

**EKSISTENSI PERAN SERIKAT BURUH DALAM UPAYA
MEMPERJUANGKAN HAK UPAH PEKERJA (DALAM PENETAPAN
UPAH MINIMUM)**

***THE EXISTENCE OF THE ROLE OF TRADE UNIONS IN THE FIGHT
FOR WORKERS' WAGE RIGHTS (IN THE ESTABLISHMENT OF
MINIMUM WAGE)***

Ismi Pratiwi Podungge

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Korespondensi Penulis : tiwipodungge@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Podungge, Ismi Pratiwi. *Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum)*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.1. No.2 (Mei 2020).

ABSTRAK

Buruh dan Tenaga Kerja memiliki tujuan utama dalam melakoni pekerjaan mereka sebagai salah satu stakeholder vital yang menunjang perekonomian. Bukan hanya untuk mengabdikan pada negara, tetapi juga sebagai upaya untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidup. Namun pada faktanya, seringkali pemberi kerja tidak sepenuhnya dapat memberi kesejahteraan yang layak. Upah atau gaji yang didapat acapkali tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, disinilah serikat pekerja atau serikat buruh memiliki peranan yang penting dalam memenuhi kepentingan buruh atau tenaga kerja di suatu perusahaan. Secara normatif, ketentuan mengenai serikat buruh atau serikat pekerja terdistribusi dalam beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia terutama dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Walaupun terdapat juga problematika yang melingkupinya terutama karena adanya ketentuan dimungkinkannya didirikan beberapa serikat pekerja dan dibolehkannya menerima sumbangan dari negara lain. Namun eksistensi dan kondisi saat ini membuat eksistensi serikat pekerja semakin diterima luas.

Kata Kunci: Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, Serikat Buruh, Serikat Pekerja

ABSTRACT

Labor and Employee have the main goal in doing their work as one of the vital stakeholders that support the economy. Not only to serve the country, but also as an effort to meet various needs of life. But in fact, often employers are not fully able to provide proper well-being. Wages or salaries obtained often do not match the burden of work done. Therefore, this is where trade unions or trade unions have an important role in meeting the interests of workers or workers in a company. Normatively, the provisions regarding trade unions or trade unions are incorporated in several laws and regulations in Indonesia, especially in Law No. 21 of 2000 on Trade Unions. Although there are also problems that surround it mainly because of the provision of the possibility of establishing some trade unions and allowing to accept donations from other countries. But the existence and current conditions make the existence of trade unions more widely accepted.

Keywords: *Labor and Employment Law, Trade Unions, Employee Unions*



A. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang memiliki tujuan mewujudkan tata kehidupan negara dan bangsa yang adil dan sejahtera, aman, tentram, dan tertib, serta menjamin kedudukan hukum yang sama bagi warga masyarakat. Negara hukum yang dianut di Indonesia adalah negara hukum yang demokratis yang tercermin dalam UUD NRI 1945 Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan bahwa: “Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik”, ayat (2) menyebutkan: “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar, dan ayat (3) nya menyebutkan bahwa: “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Perwujudan pembangunan ketenagakerjaan salah satunya adalah dibentuknya Hukum Ketenagakerjaan. Batasan atau pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut Imam Soepomo yang dikutip oleh Sandjun Manullang ialah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹

Salah satu unsur dalam hubungan industrial atau kegiatan perusahaan adalah pekerja. Motivasi pekerja sekarang di samping pengabdian kepada bangsa dan negara, juga merupakan upaya untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Namun kenyataannya pada akhir-akhir ini, masyarakat pekerja sering tidak mengetahui makna dari bekerja, karena penghasilan yang didapat tidak dapat mensejahterakan diri dan keluarganya. Pemberitaan mengenai buruh tidak pernah berhenti menghiasi media. Belum selesai masalah pertama, muncul masalah kedua, ketiga dan seterusnya yang tak kunjung menemukan titik temu. Permasalahan yang melingkupi buruh tersebut mulai dari kesejahteraan dengan tolak ukur utama jumlah upah buruh, sistem kontrak dan *outsourcing*, PHK dan masih banyak masalah lainnya.

¹ Sandjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2001, Hlm.2.

