarta sebesar Rp. 2.200.000,- (dua juta dua ratus ribu rupiah), sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 189 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2013 dan selanjutnya telah ditetapkan Upah Minimum Sektorial Provinsi berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 207 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Sektorial Provinsi Tahun 2013 (bukti P-12);

Menimbang, bahwa terhadap penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2013 yang ditetapkan oleh Pemerintah DKI Jakarta (*in casu* Tergugat), Pihak Pengusaha (*in casu* Para Tergugat II Intervensi) berkeberatan dan telah mengajukan Penangguhan / penundaan terhadap pembayaran Upah Minimum Provinsi tersebut sesuai ketentuan pasal 90 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 2 ayat (2) KEPMENNAKERTRANS Nomor : KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum *jo.* Pasal 3 PERGUB Provinsi DKI Jakarta Nomor 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan UMP, sampai dengan awal Tahun 2014 (bukti T.I-1, bukti T.II-1, bukti T.III-1, bukti T.IV-1, bukti T.V-1, bukti T.VI-1, dan bukti T.VII-1) ;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 3 ayat (1, 2, 3 dan 8) KEPMENNAKERTRANS Nomor : KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum *jo.* Pasal 4 ayat (1), pasal 5, pasal 6 ayat (1) PERGUB Provinsi DKI Jakarta Nomor : 42 tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan UMP (bukti T-1 dan bukti T-2), dinyatakan bahwa Permohonan penangguhan Upah Minimum diajukan kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang didasarkan atas kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat yang dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur dan terbuka ;

Menimbang, bahwa persyaratan untuk mengajukan Penangguhan pelaksanaan Upah Minimum sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (1) KEPMENNAKERTRANS Nomor : KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum *jo.* Pasal 7 ayat (1) PERGUB Provinsi

DKI Jakarta Nomor 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan UMP adalah harus melampirkan :

- a. Naskah asli kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja / Serikat Buruh atau Pekerja / Buruh Perusahaan yang bersangkutan;
- b. Laporan Keuangan Perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi / laba beserta penjelasan ;
- c. Salinan akte pendirian perusahaan ;
- d. Data upah pendirian perusahaan ;
- e. Jumlah pekerja / buruh seluruhnya dan jumlah pekerja / buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum ;
- f. Perkembangan produksi dan pemasaran untuk 2 tahun yang akan datang ;

Menimbang, bahwa Para Tergugat II Intervensi telah mengajukan penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 sesuai suratnya masing-masing Nomor : 001/KH/XII/2012 tanggal 19 Desember 2012, Nomor : 005/Per/MS/XII/2012, tanggal 20 Desember 2012, Nomor : 102/MSI/XII/2012, tanggal 4 Desember 2012, Nomor : 235/HRD/KTI/XI/2012, tanggal 27 Nopember 2012, surat dari PT. Star Camtex, tertanggal 28 Nopember 2012, Nomor : 121127-1/DIR/YHMS/XI/2012, tanggal 27 Nopemver 2012 (bukti T.I-1, bukti T.II-1, bukti T.III-1, bukti T.IV-1, bukti T.V-1, bukti T.VI-1 dan bukti T.VII-1) ;

Menimbang, bahwa salah satu persyaratan yang harus dilampirkan oleh Perusahaan yang akan mengajukan Penangguhan Upag Minimum adalah harus melampirkan naskah asli kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja / Serikat Buruh atau Pekerja / Buruh Perusahaan yang bersangkutan yang dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur dan terbuka ;

Menimbang, bahwa setelah mencermati bukti-bukti lampiran naskah asli kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja / Serikat Buruh atau Pekerja / Buruh Perusahaan yang diajukan oleh Para Penggugat, Tergugat dan Para Tergugat II Intervensi, Pengadilan memperoleh fakta hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa disetiap perusahaan Para Tergugat II Intervensi telah terbentuk Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang telah dicatatkan di Suku Dinas dan Transmigrasi Jakarta Utara sesuai bukti P-27 sampai dengan bukti P-42 ;

Menimbang, bahwa sebelum Para Tergugat II Intervensi mengajukan penangguhan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013, Para Tergugat II Intervensi telah melakukan pertemuan dengan beberapa orang buruh atau pekerja dan tidak pernah melibatkan Serikat Pekerja / Serikat buruh masing-masing perusahaan, serta yang menanda tangani persetujuan untuk dilakukan penangguhan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 tidak dilakukan penangguhan atau pekerja dan sebelum Penerbitan Obyek Sengketa, Para Penggugat telah menginstruksikan semua anggotanya untuk tidak menandatangani kesepakatan penundaan Pelaksanaan UMP Tahun 2013 (*vide* bukti T.II.Int.1-7, bukti T.II.Int.2-10, bukti T.II.Int.3-5, bukti T.II.Int.3-5, bukti T.II.Int.4-7, bukti T.II.Int.5-7, bukti T.II.Int.6-7, bukti T.I-3, bukti T.II.6, bukti T.III-6, bukti T.IV-5, bukti T.V-5, bukti T.VI-6 dan bukti T.VII-5, dibandingkan dengan keterangan Saksi-saksi, yaitu Catur Dewi Kukilo Jene, As Ari, Sonny Moniaga, Indra Jaya, D. Demang Mulyana, Sri Rahayu, Miftah Saripudin dan Baharudin, serta bukti P-44, bukti P-51, bukti P-56, bukti P-65, bukti P-73 dan bukti P-82) ;

