

SKRIPSI

**KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI SULAWESI
SELATAN PADA PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI**



OLEH :

ANDI FACHRUL IKSAN NIZAAR

B 111 10 337

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2014

HALAMAN JUDUL

**KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI SULAWESI
SELATAN PADA PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI**

OLEH

ANDI FACHRUL IKSAN NIZAAR

B 111 10 337

SKRIPSI

Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam rangka penyelesaian studi sarjana
pada Bagian Hukum Tata Negara
Program Studi Ilmu Hukum

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2014

PENGESAHAN SKRIPSI

KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN PADA PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI

Disusun dan diajukan oleh

ANDI FACHRUL IKSAN NIZAAR

B 111 10 337

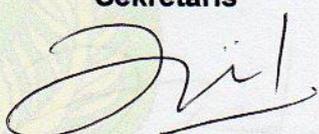
Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Ujian Skripsi yang Dibentuk
dalam Rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana
Bagian Hukum Tata Negara Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Pada Hari Jumat, 14 November 2014
Dan Dinyatakan Diterima

Panitia Ujian

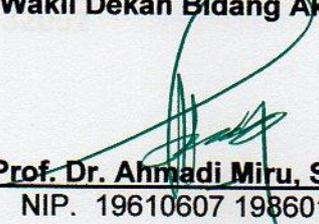
Ketua


Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.
NIP. 19640824 199103 2 002

Sekretaris


Ariani Arifin, S.H., M.H.
NIP. 19830605 200604 2 003

**An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,**


Prof. Dr. Ahmadi Miru, S.H., M.H.
NIP. 19610607 198601 1 003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : ANDI FACHRUL IKSAN NIZAAR

Nomor Pokok : B 111 10 337

Judul : KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI
SULAWESI SELATAN PADA PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi

Makassar, 27 Oktober 2014

Pembimbing I,



Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.

NIP. 196408241991032002

Pembimbing II,



Ariani Arifin, S.H., M.H.

NIP. 198306052006042003

PERSETUJUAN MENEMPUIH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nam : **ANDI FACHRUL IKSAN NIZAAR**
No. Pokok : B111 10 337
B a g i a n : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan pada Penetapan Upah Minimum Provinsi

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Nopember 2014



Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum
9671231 199103 2 002

ABSTRAK

ANDI FACHRUL IKSAN NIZAAR (B 111 10 337) Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan Pada Penetapan Upah Minimum Provinsi, dibawah bimbingan dan arahan Prof. Dr. Marwati Riza ,S.H.,M.Si selaku Pembimbing I dan Ariani Arifin, SH,.M.H selaku Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan dalam penetapan Upah Minimum Provinsi dan untuk mengetahui Hubungan Dewan Pengupahan Provinsi dengan Gubernur pada penetapan Upah Minimum Provinsi. Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan dengan melibatkan Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dan Anggota Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan serta beberapa pihak yang terkait.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan kajian normatif dan penelitian lapangan berupa pengamatan disertai wawancara, menelaah data-data statistik yang diperoleh dari berbagai sumber dan mempelajari sejumlah literatur yang berkaitan dengan topik permasalahan, setelah itu data yang diperoleh dianalisis dengan pendekatan kualitatif kemudian disajikan dengan deskriptif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan lembaga daerah non struktural dalam artian kedudukan lembaga ini tidak berada dibawah struktur organisasi pemerintah Prov. Sulawesi Selatan dalam hal ini Gubernur Sulawesi Selatan. Tapi keanggotaannya diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur. Gubernur dan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki hubungan yang sangat erat dalam penetapan Upah Minimum, mulai dari pemberian saran dan pertimbangan maupun rekomendasi dalam rangka penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan.

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “**Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan pada Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan**”. Tak lupa pula penulis mengirimkan salam dan shalawat kepada junjungan kita Rasulullah, Nabi Muhammad SAW, pejuang Islam, yang telah mengangkat derajat umat Islam di seluruh dunia dan mengantarkan kita ke jaman yang terang-benderang. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna menyelesaikan program strata satu (S1) studi hukum di Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selesaiannya skripsi ini tak lepas dari bantuan para pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan keredahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materi secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Kepada Orang Tua, Ayahanda **Alisyahbana, SH, Msi** dan Ibunda **A. Irma Kusuma, S.Sos** terima kasih yang sangat mendalam atas seluruh bimbingan, nikmat dan kasih dunia tiada tara yang sampai sekarang membesarkan dan mendidik penulis tanpa henti. Kepada Saudari Perempuan **dr. A. Prajanita Hasrad Zaman, A. St. Nurul Fayzah, Muthmainnah** yang senantiasa mendampingi, mendukung dan membantu penulis. Sungguh sebuah kesempurnaan dan nikmat dalam bingkai keluarga.

Dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada :

1. Ibu **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, MA.** Selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Ibu **Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H, M.H.** Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
3. Ibu **Prof. Dr. Marwati Riza, S.H, M.Si** dan Ibu **Ariani Arifin, S.H, M.H.** Selaku Pembimbing I dan pembimbing II atas segala bimbingan dan perhatiannya yang telah diberikan kepada penulis.
4. Bapak **Prof. Dr. Aminuddin Ilmar S.H, M.H.** Bapak **Dr. Anshori Ilyas, S.H, M.H.** Bapak **Kasman Abdullah, S.H, M.H.** Bapak **Muchsin Salnia S.H.** Selaku Tim penguji.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bekal ilmu selama perkuliahan hingga selesai dan Seluruh Staf, Pegawai Tata Usaha/Akademik terkhusus kepada **Kak Tri** dan **Pak Ramlan.**
6. Pimpinan dan Staf **Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Selatan** serta **Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan.** Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis melakukan penelitian.
7. Keluarga besar **Ikatan Mahasiswa Hukum Bone (IMHB) & PMB UH Latenritatta.** Terima kasih atas persaudaraan dan ilmu yang didapat oleh penulis dalam Lembaga tersebut.
8. Rekan-Rekan seperjuangan **Rangga Risaswara, Ichsan Ichlas, Syahrul Ibsar, Kiki Suryani, Tri Ayu, Adi, Arfhani Ichsan, Angga Hana, Arkam Putra, Andi Feby, Fahril Fuad, Agung Satriawan, Aca Aqsha, Tri Alfian, Zasha Natasya, Tari. Adinda Eki, Yayan, Agam, Aam, Kahar, Veby, Maipa, Kartika.**

“FIAT JUSTITIA RUAT CAELUM”

9. Kakanda **Onna Bustang S.H, Adiyat Mirdin S.H, Ridwan Saleh S.H.**
Terima kasih atas segala ilmu, pemikiran dan bimbingan terhadap penulis dalam penyelesaian studi.
10. Kepada yang terkasih **Nurfhadila Ramadhani Latif**, yang senantiasa menemani dan memberikan semangat, kasih sayang, doa, ide, pemikiran, materi maupun non materi kepada penulis. Semoga senantiasa kita tetap di jalur cinta dan kebenaran.
11. Seluruh keluarga besar penulis, rekan sejawat yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Akhir kata penulis mengucapkan syukur dan terima kasih sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan di dunia pendidikan dan ketenagakerjaan.