Kondisi ini juga diperparah dengan tidak berpihaknya pemerintah kepada buruh. Pemerintah yang diharapkan menjadi penyelamat, justru terlalu banyak menyampaikan retorika tanpa ada solusi. Di satu sisi buruh selalu dipinggirkan, padahal di sisi lain buruh memiliki kontribusi untuk menopang perekonomian negara. Buruh memiliki peran yang besar bagi suatu negara. Bukan hanya berperan sebagai penggerak ekonomi, tetapi juga sebagai pelaku utama pembangunan. Karena jumlahnya yang besar, maka buruh juga menjadi salah satu kekuatan utama dalam menentukan wajah masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Kontribusi buruh yang demikian besar ternyata tidak mendapat apresiasi. Dari tahun ke tahun, selalu muncul permasalahan buruh terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan. Tidak bisa dipungkiri diantara banyak masalah seputar buruh, permasalahan mengenai kesejahteraan merupakan masalah yang paling sensitif. Masalah tersebut selalu dibicarakan karena menyangkut kelangsungan hidup seseorang. Dari tahun ke tahun, permasalahan klasik yang muncul adalah keinginan buruh untuk menaikkan upah mereka. Hal ini dikarenakan upah yang mereka terima dirasa tidak sebanding atau tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup nyata sehari-hari.

Serikat Pekerja adalah suatu organisasi para pekerja yang dibentuk untuk memajukan, melindungi dan memperbaiki kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi dan politik dari para anggotanya melalui tindakan kolektif.² Kepentingan dominan yang diperjuangkan Serikat Pekerja adalah kepentingan ekonomi antara lain, permintaan akan kenaikan gaji atau upah, pengurangan jam kerja dan perbaikan kondisi kerja.³ Serikat Pekerja yang baik memiliki tipe Serikat Pekerja seperti: *Craft Union* yaitu Serikat Pekerja yang beranggotakan karyawan yang mempunyai keterampilan yang sama; *Industrial Union* yaitu dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama. Serikat ini terdiri dari pekerja tidak berketerampilan maupun berketerampilan dalam perusahaan atau industri tertentu; *Mixed Union* yaitu mencakup pekerja terampil, tidak terampil dan setengah terampil dari suatu lokasi tertentu tidak memandang dari industri mana. Bentuk Serikat Pekerja ini mengkombinasikan *Craft Union* dan *Industrial Union*.

² Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1990, Hlm.177.

³ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000, Hlm.108.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka adapun rumusan masalah yang diangkat dalam tulisan ini adalah bagaimana eksistensi peran Serikat Buruh dalam upaya memperjuangkan hak upah pekerja?

B. STUDI LITERATUR

1. Serikat Pekerja

Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 Ayat 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Serikat 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. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan Serikat Pekerja/Buruh di Perusahaan adalah Serikat Pekerja/buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.

Serikat Pekerja adalah hak melekat bagi pekerja⁴, "*worker rights is human rights*". Mengapa bisa dikatakan demikian? Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Rights 1948) Pasal 23 dengan jelas menyatakan hak tersebut: ayat (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan akan pengangguran; ayat (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama; ayat (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; ayat (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-Serikat Pekerja untuk melindungi kepentingannya.

⁴ Indah Budiari, *Serikat Pekerja, Mengapa Penting?*, Unionism, Edisi Revisi (November 2011), Hlm.3.

2. Peran Serikat Pekerja

Peran Serikat Pekerja antara lain, menangani keluhan kesah anggota.⁵ Serikat Pekerja mewakili anggotanya yang mempunyai keluhan kesah dengan membantu mereka dalam mencari dan menangani secara wajar dan adil akan permasalahan dan persoalan yang dimilikinya, serta menyelesaikan berbagai perselisihan yang terjadi oleh anggota-anggotanya. Serikat Pekerja perlu untuk mempunyai pengetahuan, memiliki kemampuan dan sumber-sumber untuk melakukan negosiasi dan menyelesaikan perselisihan atas nama pekerja, meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial untuk menciptakan keharmonisan hubungan antara pekerja/Serikat Pekerja/pengusaha, bukan hanya suatu slogan atau usaha dari satu pihak saja untuk mempertahankan tetapi upaya dari kedua belah pihak, mengingat bahwa pekerja/Serikat Pekerja/pengusaha adalah hubungan jangka panjang.

3. Fungsi Serikat Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Buruh/Serikat Pekerja, dalam ayat (1) Serikat Pekerja/Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh mempunyai fungsi⁶:

- a. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatannya.
- b. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- c. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- d. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

⁵ Indah Budiari, *Serikat Pekerja, Mengapa Penting?*, Unionism, Edisi Revisi (November 2011), Hlm.3.