Menimbang, bahwa jauh sebelum Surat permohonan Penangguhan Upah Minimum Tahun 2013 diajukan oleh Para Tergugat II Intervensi, ternyata Serikat Pekerja / Serikat Buruh sudah memberikan himbauan kepada seluruh buruh di DKI Jakarta untuk menolak Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum tahun 2013 dan hal ini dibuktikan dengan tidak semua pekerja /buruh bersedia menandatangani lampiran untuk kelengkapan berkas permohonan penanggulan tersebut dan juga secara eksplisit Para Buruh atau pekerja telah menolak Penangguhan yang diajukan oleh Para Tergugat II Intervensi dan juga perundingan yang dilakukan oleh Pengusaha dengan pekerja hanya sebagian saja dan tidak dilakukan secara mendalam jujur dan terbuka, serta mengarah kepada intimidasi oleh pengusaha kepada para pekerja (keterangan Saksi Catur Dewi Kukilo Jene, As Ari, Sonny Moniaga, Indra Jaya, D. Demang Mulyana, Sri Rahayu, Miftah Sarifudin dan Baharudin) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, Pengadilan berkesimpulan bahwa sebelum diajukan penangguhan pelaksanaan UMP Tahun 2013 oleh Para Tergugat II Intervensi, ternyata Para Penggugat telah melakukan penolakan dan juga kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dijadikan lampiran kelengkapan berkas penangguhan oleh Para Tergugat II Intervensi dilakukan tidak secara mendalam, jujur dan terbuka, sehingga syarat kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan pekeeja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat yang dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur dan terbuka dalam mengajukan penangguhan pelaksanaan UMP Tahun 2013 kurang memberikan rasa asil kepada para pekerja atau buruh, sehingga persyaratan tersebut cacat dari segi substansi ;

Menimbang, bahwa oleh karena salah satu persyaratan yang diajukan oleh Para Tergugat II Intervensi untuk menanggihkan Pelaksanaan UMP Tahun 2013 cacat dari segi substansi, maka penerbitan Obyek Sengketa pun menjadi cacat dan oleh karenanya maka harus dinyatakan batal serta dicabut ;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya, Para Penggugat juga mengajukan permohonan untuk menunda pelaksanaan keputusan obyek sengketa dan menuntut pembayaran *Dwangsom* / uang paksa. Terhadap permohonan dan tuntutan tersebut Pengadilan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti-bukti pendukung yang disampaikan oleh Para Penggugat, bukti-bukti bantahan yang disampaikan oleh Tergugat dan Para Tergugat II Intervensi dan juga keterangan Saksi-saksi, Pengadilan berkesimpulan oleh karena di dalam keputusan obyek sengketa, Tergugat juga mewajibkan ke 7 (tujuh) Perusahaan untuk memberikan upah paling rendah sesuai Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yaitu sebesar Rp. 1.978.789,- (satu juta sembilan ratus tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan rupiah) maka tidak terdapat cukup bukti adanya keadaan yang mendesak untuk menunda pelaksanaan keputusan objek sengketa, sehingga permohonan penundaan tersebut haruslah ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya, mengenai pembayaran uang paksa/*Dwangsom*, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (4) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, tentang Peradilan Tata Usaha Negara, adalah akibat tergugat tidak bersedia melaksanakan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara yang telah berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena ketentuan Pasal 116 ayat (4) Undang-Undang PERATUN tersebut, sampai saat ini belum terbit peraturan perundang-undangannya yang mengatur mekanisme dan tata cara pembayaran uang paksa, sebagaimana diamanatkan Pasal 116 ayat (4) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka tuntutan para penggugat pada petitum angka 4 tidak dapat dikabulkan, sehingga gugatan para penggugat dikabulkan sebagian dan menolak selebihnya;

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka dalam penundaan, menolak permohonan penundaan yang diajukan oleh para penggugat; dalam eksepsi, menolak eksepsi tergugat dan para tergugat II Intervensi seluruhnya; dan dalam Pokok Perkara, mengabulkan sebagian gugatan Para Penggugat, menyatakan batal seluruh Surat Keputusan Gubernur, mewajibkan Tergugat untuk mencabut seluruh Surat Keputusan yang diajukan pembatalan.

Adapun putusan hakim adalah mengabulkan sebagian gugatan penggugat dan menyatakan batal objek sengketa. Dasar pertimbangan hakim adalah terkait masalah *legal standing*. Majelis Hakim berkesimpulan bahwa kedudukan organisasi serikat pekerja ataupun federasi serikat pekerja telah diakomodir dan diberikan haknya oleh suatu peraturan perundang-undangan. Antara lain bahwa Pasal 1 ayat (17) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa Serikat Pekerja.Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari , oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja.buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan

keluarganya. Pasal 104 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam konsideran "menimbang" huruf b Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh, menyebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh yang bebas terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab. Lebih lanjut, Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh disebutkan bahwa federasi Serikat Pekerja/Serikat buruh adalah gabungan federasi Serikat Pekerja/Serikat buruh. Lebih lanjut, Pasal 8 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa Perjenjangan organisasi Serikat Pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat buruh diatur dalam anggaran rumah tangganya. Di dalam Pasal 3 Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Nasional disebutkan bahwa Bentuk Organisasi Serikat Pekerja Nasional adalah federasi yang merupakan gabungan dari Serikat pekerja yang bergerak di sektor industri, perdagangan dan jasa baik formal maupun informal. Selain itu, Pasal 5 Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Nasional disebutkan bahwa adanya Jenjang Organisasi Serikat Pekerja Nasional (SPN).