Makassar, 27 Oktober 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
KATA PENGANTAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tinjauan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Lembaga Negara	11
1. Lembaga Negara Utama	13
2. Lembaga Negara Bantu	16
3. Lembaga Daerah	18
B. Dewan Pengupahan	19
1. Dewan Pengupahan Nasional	22
2. Dewan Pengupahan Provinsi	23
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota	26
C. Pengupahan	27

1. Pengertian Upah	27
2. Upah Minimum	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	37
B. Jenis dan Sumber Data	37
C. Teknik Pengumpulan Data	38
D. Analisis Data	39
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan Pada Penetapan Upah Minimum Provinsi	40
B. Bagaimana Hubungan Dewan Pengupahan Provinsi Dengan Gubernur pada Penetapan Upah Minimum Provinsi	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara dalam hal ini pemerintah, memiliki peran penting dalam membantu masyarakatnya dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya, seperti dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya, seperti yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yakni :

Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Sehubungan dengan tujuan bernegara seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 tersebut, para pakar menyebutkan bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan tipe Negara hukum kesejahteraan. Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dengan kata lain, perwujudan kesejahteraan ini adalah untuk seluruh bangsa Indonesia, tidak hanya sekelompok atau sebagian masyarakat saja.

Pada bidang ketenagakerjaan, Buruh merupakan inti penggerak perekonomian suatu negara, dalam tahapan perekonomian apapun, buruh memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong laju pembangunan. Dari berbagai sektor non-formal maupun formal, definisi buruh merupakan pokok tenaga produktif yang melakukan aktivitas kerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Setiap tenaga yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang dan jasa inilah yang nantinya diukur melalui upah. Upah ini merupakan salah satu hak buruh yang harus dijamin, diatur dan dikembangkan. Di dalam pasal 1 ayat (30), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada para 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/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dengan demikian upah merupakan bilangan dengan besaran nilai tertentu yang diukur dari tingkat konsumsi yang diperlukan oleh buruh untuk menghasilkan tenaga untuk berkerja setiap harinya. Hasilnya adalah timbal balik antara buruh yang menukar

tenaga berkerjanya dengan suatu nilai upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuha

n hidupnya. Hal ini juga sesuai dengan tingkat perkembangan produksi ekonomi masyarakat yang telah mencapai industrialisasi memungkinkan adanya praktek produksi yang menitik-beratkan pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sebagai buruh yang produktif di bidangnya. Buruh harus dapat memenuhi tuntutan kebutuhan ekonomi melalui upah yang didapatkan dari hasil kerjanya, sehingga berapa jumlah upah yang akan diterima oleh buruh/pekerja akan secara tidak langsung menentukan masa depan perekonomian negara.

Upah Minimum merupakan standar yang ditetapkan oleh pemerintah melalui penentuan item-item kebutuhan minimum yang telah disepakati bersama antara pihak pengusaha, dengan buruh melalui pemerintah, dengan penentuan upah minimum ini besaran dari upah yang harus diterima oleh buruh tidak boleh kurang atau dibawah dari pada upah minimum yang telah disepakati, sekaligus mensyaratkan adanya tanggung jawab dari perusahaan untuk memenuhinya.

Ketiga pihak yang berkepentingan di dalam ketentuan upah minimum masing-masing memiliki tanggung jawab yang saling melengkapi, baik dari pihak pemerintah, pengusaha maupun pekerja/buruh, harapannya tidak ada yang dirugikan dalam proses

pelaksanaan upah minimum, dan selanjutnya dalam pelaksanaan ketentuan tersebut, haruslah terdapat suatu bentuk pengawasan yang harus dilakukan agar terjaminnya pelaksanaan atas ketentuan tersebut.

Perkembangan teknologi dan sosial ekonomi yang cukup pesat menimbulkan pemikiran, kebutuhan hidup buruh berdasarkan kondisi "minimum" perlu diubah menjadi kebutuhan hidup layak. Kebutuhan hidup layak dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas nasional. Dari gambaran itu, timbul permasalahan, sampai saat ini belum ada kriteria atau parameter yang digunakan sebagai penetapan kebutuhan hidup layak itu. Penelitian ini menyusun perangkat komponen kebutuhan hidup layak berikut jenis-jenis kebutuhan untuk setiap komponen.

Namun buruh manusia, juga memerlukan kebutuhan-kebutuhan yang lain seperti biaya ketika sakit, rokok, biaya untuk rekreasi, menabung dan lain sebagainya, yang ini juga merupakan sebuah kebutuhan yang sangat penting dalam aktivitas hidup manusia. Maka dari itu penentuan komponen pembentuk upah seringkali berbenturan dengan kepentingan pengusaha yang tidak mau memberikan upah yang layak bagi pekerjanya, mereka hanya diberikan kebutuhan yang sangat minim hanya agar keesokan harinya buruh dapat berkerja lagi dan tidak mati. Buruh hanya

ditempatkan dalam daftar urut modal yang ditekan sedemikian rupa, padahal tanpa peran massa buruh tidak mungkin suatu perusahaan dapat berjalan.

Maka dari itu pula penentuan dalam komponen pembentuk upah seringkali terjadi perdebatan yang sengit antara buruh dengan pengusaha, dalam suatu perselisihan yang biasanya disebut dengan penyelesaian secara Tripartit, mempertemukan antara pihak buruh, pengusaha dengan pemerintah untuk mencari jalan kesepakatan. Namun Pemerintah setempat seringkali hanya berposisi sebagai penengah dalam pertentangan tersebut, dan lebih berpihak pada kepentingan pengusaha yang hanya satu orang dan mengabaikan kepentingan massa rakyat buruh, padahal pemerintah mempunyai kepentingan untuk menetapkan kebijakan pengupahan guna menjamin kelangsungan kehidupan yang layak bagi buruh dan keluarganya dan meningkatkan daya beli masyarakat sekaligus menjamin peningkatan produktivitas kerja. Di samping itu, pemerintah juga mempunyai kepentingan untuk menjamin ketersediaan produksi barang dan jasa di masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan kesempatan kerja. Kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan

kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan sangat memperhatikan¹.

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 88 ayat 1, menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tetapi dalam kenyataan saat ini masih jauh dari yang diharapkan oleh buruh. Tuntutan kerja dinilai tidak sebanding dengan upah yang diterima. Pengusaha memberikan upah hanya sebatas untuk memenuhi ketentuan belaka, tanpa mempertimbangkan kesejahteraan dan kebutuhan hidup layak (KHL) buruh. Kebutuhan akan sesuainya upah dengan kerja yang dilakukan terlihat dari berbagai aksi massa (demonstrasi) yang dilakukan oleh buruh, puncaknya pada tiap momen hari buruh (May Day) yang bahkan berujung anarkis.²

Upah merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Antara 70 – 80 % kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan upah, struktur upah, skala upah dan lain sebagainya.³

¹ Adrian Sutendi, SH, MH., 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta

² Abdul Khakim, SH., 2006, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung

³ Suwanto., 2010, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, AHII, Jakarta

Ditengah carut-marutnya problematika pengupahan ini, tidak ada pilihan lain bagi buruh untuk tetap bekerja walaupun upah yang tidak sepadan. Untuk itu sangat diperlukan adanya penetapan upah minimum yang 'adil' sebagai upaya untuk melindungi dan mensejahterahkan buruh maupun keluarganya dan para buruh ini dapat diperlakukan dengan baik oleh pengusaha.

