

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Pasca reformasi dalam menghadapi era yang makin demokratis, terkait pula dengan tuntutan yang dikatakan sebagai demokrasi buruh yang berupa demo. Demo buruh umumnya menyangkut upah, manajemen, fasilitas serta kesejahteraan buruh atau karyawan yang ujung-ujungnya adalah uang atau duit. Seperti halnya demo para buruh di Tangerang pada awal Februari 2012 di mana buruh atau karyawan menuntut kenaikan Upah Minimum Propinsi (UMP).

Bahkan tidak jarang perselisihan tersebut mengakibatkan perbuatan anarkis yang tentunya merugikan kedua belah pihak baik buruh atau karyawan, tentunya juga tidak sedikit perselisihan tersebut ditanggung oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab.

Dalam perselisihan majikan dengan pekerja, menurut penulis, sebagian besar terjadi karena:

- Ketidaktahuan masalah hukum ketenagakerjaan dari pihak pengusaha maupun karyawan
- Tidak jelasnya hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan
- Tidak jelasnya persepsi masing-masing pihak dalam posisi masing-masing
- Tidak samanya persepsi upah sesuai dengan kondisi daerah masing-masing.

Menurut Wikipedia, “ Buruh atau Pekerja, atau Tenaga Kerja maupun Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang

maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau Pengusaha atau majikan.”¹

Menurut Lalu Husni ² dikatakan bahwa hubungan kerja adalah “ hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003) tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan , upah dan perintah.”

Pada dasarnya, ketenagakerjaan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karena tanpa adanya tenaga kerja maka sangatlah sulit bagi suatu perusahaan baik mulai dari yang mikro sampai dengan yang makro untuk berjalan dengan baik. Agar terjadi hubungan kerja maka harus melalui perjanjian kerja terlebih dahulu, yang mana terjadi kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja, baik upah, pekerjaan yang dilakukan dan fasilitas yang didapatkan.

Dalam hal ini Penulis hendak membahas dan meneliti mengenai kontrak kerja yang sudah ada di PT. X. Berbicara perihal UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditemukan beberapa pasal mengenai UMP, antara lain adalah pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;

¹ <http://wikipedia.org.id>, diakses tanggal 29 Februari 2012.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, RajaGrafindo Pustaka, 2010, hlm. 64

- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya tertuang pula dalam pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan :

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sedangkan pengusaha berkaitan dengan penghasilan Upah Minimum sebagaimana tersebut di atas ditentukan dalam pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Kemudian tertuang dalam pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan dalam menyusun skala upah dalam struktur bagi pekerja, pengusaha hanya memperhatikan pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

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

Demikian halnya *variable cost* yang meliputi kesejahteraan, fasilitas kesehatan, jamsostek dan Tunjangan Hari Raya (THR). UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara lengkap mengatur dalam pasal 99 -101 yang saya kutip sebagai berikut:

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Khusus untuk ketentuan THR diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja

Pasal 2 PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di

Perusahaan yang mengatur sebagai berikut :

1. Pengusaha wajib memberikan T H R kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
2. T H R sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diberikan satu kali dalam satu tahun.

Pasal 3 PER-04/MEN/1994

1. Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 ditetapkan sebagai berikut:
 - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1(satu) bulan upah.
 - b. Pekerja yang mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan masa kerja/12 x 1(satu) bulan upah .
2. Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.
3. Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Kesepakatan Kerja(KK), atau Peraturan Perusahaan (PP) atau Kesepakatan Kerja Bersama(KKB) atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilaiTHR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka THR yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.

Selanjutnya Pasal 4 PER-04/MEN/1994

1. Pemberian THR sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat (2) disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan, masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain.
2. Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari, Raya Keagamaan.

Sedangkan Undang-Undang yang mengatur Kesehatan Karyawan atau Tenaga kerja adalah pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikutip sebagai berikut :

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berkaitan dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tersebut di atas PT. X paling tidak harus memenuhi ketentuan-ketentuan di atas yang tertera dalam perjanjian kerja tenaga kerja atau pekerja dan majikan sebagai berikut :

- a. Selama terikat perjanjian kontrak kerja Pihak Kedua akan mendapat upah dari Pihak Pertama sebesar Rp 1.120.000,00 (satu juta seratus dua puluh ribu rupiah) setiap bulan yang dapat diambil setiap akhir bulan ditambah dengan uang makan sebesar Rp 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) setiap hari kerja .
- b. Pihak Pertama akan mendaftarkan Pihak Kedua sebagai peserta Jamsostek sesuai dengan UU No. 3 tahun 1992 jo PP No. 14 tahun 1999, Kepres No. 22 tahun 1993 dan Permenaker No. Per. 05/MEN/1993, yang mengatur jenis program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian yang diselenggarakan PT Jamsostek, iuran kepesertaan program tersebut sebesar 5,7% (3,7% + 2%) dari upah Pihak Kedua akan ditanggung oleh Pihak Pertama.
- c. Pihak Kedua juga akan menerima Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Karyawan (JPKK) yang akan diberikan oleh Pihak Pertama berupa plafon berobat jalan dan Asuransi Perawatan Rumah Sakit dan Pembedahan dari perusahaan.

Jaminan ini berlaku untuk Pihak Kedua dan anggota keluarganya (Istri dan anak yang sah).