Lebih lanjut terkait masalah ketidakjelasan aturan mengenai tentang tenggang waktu kelengkapan berkas. Bahwa Para Tergugat II Intervensi telah mengajukan penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 sesuai suratnya masing-masing Nomor : 001/KH/XII/2012, tanggal 19 Desember 2012, Nomor : 005/Per/MS/XII/2012, tanggal 20 Desember 2012, Nomor : 102/MSI/XII/2012, tanggal 04 Desember 2012, Nomor : 235/HRD/KTI/XI/2012, tanggal 27 Nopember 2012, Surat dari PT. Star Camtex, tertanggal 28 Nopember 2012, Nomor : 0026/GM/GGI/XI/2012, tanggal 26 Nopember 2012 dan Surat Nomor : 121127-1/DIR/YHMS/XI/2012, tanggal 27 Nopember 2012 dengan demikian maka sudah sesuai aturan yaitu 10 hari sebelum berlakunya upah minimum.

Berikutnya, terkait masalah, prasyarat mengajukan permohonan. Terkait kesepakatan tertulis, persyaratan tersebut dinilai cacat dari segi substansi. Hal tersebut karena sebelum Para Tergugat II Intervensi mengajukan penangguhan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013, Para Tergugat II Intervensi telah melakukan pertemuan dengan beberapa orang buruh atau pekerja dan tidak pernah melibatkan Serikat Pekerja/Serikat buruh masing-masing perusahaan, serta yang menandatangani persetujuan untuk dilakukan penangguhan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013 tidak dilakukan oleh semua buruh atau pekerja dan sebelum penerbitan Objek Sengketa, Para Penggugat telah menginstruksikan semua anggotanya untuk tidak menandatangani kesepakatan penundaan Pelaksanaan UMP Tahun 2013. Jauh sebelum Surat permohonan Penangguhan Upah Minimum Tahun 2013 diajukan oleh Para Tergugat II Intervensi, ternyata Serikat Pekerja/Serikat buruh sudah memberikan himbauan kepada seluruh buruh di DKI Jakarta untuk menolak Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013 dan hal ini dibuktikan dengan tidak semua pekerja/buruh bersedia menandatangani lampiran untuk kelengkapan berkas permohonan penangguhan tersebut dan juga secara eksplisit Para Buruh atau Pekerja telah menolak. Penangguhan yang diajukan oleh Para Tergugat II Intervensi dan juga perundingan yang dilakukan oleh Pengusaha dengan Pekerja hanya sebagian saja dan tidak dilakukan secara mendalam jujur dan terbuka, serta mengarah kepada intimidasi oleh pengusaha kepada para pekerja. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, Pengadilan berkesimpulan bahwa sebelum diajukan penangguhan pelaksanaan UMP Tahun 2013 oleh Para Tergugat II Intervensi, ternyata Para Penggugat telah melakukan penolakan dan juga kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dijadikan lampiran kelengkapan berkas penangguhan oleh Para Tergugat II Intervensi dilakukan tidak secara mendalam, jujur dan terbuka, sehingga syarat kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh yang tercatat yang dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur dan terbuka dalam mengajukan penangguhan pelaksanaan UMP Tahun 2013 kurang memberikan rasa adil kepada para pekerja atau buruh, sehingga persyaratan tersebut tercatat dari segi substansi. Oleh karena salah satu persyaratan yang diajukan oleh Para Tergugat II Intervensi

untuk menanggukhan Pelaksanaan UMP Tahun 2013 cacat dari segi substansi, maka penerbitan Objek Sengketa pun menjadi cacat dan oleh karenanya maka harus dinyatakan batal serta dicabut.

PUTUSAN BANDING NOMOR: 10/B/2014/PT.TUN.JKT

Setelah diputusnya perkara tersebut di atas, maka PT Kaho Indah Citragarment diwakili Hwang Kyu Back (Warga Negara Asing/WNA) sebagai tergugat II intervensi 1, PT. Myung Sung Indonesia diwakili Kim Dae Hwan (WNA) sebagai tergugat II intervensi 2. PT. Kyungseung Trading Indonesia diwakili oleh Lee Gyeong Bog (WNA) sebagai tergugat II intervensi 3. PT. Star Camtex diwakili oleh Joo Chul Kim (WNA) sebagai tergugat II intervensi 4. PT Good Guys Indonesia diwakili Jong Rim Kim (WNA) sebagai tergugat II intervensi 5. PT Yeon Heing Mega Sari diwakili Chun Taek Oh (WNA) sebagai tergugat II intervensi 6 mengajukan banding dengan Perkara Nomor 10/B/2014/PT.TUN.JKT.