⁶ Lihat Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

C. PEMBAHASAN

1. Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja

John Locke dengan menggunakan konstruksi hukum, mengupas tentang perjanjian kemasyarakatan yang bertujuan untuk menjamin hidup, kebebasan, dan hak milik rakyat dan bahwa pemerintah harus menghormati Hak Asasi Manusia atau yang selanjutnya disebut dengan HAM. Makna perjanjian tersebut terletak pada adanya jaminan atas hak-hak tersebut. HAM menurut cara pikir ini mempunyai sifat pra-konstitusional. HAM merupakan hak yang diterima terlepas dari ikatan kenegaraan (*statsverband*). Suatu ikatan kenegaraan yang tidak menjamin HAM sebenarnya telah hilang dasar keberadaannya. Kebebasan berserikat termasuk bagian dari HAM. Perlindungan terhadap pekerja termasuk jaminan hak berserikat yang telah lama diperjuangkan oleh ILO.⁷

Brian Burkett menyatakan bahwa: pertama, jumlah negara anggota ILO telah berkembang dari 42 pada tahun 1919, menjadi 177 pada tahun 2004. Antara 1919 hingga 2003, ILO mengadakan 185 konvensi dan 194 rekomendasi. Konvensi dan rekomendasi ini berkaitan erat dengan masalah yang luas mengenai hukum buruh dan kebijakan sosial: hak-hak dasar (kebebasan berserikat, perundingan kolektif, kesetaraan dalam pekerjaan), kondisi kerja, pekerja anak, perlindungan pekerja perempuan, jam kerja, inspeksi buruh, bimbingan dan pelatihan kejuruan, masalah keamanan sosial, serta kesehatan dan keselamatan.⁸

Kedua, Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja ("Deklarasi Fundamental"). Dokumen ini memberikan definisi konsensus dari empat standar pokok perburuhan yang telah menjadi pusat dari standar kerja global. Deklarasi Fundamental berpendapat bahwa empat standar pokok meliputi: a) kebebasan berserikat dan pengakuan efektivitas terhadap hak untuk berunding; b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; c) penghapusan efektif pekerja anak; dan d) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

⁷ Harifin A. Tumpa, *Peluang dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HAM di Indonesia*, Penerbit Prenada Media, Jakarta, 2010, Hlm.54.

⁸ Brian W. Burkett, *The International labour dimension: an introduction*, dalam Michael Lynk, *Globalization and the Future of Labour Law*, Penerbit Cambridge University Press, Cambridge, 2006, Hlm.19-20.

Ketiga, posisi ILO sebagai badan penetapan standar unggul internasional tentang isu-isu perburuhan telah memungkinkan untuk menegaskan dampak yang berarti terhadap pengembangan sistem regional. Seperti yang akan dibahas di bawah, melindungi prinsip-prinsip kerja fundamental telah menjadi fokus diskusi dalam Uni Eropa, NAFTA, Mercosur, dan KTT Proses Amerika. Selain itu, perdebatan sekitar “Klausul Sosial” dalam Organisasi Perdagangan Dunia sebagian besar berpusat pada proposal untuk menghubungkan liberalisasi perdagangan agar menghormati standar yang ditetapkan dalam Deklarasi Fundamental. ILO tetap ada di “depan dan pusat” dari semua diskusi tentang dimensi buruh internasional. Indonesia sebagai salah satu anggota ILO, telah menserasikan asas-asas kebebasan berserikat dalam UU Nomor 21 Tahun 2000, dengan dimungkinkannya dibentuk lebih dari satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Hal ini menyebabkan keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh banyak didirikan di satu perusahaan. Sayangnya, karena ketidaksiapan buruh melaksanakan hak berserikat dimanfaatkan oleh oknum tertentu untuk mengeruk keuntungan bagi kepentingannya sendiri dengan menjual bangsa. Dikatakan demikian karena berdasarkan UU Nomor 21 Tahun 2000 diperbolehkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh itu menerima sumbangan dana dari negara lain.⁹

Sering pula keberadaan yang lebih dari satu jumlahnya di satu perusahaan justru memicu terjadinya perselisihan perburuhan yang dapat berakibat mogok kerja yang seharusnya justru bertentangan dengan tujuan disahkannya UU Nomor 21 Tahun 2000 tersebut. Meskipun kebebasan Serikat Buruh telah dijamin oleh Konvensi PBB/ILO, UUD NRI Tahun 1945 dan UU Nomor 21 tahun 2000, namun kebebasan berserikat tersebut masih harus diperjuangkan. Sebab yang tampak hanya kebebasan secara formal atau yang tampak dilihat dari luar perusahaan. Sedangkan kebebasan sesungguhnya untuk menuntut hak-hak normatif di lingkungan perusahaan, sangat sulit untuk didapatkan. Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada suatu perusahaan baru dapat terbentuk apabila mempunyai anggota paling sedikit 10 orang anggota. Sedangkan di bidang kerja informal, pada umumnya pekerjaanya kurang dari 10 orang, tidak wajib mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan hampir-hampir tidak terdatakan.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm.78.