Untuk mengatasi kesenjangan ini, sebagai upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum di bidang upah, berdasarkan ketentuan pasal 98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Upah minimum muncul dari usulan dan pembahasan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan, baik di tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota. Secara yuridis, Dewan Pengupahan diatur di dalam Keputusan Presiden No. 107 tentang Dewan Pengupahan. Dewan Pengupahan sendiri menurut Keppres No. 107 Tahun 2004 adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha, buruh dan unsur akademisi.

Masing-masing tingkatan Dewan Pengupahan, memiliki kewenangannya masing-masing pula. Memaknai fungsi Dewan

Pengupahan, tidak jauh beda dengan memaknai suatu lembaga *quasi* yang sebenarnya antara bisa dibutuhkan atau tidak. Serba mungkin di negara ini, dan lebih-lebih serba dimungkinkan. Dewan Pengupahan merupakan manifestasi kepentingan bangsa dan negara ini untuk mendorong adanya kesepakatan-kesepakatan dalam menentukan arah dari (salah satu faktor) pertumbuhan ekonomi. Satu-satunya fungsi yang nampak dari Dewan Pengupahan: 'memberikan saran dan pertimbangan' khususnya untuk upah bagi pekerja.

Permasalahannya adalah, berbagai pihak menilai untuk apa sebenarnya membentuk Dewan Pengupahan yang kewenangannya hanya terbatas untuk memberikan saran dan pertimbangan? akan tetapi disatu sisi, mengapa kemudian keberadaan Dewan Pengupahan dianggap penting?

Pada bagian konsideran Keppres 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan dibentuk semata-mata untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tidak nampak alasan pedagogis yang sebenarnya layak untuk dijadikan panduan. Artinya bahwa tujuan pembentukan Dewan Pengupahan ada di *grey area* alias tidak jelas.

Keberadaan Dewan Pengupahan ini menjadi formalitas belaka ketika hanya sekedar memberikan saran & pertimbangan, bahkan tidak jarang saran-saran dari salah satu pihak tidak

berpengaruh besar terhadap keputusan yang diambil. Karena inisiatif penetapan upah minimum sepenuhnya berada ditangan pemerintah dalam hal ini Kepala Daerah.

Kepala Daerah dalam hal ini diberikan kewenangan penuh untuk menetapkan upah minimum, maka tak heran banyak pihak yang menilai upah minimum ini rentan dijadikan alat politik.

Kondisi saat ini, buruh di berbagai wilayah masih merasa tidak puas dengan rumusan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, karena dinilai tidak mempertimbangkan kondisi riil dan kualitas hidup layak buruh. Yang pada akhirnya mendorong gejala yang berujung anarkis di berbagai wilayah.

Permasalahan tersebut seharusnya tidak perlu muncul jika didukung oleh pola penanganan yang baik, payung hukum yang lebih jelas dan dijalankan sepenuhnya oleh Dewan Pengupahan yang didalamnya terdapat sebuah komposisi tripatriit yang berimbang, dan jauh dari penyalahgunaan kepentingan oleh pihak-pihak tertentu. Sehingga akan lahir sebuah formula yang dapat memenuhi rasa keadilan terhadap berbagai pihak, khususnya buruh.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan pada penetapan upah minimum provinsi ?

2. Bagaimana Hubungan Dewan Pengupahan Provinsi Dengan Gubernur pada Penetapan Upah Minimum Provinsi ?

C. Tujuan

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kedudukan dewan pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan pada penetapan upah minimum provinsi.
2. Untuk mengetahui Hubungan Dewan Pengupahan Provinsi Dengan Gubernur pada Penetapan Upah Minimum Provinsi.

D. Manfaat

Sementara itu, adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis yaitu, diharapkan dapat menjadi referensi maupun acuan dalam perkembangan ilmu hukum di Indonesia, khususnya dalam bidang hukum tata negara terkait persoalan Pengupahan dan Dewan pengupahan secara khusus. Selain itu diharapkan juga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kalangan praktisi, akademisi hukum serta masyarakat pada umumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lembaga Negara

Pada dasarnya Lembaga Negara bukan konsep yang secara terminologis memiliki istilah tunggal dan seragam. Namun untuk dapat memahami konsep apa yang dimaksud dengan Lembaga Negara, maka kita dapat menggunakan pendapat Hans Kelsen dalam bukunya yang berjudul *General Theory of Law and State* menjabarkan mengenai apa yang dimaksudkan dengan organ negara. Kelsen membuat pengertian mengenai organ negara dengan dua sudut pandang, secara luas⁴ dan secara sempit.

Hans Kelsen menguraikan bahwa “siapa saja yang menjalankan suatu fungsi yang ditentukan oleh suatu tata hukum (legal order) adalah suatu organ.

Artinya, organ negara itu tidak selalu berbentuk organik. Di samping organ yang berbentuk organik, lebih luas lagi, setiap jabatan yang ditentukan oleh hukum dapat pula disebut organ, asalkan fungsi-fungsinya itu bersifat menciptakan norma dan/atau bersifat menjalankan norma.

Secara luas organ negara dapat diartikan sebagai setiap orang yang membuat dan melaksanakan atau menerapkan hukum

⁴ Hans Kelsen, *Teori umum tentang hukum dan negara (general theory of law and state)*, penerjemah Raisul Muttaqien, (Bandung: Nuansa & Nusamedia, 2006)

seperti hakim, polisi, narapidana, pemilih dalam pemilu, para pihak dalam suatu perikatan dan lain sebagainya adalah organ negara.

Sedangkan sudut pandang yang kedua lebih menitik beratkan pengertian organ negara berdasarkan jabatan atau kedudukan dari pembuat atau pelaksana dari suatu norma hukum dan proses bagaimana organ tersebut menduduki jabatannya. Sehingga, tidak semua pelaksana hukum adalah organ negara. Mengenai proses bagaimana organ dapat terbentuk, Kelsen menyatakan bahwa, suatu organ dapat dibentuk melalui pengangkatan, pemilihan atau pengundian.

Dalam bahasa Belanda konsepsi lembaga negara tersebut biasa disebut dengan kata *staatsorgan*, jika dipenggal, kata organ diartikan sebagai perlengkapan. Sehingga kata *staatsorgan* secara gramatikal dapat diartikan sebagai alat perlengkapan negara dan di Indonesia dapat diidentikkan dengan Lembaga Negara, organ negara, badan negara ataupun alat perlengkapan negara.

Dalam setiap pembicaraan mengenai lembaga negara, ada dua fungsi pokok yang saling berkaitan, yaitu organ dan fungsi, organ adalah bentuk atau wadahnya, sedangkan fungsi adalah gerakan atau bagaimana bekerjanya wadah sesuai dengan maksud pembentukannya.

Untuk menentukan suatu lembaga negara atau bukan lembaga negara dapat dibedakan dari apakah lembaga atau badan

tersebut dibentuk oleh dan untuk negara atau oleh dan untuk masyarakat.