Bahwa kuasa hukum Para Tergugat II Intervensi/Para Pembanding menyerahkan Memori Banding tertanggal 23 Desember 2013 yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta pada tanggal 24 Desember 2013 dan Memori Banding tersebut telah diberitahukan kepada kuasa hukum Para Penggugat/Para Terbanding dan kuasa hukum Tergugat/Turut Terbanding sesuai dengan Surat Pemberitahuan dan Penyerahan Memori Banding Nomor 62/G/2013/PTUN-JKT masing-masing tertanggal 30 Desember 2013.

Tentang Pertimbangan Hakim, sebagai berikut, bahwa putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta tersebut diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 07 November 2013 dengan dihadiri oleh kuasa hukum Para Penggugat/ Para Terbanding dan kuasa hukum Tergugat/Turut Terbanding, tanpa dihadiri oleh kuasa hukum Para Tergugat II Intervensi/Para Pembanding.

Bahwa dari permohonan banding kuasa hukum Para Tergugat II Intervensi/Para Pembanding telah secara nyata diajukan masih dalam tenggang

waktu 14 (empat belas) hari, apabila dihitung dari tanggal 07 November 2013 (putusan diucapkan) hingga tanggal 13 November 2013 (Akta Permohonan Banding), karenanya permohonan banding tersebut telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pasal 123 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, dan karenanya secara formal permohonan banding tersebut dapat diterima.

Menurut Majelis Hakim bahwa kuasa hukum Para Tergugat II Intervensi/Para Pembanding menyerahkan Memori Banding tertanggal 23 Desember 2013 dan diterima di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta pada tanggal 24 Desember 2013 yang pada pokoknya menyatakan tidak sependapat dengan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta tersebut dan mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta untuk menjatuhkan putusan yaitu dalam eksepsi : Mengabulkan Eksepsi Pembanding II Intervensi 1,2,3,4,5,6; dan dalam Pokok Perkara : 1.Membatalkan putusan No.62/G/2013/PTUN.JKT, Menyatakan sah dan berharga Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 510 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Kahಿಂದා Citragarment; Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 511 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Misung Indonesia; Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 512 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Myungsung Indonesia; Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 513 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Kyungseung Trading Indonesia; Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 514 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Star Camtex; Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 515 Tahun 2013, tanggal

5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Good Guys Indonesia; Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, Nomor 516 Tahun 2013, tanggal 5 April 2013, tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2013, kepada PT. Yeon Heung Mega Sari.

Dalam hal ini, para penggugat/terbanding hingga sengketa diputus tidak mengajukan kontra memori banding, sehingga Majelis Hakim langsung memberikan putusan dengan pertimbangan bahwa setelah Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Banding memeriksa dan meneliti secara seksama terhadap sengketa ini dan berkas perkaranya yang terdiri dari salinan resmi Putusan Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 62/G/2013/PTUN-JKT tanggal 07 November 2013 yang dimohonkan banding, berita acara pemeriksaan persiapan dan berita acara pemeriksaan persidangan, berpendapat bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum yang dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta dalam menjatuhkan putusannya tersebut sudah tepat dan benar.

Selain itu pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama tersebut diambil alih oleh Majelis Hakim Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta yang memeriksa dan memutus perkara banding sebagai pertimbangan hukum dalam memutus sengketa ini dan juga setelah menelaah Memori Banding Para Tergugat II Intervensi/Para Pembanding ternyata tidak terdapat hal-hal baru yang dapat membatalkan Putusan Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta yang dimohonkan banding, oleh karenanya putusan Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta tersebut harus dikuatkan.

Maka, dalam amar putusannya yaitu Menerima permohonan banding dari Para Tergugat II Intervensi/Para Pembanding dan menguatkan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 62/ G/2013/PTUN-JKT tanggal 07 November 2013 yang dimohonkan banding.

4.2. Analisis Putusan

Pertama, penulis akan membahas mengenai *legal standing* dari pihak penggugat. Pada hakikatnya menurut Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 sebagaimana telah diubah terakhir oleh Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara bahwa mengajukan gugatan harus ada unsur kepentingan penggugat yang dirugikan akibat timbulnya keputusan objek sengketa. Terkait dengan hal tersebut, Pasal 1 angka 17 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.

Penulis melihat bahwa dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Nasional, disebutkan bahwa Bentuk Organisasi Serikat Pekerja Nasional adalah federasi yang merupakan gabungan dari Serikat pekerja yang bergerak di sektor industri, perdagangan dan jasa baik formal maupun informal. Maka penulis sependapat dengan pertimbangan hakim bahwa kedudukan organisasi serikat pekerja maupun federasi serikat pekerja telah diakomodir dan diberikan haknya oleh suatu peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penggugat berhak mewakili para anggotanya yang mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum, memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta berkapasitas mengajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negeri Jakarta.

Dalam putusan PTUN Jakarta itu, penulis melihat ada terobosan yang ditelurkan majelis hakim. Salah satunya, serikat pekerja dianggap sebagai subjek hukum yang dapat menggugat ke PTUN. Selain itu majelis melihat persoalan

penangguhan UMP bukan sekedar masalah administratif persyaratan saja. Misalnya, salah satu dari 7 perusahaan yang melakukan penangguhan UMP itu sudah memenuhi persyaratan administrasi yang diperlukan. Namun, majelis mempertanyakan apakah perusahaan itu sudah merundingkan penangguhan itu kepada pekerja dan memenuhi hak-hak pekerja.