Serikat Pekerja di berbagai negara¹⁰ paling sedikit mempunyai tiga fungsi, yaitu: 1) Serikat Pekerja adalah lembaga yang melakukan perundingan dengan pengusaha tentang upah dan kondisi kerja; 2) Serikat Pekerja adalah bagian dari gerakan sosial yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi kehidupan para pekerja; dan 3) Serikat Pekerja adalah kelompok penekan yang mempengaruhi parlemen, pemerintah dan administrasi publik. Sepanjang abad ke-20, posisi Serikat Pekerja diterima secara umum menjadi bagian yang kuat dan lebih terintegrasi kerangka kelembagaannya untuk negosiasi dari upah, jam kerja, dan kondisi kerja.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, 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. Sedangkan asas, sifat dan tujuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur dalam Pasal-Pasal berikut:

1. Menerima Pancasila sebagai dasar negara dan UUD NRI Tahun 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia;
2. Mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945;
3. Mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab;
4. Bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya.

Kemudian adapun hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah sebagai berikut:

- 1) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha; 2) mewakili pekerjaan/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial; 3) mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan; 4) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; dan 5) melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁰ Zulkarnain Ibrahim, *Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja*, Jurnal Media Hukum, Vol.23, No.2 (2016), Hlm.154.

Kedua, berkewajiban Serikat Pekerja: 1) melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya; 2) memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya; dan 3) mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Pelaksanaan aktivitas Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam mengelola organisasinya harus menerapkan standar demokrasi yang tumbuh dari bawah atau dari anggotanya. Sikap demokrasi Serikat Pekerja berguna untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Tujuannya ialah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Dapat kita lihat dari dua sudut pandang antara lain sebagai berikut: pertama, sudut pandang pekerja/buruh dalam hal eksploitasi dan diskriminasi; Jika diamati dari fakta upah yang dibayarkan kepada pekerja, pada umumnya pemerasan bukan sekedar pelanggaran sosial lagi. Menurut M. Yahya Harahap, tindakan pengusaha telah menindas dan memeras pekerja untuk menumpuk kekayaan yang melimpah bagi pengusaha. Upah yang diterima tidak sesuai dengan upah yang realistis dan aktual, jauh dari pemenuhan standar kebutuhan pokok (*primary need*). Hal ini tidak mungkin memenuhi jaminan kehidupan.¹¹

Dalam memperjuangkan upah bagi pekerja oleh Serikat Buruh, salah satunya adalah melalui proses penetapan upah minimum. Persoalan mengenai upah buruh yang diambil dari situs surabaya.tribunnews.com tahun 2013, para buruh di PT Hexamitra Charcoalindo melakukan unjuk rasa menuntut upah sesuai Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kab. Gresik sebesar Rp 1,74 juta perbulan. Sedangkan perusahaan hanya memberikan upah sebesar Rp 1,56 juta per bulan tanpa diikutkan program Jamsostek. Dari persoalan tersebut dapat dilihat bahwa perusahaan cenderung berbuat sewenang-wenang kepada pekerjanya. Pekerja/buruh hanya dipandang sebagai obyek dan faktor ekstern bukan sebagai faktor intern sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

¹¹ M. Yahya Harahap, *Citra Penegakan Hukum*, Majalah Peradilan, Tahun X, No.117 (Juni 1995), Hlm.145.

Upah minimum adalah hak atau penerimaan bulanan minimum yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan dari suatu pekerjaan atau jasa yang biasanya dinyatakan dalam bentuk uang atau tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya melalui persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja.¹² Upah merupakan sumber penghasilan utama seorang pekerja, sehingga upah harus cukup memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Batas kewajaran tersebut dalam Kebijakan Upah Minimum di Indonesia dapat dinilai dan diukur dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) atau sering disebut Kebutuhan Hidup Layak (KHL).¹³

Penetapan upah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 88 hingga Pasal 98, yaitu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Masih dalam Pasal 88 ayat 4, Pemerintah juga menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat 3, “Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.”