Ada yang dibentuk berdasarkan atau karena diberikan kekuasaan oleh UUD, ada pula yang dibentuk dan mendapatkan kekuasaannya dari UU, dan bahkan ada pula yang hanya dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden. Hirarki atau ranking kedudukannya tentu saja bergantung pada derajat perngaturannya menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lembaga negara yang diatur dan dibentuk oleh UUD merupakan organ konstitusi, sedangkan yang dibentuk berdasarkan UU merupakan organ UU, sementara yang hanya dibentuk karena keputusan presiden tentunya lebih rendah lagi tingkatan atau derajat perlakuan hukum terhadap pejabat yang duduk di dalamnya. Demikian pula jika lembaga dimaksud dibentuk dan diberi kekuasaan berdasarkan Peraturan daerah, tentu lebih rendah lagi tingkatannya.

1. Lembaga Negara Utama

Persis seperti konsep lembaga negara yang secara terminologis tidak memiliki istilah tunggal dan seragam, pengertian lembaga negara utama juga bukan merupakan suatu konsep yang memiliki terminologi yang seragam. Lahirnya konsep lembaga negara bantu memunculkan konsep lembaga negara utama

sebagai lembaga negara yang memerlukan bantuan atau dukungna dari lembaga negara bantu tersebut.

Pada dasarnya baik lembaga negara utama maupun lembaga negara bantu sama-sama merupakan lembaga negara atau organ negara. Kelsen mengatakan, *“The State acts only through its organs”*. Sehingga, setiap lembaga yang melaksanakan fungsi negara merupakan bagian dari organ negara itu sendiri.

Jika diruntut dari awal pembentukannya, maka proses pembentukan suatu organ negara dapat digambarkan sebagai berikut, berawal dari tujuan dasar kemudian ditetapkan fungsi-fungsi; dari fungsi-fungsi ini kemudian dijabarkan ke dalam tugas-tugas; dari tugas-tugas inilah kemudian dibentuk organ-organ (lembaga) pelaksananya. Jika melihat runtutan proses tersebut, maka sebenarnya kita dapat mengidentifikasi bahwa lembaga negara utama adalah lembaga yang mengemban tugas dalam rangka melaksanakan fungsi negara untuk mencapai tujuan dasar negara tersebut.

Untuk melihat suatu tujuan dasar negara maka kita dapat melihat dalam konstitusi negara tersebut. Selain tujuan negara, maka dalam konstitusi tersebut juga berisikan lembaga-lembaga yang dibentuk melaksanakan fungsi negara. Lord James Bryce dalam bukunya berjudul *“Studies in History and Jurisprudence”* mengatakan, bahwa *“Constitution is a frame of political society,*

organized through and by law, one in which law has established permanent institution, which recognized function and rights.

Dari rumusan tersebut, kita dapat mengetahui, bahwa konstitusi sebagai kerangka sebuah negara berisi lembaga-lembaga yang permanen. Lembaga-lembaga permanen tersebut mempunyai fungsi, seperti antara lain, fungsi legislative, fungsi eksekutif dan fungsi yudikatif.

Sehingga untuk mengidentifikasi apa yang disebut dengan lembaga negara baik itu bersifat utama maupun yang bersifat penunjang dapat kita lihat dalam konstitusinya.

Jimly Asshiddiqie membagi lembaga negara menjadi lembaga negara utama (*state main organ*) dan lembaga negara bantu (*state auxiliary organ*) berdasarkan keutamaan kedudukan dan fungsinya. Lembaga negara yang bersifat pokok atau utama adalah :

- a. Presiden
- b. Dewan Perwakilan Rakyat
- c. Dewan Perwakilan Daerah
- d. Majelis Permusyawaratan Rakyat
- e. Mahkamah Konstitusi
- f. Mahkamah Agung
- g. Badan Pemeriksa Keuangan

Sedangkan lembaga-lembaga negara yang lainnya bersifat menunjang atau *auxiliary* belaka.

2. Lembaga Negara Bantu

Menurut Michael R. Asinov, lembaga negara bantu atau disebutnya sebagai *administrative agencies*, memiliki pengertian sebagai *units of goverment created by statue to carry out spesific tasks in implementing the statue. Most administrative agencies fall in the executive branch, but some important agencies are independent.*

Sebagian diantara para ahli tetap mengelompokkan *independent agencies* semacam ini dalam domain atau ranah kekuasaan eksekutif. Senada dengan hal tersebut, Yves Meny dan Andrew Knapp menggambarkan lembaga negara bantu sebagai bentuk baru dari otonomi kewenangan administratif, walaupun di Amerika Serikat kewenangan seperti ini dikelompokkan menjadi cabang kekuasaan tersendiri sebagai tipe baru dari otonomi administrasi.

Di Indonesia sendiri selama ini dikenal adanya istilah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang setelah ditetapkannya Undang-Undang tentang Kementerian Negara yang mengubah istilah Departemen menjadi kementerian, maka istilah itu berubah menjadi Lembaga Negara Non-Kementerian. Namun atas inisiatif

beberapa kementerian, ada pun istilah yang diperkenalkan, yaitu Lembaga Non-Struktural.

Lembaga Negara Bantu ini dibentuk berdasarkan amanat undang-undang atau peraturan yang lebih rendah, seperti Peraturan Presiden atau Keputusan Presiden, lembaga negara bantu ini ada yang disebut sebagai dewan, badan, atau lembaga, ada pula yang disebut komisi-komisi negara atau dapat pula disebut satuan tugas atau komite. Lembaga ini merupakan lembaga yang membantu pelaksanaan tugas lembaga negara pokok (Eksekutif, Legislatif, Yudikatif). Beberapa lembaga-lembaga bantu di Indonesia yaitu :

- a. Komisi Penyiaran Indonesia
- b. Komisi Pengawas dan Persaingan Usaha
- c. Lembaga Kepolisian
- d. **Dewan Pengupahan**
- e. Dewan Pers
- f. Dewan Pendidikan
- g. Badan SAR Nasional
- h. Lembaga Sensor Film
- i. DII

Keberadaan badan, dewan ataupun komisi-komisi ini sudah ditentukan dalam undang-undang, akan tetapi pembentukannya biasanya diserahkan sepenuhnya kepada presiden atau kepada

menteri atau pejabat yang bertanggung jawab mengenai hal itu. Bahkan ada dan banyak pula badan, dewan atau komisi-komisi yang sama sekali belum diatur oleh undang-undang, tetapi dibentuk berdasarkan peraturan yang lebih rendah tingkatannya.

3. Lembaga Daerah

Di samping lembaga-lembaga tinggi negara dan lembaga-lembaga negara lainnya ditingkat pusat, ada pula beberapa lembaga daerah yang dapat pula disebut sebagai lembaga negara dalam arti luas, lembaga-lembaga daerah ini bukanlah lembaga masyarakat, tetapi merupakan lembaga negara. Bahkan keberadaannya ditentukan dengan tegas dalam UUD 1945. Namun, karena tempat kedudukannya adalah di daerah, maka lembaga-lembaga negara tersebut bisa dikatakan lembaga daerah.

Keberadaan lembaga-lembaga daerah tersebut diatur dengan beberapa kemungkinan bentuk peraturan, yaitu :

1. Lembaga Daerah yang dibentuk berdasarkan atau diatur dalam Undang-Undang Dasar
2. Lembaga Daerah yang dibentuk berdasarkan atau diatur dalam Undang-Undang
3. Lembaga Daerah yang dibentuk berdasarkan atau diatur dalam peraturan perundang-undangan tingkat pusat lainnya

Contohnya : **Dewan Pengupahan Provinsi**

4. Lembaga Daerah yang dibentuk berdasarkan atau diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi
5. Lembaga Daerah yang dibentuk berdasarkan atau diatur dalam Peraturan Gubernur
6. Lembaga Daerah yang dibentuk berdasarkan atau diatur oleh Peraturan Daerah Kabupaten/Kota
7. Lembaga Daerah yang dibentuk berdasarkan atau diatur dalam Peraturan Bupati/Walikota

B. Dewan Pengupahan

Dalam penetapan upah minimum, institusi yang paling berperan adalah Dewan Pengupahan yang berfungsi merumuskan besaran upah minimum yang menjadi dasar penetapan upah minimum oleh Kepala Daerah. Berdasarkan Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan terbagi atas

1. Dewan Pengupahan Nasional,
2. Dewan Pengupahan Provinsi dan
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

Dewan Pengupahan adalah sebuah lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit yang bertugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Daerah dalam menetapkan upah minimum dan menerapkan sistem pengupahan serta menyiapkan bahan perumusan sistem pengupahan. Dewan ini terdiri atas tripartit dengan model keterwakilan berimbang antara

1. Pemerintah,
2. Pengusaha dan
3. Buruh serta
4. Unsur dari Perguruan tinggi atau Pakar

Dewan Pengupahan melakukan perundingan setiap tahun untuk menetapkan besaran nilai upah minimum. Dasar utama untuk mendapatkan angka usulan kenaikan upah minimum adalah survei harga pasar Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

Dengan terbitnya Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004, maka keberadaan Dewan Provinsi diharapkan dapat memperkecil persoalan yang selama ini sering dihadapi, khususnya carut marutnya permasalahan upah di Indonesia.

Saat ini Dewan Pengupahan menggunakan model komposisi keterwakilan secara berimbang. Masing-masing unsur tripartit mempunyai jumlah wakil yang sama dalam Dewan Pengupahan. Bertambahnya jumlah perwakilan serikat buruh dalam Dewan Pengupahan berkaitan dengan diratifikasinya Konvensi ILO 87/98 tentang Kebebasan Berserikat. Hanya serikat buruh yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Provinsi yang bisa menjadi anggota Dewan Pengupahan; semakin banyak jumlah serikat buruh yang terdaftar akan semakin banyak pula jumlah perwakilan serikat buruh di Dewan Pengupahan. Bertambahnya jumlah perwakilan serikat buruh tersebut akan diiringi dengan bertambahnya jumlah

perwakilan pengusaha dan pemerintah sehingga komposisi keterwakilan yang ada tetap berimbang.

Perubahan ini memberikan peluang bagi buruh untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan di Dewan Pengupahan sehingga buruh bisa memanfaatkan Dewan Pengupahan untuk memperjuangkan perbaikan kondisinya.

Berdasarkan Keputusan Menteri No. 226/2000, Menteri Tenaga Kerja (Menaker) melimpahkan kewenangan penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota kepada gubernur. Pelimpahan tersebut merupakan aktualisasi dari kebijakan otonomi daerah. Jika dilihat dari dimensi pelayanan publik yang terdesentralisasi pada tingkat lokal, pemerintah sebagai pelayan publik akan semakin dekat dengan masyarakat sekaligus mampu memahami dan menyerap aspirasi serta kepentingan masyarakat lokal sebagai subyek layanan. Hal itu sebenarnya bisa memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk membuat suatu kebijakan tanpa bergantung pada pemerintah pusat dan lebih berorientasi pada kepentingan masyarakat lokal.

Dengan kata lain, gubernur dapat menetapkan upah sesuai dengan aspirasi masyarakat setempat yang hasilnya diharapkan lebih sesuai dengan kondisi riil yang ada. Kondisi saat ini, buruh masih merasa tidak puas terhadap rumusan yang dihasilkan oleh Dewan Pengupahan karena kriteria upah minimum yang

diberlakukan dianggap tidak sesuai dengan kondisi riil buruh. Demikian pula halnya dengan pengusaha yang merasa keberatan dengan kenaikan upah saat ini.

Dalam pasal 98 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan bahwa untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Menurut Keppres No. 107 Tahun 2004, komposisi keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja, dan Pakar/Akademisi dengan perbandingan 2:1:1. Untuk unsur pakar dan akademisi jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan. Jumlah tersebut tidak dibatasi dan harus gasal (ganjil).

1. Dewan Pengupahan Nasional

Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) adalah sebuah lembaga non struktural yang bersifat tripatriit yang berkedudukan secara nasional. Karena bersifat nonstruktural, dalam arti tidak termasuk dalam struktur organisasi kementerian ataupun lembaga pemerintah nonkementerian, maka Depenas bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Depenas ini dibentuk dan diberhentikan oleh Presiden.

Depenas menurut Pasal 5 Keppres No. 107 Tahun 2004, bertugas untuk memberikan saran, dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional.

2. Dewan Pengupahan Provinsi

Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral (UMS), penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi, dan menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional. Pembentukan dan pemberhentian Dewan Pengupahan Provinsi dilakukan oleh Gubernur.

Tugas Dewan Pengupahan Provinsi juga sama saja pada prinsipnya dengan Dewan Pengupahan Nasional, hanya saja ruang lingkupnya berbeda, maka bisa dikatakan Dewan Pengupahan Provinsi adalah Lembaga Daerah.

Sejalan dengan tugas itu, maka wewenang yang dimilikinya juga tidak begitu saja muncul. Setidak-tidaknya hanya dua hal utama yang bilamana itu dapat disebut sebagai kewenangan, yakni Dewan Pengupahan Provinsi dapat membentuk komisi untuk melakukan tugas tertentu dan mengatur lebih lanjut tentang tata kerjanya. Konteks kewenangannya pun menjadi sangat terbatas

(sekalipun ada kewenangan lain yang berupa memberikan usul penggantian anggota).

Tugas dan wewenang Dewan Pengupahan Provinsi secara yuridis terdapat pada Pasal 21 Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 yaitu :

1. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka :
 1. Penetapan Upah Minimum Provinsi;
 2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral;
 3. Penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi;
2. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Dan dalam Pasal 22 Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 yaitu :

“Dalam melaksanakan tugas, Dewan Pengupahan Provinsi dapat bekerja sama, baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu”.

Dewan Pengupahan Provinsi punya wewenang yang lebih spesial, seperti dalam Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang mencantumkan hal-hal yang dapat dilakukan

Dewan Pengupahan. Selain yang diatur dalam Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004, yakni bahwa Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dapat membentuk gugus tugas dalam komisi dan mengatur lebih lanjut tentang tata kerjanya, Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 juga memberikan peluang kewenangan. Kewenangan melalui Permenakertrans adalah 'menetapkan kualitas dan spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL' dan 'membentuk tim survey KHL', serta 'menetapkan nilai KHL'.

Dalam rangka proses pemberian rekomendasi upah minimum kepada gubernur, Dewan Pengupahan Provinsi mempertimbangkan berbagai hal :

1. Kebutuhan hidup layak (KHL)
2. Indeks harga konsumen (IHK)
3. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
4. Kondisi pasar kerja
5. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Usulan penetapan upah minimum dirumuskan oleh Dewan Pengupahan Provinsi dengan mempertimbangkan hal-hal diatas dan kemudian disampaikan kepada Gubernur.

3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota

Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) adalah sebuah lembaga daerah yang bersifat tripatriit yang berkedudukan di wilayah kabupaten/kota. Pembentukan dan pemberhentian Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dilakukan oleh Bupati/Walikota.

Depekab/Depeko memiliki kewenangan yang hampir sama dengan Depeprov, tugas dan wewenang Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota secara yuridis terdapat pada Pasal 38 Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 yaitu :

1. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka :
 1. Pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral;
 2. Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota;
2. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi.

C. Pengupahan

1. Pengertian Upah

Definisi upah menurut PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah adalah :

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

Berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian 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/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh buruh untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Ayat 31 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Beranjak dari ketentuan itu pula, buruh dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk secara masuk akal memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka. Tercakup ke dalam itu adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Kiranya jelas bahwa penguraian

pengertian upah seperti ini mencerminkan program masa depan daripada situasi dan kondisi aktual Indonesia.

Upah memegang peranan penting dan ciri khas suatu hubungan kerja, karena upah merupakan tujuan utama bagi seseorang buruh dalam melakukan pekerjaan pada orang lain atau pemberi kerja, maka pemerintah turut serta dalam menangani masalah upah melalui kebijakanyang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Di dalam ketentuan yang sama ditetapkan pula bahwa kebijakan pengupahan yang dikembangkan pemerintah harus mencakup 11 hal pokok sebagaimana dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang meliputi :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- 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;

k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pasal 91 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu sesuai dalam pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila ada kesepakatan tersebut lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Upah Minimum

Kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Tekanan-tekanan tersebut timbul dari keprihatinan kondisi perburuhan di negeri kita.⁵

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum merupakan ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada buruh yang

⁵Abdul Khakim, SH., 2006, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung

paling rendah tingkatannya, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 88 ayat (4) menerangkan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Pencapaian kebutuhan hidup layak ini adalah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh menteri.

Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk bekerja.

Penetapan upah minimum adalah salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada buruh yang sekaligus merupakan jaring pengaman (safety net) agar upah tidak jatuh pada level terendah. Pada dasarnya upah minimum diterima oleh :

- a. Pekerja yang berpendidikan rendah;
- b. Pekerja yang tidak mempunyai keterampilan;
- c. Pekerja lajang;
- d. Pekerja yang masa kerjanya kurang satu tahun;

Penetapan upah minimum ini sebaiknya mencakup kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya, sebagai standar minimum yang digunakan oleh para pelaku usaha untuk memberikan upah kepada buruh dalam lingkungan usaha atau kerjanya yang berbeda-beda tingkat pemenuhan kebutuhan sesuai daerah masing-masing.

Upah minimum tidak berfungsi sebagai landasan atau titik tolak, namun sekedar sebagai mekanismepenetapan besarnya upah. Bahkan juga untuk peningkatan upah, para pekerja/buruh sangat bergantung pada penyesuaian upah minimum yang ditetapkan setiap tahun.

Frasa ini serta merta membuat jelas bahwa dalam penetapan upah minimum, titik tolak yang digunakan tidaklah hanya ihtiar mempertahankan kebutuhan hidup yang layak. Tetapi juga kepentingan pengusaha harus diperhitungkan. Sekalipun demikian, penetapan upah minimum seyogyanya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup layak.

Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri, demikian ditetapkan ketentuan pasal 89 ayat 2 dan 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sesuai ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa jenis upah minimum adalah sebagai berikut :

a. Upah minimum sub sektoral regional

Upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.

b. Upah minimum sektor regional

Upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu

c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi

Upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.

Upah minimum regional/provinsi di tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya bersifat regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Di Indonesia tidak dikenal upah minimum nasional. Sejak desentralisasi pada 2011, penetapan upah merupakan kewenangan dan tanggung jawab pemerintah daerah, tugas

pemerintah pusat terbatas pada penetapan spesifikasi kriteria untuk menentukan upah minimum.

Upah minimum itu wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali jika pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan penangguhan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi disertai rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.

Dalam penetapan upah minimum tersebut, masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Maka, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Tidak adanya keseragaman upah di semua perusahaan dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan di setiap sektor-sektor wilayah daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Belum adanya keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan buruh yang bersangkutan, mengingat strategi kebutuhan pokok terhadap buruh yang berada

pada sektor informal di daerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan di bawah taraf hidup layak.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, demikian ketentuan Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upah minimum diikhtiarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak secara bertahap dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Produktivitas;
- b. Pertumbuhan ekonomi;
- c. Industri yang termajinalisasi;
- d. Upah minimum yang diterapkan daerah (Provinsi & Kabupaten)
- e. Kebutuhan hidup
- f. Indeks konsumen
- g. Kemampuan, perkembangan/pertumbuhan & keberlanjutan perusahaan;
- h. Upah secara umum di wilayah tertentu atau antar wilayah;
- i. Kondisi pasar tenaga kerja
- j. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per-kapita

k. Untuk upah berdasarkan sektor, kemampuan perusahaan berdasarkan sektor

Penetapan upah minimum mengacu pada ketentuan bahwa jumlah atau besaran upah minimum Kabupaten harus lebih besar dari upah minimum di wilayah Provinsi, sedangkan jumlah atau besaran upah minimum berdasarkan sektordi wilayah Provinsi/Kabupaten harus lebih besar dari 5% dari upah minimum Provinsi/Kabupaten.

Upah minimum harus ditetapkan sekurang-kurangnya 40 hari sebelum diberlakukan dan secara rutin ditinjau ulang atau direvisi setiap tahunnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini, Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data atau menghimpun berbagai data, fakta dan informasi yang diperlukan. Data yang didapatkan harus mempunyai hubungan yang relevan dengan permasalahan yang dikaji, sehingga memiliki kualifikasi sebagai suatu sistem ilmiah yang proporsional.

A. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan, maka Penulis memilih lokasi penelitian di Kota Makassar yaitu tepatnya Dinas Tenaga Kerja Prov. Sulawesi Selatan dan UPTD Balai Pengembangan Pengupahan dan Jaminan Keselamatan Purna Kerja (BP2JKPK) serta beberapa perpustakaan. Alasan Penulis mengambil tempat penelitian di lokasi tersebut karena merepresentasikan judul skripsi yang akan penulis teliti.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan dalam 2 (dua) bagian yaitu :

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh melalui penelitian lapangan dengan pihak-pihak yang terkait sehubungan

dengan penelitian ini. Adapun cara memilih yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan melihat keseharian dan kepakaran pihak.

2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu dengan menelaah literatur, artikel, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sumber data penelitian ini adalah :

- A. Penelitian Pustaka (literature research), yaitu menelaah berbagai buku kepustakaan, koran dan karya ilmiah yang berhubungan dengan objek penelitian.
- B. Penelitian Lapangan (field research), yaitu pengumpulan data dengan mengamati secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki dan melakukan wawancara dan diskusi dengan akademisi, praktisi dan masyarakat.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang relevan dengan pembahasan tulisan ini, maka Penulis melakukan teknik pengumpulan data pustaka diperoleh dari berbagai data yang berhubungan dengan hal-hal yang diteliti, berupa buku dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Disamping itu juga data yang

diambil Penulis ada yang berasal dari dokumen-dokumen penting maupun dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini ditempuh dengan cara, yaitu:

1. Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara pengamatan langsung dengan objek penelitian yang akan dikaji.
2. Wawancara (interview), yaitu teknik mengumpulkan data dengan cara Tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dengan akademisi, praktisi, masyarakat yang terkait dengan judul yang akan dikaji.

D. Analisa Data

Data yang diperoleh data primer dan data sekunder dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dan dianalisis berdasarkan rumusan masalah yang telah diterapkan sehingga diharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas. Analisis data yang digunakan adalah analisis data yang berupaya memberikan gambaran secara jelas dan konkrit terhadap objek yang dibahas secara kualitatif dan selanjutnya data tersebut disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB IV

PEMBAHASAN

1. Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan pada Penetapan Upah Minimum Provinsi.

Kedudukan Dewan Pengupahan dalam kelembagaan negara Indonesia adalah sebagai lembaga negara non struktural, non kementerian, lembaga negara bantu (penunjang) ataupun lembaga daerah ketika berkedudukan di Provinsi, Kabupaten, Kota. Keberadaan Dewan Pengupahan sudah ditentukan oleh Undang-Undang, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum pelaksanaan pengupahan di Indonesia, salah satu muatannya adalah Dewan Pengupahan. Di dalam undang-undang tersebut pada Bab X Paragraf 5 Bagian 2 Pasal 98 menyebutkan bahwa :

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah,

organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.

(3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Berdasarkan pasal diatas, pembentukan Dewan Pengupahan lebih lanjut diatur dalam Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan . Dewan Pengupahan dibentuk untuk merumuskan segala bentuk saran, pertimbangan dan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional. Sedangkan pengaturan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan Dewan Pengupahan diatur dalam Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Sebagaimana dalam Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 1 :

(1) Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.

Keanggotaan Tripartit yang dimaksud diatas selanjutnya diatur dalam Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 2-4 :

(2) 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.

(3) Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.

(4) Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya, dewan pengupahan dibagi lagi sesuai kedudukan wilayahnya, sebagaimana dalam pasal 2-3 :

Dewan Pengupahan terdiri dari :

- a. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas;
- b. Dewan Pengupahan Provinsi yang selanjutnya disebut Depeprov;

- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depekab/Depeko.

Dan dalam Pasal 3 menyebutkan bahwa :

1. Depenas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dibentuk oleh Presiden.
2. Depeprov sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b dibentuk oleh Gubernur.
3. Depekab/Depeko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c dibentuk oleh Bupati/Walikota.

Kedudukan Dewan pengupahan Provinsi sebagai lembaga Daerah non struktural, dalam artian lembaga ini tidak dibawah struktur organisasi pemerintah, baik itu pemerintah pusat maupun di daerah, khususnya Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan yang tidak berada dalam struktur pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan, dalam hal ini tidak dibawah struktural gubernur, tapi keanggotaan dipilih oleh gubernur, baik itu pengangkatan maupun pemberhentian dari keanggotaan Dewan Pengupahan. Tetapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. tetap memiliki keterikatan dengan Dinas-dinas yang terkait. Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan contohnya, dalam pelaksanaannya bersinergi dengan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Prov.

Sulawesi Selatan, khususnya UPTD Balai Pengupahan baik itu dalam pemberian fasilitas, data, maupun sekretariat.

Dalam pelaksanaan kewenangannya Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan merujuk pada ketentuan pasal 21 :

a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka :

- 1) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP).
- 2) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS).
- 3) Penerapan sistem pengupahan di tingkat Provinsi.

b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Selain ketentuan pokok diatas, berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan **Bapak Herman, S.E., M.M selaku Sekretaris Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan,**⁶ dalam pelaksanaan kewenangannya Dewan Pengupahan juga merujuk pada beberapa aturan lainnya seperti pada perumusan besaran upah, Dewan Pengupahan mempertimbangkan besaran upah tersebut sesuai dengan beberapa aspek yang termuat dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1999, sebagai berikut :

⁶ Wawancara dilakukan pada tanggal 12 September 2014

1. Kebutuhan hidup minimum (KHM)
2. Indeks harga konsumen (IHK)
3. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
4. Kondisi pasar kerja
5. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Di samping itu juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Dalam penentuan aspek “Kebutuhan hidup layak” yang kemudian ditingkatkan menjadi “Kebutuhan Hidup Minimum”. Dewan pengupahan membentuk “Tim Survey KHL”, yang berfungsi untuk melakukan survey lapangan untuk menetapkan besaran pencapaian KHL, dalam survey tersebut juga dipertimbangkan beberapa aspek yaitu :

- (1) Produktivitas
- (2) Pertumbuhan Ekonomi
- (3) Industri yang termarginalisasikan

Nilai dari masing-masing komponen dan jenis KHL yang diperoleh melalui survey yang dilakukan secara berkala, adapun

kualitas dan spesifikasi teknis dari masing-masing komponen dan jenis KHL tersebut disepakati sebelum suvey dilaksanakan dan ditetapkan oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi, jadi yang berwenang dan berhak menentukan penetapan komponen dan jenis KHL adalah Dewan Pengupahan sesuai Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.

Selanjutnya setelah penetapan besaran KHL, maka akan dilakukan pembahasan lagi untuk mengkaji beberapa data dari masing-masing unsur dalam keanggotaan Dewan Pengupahan (Pemerintah, Pengusaha, Buruh) dengan melibatkan unsur Akademisi. Dan apabila dipandang perlu dalam pelaksanaan tugasnya, Dewan Pengupahan Provinsi dapat bekerja sama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait.

Hasil dari pembahasan diatas, kemudian sesuai dengan Keppres 107 Tahun 2004 Bagian Keempat Pasal 34, sebagai berikut :

1. Pembahasan rumusan saran dan pertimbangan di Depeprov dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut :
 - a. Unsur Pemerintah dan/atau unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Organisasi Pengusaha dan/atau Unsur Perguruan Tinggi/Pakar menyiapkan bahan untuk dibahas dalam rapat Depeprov.
 - b. Hasil pembahasan sebagaimana dimaksud dalam

huruf a dituangkan dalam bentuk pokok-pokok pikiran Depeprov.

c. Pokok-pokok pikiran sebagaimana dimaksud dalam huruf b disampaikan kepada Pemerintah dalam bentuk rekomendasi sebagai saran dan pertimbangan dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan.

2. Depeprov bersidang sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 bulan.

Selanjutnya setelah melalui berbagai ketentuan diatas, Dewan Pengupahan wajib untuk segera memberikan laporan terkait saran, pertimbangan terkait besaran nilai upah, dan pengembangan sistem pengupahan nasional kepada Gubernur Sulawesi Selatan.

Menurut **Bapak Ruslan K, SH, MH, Anggota Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan,**⁷ Dewan Pengupahan wajib memberikan laporan kepada Gubernur mengenai pelaksanaan tugasnya sekurang-kurangnya 1 tahun sekali.

Adapun pertanyaan yang diajukan penulis kepada **Bapak Ruslan K, SH, MH** terkait intervensi Pemerintah terhadap perumusan di Dewan Pengupahan, menurut beliau, keanggotaan di Dewan Pengupahan sudah sangat berimbang sehingga tidak ada yang terkesan dominan, dia menjamin dalam tiap perumusannya

⁷ Wawancara dilakukan pada tanggal 11 September 2014

melibatkan segala pihak yang terkait, dan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketika penulis mempertanyakan kedudukan ataupun kewenangan Dewan Pengupahan yang dianggap 'lemah' ketika hanya sekedar memberikan saran dan rekomendasi dan apakah memerlukan perubahan, **Bapak Ruslan K, SH, MH** mengatakan bahwa kedudukan atau kewenangan Dewan Pengupahan sudah sesuai dengan kondisi sekarang, tapi kalau pun diubah, harus memikirkan formula yang betul-betul tepat dan tentunya mengubah Undang-undangnya sendiri.

2. Hubungan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan dengan Gubernur pada Penetapan Upah Minimum Provinsi

Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan lembaga daerah non struktural yang bersifat tripartit. Dalam artian lembaga yang tidak berada dalam struktur organisasi pemerintah, tetapi sesuai amanat Keppres No. 107 Tahun 2004 Gubernur diberi hak , meliputi komposisi keanggotaan yang ditentukan oleh Gubernur, dalam artian diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur, sesuai dengan ketentuan dalam Keppres No. 107 Tahun 2004 Pasal 27 & 28 mengenai Pengangkatan dan Pemberhentian :

Anggota Depeprov diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Beberapa pasal dalam Keppres No. 107 Tahun 2004 memperjelas hak Gubernur dalam penentuan, mekanisme pengangkatan & pemberhentian anggota Dewan Pengupahan sebagai berikut :

Pasal 27

Anggota Depeprov diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat

Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 28

Untuk dapat diangkat menjadi anggota Depeprov, calon anggota harus memenuhi persyaratan :

- a. Warga Negara Indonesia.
- b. Berpendidikan paling rendah lulus Strata-1 (S-1).
- c. Memiliki pengalaman atau pengetahuan bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 29

Anggota Depeprov diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

Pasal 30

1. Calon anggota Depeprov dari unsur Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) diusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi terkait kepada Gubernur.

2. Calon anggota Depeprov dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang bersifat tripartit.

3. Ketentuan mengenai keterwakilan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

4. Calon anggota Depeprov dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku.

5. Calon anggota Depeprov dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar ditunjuk oleh Gubernur.

6. Tata cara pengusulan keanggotaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), dan ayat (5) diatur lebih lanjut oleh Gubernur.

Pasal 31

Selain karena berakhirnya masa jabatan, anggota Depeprov diberhentikan apabila yang bersangkutan :

- a. mengundurkan diri; atau
- b. selama 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat menjalankan tugasnya; atau
- c. dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 32

Penggantian anggota Depeprov yang diberhentikan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 diusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kepada Gubernur setelah menerima usulan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Pasal 33

1. Dalam hal anggota Depeprov mengundurkan diri atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a , permintaan disampaikan oleh anggota yang bersangkutan kepada Gubernur dengan tembusan kepada organisasi atau instansi yang mengusulkan.

2. Organisasi atau instansi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengusulkan penggantian anggota kepada Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk diajukan kepada Gubernur.

Bahkan dalam aturan lebih lanjut pada penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan, Gubernur juga memiliki hak untuk menentukan besaran upah, berdasarkan rekomendasi

Dewan Pengupahan, sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2013 Pasal 89 :

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota

Dalam Pasal 4 Ayat 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.17 Tahun 2005 ditegaskan bahwa :

Dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu.

Gubernur dan Dewan Pengupahan memiliki sebuah hubungan kerja yang erat kaitannya dalam penentuan upah sesuai wilayah tugasnya masing-masing, meskipun kemudian Gubernur memiliki hak prerogatif untuk menentukan besaran nilai Upah Minimum Provinsi dan bisa saja tanpa memperhatikan rekomendasi ataupun saran dari Dewan Pengupahan. Tidak ada aturan hukum yang mewajibkan Gubernur untuk menetapkan besaran Upah minimum harus sesuai dengan Rekomendasi Dewan Pengupahan. Tapi dengan catatan besaran nilai Upah Minimum Provinsi yang dilakukan oleh Gubernur tidak boleh lebih kecil dari rekomendasi Dewan Pengupahan. Bahkan dalam pemberian fasilitas, sekretariat

maupun data, Dewan Pengupahan bersinergi dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan.

Di Sulawesi Selatan sendiri, berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis terhadap **Bapak Ruslan K, SH, MH** mengenai alur pemberian rekomendasi dari Dewan Pengupahan ke Gubernur, menurut **Bapak Ruslan K, SH, MH**, rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan tidak pernah ditolak oleh Gubernur, hasil rekomendasi dari Dewan Pengupahan mutlak menjadi acuan Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan, bahkan menurut beliau besaran nilai Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur lebih tinggi daripada besaran nilai yang direkomendasikan oleh Dewan Pengupahan.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan lembaga daerah non struktural, dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden. Kedudukan lembaga ini tidak berada dibawah struktur organisasi pemerintah Prov. Sulawesi Selatan dalam hal ini Gubernur Sulawesi Selatan. Tapi keanggotaannya diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur berdasarkan ketentuan dalam Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan serta aturan hukum lainnya.

2. Gubernur dan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki hubungan yang sangat erat dalam penetapan Upah Minimum, mulai dari pemberian saran dan pertimbangan maupun rekomendasi dalam rangka penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Diperlukan payung hukum yang lebih jelas dan mengikat terkait kedudukan Dewan Pengupahan di daerah, sehingga kesan sebagai lembaga daerah non struktural bisa tereduksi dan diharapkan dapat menjadi Lembaga yang berkekuatan hukum penuh (superpower) dalam pelaksanaan Pengupahan khususnya di Prov. Sulawesi Selatan.

2. Dalam menata sebuah instrumen dalam rangka penetapan Upah Minimum, dalam hal ini Dewan Pengupahan dituntut mampu menjalankan tugas & fungsinya untuk memberikan saran dan rekomendasi kepada Gubernur, karena rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi inilah yang menjadi tolak ukur Gubernur dalam menetapkan besaran Upah Minimum Provinsi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Asshidiqie, Jimly. 2006. *Perkembangan & Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*. Konstitusi Press, Jakarta.

----- . 2005. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI. Jakarta

Azikin, Zaenal. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta

Asyhadie, Zaeni. 2000. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

----- . 2009. *Peradilan Hubungan Industrial*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Bambang, Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Penerbit Pustaka Setia, Bandung.

Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Rajawali Pers, Jakarta

Khakim, Abdul 2006. *Aspek Hukum Pengupahan*. PT Citra Aditya Bakti, Jakarta.

Khakim, Abdul 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. PT Citra Aditya Bakti, Jakarta.

L, Rukiyah. Syahrizal, Darda. 2013. *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*. Dunia Cerdas. Jakarta.

Sutendi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Wijayanti, Asri. 2009 *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Peraturan perundang-undangan :

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226 Tahun 2000 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Perencanaan Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.226 Tahun 2000 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.17 Tahun 2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Perencanaan Kebutuhan Hidup Layak

Sumber lain :

Suara Merdeka, 22 Desember 2001, Furqon Karim "*Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja*".

Perkara No. 11/PUU-XII/2014 Perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Penelitian
2. Struktur kerja Pelaksanaan Pengupahan Prov. Sulawesi Selatan

Lampiran :

STRUKTUR KERJA PELAKSANAAN PENGUPAHAN

PROV. SULAWESI SELATAN