Kedua, terkait masalah ketidakjelasan aturan mengenai tentang tenggang waktu kelengkapan berkas. Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. KEP.231/MEN/2003 mengatur bahwa penolakan atau persetujuan atas permohonan penangguhan yang diajukan oleh pengusaha diberikan dalam jangka waktu paling lama 1 bulan terhitung sejak diterimanya permohonan secara lengkap oleh Gubernur. Khusus di DKI Jakarta persetujuan atau penolakan dapat dilakukan dalam kondisi tertentu yaitu menurut Pasal 8 ayat (1), (2), (3), Pergub DKI Jakarta Nomor 42 Tahun 2007, yaitu ayat (1) Apabila pengisian surat permohonan penangguhan upah minimum provinsi dan persyaratan belum benar dan lengkap, Kepala Dinas paling lambat dalam 7 hari kerja terhitung tanggal diterimanya surat permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum provinsi, wajib memberitahukan secara tertulis disertai alasannya. Ayat (2) yaitu paling lambat 15 hari kerja terhitung sejak diterimanya surat pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), permohonan wajib melengkapi persyaratan yang diminta. Faktanya, perusahaan memang mengajukan permohonan tertulis kepada Gubernur sebelum 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, namun dalam putusan No. 62/G/2013/PTUN-JKT adanya penyampaian kelengkapan hingga bulan Maret 2013 dan menetapkan persetujuan penangguhan di tanggal 5 April 2013. Terkadang memang tenggang waktu kelengkapan berkas merugikan pekerja/buruh. Karena selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, maka pengusaha tetap membayar upah sebesar yang diterima biasanya.

Ketiga, terkait prasyarat mengajukan permohonan khususnya tentang audit perusahaan. Faktanya persyaratan administratif berupa hasil audit akuntan publik tidak dipenuhi pengusaha untuk mendapat izin penangguhan. Meskipun ada, namun bukan audit akuntan publik melainkan hanya audit internal

perusahaan. Seharusnya, Dinas Tenaga Kerja ataupun Gubernur dapat meminta akuntan publik untuk memeriksa keadaan keuangan perusahaan. Selain itu, seharusnya pengusaha dalam perundingan dengan serikat pekerja/buruh mengumumkan laporan keuangan sehingga serikat pekerja/buruh mengetahui kondisi keuangan perusahaan. Hal ini juga membuktikan bahwa kesepakatan yang dilahirkan tidak sesuai dengan syarat sah karena tidak memenuhi syarat sah kesepakatan/perjanjian. Sehingga penulis sepakat dengan keputusan hakim bahwa dalam perusahaan tersebut terdapat intimidasi yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh. Maka seharusnya, jika telah ada intimidasi tersebut dalam kesepakatan, serikat pekerja/buruh dapat meminta sendiri ke pengadilan Hubungan Industrial untuk melakukan pembatalan.

Keempat, objek penangguhan yang tidak tepat. Faktanya, menurut Pergub Provinsi DKI Jakarta Nomor 207 Tahun 2012 kepada perusahaan yang termasuk sektor unggulan DKI Jakarta antara lain salah satunya perusahaan yang bergerak dibidang tekstil, diterapkan khusus UMSP. Perusahaan yang masuk dalam gugatan semuanya termasuk dalam perusahaan yang seharusnya terkena UMSP. Seharusnya menurut peraturan Gubernur mengeluarkan keputusan mengenai penangguhan UMSP saja.

Kelima, terkait masalah implementasi Upah Minimum di perusahaan yang hanya berlaku untuk pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun. Faktanya, perusahaan menyamaratakan pembayaran upah kepada pekerja/buruh tanpa membedakan masa kerja setiap pekerja/buruh. Seharusnya perusahaan mempunyai struktur dan skala upah yang jelas sehingga dapat membedakan mana pekerja/buruh yang dapat terkena UMP.

Bagi Penulis, putusan PTUN mendorong Gubernur DKI Jakarta dan jajarannya turun langsung ke lapangan untuk mengetahui kondisi riil perusahaan yang mengajukan penangguhan UMP. Sehingga, izin penangguhan yang diterbitkan sesuai dengan keadaan di perusahaan yang bersangkutan. Hal penting juga terkait batas waktu kelengkapan berkas dalam mekanisme pengajuan penangguhan UMP yang akibat tidak adanya aturan yang mengaturnya membuat seringnya menjadi celah bagi pengusaha yang dalam penerapannya pengusaha

mengulur-ulur waktu untuk menyusulkan kelengkapan berkasnya hingga berulang kali sebagaimana yang terjadi dalam kasus yang dianalisis.

Kondisi ini sangat merugikan pihak buruh yang selama proses penangguhan, harus berada dalam kenyataan untuk menerima upah sebesar UMP ditahun sebelumnya selama proses pengurusan penangguhan upah bahkan hingga saat proses hukum pembatalan keputusan penangguhan upah tersebut. Berdasarkan contoh kasus yang dianalisis, dapat diketahui bahwa lamanya proses yang harus ditempuh sejak pengajuan gugatan hingga putusan banding memakan 2 (dua) tahun lamanya. Hal ini yang menyebabkan perlunya keseriusan pemerintah dan pembuat aturan untuk memperhatikan kondisi tersebut.