Peran Serikat Pekerja dalam penetapan upah minimum yaitu Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjadi wakil dari anggotanya, hal ini diperlukan apabila pekerja tidak mempunyai kemampuan dalam melakukan negosiasi, perundingan atau penetapan keputusan dalam tingkat upah, jam kerja, kondisi kerja dan masalah keamanan kerja. Oleh karena itu, Serikat Pekerja/Serikat Buruh diperlukan untuk melakukan perundingan dengan perusahaan.¹⁴ Selain itu Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai kekuatan *bargaining* dalam perundingan kolektif dengan perusahaan guna mendapatkan kesepakatan dalam penetapan upah minimum serta bersedia mendukung manajemen untuk mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada pemerintah.

¹² Satriando Fajar Perdana, *Fungsi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT. PAL Indonesia*, Fakultas Hukum UPN “Veteran”, Surabaya, 2012, Hlm.47.

¹³ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, Hlm.22.

¹⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2004.

Selain itu Serikat Pekerja juga dapat melakukan aksi penolakan terhadap upah minimum yang ditetapkan pemerintah maupun perusahaan yang dianggap masih jauh dari pemenuhan hidup para pekerja/buruh.¹⁵ Serikat Pekerja juga dapat melakukan survei untuk menghitung nilai kebutuhan buruh dan keluarganya atau mengenai konsep komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL), hasil survei tersebut digunakan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai salah satu pedoman yang akan dibawa ke Dewan Pengupahan untuk menentukan upah minimum.¹⁶

D. PENUTUP

Serikat Pekerja/Serikat Buruh di berbagai negara paling sedikit mempunyai tiga fungsi, yaitu: 1) Serikat Pekerja adalah lembaga yang melakukan perundingan dengan pengusaha tentang upah dan kondisi kerja; 2) Serikat Pekerja adalah bagian dari gerakan sosial yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi kehidupan para pekerja; dan 3) Serikat Pekerja adalah kelompok penekan yang mempengaruhi parlemen, pemerintah dan administrasi publik. Sepanjang abad ke-20, posisi Serikat Pekerja telah diterima secara umum, telah menjadi bagian yang kuat dan lebih terintegrasi kerangka kelembagaannya untuk negosiasi dari upah, jam kerja, dan kondisi kerja

Peran Serikat Pekerja dalam penetapan upah minimum yaitu Serikat Pekerja menjadi wakil dari anggotanya, hal ini diperlukan apabila pekerja tidak mempunyai kemampuan dalam melakukan negosiasi, perundingan atau penetapan keputusan dalam tingkat upah, jam kerja, kondisi kerja dan masalah keamanan kerja. Oleh karena itu Serikat Pekerja diperlukan untuk melakukan perundingan dengan perusahaan.¹⁷ Selain itu Serikat Pekerja mempunyai kekuatan *bargaining* dalam perundingan kolektif dengan perusahaan guna mendapatkan kesepakatan dalam penetapan upah minimum serta bersedia mendukung manajemen untuk mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada pemerintah.

¹⁵ A. Nurul Fajri Osman, *Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Memberikan Perlindungan Terhadap Buruh*, Jurnal Hukum, Vol.2, No.1 (2013) Hlm.32-46.

¹⁶ Tjandraningsih, Indrasari dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak (Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indoneisa)*, Penerbit Friedrich Ebert Stiftung, Jakarta, 2009.

¹⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2004.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Flippo, Edwin B.. 1990. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Penerbit Erlangga).
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Penerbit BPFE).
- Lynk, Michael. 2006. *Globalization and the Future of Labour Law*. (Cambridge: Penerbit Cambridge University Press).
- Manullang, Sandjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta).
- Perdana, Satriando Fajar. 2012. *Fungsi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT. PAL Indonesia*. (Surabaya: Penerbit Fakultas Hukum UPN "Veteran").
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN).
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu).
- Tjandraningsih, Indrasari dan Rina Herawati. 2009. *Menuju Upah Layak (Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indoneisa)*. (Jakarta: Penerbit Friedrich Ebert Stiftung).
- Tumpa, Harifin A.. 2010. *Peluang dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HAM di Indonesia*. (Jakarta: Penerbit Prenada Media).
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika).

Publikasi

- Budiari, Indah. *Serikat Pekerja, Mengapa Penting?*. Unionism. Edisi Revisi (November 2011).
- Harahap, M. Yahya. *Citra Penegakan Hukum*. Majalah Peradilan. Tahun X. No.117 (Juni 1995).
- Ibrahim, Zulkarnain. *Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja*. Jurnal Media Hukum. Vol.23. No.2 (2016).
- Osman, A. Nurul Fajri. *Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Memberikan Perlindungan Terhadap Buruh*. Jurnal Hukum. Vol.2, No.1 (2013).

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Universal Declaration of Human Rights 1948.
- The 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.