Dengan mengemukakan hal ini tentunya PT. X ingin meningkatkan kesejahteraan para pekerja untuk menghindari demo yang sangat merugikan perusahaan dengan memberikan tambahan *variable cost*.

Hal itu tidak lain berdasarkan pada filosofi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tertera dalam Konsiderans butir c dan butir d.

Ketentuan Undang-Undang ini harus dilaksanakan sesuai dengan tujuan dikeluarkannya Undang-Undang Perburuhan sebagai berikut: Pembukaan bagian c dan d Pembukaan UU Perburuhan antara lain :

- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenaga kerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

Mengingat antara kontrak perusahaan antara pekerja dan majikan dikenal asas keseimbangan yang mana asas keseimbangan menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian yang telah mereka buat dan mereka sepakati. Di mana masing-masing pihak harus memenuhi prestasi yang telah disepakati bersama dengan itikad baik, sehingga tercipta keseimbangan antara kedua belah pihak dalam perjanjian tersebut.

I. 2. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang tersebut dengan menekankan pada asas keseimbangan disamping asas-asas lainnya penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- Apakah prinsip/asas keseimbangan dalam kontrak kerja antara karyawan dan pengusaha PT. X sudah terpenuhi?
- Apakah kebijaksanaan manajemen perusahaan PT. X, dalam memenuhi asas keseimbangan berupa *variable income* sesuai dengan pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

I. 3. Manfaat dan Tujuan

Adapun tujuan dan manfaat penelitian ini adalah:

1. Mengetahui, menganalisa dan dapat membuat kontrak kerja PT. X yang telah memenuhi asas keseimbangan.
2. Mengembangkan perhitungan *variable income* yang merupakan bagian dari upah yang sesuai dengan UMP yang juga sesuai dengan UU no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga memenuhi asas keseimbangan.

I. 4. Metoda Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif dengan penelitian *yuridis normatif* dengan penelitian melakukan penelusuran studi pustaka

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan *statute approach*, *doctrinal approach* serta *comparatif approach*.

Statute approach dalam arti pendekatan yang dilakukan melalui perundangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Doctrinal approach, penelitian ini menggunakan pendekatan melalui tulisan sarjana dan literatur.

Comparative approach, pendekatan yang dilakukan dengan membandingkan Undang-undang no 13 tahun 2003 dengan substansi kontrak kerja PT. X.

3. Bahan Hukum

Bahan Hukum primer:

- Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Nomor 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah

Bahan Hukum Sekunder berupa : literatur, kontrak kerja yang ada di PT. X

4. Langkah dan Analisis Penelitian

Langkah pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan inventarisasi bahan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Kemudian dilakukan klarifikasi bahan hukum yang terkait dengan rumusan masalah, selanjutnya

dilakukan sistematisasi untuk mempermudah dalam membaca dan memahaminya.

Adapun Silogisma yang dilakukan dengan silogisma deduksi dalam arti berawal dari ketentuan-ketentuan umum yang dalam hal ini Perundang-undangan. Kemudian diterapkan dalam permasalahan yang ada, yang menghasilkan jawaban yang khusus. Jawaban ini didapat dari interpretasi gramatikal, interpretasi diperoleh sistematis dan penafsiran otentik.

5. Pertanggungjawaban Sistematis

Penelitian ini terdiri dari 4 bab dan masing-masing terdiri dari Sub Bab :

Bab I ; Pendahuluan. Bab ini didahului latar belakang yang mengemukakan substansi kontrak kerja di PT. X dikaitkan dengan ketentuan-ketentuan Undang-undang nomor 13 tahun 2003, untuk dicari apakah memenuhi asas keseimbangan dan proposional. Bab ini juga menjelaskan tujuan dan membuat penelitian yang digunakan yaitu menggunakan *yuridis normatif*.

Bab II ; Asas Keseimbangan dalam Kontrak Kerja. Bab ini merupakan landasan teori tentang pengertian asas keseimbangan dan asas proposional dan juga dibahas pada bab ini dan selanjutnya diuraikan pula teori dan pembuatan kontrak kerja, di mana pada akhirnya diadakan analisis mengenai rumusan masalah yang pertama yaitu: Apakah prinsip/asas keseimbangan hak maupun kewajiban antara karyawan dan pengusaha PT. X sudah terpenuhi menurut kontrak kerja karyawan.

Bab III ; Mekanisme Sistem Pengupahan PT X. Bab ini memberikan penjelasan tentang sejarah, skala karyawan dan pengupahan di PT X.

Bagaimana *variable income* ataupun tunjangan kesejahteraan dapat menjadi bagian dari pengupahan. Bagaimana peraturan terhadap pengupahan menurut UU No. 13 Tahun 2003. Bab ini menganalisis pula permasalahan yang menyangkut pengupahan yang berupa *variable income* dapat merupakan bagian dari upah atau *take home pay* karyawan namun tidak membebani perusahaan sebagai *fixed cost*. Apakah kebijaksanaan manajemen perusahaan PT.X, dalam memenuhi asas keseimbangan berupa *variable income* sesuai dengan Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab IV ; Penutup. Berisikan Simpulan dan saran. Simpulan adalah jawaban ringkas atas permasalahan yang dikemukakan yang telah dibahas pada bab-bab di atas.