Selain lamanya memakan waktu dalam proses pembatalan keputusan pelaksanaan penangguhan upah di atas, dapat terlihat juga kondisi memperhatikan dari selisih upah yang seharusnya dibayarkan setelah adanya pembatalan putusan tersebut. Dampak dari putusan PTUN tersebut hanya memberikan sebuah kepastian terkait kondisi dari Surat Keputusan Gubernur yang dibatalkan, sedangkan kepastian terkait pelaksanaan kewajiban untuk melaksanakan hak atas selisih upah yang harus dibayarkan masih harus melalui tahap yang panjang.

Penyelesaian hukum terhadap pembatalan penangguhan upah minimum, selain memberikan kepastian hukum terhadap kelompok buruh/pekerja, juga menimbulkan konsekuensi lain dan bentuk penyelesaian konsekuensi tersebut akan melalui proses di Pengadilan Hubungan Industrial apabila pihak perusahaan yang dinyatakan batal keputusan pelaksanaan penangguhan upah tidak menjalankan kewajibannya yaitu untuk membayarkan upah sebesar UMP di tahun 2013.

Pengawasan atas pelaksanaan upah selama ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan seperti yang diatur dalam Pasal 176 sampai Pasal 181 UU Ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Kewenangan pengawasan

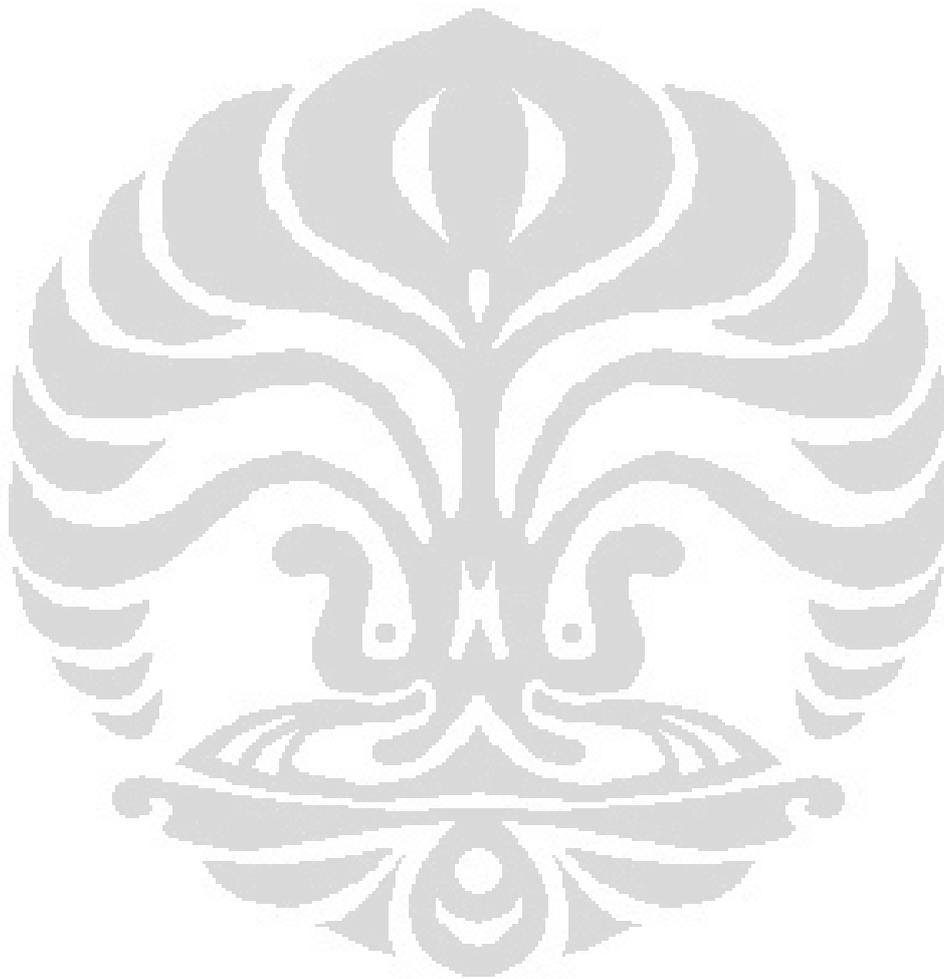
ketenagakerjaan dalam mengimplementasikan upah minimum dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan provinsi. Dalam implementasinya, menurut Kementerian Tenaga Kerja masih terdapat kendala dalam pelaksanaan pengawasan terkait pelaksanaan upah minimum terutama disebabkan oleh sumber daya manusia yang belum memadai.

Akibat tersebut dapat terlihat dimana para kelompok buruh yang sudah melalui proses panjang dan sangat merepotkan masa kerja cenderung mundur dan tidak ingin melanjutkan proses hukum ke jalur gugatan kepentingan hak di pengadilan hubungan industrial. Jalur hukum yang digunakan seperti yang diketahui adalah hukum acara perdata yang memakan waktu panjanglah yang menjadi alasan utama bagi para kelompok buruh untuk tidak mau melanjutkan pengurusan dalam memperoleh haknya.

Perlindungan buruh tercantum juga pada Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Apabila pengusaha melanggar ketentuan upah minimum maka terdapat sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda dengan kisaran 100-400 juta rupiah. Maka seharusnya, mekanisme ini juga dapat ditempuh untuk melakukan peringatan kepada pihak pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah adanya pembatalan Surat Keputusan Pembatalan Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum.

Dalam pelaksanaan pengawasan kita dapat melihat contoh kasus pada Mahkamah Agung melalui perkara Nomor 687 K/Pid.Sus/2012 telah menjatuhkan hukuman 1 tahun dan denda 100 juta rupiah kepada Tjioe Christina Chandra, pengusaha asal Surabaya yang telah membayar buruhnya di bawah upah minimum. Hal ini merupakan sanksi pertama yang dijatuhkan terhadap pengusaha di Indonesia. Menurut Hakim Agung, hal ini merupakan pembelajaran terkait penyalahgunaan yang dilakukan oleh pengusaha. Hukuman minimal diberikan sebagai efek jera agar para pengusaha menaati aturan terkait upah minimum. Serikat buruh menyambut baik keputusan Mahkamah Agung tersebut, keputusan ini sebagai *law enforcement* terhadap hak buruh karena upah buruh merupakan

jaring pengaman agar buruh tidak miskin secara absolut akibat tidak dibayar sesuai ketentuan. Keputusan ini merupakan suatu bukti bahwa hukum dapat berpihak pada rakyat kecil dan pengusaha tidak dapat seenaknya membayar upah. Sehingga hal ini bisa menjadi contoh bagi Serikat Pekerja/Buruh dalam melindungi hak-hak para pekerja/buruh.



BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan teori hukum terkait perlindungan buruh atas pelaksanaan penangguhan upah minimum serta analisis putusan pembatalan Surat Keputusan Gubernur terkait penangguhan pelaksanaan upah minimum provinsi tahun 2013 dalam Studi Kasus Putusan Nomor 62/G/2013/PTUN-JKT dan Putusan Banding No. 10/B/2014/PT.TUN.JKT, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Prinsip pengusaha tidak wajib membayar kekurangan upah selama jangka waktu pelaksanaan penangguhan Upah Minimum Regional. Prinsip ini tidak diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP.231/MEN/2003 sedangkan untuk Pergub Nomor 42 Tahun 2007 diatur dalam Pasal 12 ayat (2). Prinsip tersebut adalah bahwa pengusaha tidak wajib membayar kekurangan upah selama jangka waktu pelaksanaan penangguhan Upah Minimum Regional. Prinsip ini setidaknya telah menghilangkan hak buruh untuk mendapatkan pembayaran upah yang seharusnya diterima oleh buruh. Hak buruh dalam hal ini diartikan bahwa buruh dengan tingkat produktivitas kerja yang sama, namun tingkat harga konsumen yang semakin tinggi maka sudah sewajarnya bila buruh mendapat peningkatan upah, karena kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi karena upah yang diterimanya semakin kecil nilai tukarnya.
2. Pengawasan atas pelaksanaan upah selama ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan seperti yang diatur dalam Pasal 176 sampai Pasal 181 UU

Ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dalam mengimplementasikan upah minimum dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan provinsi. Dalam implementasinya, menurut Kementerian Tenaga Kerja masih terdapat kendala dalam pelaksanaan pengawasan terkait pelaksanaan upah minimum terutama disebabkan oleh sumber daya manusia yang belum memadai.

3. Dalam putusan PTUN Jakarta Nomor 62/G/2013/PTUN-JKT dan Putusan Banding No. 10/B/2014/PT.TUN.JKT, terkait lingkup perburuhan, pengaturan mengenai penangguhan UMP masih perlu ditinjau ulang, khususnya terkait batas waktu kelengkapan berkas dalam mekanisme pengajuan penangguhan UMP. Oleh karena belum diatur, dalam penerapannya kerap terjadi setelah pengajuan penangguhan pengusaha masih menyusulkan kelengkapan berkasnya berulang kali, sebagaimana terdapat dalam fakta persidangan atas kasus yang dianalisis. Kondisi tersebut menimbulkan potensi kerugian yang sangat besar bagi kelompok pekerja/buruh dalam hal Gubernur menyetujui penangguhan dengan menetapkan jumlah nominal tersendiri. Dalam hal kesepakatan antara pengusaha dengan serikat/pekerja sebagai prasyarat kerap dilalui dengan upaya intimidasi yang dilakukan oleh pengusaha yang bertentangan dengan hukum. Ada terobosan yang dikeluarkan majelis hakim. Salah satunya, serikat pekerja dianggap sebagai subjek hukum yang dapat menggugat ke PTUN. Penyelesaian hukum terhadap pembatalan penangguhan upah minimum, selain memberikan kepastian hukum terhadap kelompok buruh/pekerja, juga menimbulkan konsekuensi lain dan bentuk penyelesaian konsekuensi tersebut akan melalui proses di Pengadilan Hubungan Industrial apabila pihak perusahaan yang dinyatakan batal pelaksanaan penangguhan upah tidak menjalankan kewajibannya yaitu untuk membayarkan upah sebesar UMP di tahun 2013.

4.2. Saran

Penulis memiliki saran terkait dengan perlindungan hukum terkait selisih upah terhadap pembatalan Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta tentang Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum masih sangat perlu untuk ditinjau ulang pengaturan petunjuk teknis tentang penelitian berkas permohonan penangguhan Upah Minimum khususnya kesepakatan tertulis sehingga dalam setiap pemberkasan terkait persetujuan serikat pekerja/buruh, hasil verifikasi dengan memanggil kelompok serikat pekerja/buruh yang berhubungan untuk dilakukan klarifikasi. Perhatian penuh juga diberikan dalam hal peningkatan pengawasan khususnya terkait aturan dan aktor utama dalam pelaksanaan permohonan penangguhan upah tersebut. Seharusnya melalui Putusan PTUN mendorong Gubernur DKI Jakarta dan jajarannya turun langsung ke lapangan untuk mengetahui kondisi riil perusahaan yang mengajukan penangguhan UMP. Sehingga, izin penangguhan yang diterbitkan sesuai dengan keadaan di perusahaan yang bersangkutan. Seharusnya negara hadir lebih dalam memberikan perlindungan hukum demi mewujudkan perannya untuk menciptakan kesejahteraan bagi seluruh warga negara sebagaimana yang diamanatkan dalam Pembukaan UUD NRI 1945.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Hakim. 2006. *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdul Rachmad Budiono. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Achmad Ali. 1996. *Menguak Tabir Hukum*. Jakarta: Chandra Pratama.
- Agusmidah. 2011. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan; Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: PT. Sofmedia.
- Agusmidah, dkk. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Denpasar: Pustaka Laransan, Jakarta: Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen.
- Alysius Uwiyo, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- . 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta: PPs- FH UI.
- Bambang Sulistiyo. 1995. *Sebuah Kajian Sejarah Perburuhan*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- E.A. Ramaswamy dan Uma Ramaswamy. 1981. *Industri and Labour an Introduction*. Oxford University Press: Bombay Calcuta Madras.
- Eggi Sudjana. 2002. *Buruh Menggugat*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Hans Kelsen. 2006. *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*. Bandung: Nusa Media.
- International Labour Organization.. 2015. *Tren ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia 2014 - 2015: Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*, (Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO.
- Iman Soepomo. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Khudzifah Dimiyati. 2014. *Pemikiran Hukum*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan; Edisi Revisi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- . 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mahkamah Agung dan ILO. 2013. *Kurikulum Untuk Hakim Pengadilan Hubungan Industrial*.
- Mahkamah Agung RI. 2006. *Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial*.
- Markus Sidauruk. 2013. *Kebijakan pengupahan di Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*. Jakarta : Bumi Intitama Sejahtera.
- Marsan Sinaga. 2006. *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*. Yogyakarta: Perhimpunan Solidaritas Buruh.
- Mulyadi S. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Payaman J. Simanjuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

- Rekson Silaban. 2009. *Reposisi Gerakan Buruh Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Rosdy Ruslan. 2010. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Edisi: 5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saifuddin Bachrun. 2011. *Menghitung Tunjangan Insentif, Bonus dan Fasilitas dalam Praktik*. Cet.1. Jakarta: Penerbit PPM.
- Salim HS dan Erlies Septianan Nurbani. 2015. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi Buku Dua*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Satjipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung :PT Citra Aditya Bakti.
- Soerjono Soekanto. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta : Penerbit UI Press.
- Surya Tjandra. 2012. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Bali: Pustaka Larasan.
- Sutanto. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial di Indonesia*. Kelembagaan Hubungan Industrial Kemenakertrans. Republik Indonesia.
- Wiwoho Soedjono. 1991. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zaeni Asyhadie. 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- . 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal Asikin, dkk. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

B. Artikel, Makalah, Jurnal, dan Disertasi

- Andari Yuriko, “Hubungan Kerja dan Kontrak kerja dalam Perspektif Hubungan Industrial”, Makalah Disampaikan dalam Workshop Rancang Bangun Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jakarta, 14 Juli 2009.
- Aloysius Uwiyono. “*Refleksi Masalah Hukum Perburuhan Tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan Tahun 2006*”, 2 Januari 2006.
- Erman Rajagukguk, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi ; Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia*, Pidato Pengukuhan diucapkan pada upacara penerimaan jabatan Guru Besar dalam bidang hukum pada Fakultas Hukum Universitas OIndonesai, Jakarta 4 Januari 1997., *Journal of International Law and Policy*, Vol.9 (1980).
- Setiono. 2004. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Tesis, Universitas Sebelas Maret: Surakarta.

C. Internet

- Kahar S. Cahyono. “Batalkan Penangguhan Upah Minimum”
<http://fspmi.or.id/said-iqbal-batalkan-penangguhan-upah-minimum.html>
 diakses 25 Maret 2016.

D. Peraturan Perundang-Undangan

Gubernur DKI Jakarta. Peraturan Gubernur DKI Jakarta Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum. Pergub. Nomor 42 Tahun 2007.

Indonesia, Garis-Garis Besar Haluan Negara, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor II/MPR/1993 Tahun 1993.

-----, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

-----, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial.

-----, Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Upah. PP No. 8 Tahun 1981. LN No. 8 Tahun 1981, TLN No. 3190.

-----, Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Upah. PP No. 78 Tahun 2015. LN. No. 237 Tahun 2015.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.231/MEN/2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum.