



TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
KEPADA PEKERJA

ANALISIS TERHADAP EFEKTIVITAS KETENTUAN-KETENTUAN
TENTANG UPAH DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA
DI PT BITRATEX SEMARANG

TESIS

Disusun dalam Rangka
Memenuhi Persyaratan
Program Magister
Ilmu Hukum

Oleh:

Jumiarti, SH

Pembimbing:

Prof. Dr. Miyasto

HUKUM EKONOMI DAN TEKNOLOGI
MAGISTER ILMU HUKUM UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

1998

**TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
KEPADA PEKERJA**

**ANALISIS TERHADAP EFEKTIVITAS KETENTUAN-KETENTUAN
TENTANG UPAH DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA
DI PT BITRATEX SEMARANG**

Disusun Oleh :

Jumiarti,SH

NIM: B 002950158

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal

Pembimbing

(Prof.Dr.Miyasto)

NIP: 130 516 585

Mengetahui Ketua Program

Magister Ilmu Hukum

(Prof.H. Purwahid Patrik,SH)

NIP: 130 307 058

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan, oleh karena kasih dan karunia-Nya, penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Dukungan-dukungan baik secara moral maupun material dari semua pihak, terasa lebih meringankan perjuangan penulisan tesis ini. Oleh sebab itu, perkenankan pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Bp. Prof. Dr. Miyasto, selaku Pembimbing, yang telah memberikan saran-saran untuk kebaikan dan ketajaman penulisan ini. Suri teladan sebagai seorang pribadi maupun sebagai guru telah banyak diberikan oleh beliau selama proses pembimbingan.
2. Bp. Prof. Purwahid Patrik,SH, selaku Ketua Program Magister Ilmu Hukum, yang telah menyetujui usulan judul penelitian dan mengesahkan tesis ini.
3. Bp. Prof. Dr. Satjipto Rahardjo dan Ibu Dr. Esmi Warrasih Pujirahayu,SH.MS, selaku Anggota Penguji Review Proposal Tesis, yang telah memberikan masukan-masukan yang sangat berharga untuk pengembangan pemikiran dalam penulisan tesis ini.
4. Informan Kunci PT Bitratex, yang telah memberikan seluruh data yang diperlukan oleh penulis.
5. Bp. Moch. Muhadi,SH, selaku Ketua Seksi Pengawasan Kodia Dati II Semarang, yang telah memberikan informasi-informasi pengawasan ketenagakerjaan.
6. Pengurus UK-STSK SPSI PT Bitratex dan beberapa Pekerja, yang telah memberikan informasi tentang pelaksanaan upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex.

7. Bp. Sriyanto,SH dari BKPM Tingkat I Jawa Tengah, yang telah memberikan informasi perusahaan PMA di Kodia Dati II Semarang.
8. Suami dan Anakku tersayang, yang telah memberikan dukungan penuh selama proses persiapan dan penyelesaian tesis ini.
9. Teman-teman Pengajar FH UKSW dan Para Pimpinan UKSW, yang telah memberikan dorongan semangat untuk segera menyelesaikan tesis ini dan segera kembali ke tempat pengabdian.
10. Teman-teman HET Angkatan XIV, yang telah menjadi teman bagi penulis baik suka maupun duka.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini.

Segala kerepotan, kebaikan dan ketulusan hati semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini, hanya Tuhan sendiri yang dapat membalasnya. Kiranya berkat, rahmat dan damai sejahtera Allah memenuhi hati kita semua.

Semarang, 3 Januari 1997

Penulis,

Jumiarti,SH

R I N G K A S A N

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan kepada Pekerja: Analisis terhadap Efektivitas Ketentuan-ketentuan tentang Upah dan Kesejahteraan Pekerja, adalah masalah yang menarik untuk dikaji. Selain karena ada pertautan antara ilmu ekonomi dan ilmu hukum, masalah ini dalam pelaksanaannya melibatkan pihak pengusaha, pekerja, dan Pemerintah. Dengan mengambil studi kasus di PT Bitratex, permasalahan yang dianalisis adalah efektivitas dari penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, kendala-kendala dalam penerapannya, dan solusi untuk mengatasi kendala-kendala dalam penerapannya.

Bertolak dari permasalahan ini, metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologis. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, pengamatan dan penelaahan dokumen. Analisis data dilaksanakan dengan analisis domein, taksonomis, dan komponensial.

Dengan mengacu kepada teori efektivitas hukum, konsep tanggung jawab sosial perusahaan kepada pekerja, dan konsep upah dan kesejahteraan pekerja, dapat disimpulkan bahwa tidak semua ketentuan dapat diterapkan di PT Bitratex. Kendala-kendala dalam penerapan tersebut mencakup kendala yang bersifat yuridis konseptual maupun bersifat sosial budaya. Solusi untuk mengatasinya adalah dengan cara melakukan langkah-langkah koreksi sesuai sifat kendala-kendala tersebut.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
E. Metode Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran	18
G. Sistematika	30

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas Hukum	31
B. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan kepada Pekerja	38
C. Upah dan Kesejahteraan Pekerja	40
1. Pengertian upah dan kesejahteraan pekerja	41
2. Dasar hukum dan isi ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja	43
3. Dasar pemberian upah dan kesejahteraan pekerja pada suatu perusahaan	49
D. Peranan SPSI dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)	..	54
E. Pentingnya Pengawasan Ketenagakerjaan	59

BAB III HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Upah dan Kesejahteraan Pekerja di PT Bitratex	63
B. Efektivitas dari Penerapan Ketentuan-ketentuan tentang Upah dan Kesejahteraan Pekerja di PT Bitratex	93
C. Kendala-kendala Penerapan Ketentuan-ketentuan tentang Upah dan Kesejahteraan Pekerja di PT Bitratex	110
D. Solusi terhadap Kendala-kendala Penerapan Ketentuan-ketentuan tentang Upah dan Kesejahteraan Pekerja di PT Bitratex	131

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	138
B. Saran	140

DAFTAR PUSTAKA	142
----------------------	-----

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tanggung jawab sosial perusahaan adalah istilah dalam manajemen personalia, yang munculnya tidak lepas dari perkembangan pendekatan terhadap personalia pada masa lampau di Amerika. Tiga tahap perkembangan pendekatan terhadap personalia yaitu pendekatan mekanis, paternalisme, dan sistem sosial (Flippo, 1989:26-30). Pendekatan sistem sosial terhadap personalia inilah yang akhirnya melahirkan nilai-nilai baru yang pada umumnya diacu dengan sebutan tanggung jawab sosial (Davis, 1993:49 & Kossen, 1986:453). Tanggung jawab sosial adalah pengakuan bahwa organisasi menimbulkan pengaruh signifikan terhadap sistem sosial dan pengaruh ini harus dipertimbangkan dan diseimbangkan dengan tepat dalam semua tindakan organisasi.

Manajemen industri di Amerika telah unggul dalam pelaksanaan produksi secara mekanis dan elektronik. Oleh karena itu, tidak mengherankan, bahwa pendekatan mekanis diterapkan pula kepada buruh. Jika perusahaan selalu berusaha untuk menggunakan faktor-faktor produksi seefisien mungkin, maka faktor tenaga kerja dapat pula diperlakukan dengan cara demikian. Demikian pula, jika pabrik dan peralatan dijaga agar beroperasi secara ekonomis selama mungkin dan dibuangnya untuk diganti dengan yang lebih baik bila perlu, maka buruh pun dapat dipergunakan dan diberhentikan setiap saat.

Walaupun tidak semua manajemen perusahaan menganut pendekatan mekanis terhadap buruh, namun pendekatan ini cukup menonjol dalam perekonomian Amerika sampai tahun 1920-an. Kemudian dengan tiba-tiba terdapat pembalikan bentuk yang drastis oleh sebagian besar manajer industri. Beberapa orang menduga, bahwa pendekatan yang berbeda timbul karena ketakutan terhadap pertumbuhan serikat buruh. Pada saat para majikan mengamati hancurnya seluruh pengendalian terhadap karyawan, mereka mencoba menutup sistem itu kembali dengan mendemonstrasikan kepada para karyawan bahwa sebenarnya karyawan tidak memerlukan pihak luar, yakni serikat buruh. Mereka, dengan bersikap "sebagai ayah", secara sukarela mulai melakukan sejumlah kegiatan kemanusiaan yang dianggap perlu bagi para karyawan. Pendekatan personalia seperti ini, biasa disebut dengan pendekatan paternalisme.

Paternalisme adalah konsep bahwa manajemen harus mengambil sikap sebagai seorang ayah dan protektif terhadap para karyawan. Sikap yang dingin dan tidak berkepribadian dari konsep barang dagangan sekarang digantikan oleh sikap paternalisme yang bersifat pribadi, dan kadang-kadang super pribadi (*superpersonal*). Tahun 1920-an adalah periode dimana manajemen personalia menjadi terkenal sebagai bidang manajemen yang sangat menarik. Pada masa itulah timbul kebutuhan akan "seorang peramah", "anak kepribadian", dan orang yang persyaratan tunggalnya adalah "menyukai orang". Selama dekade ini dikembangkan sejumlah program personalia yang sangat rinci dan menekankan kegiatan-kegiatan seperti perbekalan perusahaan, perumahan karyawan, fasilitas rekreasi, dan semacam itu.

Paternalisme sebagian besar mati selama depresi tahun 1930-an, walaupun manajemen tertentu mengaku masih mempergunakan pendekatan dasar ini bahkan sampai sekarang. Setelah belajar melalui pengalaman tentang nilai dan penyelesaian fungsi oleh kedua pendekatan terdahulu, para manajer dan peneliti mulai menyadari bahwa manajemen personalia bukanlah proses yang sederhana. Perkembangan pendekatan terhadap personalia telah bergerak dari posisinya yang ekstrim simplistis ke arah yang lebih kompleks yang melibatkan analisis kekuatan yang berlipat ganda dan seringkali bertentangan. Pandangan ketiga atas manajemen personalia ini sebagai pendekatan "sistem sosial". Inti pendekatan sistem sosial adalah organisasi, atau perusahaan, dipandang sebagai sistem pusat yang kompleks yang beroperasi di dalam suatu lingkungan yang dapat disebut suatu "sistem yang diperluas ke luar". Para manajer mengakui bahwa sistem sentral itu tidak dapat ditutup dan diarahkan dengan cara yang mekanistik. Secara singkat dapat berarti bahwa organisasi harus berfungsi sebagai bagian dari sistem sosial yang lebih besar karena organisasi pada dasarnya bagian dari sistem itu (Davis, 1993:49). Berbagai pilihan tersedia bagi para anggota sistem pusat itu baik di dalam maupun di luar perusahaan dengan adanya bantuan dari unit-unit luar seperti serikat buruh, dan berbagai macam kelompok masyarakat. Para eksekutif perusahaan modern harus memperhatikan harapan-harapan masyarakat. Manajer personalia mempunyai tanggung jawab yang penting dan tak terelakkan dalam membantu manajemen perusahaan untuk mengakui, merumuskan, dan memenuhi konsep peran sosialnya yang diperluas ini.

Karena harapan-harapan masyarakat sehubungan dengan perlakuan yang pantas atas para warganya selalu berubah, manajer personalia menempati posisi yang unik dalam perusahaan. Untuk merumuskan dan memenuhi tanggung jawab sosial yang diperluas ini, kewajiban-kewajibannya yang terutama ada tiga : (1) menjamin bahwa harapan-harapan yang menyangkut mutu kehidupan kerja dipenuhi, (2) menjamin bahwa organisasi mematuhi undang-undang dan peraturan-peraturan yang berlaku yang mempengaruhi para karyawan, dan (3) berpartisipasi (berperan serta) dalam perancangan dan pelaksanaan audit sosial secara periodik (Flippo,1989:39).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggung jawab sosial perusahaan ditujukan pula kepada para karyawan. Bahkan disebutkan oleh Kossen, salah satu tanggung jawab sosial yang utama dalam suatu organisasi adalah karyawan sendiri (Kossen,1986:454). Dari titik tolak memperbaiki citra perusahaan, karyawan adalah sangat penting karena mereka merupakan mata rantai komunikasi (*communication link*) yang berpengaruh bagi publik umum. Informasi mengenai praktek-praktek perusahaan yang menguntungkan atau distribusi produk-produk buruk dan taktik-taktik manajemen yang tidak jujur segera disampaikan kepada publik melalui jaringan komunikasi karyawan. Sementara perusahaan mempunyai nama baik dengan memperhatikan sikap karyawan, masalah-masalah pribadi mereka, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi dalam pekerjaan. Perkembangan-perkembangan baru, di dalam teori dan praktek berupa penemuan-penemuan riset oleh para ilmuwan sosial, telah menunjuk pada suatu sifat dimana upah dapat dipakai untuk memotivasi karyawan (Cowling,1996:71).

Selain itu upah dapat pula dipakai sebagai sarana untuk melindungi pekerja dan meningkatkan kesejahteraan dalam

pemenuhan kebutuhan pokok. Di Indonesia keberadaan upah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan sejumlah peraturan pelaksanaannya. Hirarki Peraturan Pelaksana dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 adalah : Tap MPR No. II/MPR/1993 tentang GBHN; UU No. 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja No. 12 Tahun 1948 untuk Seluruh Indonesia; UU No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya; UU No. 3 Tahun 1961 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 106 mengenai Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor; UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja; UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja; Peraturan Pemerintah (PP) No. 4 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Beberapa pasal dari UU Kerja tahun 1948 untuk Seluruh Indonesia; PP No. 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh; PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah; PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja; Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya; Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional (UMR); Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur; Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-81/MEN/1985 tentang Penetapan Kebutuhan Hidup Minimum; Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-06/MEN/1997 tentang Peningkatan Upah Minimum Regional pada 27 (Dua Puluh Tujuh) Propinsi di Indonesia; Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.

SE-01/MEN/1992 tentang Petunjuk Pelaksanaan PP No. 8 Tahun 1981; Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan No. KEP-16/BW/1997 tentang Petunjuk Pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Perusahaan Padat Karya Tertentu dan Perusahaan Kecil.

Dari sekian banyak peraturan yang mengatur tentang upah dan kesejahteraan pekerja tersebut, pada intinya Pemerintah telah mengupayakan terwujudnya penghasilan yang layak bagi kemanusiaan kepada para pekerja. Hal ini sejalan dengan tujuan "*Hubungan Industrial Pancasila*" yang dicapai melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi atau produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya (Suprihanto, 1986:82). Upaya Pemerintah terbaru dalam mewujudkan penghasilan yang layak ini, dapat dilihat melalui kebijakan Upah Minimum Regional 1997 (UMR 1997).

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-06/MEN/1997 tentang Peningkatan UMR pada 27 (Dua Puluh Tujuh) Propinsi di Indonesia, UMR 1997 mengalami peningkatan rata-rata sebesar 10,07 persen dibandingkan dengan UMR 1996. Kenaikan upah berdasarkan UMR 1997 baru mengejar kenaikan laju inflasi yang setiap tahun rata-rata masih di atas 7 persen. Tingkat Upah Minimum Regional di Jawa Tengah misalnya, selama ini masih berada di bawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Kenaikan UMR 1997 untuk Jawa Tengah sebesar Rp 113.000,00, padahal KHM di Jawa Tengah sudah mencapai Rp 146.000,00 (Suara Merdeka, 8 Januari 1997).

Kesejahteraan pekerja semakin memprihatinkan karena pengusaha, sebagai pihak yang terikat oleh sejumlah ketentuan

tentang upah dan kesejahteraan pekerja adakalanya belum melaksanakan ketentuan-ketentuan tersebut dengan sepenuhnya. Menurut hasil penelitian, SPSI sebagai organisasi profesi pekerja yang berfungsi sebagai wahana peningkatan kesejahteraan anggota tidak mempunyai cukup kekuatan tawar-menawar untuk mendukung tuntutan-tuntutan kesejahteraan buruh (Semuel,1995:81). Dengan demikian peran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari Pemerintah penting dalam usaha-usaha peningkatan kesejahteraan pekerja (Kartasapoetra,1994:238).

Menarik untuk diteliti karena masalah upah dan kesejahteraan pekerja terdapat sekumpulan peraturan yang dalam pelaksanaannya melibatkan banyak pihak (pekerja, pengusaha, dan pemerintah). Pihak-pihak tersebut tidak hanya diikat oleh norma-norma hukum, tetapi oleh norma-norma yang lainnya, yaitu kebiasaan dan kesusilaan. Keadaan yang demikian ini memberikan pengaruhnya tersendiri terhadap masalah efektivitas hukum dalam masyarakat (Rahardjo,1986:22).

Berdasarkan alasan-alasan yang melatarbelakangi rencana penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah topik penelitian mengenai efektivitas ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan kepada pekerja. Pekerja yang dimaksud di sini adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985 tentang Waktu Kerja 5 (Lima) Hari, Seminggu 8 (Delapan) Jam Sehari juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1997 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional).

B. Perumusan Masalah

Pada tanggal 7 dan 9 Mei 1997, sekitar 1.500 pekerja PT Bitratex Semarang melancarkan aksi mogok kerja (Suara Merdeka, 9 Mei 1997). Pekerja menuntut agar perusahaan memberi upah kepada mereka sesuai dengan UMR 1997, sebesar Rp 113.000,00, tanpa potongan.

Selanjutnya, pada tanggal 24 Oktober 1997, pekerja PT Bitratex kembali melakukan mogok kerja. Para pekerja menuntut fasilitas-fasilitas yang pernah dijanjikan pengusaha pada saat Pemogokan I yang belum dipenuhi (Suara Merdeka, 25 Oktober 1997).

Terlepas dari masalah politis yang melatarbelakangi, pemogokan kerja oleh pekerja di PT Bitratex ini kemungkinan disebabkan terjadinya deviasi antara yang seharusnya dilakukan oleh PT Bitratex dan yang senyatanya dilakukan oleh PT Bitratex. Sehubungan dengan kemungkinan terjadinya deviasi tersebut, maka permasalahan yang diajukan peneliti adalah *bagaimana efektivitas dari penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex sebagai wujud tanggung jawab sosialnya kepada pekerja*. Selain itu akan diteliti pula *kendala-kendala apa saja yang muncul dalam penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex*. Selanjutnya, akan dicari *solusi-solusi apa yang akan dipakai untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul di atas*.

C. Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang diajukan, maka tujuan penelitian yang akan dicapai oleh peneliti adalah untuk :

- a. Mengevaluasi efektivitas dari penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex sebagai wujud tanggung jawab sosialnya kepada pekerja.
- b. Menganalisis kendala-kendala yang muncul dalam penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex.
- c. Memformulasikan solusi-solusi guna mengatasi kendala-kendala yang muncul dalam penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil analisis terhadap efektivitas ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi:

- a. Peneliti, Pengajar, atau Instansi-instansi yang terkait untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai upah dan kesejahteraan pekerja sebagai upaya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan.
- b. Departemen Tenaga Kerja Pusat, khususnya Menteri Tenaga Kerja, untuk menyusun kebijakan tentang UMR dan kesejahteraan pekerja pada tahun-tahun mendatang.
- c. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja Kodia Dati II Semarang, dalam mengawasi pelaksanaan

ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex.

- d. Pengusaha PT Bitratex, dalam menyusun kebijakan tentang upah dan kesejahteraan pekerja yang dituangkan di dalam Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Kesepakatan Kerja Bersama.
- e. Pekerja PT Bitratex, termasuk UK-STSK SPSI PT Bitratex dalam memperjuangkan dan menegakkan hak-hak pekerja tentang upah dan kesejahteraan.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah studi kasus efektivitas ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja pada PT Bitratex Semarang. Beberapa alasan yang mendukung dipilihnya PT Bitratex sebagai studi kasus, karena PT Bitratex adalah :

- perusahaan besar dengan total assets US\$ 7,799,000 (BKPM, 1997);
- merupakan jenis perusahaan padat karya dengan 2131 pekerja (BKPM, 1997);
- perusahaan tekstil yang bergerak di bidang pemintalan, dengan demikian PT Bitratex tidak mendapatkan perkecualian dalam penangguhan pelaksanaan UMR 1997 (Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan No. KEP-16/BW/1997 tentang Petunjuk Pelaksanaan UMR bagi Perusahaan Padat Karya Tertentu dan Perusahaan Kecil);
- perusahaan yang mempunyai Peraturan Perusahaan (PP) dan

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) (Departemen Tenaga Kerja Kodia Dati II Semarang);

- perusahaan yang mendapatkan banyak penghargaan baik tingkat regional maupun nasional (Bitratex,1997);
- perusahaan yang telah memiliki unit kerja SPSI (Depnaker Kodia Dati II Semarang, 1997).

Berikut ini akan dikemukakan beberapa hal mengenai: pendekatan yang digunakan, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

1. Pendekatan yang digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *juridis sosiologis (socio-legal research)* (Hanitijo,1988:34).

Disebut pendekatan *juridis sosiologis* karena, selain akan dikaji 18 ketentuan yang mengikat PT Bitratex, akan dikaji pula pelaksanaan ketentuan-ketentuan itu dan kendala-kendala dalam pelaksanaannya. Dari 18 ketentuan tersebut, tujuh ketentuan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *UU No. 1 Tahun 1951* tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 untuk Seluruh Indonesia berikut Peraturan Pelaksananya yaitu *PP No. 4 Tahun 1951* tentang Pernyataan Berlakunya Beberapa Pasal dari Undang-undang Kerja tahun 1948 untuk Seluruh Indonesia; *UU No. 3 Tahun 1961* tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 106 mengenai Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor; *UU No. 3 Tahun 1992* tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja; *Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997* tentang UMR

berikut Peraturan Pelaksananya yaitu *Surat Keputusan Menteri No. KEP-06/MEN/1997* tentang Peningkatan UMR pada 27 (Dua Puluh Tujuh) Propinsi di Indonesia; dan *Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/1984* tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur.

Ketentuan dalam UU No. 1 Tahun 1951 yang secara khusus akan dianalisis adalah Pasal 13 yang berbunyi : (1) *Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, (2) Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan.* Dalam Pasal 1 Ayat (4) PP No. 4 Tahun 1951 dinyatakan, "*Kepada buruh wanita yang diberi istirahat menurut aturan tersebut pada pasal ini diberi upah penuh untuk waktu istirahat itu, kecuali jikalau dalam pada itu untuk buruh wanita tadi berlaku peraturan khusus tentang kedudukan dan gaji pegawai /pekerja negeri*"

Selanjutnya pasal dalam UU NO. 3 Tahun 1961 yang secara khusus akan dikaji adalah Pasal 9, yaitu : "*Sekedar upah diatur dengan undang-undang dan peraturan atau tunduk pada pengawasan penguasa administrasi, tidak boleh ada pengurangan upah dari orang-orang yang diliputi oleh Konvensi ini, sebagai akibat pelaksanaan yang diambil sesuai dengan Konvensi tersebut*". Sedangkan ketentuan dalam Permennaker No. PER-03/MEN/1997 yang secara khusus akan dikaji adalah Pasal 9 Ayat (1), yang berbunyi: "*Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah yang harus diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar UMR bulanan*". Berdasarkan Kepmennaker No. Kep-06/MEN/1997 : *UMR untuk Daerah Jawa Tengah*

sebesar Rp 113.000,-. Dan amar (keputusan) dalam Kepmennaker No. KEP-72/MEN/1984 yang secara khusus akan dikaji adalah Amar Kelima Sub a, yang berbunyi : *"Upah sejam bagi pekerja bulanan :1/173 upah sebulan"*.

2. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (Moleong,1994:139), pengamatan (Nasution,1992:59), dan penelaahan dokumen (Moleong,1994:163). Data yuridis akan diperoleh melalui penelaahan dokumen berupa 18 ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja. Sedangkan data sosiologis akan diperoleh melalui wawancara, pengamatan, dan penelaahan dokumen (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama PT Bitratex).

Sesuai dengan tujuan penelitian yang pertama, akan digunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah berupa dokumen-dokumen, Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan Kerja Bersama PT Bitratex Semarang. Data primer ini diperoleh dengan cara wawancara kepada pengusaha dan pekerja PT Bitratex Semarang dan Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Depnaker Kodia Dati II Semarang. Selain dengan cara wawancara, data primer diperoleh pula dengan cara pengamatan. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti ditujukan terhadap perilaku pekerja-pekerja PT Bitratex pada saat mereka akan masuk dan pada saat mereka keluar dari tempat bekerja dan latarnya. Perilaku yang akan diamati adalah perilaku yang menyangkut penampilan kesejahteraan mereka yaitu pakaian, dandanan, alas kaki yang dikenakan, bekal makanan yang dibawa, ekspresi raut

muka dan lain-lain. Adapun latar yang akan diamati adalah situasi di sekitar perusahaan, yaitu warung-warung penjual makanan, tempat-tempat kost dan lain-lain. Sedangkan data sekunder yang akan dimanfaatkan adalah buku-buku yang berisi tentang peraturan-peraturan mengenai ~~peningkatan~~ kesejahteraan pekerja.

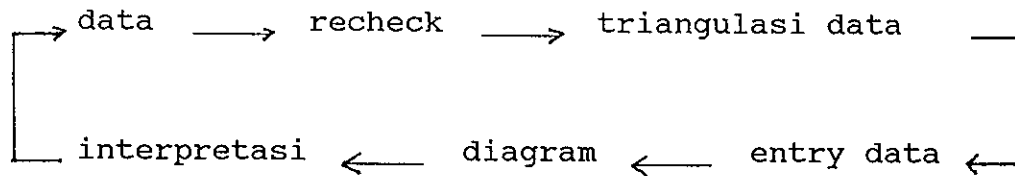
Selanjutnya, sesuai dengan tujuan penelitian kedua, akan digunakan data primer dan data sekunder. Data primer ini diperoleh dengan cara wawancara kepada pengusaha PT Bitratex Semarang, pengurus Unit Kerja Sektor Tekstil Sandang dan Kulit (UK STSK) SPSI PT Bitratex Semarang dan Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Kodia Dati II Semarang. Sedangkan data sekunder akan diperoleh melalui buku-buku dan klipping.

Kemudian, sejalan dengan tujuan penelitian ketiga, akan digunakan data sekunder. Data sekunder yang dimaksud adalah data yang berasal dari buku-buku tentang ketenagakerjaan, manajemen personalia, dan perilaku organisasi beserta klipping tentang ketenagakerjaan.

3. Metode analisis

Dalam metode analisis, data primer dan data sekunder yang terkumpul sejak awal akan dianalisis dengan cara membandingkan hal-hal yang bersifat yuridis normatif dengan sosiologis. Proses ini akan diulang terus sampai mendapatkan data yang valid yang pengujiannya dilakukan dengan triangulasi data. Hasil dari proses ini adalah interpretasi data yang dimanfaatkan untuk memecahkan permasalahan yang diajukan. Interpretasi data akan terus diuji kesahihannya, sampai mendapatkan jawaban

permasalahan yang teruji. Proses analisis data, digambarkan sebagai berikut :



Untuk mencapai tujuan penelitian pertama, akan yang digunakan metode analisis domain dan analisis taksonomis, sebagai berikut (Faisal,1990:91-98):

tanggung jawab sosial perusahaan yang akan diteliti adalah khusus tentang karyawan. Bagian dari karyawan yang akan diteliti adalah mengenai upah dan kesejahteraannya. Selanjutnya, upah dan kesejahteraan karyawan meliputi : upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, jaminan sosial tenaga kerja, dan fasilitas-fasilitas lainnya. Tunjangan tetap terdiri dari tunjangan untuk perumahan, transport, makan. Sedangkan tunjangan tidak tetap yang diberikan oleh PT Bitratex meliputi : uang lembur, premi hadir, premi malam, tunjangan jabatan, insentif lebaran. Sedangkan jaminan sosial tenaga kerja meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Selanjutnya fasilitas-fasilitas lainnya yang diberikan oleh PT Bitratex adalah: poliklinik 24 jam, mushola, koperasi, olah raga dan rekreasi, THR, pakaian kerja, libur mingguan, libur karena peristiwa khusus, cuti hamil dan haid, cuti tahunan, cuti sakit, upah pada waktu tidak ada pekerjaan.

Untuk memperjelas uraian di atas, silahkan lihat diagram *outline* di bawah ini:

Tanggung jawab sosial perusahaan :

1. Lingkungan
2. Konsumen
3. Karyawan :
 - a. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
 - b. Penyelesaian Perselisihan

- c. Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Pengupahan dan Kesejahteraan :
 - i. Upah Pokok
 - ii. Tunjangan Tetap :
 - (a) Perumahan
 - (b) Makan
 - (c) Transpor
 - iii. Tunjangan Tidak Tetap :
 - (a) Uang Lembur
 - (b) Premi Hadir
 - (c) Premi Malam
 - (d) Tunjangan Jabatan
 - (e) Insentif Hari Raya
 - iv. Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - (a) Jaminan Kecelakaan Kerja
 - (b) Jaminan Kematian
 - (c) Jaminan Hari Tua
 - (d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
 - v. Fasilitas-fasilitas :
 - (a) Poliklinik
 - (b) Mushola
 - (c) Koperasi
 - (d) Olah Raga dan Rekreasi
 - (e) THR
 - (f) Pakaian Kerja
 - (g) Libur Mingguan
 - (h) Libur karena Peristiwa Khusus
 - (i) Cuti Hamil dan Haid
 - (j) Cuti Tahunan
 - (k) Cuti Sakit
 - (l) Upah pada Waktu Tidak Ada Pekerjaan

Rincian dari domein di atas akan diamati menurut apa yang seharusnya (*das solen*) dilakukan oleh PT Bitratex berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan akan diamati pula menurut apa yang senyatanya (*das sein*) dilakukan oleh PT Bitratex.

Selanjutnya, untuk mencapai tujuan penelitian kedua, akan digunakan metode analisis domein dan analisis komponensial. Analisis domein terhadap kendala-kendala yang muncul yang

dihadapi oleh PT Bitratex Semarang dalam mengimplementasikan ketentuan-ketentuan yang mengikatnya, meliputi kendala-kendala yang bersifat yuridis, ekonomis dan sosial budaya. Berdasarkan jalan pemikiran metode analisis komponensial (Faisal,1990:102) kendala yuridis meliputi kendala yuridis yang bersifat teknis dan yang bersifat konseptual. Kemudian, kendala ekonomis hanya meliputi aspek laba perusahaan. Sedangkan kendala sosial budaya meliputi sosial budaya pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Untuk lebih jelasnya, lihat diagram *out line* di bawah ini.

Kendala-kendala yang dihadapi PT Bitratex :

1. Yuridis
 - a. Teknis
 - b. Konseptual
2. Ekonomis
Laba Perusahaan
3. Sosial Budaya
 - a. Pekerja
 - b. Pengusaha
 - c. Pemerintah

Berikutnya, untuk mencapai tujuan penelitian ketiga, akan digunakan metode analisis sebagaimana metode analisis yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian kedua. Dari domein dan komponen-komponen yang telah disebutkan di atas, akan diformulasikan solusi untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul dalam mengimplementasikan peraturan-peraturan tentang peningkatan kesejahteraan pekerja oleh PT Bitratex Semarang.

F. Kerangka Pemikiran

Kehidupan dalam masyarakat yang sedikit banyak berjalan dengan tertib dan teratur ini didukung oleh adanya tatanan. Ketertiban yang didukung oleh adanya tatanan ini pada pengamatan lebih lanjut ternyata terdiri dari berbagai tatanan yang mempunyai sifat-sifat yang berlainan. Sub-sub tatanan itu ialah : kebiasaan, hukum dan kesusilaan (Rahardjo,1986:14). Pada saat hukum itu akan diberlakukan dalam masyarakat, maka hukum itu dihadapkan pada kekuatan-kekuatan pribadi dan sosial yang kesemuanya itu mempunyai norma-norma kebiasaan dan kesusi-laannya sendiri-sendiri.

Seperti halnya pemberlakuan hukum dalam masyarakat pada umumnya, hukum (peraturan-peraturan) tentang upah dan kesejahteraan pekerja pada saat diberlakukan dalam masyarakat berhadapan dengan kekuatan-kekuatan pribadi dan sosial dari pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Pengusaha, pekerja dan pemerintah dilingkupi oleh norma-norma kesusilaan dan kebiasaan mereka sendiri-sendiri. Keadaan seperti ini memberikan pengaruhnya tersendiri terhadap masalah efektivitas hukum dalam masyarakat.

Guna memberikan sistematika pemikiran yang rinci dan urut dalam penulisan, maka pada bagian ini akan dikemukakan mengenai efektivitas hukum dan hal-hal yang terkait dengan pengusaha, pekerja dan pemerintah dengan maksud untuk mendapat kejelasan tentang norma-norma kesusilaan yang melingkupi mereka. Hal yang terkait dengan pengusaha adalah masalah tentang tanggung jawab sosial perusahaan kepada pekerja. Sedangkan hal yang terkait dengan pekerja ialah tentang upah

dan kesejahteraannya, dan peranan SPSI dalam Hubungan Industrial Pancasila. Dan hal terakhir yang terkait dengan pemerintah adalah masalah mengenai pentingnya pengawasan ketenagakerjaan. Masalah-masalah tersebut akan ditulis ke dalam sub-sub bab.

1. Efektivitas Hukum

Menurut Soerjono Soekanto, suatu sikap tindak atau perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap tindak atau perilaku pihak lain menuju pada tujuan yang dikehendaki; artinya, apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum (Soekanto,1985:7). Ada dua variasi untuk dapat mengetahui tujuan hukum dari pembentuk hukum yaitu : tujuan langsung dan tujuan tidak langsung; dan, tujuan simbolis dan tujuan instrumental (Soekanto,1985:9). Oleh karena variasi untuk mengetahui tujuan hukum tidak sedikit, maka tidak mustahil jika hasil pengukurannya pun berbeda-beda satu dengan lainnya.

Bidang ilmu yang dapat membantu untuk dapat mengetahui tujuan dari sebuah sistem hukum adalah bidang ilmu politik hukum. Tujuan dari sebuah sistem hukum bisa berupa satu tujuan besar yang tunggal, bisa juga dipecah-pecah ke dalam tujuan-tujuan yang lebih spesifik menurut bidang, seperti ekonomi, sosial, yang kemudian masih bisa dipecah-pecah ke dalam tujuan-tujuan yang lebih kecil lagi (Rahardjo,1986:334). Menurut Soehardjo Ss., pencarian terhadap tujuan hukum dalam sebuah produk hukum dapat dilakukan dengan mempelajari isi yang ada dalam konsideran, penjelasan umum, sistematika produk hukum, pasal-pasal (terutama bab tentang ketentuan umum), dan

penjelasan pasal demi pasal (Sastrosoehardjo,1997:5).

Soerjono Soekanto selain melihat keefektifan hukum dari sisi keselarasan terhadap tujuan hukum, pada bukunya yang lain beliau menyatakan: "....., dan hukum semakin efektif apabila peranan yang dijalankan oleh para subyek hukum semakin mendekati apa yang telah ditentukan oleh hukum" (Soekanto,1986:52). Jadi beliau melihat *keefektifan hukum dari sisi kepatuhan terhadap hukum itu sendiri dan tujuan dari hukum yang bersangkutan*. Kesimpulan ini menjawab pemikiran beliau seperti yang diungkapkan sebagai berikut :

"Walaupun demikian, kadang-kadang hukum mengalami kegagalan, padahal hukum tadi dipatuhi, namun tujuannya tidak sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan, oleh karena kadang-kadang dibedakan antara semangat kaidah hukum tertentu dengan tulisan kaidah hukum itu sendiri" (Soekanto,1985:7).

Selanjutnya tentang pengaruh kekuatan-kekuatan sosial dan pribadi dalam efektivitas hukum dilukiskan oleh Chambliss dan Seidman sebagai berikut (Rahardjo,1983:32) :

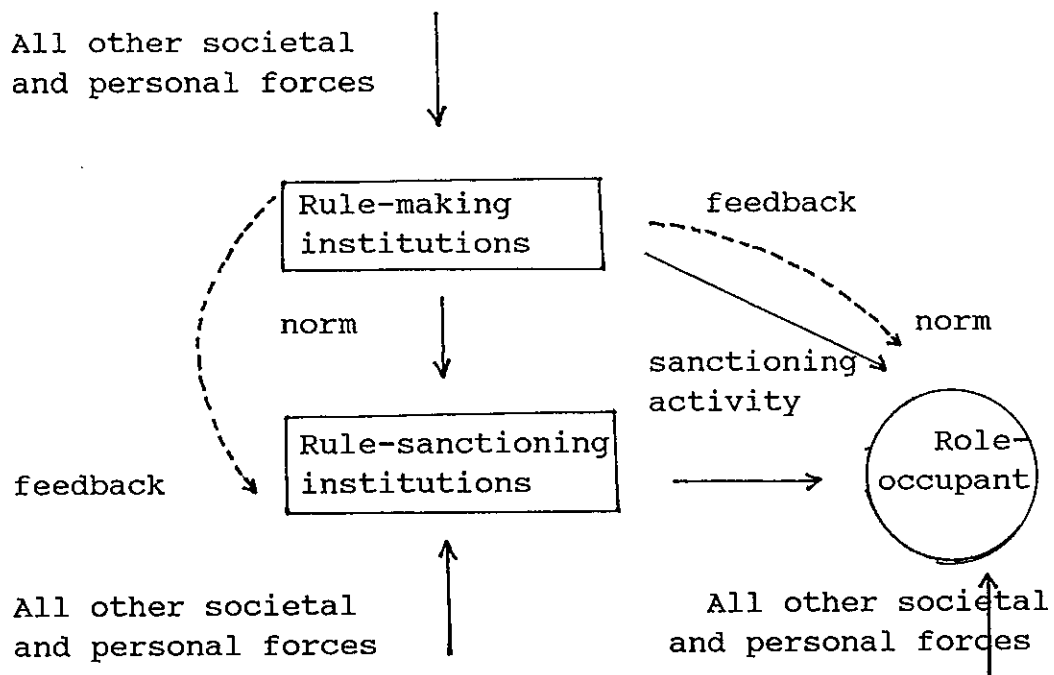


Diagram di atas menunjukkan bagaimana hukum bekerja dalam masyarakat yang dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan sosial dan pribadi dengan kesusilaan dan kebiasaan masing-masing (Rahardjo,1986:15-23).

Sedangkan proses bekerjanya kekuatan-kekuatan sosial dan pribadi dapat dijelaskan dengan diagram yang didasarkan pada penggambaran tentang Cybernetic Relations dari Tallcot Parsons (Rahardjo,1983:31 dan Rahardjo,1986:37-38).

HUBUNGAN SIBERNETIK

FUNGSI PRIMER

Environment : Ultimate Reality

Cultural System

Pattern Maintenance



Social System

Integration



Political System



Goal Attainment



Economic System

Adaptation

Environment : Physical Organic

-  : Hierarchy of conditioning factors
 : Hierarchy of controlling factors

2. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan kepada Pekerja

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Stan Kossen dan Sony Keraf, tanggung jawab sosial perusahaan kepada pekerja adalah salah satu tanggung jawab utama perusahaan kepada masyarakat (Kossen,1986:454 dan Keraf,1995:97). Dalam kaitannya dengan pencarian laba, maka perusahaan dalam melakukan tanggung jawab sosialnya kepada pekerja tidak lagi berorientasi kepada pencarian keuntungan yang sebesar-besarnya, melainkan keuntungan yang wajar dengan sedapat mungkin menghindari kerugian (Kartasapoetra,1994:98). Usaha pencarian laba perusahaan dilakukan seimbang dengan usaha-usaha untuk melakukan tanggung jawab sosial kepada pekerja (Kossen,1986:482).

3. Upah dan Kesejahteraan Pekerja

Dalam sub-bab B tentang upah dan kesejahteraan pekerja akan dijelaskan mengenai pengertian upah, dasar hukum dan isi ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, dan yang terakhir akan dikemukakan tentang dasar pemberian upah dan kesejahteraan dalam suatu perusahaan.

a. Pengertian upah dan kesejahteraan pekerja

Pengertian upah yang akan disampaikan adalah pengertian upah menurut UU No. 33 Tahun 1947, UU No. 3 Tahun 1992, PP No. 8 Tahun 1981, Edwin B. Flipppo, Hadi Poerwono, Van Ber Van, dan Dewan Pengupahan Nasional, UU No. 25 Tahun1997(Ranupandojo,1986:138 dan Kartasapoetra,1994). Sedangkan pengertian kesejahteraan pekerja diambil dari Bab I tentang Ketentuan Umum Angka 24 UU No. 25 Tahun 1997.

b. Dasar hukum dan isi ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja

Dasar hukum tentang upah dan kesejahteraan pekerja adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan sejumlah Peraturan Pelaksana lainnya. Menurut Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, diatur bahwa : "Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ini berarti bahwa karyawan sebagai warga negara mempunyai hak untuk memperoleh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan lewat upah yang diterimanya.

Sebagai Peraturan Pelaksana dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berhubungan dengan pengupahan adalah Ketetapan MPR No. II/MPR/1993 tentang GBHN mengamanatkan bahwa kebijaksanaan pengupahan dan penggajian didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga pada kesejahteraan rakyat kecil serta mengurangi kesenjangan.

Selanjutnya ketentuan berbentuk undang-undang adalah Undang-undang No.1 Tahun 1951 tentang Pemberlakuan Undang-undang No. 12 Tahun 1948, khususnya ketentuan tentang cuti hamil dan haid. Kemudian Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Undang-undang yang lainnya lagi adalah Undang-undang No. 3 Tahun 1961 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 106 mengenai Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor. Menurut Undang-Undang ini (Pasal 9) karyawan yang

menikmati hari libur mingguan tetap berhak mendapatkan upah. Disamping kedua Undang-undang di atas, masih ada Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja. Di dalam Pasal 3 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 diatur bahwa: "Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan". UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur bahwa program jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak setiap pekerja yang terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Berikutnya adalah Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1951, yang didalamnya terdapat ketentuan pemberian upah terhadap pekerja yang sedang cuti hamil dan haid. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh. Kemudian, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang merupakan Peraturan Pelaksana dari Pasal 3 Undang-undang No. 14 Tahun 1969. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 merupakan ketentuan pelaksana yang cukup penting, oleh karena di dalam Peraturan Pemerintah ini dijabarkan lebih operasional mengenai pengaturan dan tata cara pemberian upah kepada karyawan dalam keadaan aktif maupun sakit ataupun status cuti. Di dalam pengaturan tersebut diakui pula prinsip "no work no pay". Kemudian sebagai Peraturan Pelaksana UU No. 3 tahun 1992 adalah PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. PP ini menjabarkan secara rinci penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja.

Kelanjutan dari Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 adalah dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja yaitu : Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional. Peraturan Menteri ini merupakan pembaharuan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1996 tentang Upah Minimum Regional. Dengan dikeluarkannya ketentuan tentang Upah Minimum Regional 1997, maka pemberian upah kepada pekerja tidak lagi dihitung secara harian, tetapi dihitung berdasarkan bulanan. Peraturan Menteri yang lain adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya.

Selain Peraturan Menteri dikeluarkan pula Surat-surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu:

- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur. Masalah yang diatur dalam Keputusan Menteri ini adalah dasar perhitungan upah lembur per jam pada hari biasa, dan pada hari libur mingguan atau hari raya.
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-81/MEN/1985 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-06/MEN/1997 tentang Peningkatan Upah Minimum Regional pada 27 (Dua puluh tujuh) Propinsi di Indonesia. Untuk Daerah Jawa Tengah besarnya Upah Minimum Regional per bulan sebesar Rp 113.000,00.

Kemudian dikeluarkan juga Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-01/MEN/1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, yang mengatur mengenai penjabaran maksud dari beberapa pasal yang ada di dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981. Seterusnya, sebagai Peraturan Pelaksana terendah dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 adalah Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan No. KEP-16/BW/1997 tentang Petunjuk Pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Perusahaan Padat Karya Tertentu dan Perusahaan Kecil. Menurut Keputusan ini, yang termasuk perusahaan padat karya tertentu adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri sepatu, tekstil (pertenunan, perajutan, garmen) serta mainan anak, dan; perusahaan kecil, diberikan pengecualian pelaksanaan ketetapan Upah Minimum Regional, dengan cara melaksanakan Upah minimum regional sekurang-kurangnya sama dengan Upah Minimum Regional sebelumnya. Pengecualian ini tidak berlaku untuk perusahaan tekstil di bidang pemintalan (*spinning*).

Dasar hukum yang mendasari pengaturan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :

- a. UUD 1945
- b. Tap MPR No. II/MPR/1993
- c. UU No. 1 Tahun 1951
UU No. 80 Tahun 1957
UU No. 3 Tahun 1961
UU No. 14 Tahun 1969
UU No. 3 Tahun 1992

- d. PP No. 4 Tahun 1951
PP No. 21 Tahun 1954
PP No. 8 Tahun 1981
PP No. 14 Tahun 1993
- e. Permennaker No. PER-04/MEN/1994
Permennaker No. PER-03/MEN/1997
- f. Kepmennaker No. KEP-72/MEN/1984
Kepmennaker No. KEP-81/MEN/1985
Kepmennaker No. KEP-06/MEN/1997
- g. SE Mennaker NO. SE-01/MEN/1982
- h. Kepdirjen Pembinnawas No. KEP-016/BW/1997

c. Dasar pemberian upah dan kesejahteraan pada suatu perusahaan

Pengaturan pemberian upah dan kesejahteraan dalam suatu perusahaan biasanya dinyatakan melalui Kesepakatan Kerja, dan atau Peraturan Perusahaan, dan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

i. Kesepakatan Kerja

Semenjak dikeluarkannya Permennaker No. PER-05/MEN/1986, peristilahan Perjanjian Kerja tidak dipakai lagi, dan diganti dengan Kesepakatan Kerja.

Pengertian Kesepakatan kerja adalah suatu kesepakatan di mana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, pengusaha, selama waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUHPer).

Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai Kesepakatan Kerja, akan dijelaskan juga tentang: tujuan Kesepakatan Kerja Kerja (Depnaker,

Modul 11).

ii. Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh satu pihak yaitu pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan (Manulang,1995:70).

Untuk memberikan kejelasan tentang Peraturan Perusahaan (PP) ini, akan dikemukakan pula mengenai: sasaran PP; dan pembuatan PP (Depanaker, Modul 12).

iii. Kesepakatan Kerja Bersama

KKB adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha-pengusaha, perkumpulan-perkumpulan pengusaha berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja (Suprihanto,1986:105).

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang KKB, akan dijelaskan pula mengenai : tujuan KKB; dan, tata cara pembuatan KKB (Depnaker, Modul 13).

4. Peranan SPSI dalam Hubungan Industrial Pancasila

Pengertian SPSI ialah suatu organisasi atau wadah penyalur aspirasi para pekerja di Indonesia yang berbentuk unitaris, bersifat demokratis, independen dan bertanggung jawab (Depnaker, Modul 2). SPSI adalah kelanjutan dari FBSI yang didirikan

pada tanggal 20 Februari 1973 (Sukarno,1982:15). Setelah semua proses berjalan mantap dan dengan pertimbangan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan di dalam negeri, maka pada Kongres Nasional FBSI tanggal 26 - 30 November 1985 di Jakarta, menetapkan bahwa FBSI diganti menjadi SPSI. Dalam fungsinya, SPSI mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila, khususnya dalam memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota lahir dan batin.

5. Pentingnya Pengawasan Ketenagakerjaan

Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja adalah unsur pengawasan ketenagakerjaan (Manulang,1995:124). Sistem pengawasan ini dilakukan oleh Pemerintah (Kartasapoetra, 1994:238).

Fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah :

- a. Mengawasi pelaksanaan seluruh ketentuan di bidang ketenagakerjaan.
- b. Memberi penerangan teknis serta nasihat kepada pengusaha dan pekerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
- c. Melaporkan kepada yang berwenang kecurangan dan penyelewengan yang tidak jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, tiga macam kegiatan yang bersifat pemeriksaan dalam melaksanakan pengawasan ini yaitu :

- a. Pemeriksaan pertama, yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas umum yang mencakup dua aspek yaitu norma kerja dan norma keselamatan kerja.
- b. Pemeriksaan ulang.
- c. Pemeriksaan khusus, yaitu jika ada hal-hal tertentu misalnya pengaduan atau atas perintah atasan untuk sesuatu hal di suatu perusahaan.

G. Sistematika

Sistematika dalam penulisan ini dibagi ke dalam empat bab. Bab I, Pendahuluan terdiri dari tujuh sub bab, yaitu sub bab latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, kerangka pemikiran, dan sub bab terakhir adalah mengenai sistematika.

Kemudian Bab II, Tinjauan Pustaka terdiri dari lima sub bab. Sub bab A tentang efektivitas hukum. Sub bab B tentang tanggung jawab sosial perusahaan kepada pekerja. Sub bab C tentang upah dan kesejahteraan pekerja yang dibagi ke dalam sub-sub bab tentang: pengertian upah dan kesejahteraan pekerja, dasar hukum dan isi ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, dan dasar pemberian upah dan kesejahteraan pekerja pada suatu perusahaan.

Selanjutnya Hasil Penelitian dan Analisis dimasukkan ke dalam Bab III, yang terdiri dari empat sub bab. Sub bab A tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex. Sub bab A ini terdiri dari sub-sub bab upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex sebelum pemogokan, upah dan kesejahteraan pekerja PT Bitratex setelah pemogokan. Sub bab B, C, dan D adalah tentang efektivitas dari penerapan, kendala-kendala dalam penerapan, dan solusi terhadap kendala-kendala penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja PT Bitratex .

Penutup, menjadi bagian dari Bab IV, terdiri dari dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian kerangka teoritis ini, akan dijelaskan beberapa kajian teoritis yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian ke dalam sub-sub bab. Sub-bab pertama akan dikemukakan tentang efektivitas hukum. Sub bab kedua akan dikemukakan tentang tanggung jawab sosial perusahaan kepada pekerja. Sedangkan pada sub bab ketiga akan dijelaskan mengenai upah dan kesejahteraan pekerja. Selanjutnya pada sub bab keempat akan disajikan peranan serikat pekerja dalam Hubungan Industrial Pancasila dan yang kelima akan dijelaskan mengenai pentingnya pengawasan ketenagakerjaan.

A. Efektivitas Hukum

Menurut Soerjono Soekanto, suatu sikap tindak atau perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap tindak atau perilaku pihak lain menuju pada tujuan yang dikehendaki; artinya, apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum (Soekanto,1985:7). Ada dua variasi untuk dapat mengetahui tujuan hukum dari pembentuk hukum yaitu : tujuan langsung dan tujuan tidak langsung; dan, tujuan simbolis dan tujuan instrumental (Soekanto,1985:9).

Tujuan langsung berarti sikap tindak atau perilaku yang dikehendaki oleh kaidah hukum, misalnya, suruhan atau larangan, sedangkan tujuan tidak langsung merupakan dasarnya. Kalau suatu kaidah hukum menyatakan apa yang harus dilakukan atau apa yang

tidak boleh dilakukan, maka hal itu merupakan tujuan langsung. Tujuan secara tidak langsung terletak pada harapan mengenai apa yang harus dilakukan, apabila seseorang menaati kaidah hukum tersebut.

Suatu kaidah hukum bersifat instrumental, apabila tujuannya terarah pada suatu sikap tindak atau perilaku konkret, sehingga efek hukum itu akan kecil sekali apabila tidak diterapkan dalam kenyatannya. Sedangkan kaidah hukum simbolis tidak tergantung pada penerapannya agar hukum tadi mempunyai efek tertentu. Tujuan simbolis sebenarnya tertuju pada sikap, yang merupakan suatu disposisi untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, baik terhadap manusia, benda, maupun keadaan (Soekanto, 1985:10). Oleh karena variasi untuk mengetahui tujuan hukum tidak sedikit, maka tidak mustahil jika hasil pengukurannya pun berbeda-beda satu dengan lainnya.

Bidang ilmu yang dapat membantu untuk dapat mengetahui tujuan dari sebuah sistem hukum adalah bidang ilmu politik hukum. Tujuan dari sebuah sistem hukum bisa berupa satu tujuan besar yang tunggal, bisa juga dipecah-pecah ke dalam tujuan-tujuan yang lebih spesifik menurut bidang, seperti ekonomi, sosial, yang kemudian masih bisa dipecah-pecah ke dalam tujuan-tujuan yang lebih kecil lagi (Rahardjo, 1986:334). Menurut Soehardjo Ss., pencarian terhadap tujuan hukum dalam sebuah produk hukum dapat dilakukan dengan mempelajari isi yang ada dalam konsideran, penjelasan umum, sistematika produk hukum, pasal-pasal (terutama bab tentang ketentuan umum), dan penjelasan pasal demi pasal (Sastrosoehardjo, 1997:5).

Soerjono Soekanto selain melihat keefektifan hukum dari sisi keselarasan terhadap tujuan hukum, pada bukunya yang lain

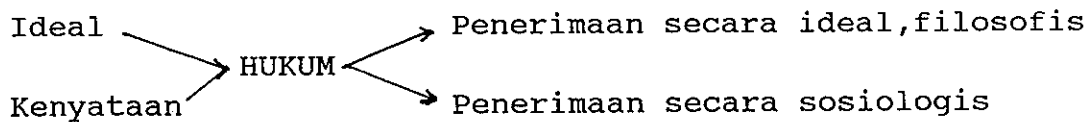
beliau menyatakan: "...", dan hukum semakin efektif apabila peranan yang dijalankan oleh para subyek hukum semakin mendekati apa yang telah ditentukan oleh hukum" (Soekanto,1986:52). Jadi beliau melihat *keefektifan hukum dari sisi kepatuhan terhadap hukum itu sendiri dan tujuan dari hukum yang bersangkutan*. Kesimpulan ini menjawab pemikiran beliau seperti yang diungkapkan sebagai berikut :

"Walaupun demikian, kadang-kadang hukum mengalami kegagalan, padahal hukum tadi dipatuhi, namun tujuannya tidak sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan, oleh karena kadang-kadang dibedakan antara semangat kaidah hukum tertentu dengan tulisan kaidah hukum itu sendiri" (Soekanto,1985:7).

Fungsi hukum untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat, sesungguhnya tidak merupakan suatu tatanan yang berdiri sendiri dan kebal terhadap tatanan-tatanan yang lain. Sebab hubungan-hubungan dalam masyarakat pada hakekatnya diatur oleh tatanan yang kompleks, atau bisa disebut tentang adanya tatanan yang terdiri dari sub-sub tatanan. Sub-sub tatanan selain hukum adalah kebiasaan dan kesusilaan (Rahardjo,1986:15).

Tatanan kebiasaan adalah tatanan yang terdiri dari norma-norma yang dekat sekali dengan kenyataan. Apa yang biasa dilakukan orang-orang, itulah yang kemudian bisa menjelma menjadi norma kebiasaan, melalui ujian keteraturan, keajegan dan kesadaran untuk menerimanya sebagai kaidah oleh masyarakat. Dengan demikian maka tegangan antara ideal dan kenyataan pada tatanan kebiasaan ini adalah yang terbesar dibanding dengan kedua lainnya. Menurut Radbruch, oleh sebab sifat-sifat tatanan kebiasaan seperti ini, tatanan kebiasaan dinilai banyak mengandung norma-norma yang tidak sesuai dengan hukum atau kesusilaan.

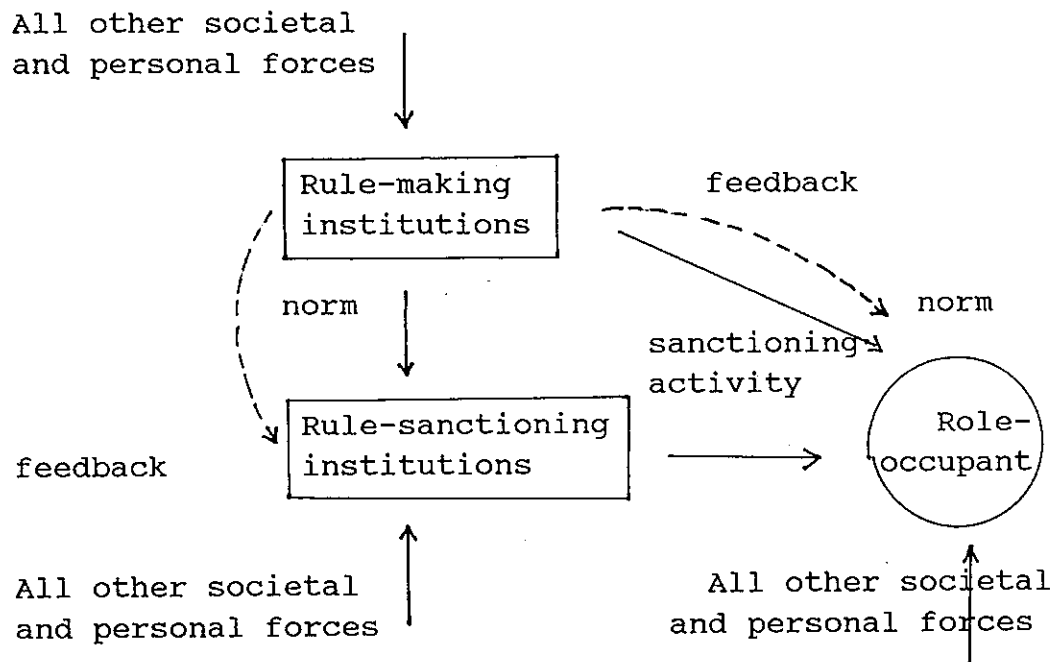
Kemudian jika tatanan hukum dilihat, maka terjadi suatu pergeseran, yaitu dari tatanan yang berpegangan kepada kenyataan sehari-hari (yaitu tatanan kebiasaan), kepada tatanan yang mulai menjauh dari pegangan yang demikian itu. Ciri yang menonjol dari hukum mulai tampak pada penciptaan norma-norma hukum yang "murni", yaitu yang dibuat secara sengaja oleh suatu badan perlengkapan dalam masyarakat yang khusus ditugasi untuk menjalankan penciptaan atau pembuatan hukum itu. Dengan demikian, norma-norma hukum merupakan norma yang lahir dari kehendak manusia. Kehendak manusia merupakan faktor sentral yang memberikan ciri kepada tatanan hukum (Rahardjo, 1986:17). Hukum meramu ideal dan kenyataan dalam karya-karyanya. Karena hukum akhirnya harus mempertanggungjawabkan berlakunya dari tuntutan keberlakuan secara ideal filosofis dan sosiologis.



Tatanan yang ketiga, yaitu kesusilaan. Tatanan kesusilaan berpegangan kepada ideal yang masih harus diwujudkan dalam masyarakat (kebalikan dari tatanan kebiasaan). Norma kesusilaan tidak diciptakan oleh kehendak manusia, melainkan yang tinggal diterima begitu saja olehnya. Tatanan kesusilaan tidak dituntut untuk juga berlaku secara sosiologis. Tuntutannya yang mutlak dan ideal adalah: insan kamil, manusia sempurna.

Ketertiban masyarakat yang didukung oleh lebih dari satu macam tatanan, memberikan pengaruhnya terhadap masalah efektivitas hukum dalam masyarakat. Efektivitas hukum dalam masyarakat

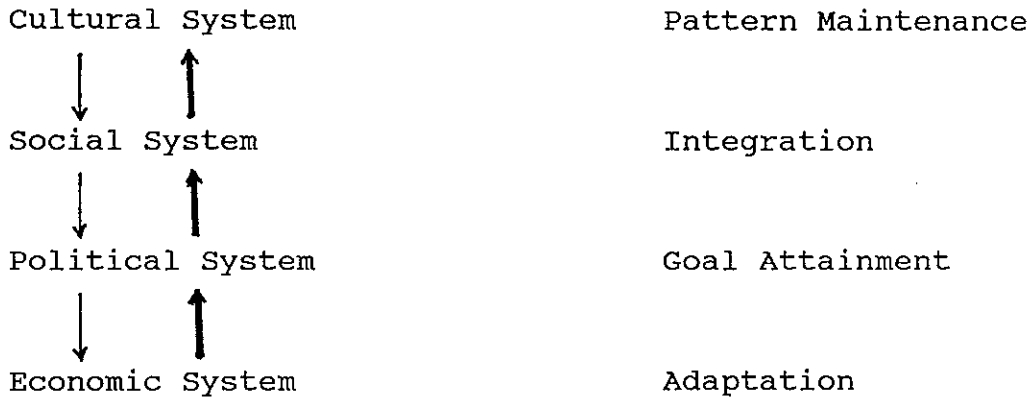
kat dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan sosial dan pribadi, seperti yang dilukiskan oleh Chambliss dan Seidman sebagai berikut (Rahardjo,1983:32) :



Dari bagan tersebut di atas tampak peranan dari kekuatan sosial dan pribadi, yang tidak hanya berpengaruh terhadap rakyat sebagai sasaran yang diatur oleh hukum, melainkan juga terhadap lembaga-lembaga pembuat hukum dan lembaga-lembaag penerap sanksi. Dari arah panah-panah tersebut, dapat diketa-hui, bahwa hasil akhir dari pekerjaan tatanan dalam masyarakat tidak bisa hanya dimonopoli oleh hukum. Tingkah laku masyarakat tidak hanya ditentukan oleh hukum, melainkan oleh kekuatan sosial lainnya, yaitu tatanan kebiasaan dan kesusilaan (Ra-hardjo,1986:23).

Sedangkan proses bekerjanya kekuatan-kekuatan sosial dan pribadi dapat dijelaskan dengan diagram yang didasarkan pada penggambaran tentang Cybernetic Relations dari Tallcot Parsons (Rahardjo,1983:31 dan Rahardjo,1986:37-38).

Environment : Ultimate Reality



Environment : Physical Organic

- : Hierarchy of conditioning factors
- : Hierarchy of controlling factors

Dunia budaya dengan masukan nilai-nilai ke dalam sistem sosial merupakan salah satu sumber-daya bagi bekerjanya sistem sosial itu. Dalam peta Parsons, fungsi primer sub sistem sosial adalah untuk melakukan integrasi. Ketertiban tercapai, oleh karena kepentingan-kepentingan serta kegiatan-kegiatan dari anggota-anggota masyarakat yang bermacam-macam itu dapat dirangkum dan disalurkan dengan baik, sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran dan kekacauan hubungan-hubungan. Sumber-daya yang dibutuhkan oleh sistem sosial tidak hanya datang dari bidang budaya melainkan juga bidang-bidang yang lain dari masyarakat, antara lain bidang ekonomi. Bidang ekonomi melakukan adaptasi terhadap lingkungan kehidupan manusia yang bersifat

bio-fisis. Tanpa fungsi adaptasi yang dilakukan oleh ekonomi ini masyarakat tidak bisa mempertahankan hidupnya di tengah-tengah lingkungannya. Kegiatan ekonomi inilah yang bisa merubah berbagai sumber-daya yang terdapat di sekitar manusia sehingga berguna untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya (Rahardjo, 1986:36).

Sedangkan bidang politik mempunyai fungsi primer untuk mengejar tujuan. Suatu masyarakat selalu merupakan kesatuan politik. Artinya, masyarakat itu senantiasa berusaha untuk mencapai berbagai tujuan yang dianggapnya baik. Semakin baik sifat kesatuan untuk bergerak mencapai tujuan itu, semakin tinggi jadinya sifat masyarakat itu sebagai satu kesatuan politik, atau masyarakat politik.

Peta Parsons menampilkan sesuatu yang lain, yaitu hubungan sibernetik. (Konsep sibernetik ini pertama dikemukakan oleh Norbert Wiener dari MIT di tahun 1947 untuk memberi nama pada proses kontrol otomatis. Proses kontrol yang demikian bisa dilihat terjadi pada berbagai bidang, seperti biologi, psikologi, engineering elektro, administrasi dan sebagainya. Berasal dari kata Yunani "kybernetike" yang berarti " seni keahlian untuk mengarahkan"). Hubungan sibernetik antara sub-sub sistem dalam masyarakat berlangsung melalui proses arus informasi yang datang dari sub sistem dengan tingkat informasi tinggi kepada yang rendah. Terjadi juga arus yang sebaliknya, yaitu sub sistem dengan tingkat informasi yang lebih tinggi dalam hal ini justru dikondisikan oleh sub-sub sistem yang lebih rendah kemampuannya untuk memberikan informasi. Penerapan hubungan sibernetis yang demikian ini terhadap penelaahan bekerjanya sistem sosial dalam masyarakat sangat menarik, oleh

karena ia bisa dipakai untuk mendiskusikan apa yang bisa dilakukan oleh sistem sosial itu. Pada bagan tersebut di atas dapat dilihat, bahwa sekalipun sub sistem sosial berada pada kedudukan untuk memberikan arus informasi kepada sub-sub sistem politik dan ekonomi (dan dengan demikian mengarahkan kedua bidang tersebut), namun dilihat dari segi energi, kedua bidang tersebut adalah lebih besar. Sebagai akibatnya bisa dikatakan, bahwa apa yang bisa dilakukan oleh sub sistem sosial, banyak ditentukan oleh kedua bidang tersebut. Dalam bagan tersebut hukum biasanya dimasukkan ke dalam sub sistem sosial. Hukum, sesungguhnya, termasuk ke dalam sub sistem sosial maupun budaya. Seperti diuraikan di muka, hukum tidak bisa menciptakan sendiri nilai-nilai apa yang harus digarap dan dipertahankannya. Ia hanya bisa mendapatkannya dari sub sistem budaya. Tetapi, sekali lagi, disini dapat dilihat bahwa kedua sub sistem tersebut mempunyai energi yang lebih kecil dibanding kedua sub sistem yang lain dan keadaan yang demikian ini mempunyai implikasi-implikasinya sendiri yang cukup luas (Rahardjo,1986:39).

B. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan kepada Pekerja

Seperti disebutkan oleh Stan Kossen, bahwa tanggung jawab sosial perusahaan meliputi pula kepada pekerja (Kossen,1986:454). Oleh karena tanggung jawab sosial meliputi pula tanggung jawab kepada pekerja, maka departemen personalia menempati posisi yang unik dalam perusahaan (Flippo,1989:39). Keunikan ini tidak lain adalah karena departemen personalia

ialah yang berhubungan langsung kepada pekerja, bagaimana ketentuan-ketentuan tentang ketenagakerjaan dapat dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan oleh pekerja, manajemen, dan pemerintah. Tarik-menarik tiga kepentingan inilah yang menuntut departemen personalia untuk dapat berperan dengan bijaksana. Peran ini bukanlah pekerjaan yang mudah.

Tanggung jawab sosial perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja seringkali dihadapkan pada upaya mencari laba. Titik pandangan klasik "*trustee of profit*" (wakil pencari laba) dan Friedman berpendapat bahwa satu-satunya tanggung jawab perusahaan ialah untuk menghasilkan laba dan bahwa setiap pengeluaran untuk tujuan-tujuan sosial perusahaan sama dengan pajak tersembunyi pada para pekerja, pelanggan dan pemegang saham.

Filsafat ke dua yang lebih modern, mengemukakan bahwa tujuan-tujuan sosial (*social goals*) jangan dianggap sebagai persaingan untuk laba tapi sebaliknya sebagai salah satu tujuan manajemen yang menyeluruh. Filsafat ini kadang-kadang disebut sebagai "*enlightened self interest*". Seorang juru bicara untuk titik pandangan ini adalah W. Michael Blumenthal, bekas kepala Bendix Corporation dan bekas Sekretaris Perbendaharaan AS, yang berpendapat (Kossen, 1986:482) :

"Adalah pekerjaan manajemen untuk menafsirkan tuntutan-tuntutan yang diajukan masyarakat pada bisnis, kemudian menyelaraskan dengan tujuan-tujuan perusahaannya. Tujuan ialah untuk mencapai keseimbangan pencarian laba dan kesediaan untuk menyumbang kepada tujuan-tujuan masyarakat yang luas. Bicara dari pengalaman, saya dapat mengatakan bahwa adalah seluruhnya mungkin untuk menjalankan bisnis yang berhasil, dengan memenuhi keperluan-keperluan masyarakat seraya mempertahankan standar-standar moralitas yang tertinggi".

Selanjutnya Sonny Keraf menyatakan, bahwa: "Lama-kelamaan perusahaan dituntut untuk tidak hanya memperhatikan keuntungan ekonomis belaka dengan mengabaikan kepentingan dan kesejahteraan masyarakat. Bisnis dan perusahaan lama-kelamaan telah berkembang jauh melampaui batas-batas ekonomi murni, dan telah menjadi lembaga sosial (-ekonomi). Maka perusahaan dituntut untuk ikut pula memperhatikan dan menanggapi masalah-masalah sosial tanpa terlalu memperhitungkan untung ruginya (Keraf,1995:89)".

Sedangkan Kartasapoetra mengemukakan, bahwa: "Sebagian ahli manajemen Eropa yang terkenal liberal itu bukan keuntungan sebesar-besarnya yang harus dijadikan tujuan utama dalam berusaha, melainkan yang menjadi sasaran utama dalam berusaha masa kini ialah memperoleh keuntungan yang wajar dengan sedapat mungkin menghindari kerugian (*the avoidance of loss*). Keuntungan itu perlu diperoleh dalam tingkat kewajaran karena dengan keuntungan yang wajar tersebut dapat dibiayai kebutuhan-kebutuhan manajemen termasuk biaya-biaya operasional (Kartasapoetra,1994:98)".

Jadi, perusahaan dalam mencari laba, hendaknya tetap menyeimbangkan dengan usaha-usaha untuk melakukan tanggung jawab sosial kepada pekerja. Keuntungan perlu diperoleh dalam tingkat yang wajar dengan sedapat mungkin menghindari kerugian.

C. Upah dan Kesejahteraan Pekerja

Dalam sub-bab C tentang upah dan kesejahteraan pekerja akan dibahas mengenai pengertian upah, peranan upah dalam suatu perusahaan, karakteristik upah yang baik, dasar hukum dan isi ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, dan yang terakhir akan dikemukakan tentang dasar pemberian upah dan kesejahteraan dalam suatu perusahaan.

1. Pengertian upah dan kesejahteraan pekerja

Ada beberapa pengertian mengenai upah. Di bawah ini dikutipkan pengertian upah menurut UU No. 33 Tahun 1947, UU No. 3 Tahun 1992, PP No. 8 Tahun 1981, Edwin B. Flipppo, Hadi Poerwono, Van Ber Van, Dewan Pengupahan Nasional, UU No. 25 Tahun 1997.

a. Pengertian upah menurut Undang-undang Kecelakaan

yaitu UU No. 33 Tahun 1947 adalah :

- i. tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan;
- ii. perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

b. Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

(UU No. 3 Tahun 1992) menentukan pengertian upah

sebagai berikut :

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

c. Menurut PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan

Upah, pengertian upah adalah :

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

- d. Pengertian upah menurut Edwin B. Flippo adalah :
harga untuk jasa dari seorang manusia
(Flippo,1989,4).
- e. Sedangkan pengertian upah menurut Hadi Purwono
adalah : jumlah keseluruhan yang ditetapkan seba-
gai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh
tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat
tertentu (Ranupandojo,1986:138).
- f. Van Ber Van mengartikan upah secara lebih luas
yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis.
- g. Dewan Pengupahan Nasional memberikan pengertian
tentang upah sebagai berikut :
Upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imba-
lan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk
sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau
akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan
kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan
dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk
uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetu-
juan Undang-undang dan Peraturan-peraturan dan
dibayarkan atas dasar suatu Perjanjian Kerja
antara Pemberi Kerja dan Penerima Kerja.
- h. Pengertian upah menurut UU No. 25 Tahun 1997 :
Upah adalah hak pekerja yang diterima dan
dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari
pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau
jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan,
dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,
keepakatan, atau peraturan perundang-undangan,
termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Menurut Pasal 109 UU No. 25 Tahun 1997, perlindungan pengupahan bagi pekerja, meliputi : upah minimum; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja karena sakit; upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; dan upah karena menjalankan hak waktu istirahat. Sedangkan penger-

tian dari kesejahteraan pekerja, dalam beberapa literatur, tidak dibedakan secara tegas dengan pengertian upah. Tetapi jika melihat Bab tentang Ketentuan Umum UU No. 25 Tahun 1997, dapat ditemui pengertian kesejahteraan pekerja yang dibedakan dengan pengertian upah. Pengertian kesejahteraan pekerja menurut UU ini adalah : "Suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja". Ketentuan tentang kesejahteraan pekerja ini diatur di dalam Pasal 116, 117, dan 118 UU No. 25 tahun 1997. Bagian-bagian yang termasuk dalam kesejahteraan pekerja akan diatur secara rinci oleh Menteri Tenaga Kerja. Tetapi dalam Pasal 117 dan 119 UU ini diatur tentang jaminan sosial tenaga kerja dan koperasi. Dengan demikian kedua hal yang diatur oleh Pasal 117 dan 118 termasuk bagian dari kesejahteraan pekerja.

2. Dasar hukum dan isi ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja

Bertolak dari pemahaman tentang pengertian upah dan kesejahteraan pekerja seperti yang telah dijelaskan di atas, dasar hukum yang dapat ditemui dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia adalah Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 dan sejumlah Peraturan Pelaksana lainnya. Menurut Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, diatur bahwa : "Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ini berarti bahwa karyawan sebagai warga negara mempunyai hak untuk memperoleh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan lewat upah yang diterimanya.

Sebagai Peraturan Pelaksana dari Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang berhubungan dengan pengupahan adalah Ketetapan MPR No. II/MPR/1993 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN). Ketetapan MPR No. II/MPR/1993 tentang GBHN mengamanatkan bahwa kebijaksanaan pengupahan dan penggajian didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dan sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan nilai kemanusiaan yang menumbuhkan rasa harga diri (GBHN 1993).

Selanjutnya kelompok peraturan yang berbentuk undang-undang adalah Undang-undang No.1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja No. 12 Tahun 1948 untuk Seluruh Indonesia. Pasal 13 Ayat (1) dan (2) Undang-undang ini mengatur bahwa pekerja wanita berhak mendapatkan cuti haid pada hari pertama dan kedua, demikian pula bagi pekerja wanita berhak mendapatkan cuti satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan atau gugur kandungan. Selanjutnya adalah, Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Kompensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Undang-undang yang lainnya lagi adalah Undang-undang No. 3 Tahun 1961 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 106 mengenai Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor. Menurut Undang-Undang ini (Pasal 9) karyawan yang menikmati hari libur mingguan tetap berhak mendapatkan upah. Disamping kedua Undang-undang di

atas, masih ada Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja. Di dalam Pasal 3 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 diatur bahwa: "Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan". UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur bahwa setiap pekerja mempunyai hak atas program jaminan sosial yang terdiri: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Ketentuan yang berbentuk Peraturan Pemerintah di antaranya adalah Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1951. Di dalam Pasal 1 Ayat (4) Peraturan Pemerintah ini ditentukan bahwa pekerja wanita yang menggunakan cuti haid dan cuti hamil diberi upah penuh. Kemudian, Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh mengatur bahwa, pekerja berhak atas cuti tahunan, dan selama cuti tersebut, pekerja berhak atas upah penuh. Berikutnya adalah Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang merupakan Peraturan Pelaksana dari Pasal 3 Undang-undang No. 14 Tahun 1969. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 merupakan ketentuan pelaksana yang cukup penting, oleh karena di dalam Peraturan Pemerintah ini dijabarkan lebih operasional mengenai pengaturan dan tata cara pemberian upah kepada karyawan dalam keadaan aktif maupun sakit ataupun cuti punya hajat. Di dalam pengaturan tersebut diatur pula, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan, akan tetapi pekerja tidak mempekerjakannya. Ketentuan lainnya

yang berbentuk Peraturan Pemerintah, adalah Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang merupakan Peraturan Pelaksana dari Undang-undang No. 3 Tahun 1992. Peraturan Pemerintah ini mengatur secara rinci pelaksanaan masing-masing program jaminan sosial seperti yang disebut di dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992.

Kelanjutan dari Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 adalah dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja yaitu :

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya. Menurut Ketentuan ini, pekerja yang telah mempunyai masa kerja satu tahun atau lebih secara terus menerus, berhak mendapatkan THR. Sedangkan pekerja yang mempunyai masa kerja minimal 3 bulan atau lebih, berhak mendapatkan THR secara proporsional.

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional. Peraturan Menteri ini merupakan pembaharuan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional. Dengan dikeluarkannya ketentuan tentang Upah Minimum Regional 1997, maka pemberian upah kepada pekerja tidak lagi dihitung secara harian, tetapi dihitung berdasarkan bulanan.

Selain Peraturan Menteri dikeluarkan pula Surat-surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu:

- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur. Masalah yang diatur dalam Keputusan Menteri ini

adalah dasar perhitungan upah lembur per jam pada hari biasa, dan pada hari libur mingguan atau hari raya.

- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-81/MEN/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum.
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-06/MEN/1997 tentang Peningkatan Upah Minimum Regional pada 27 (Dua puluh tujuh) Propinsi di Indonesia. Untuk Daerah Jawa Tengah besarnya Upah Minimum Regional per bulan sebesar Rp 113.000,00.

Kemudian dikeluarkan juga Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-01/MEN/1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, yang mengatur mengenai penjabaran maksud dari beberapa pasal yang ada di dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981. Seterusnya, sebagai peraturan terakhir adalah Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan No. KEP-16/BW/1997 tentang Petunjuk Pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Perusahaan Padat Karya Tertentu dan Perusahaan Kecil. Menurut Keputusan ini, yang termasuk perusahaan padat karya tertentu adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri sepatu, tekstil (pertenunan, perajutan, garmen) serta mainan anak, dan; perusahaan kecil, diberikan pengecualian pelaksanaan ketetapan Upah Minimum Regional, dengan cara melaksanakan Upah minimum regional sekurang-kurangnya sama dengan Upah Minimum Regional sebelumnya.

Pengecualian ini tidak berlaku untuk perusahaan tekstil di bidang pemintalan (spinning).

Dasar hukum yang mendasari pengaturan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :

- a. UUD 1945
- b. Tap MPR No. II/MPR/1993
- c. UU No. 1 Tahun 1951
UU No. 80 Tahun 1957
UU No. 3 Tahun 1961
UU No. 14 Tahun 1969
UU No. 3 Tahun 1992
- d. PP No. 4 Tahun 1951
PP No. 21 Tahun 1954
PP No. 8 Tahun 1981
PP No. 14 Tahun 1993
- e. Permennaker No. PER-04/MEN/1997
Permennaker No. PER-03/MEN/1997
- f. Kepmennaker No. KEP-72/MEN/1984
Kepmennaker No. KEP-81/MEN/1995
Kepmennaker No. KEP-06/MEN/1997
- g. SE Mennaker NO. SE-01/MEN/1982
- h. Kepdirjen Pembinnawas No. KEP-016/BW/1997

3. Dasar pemberian upah dan kesejahteraan pada suatu perusahaan

Pengaturan pemberian upah dan kesejahteraan dalam suatu perusahaan biasanya dinyatakan melalui Kesepakatan Kerja, dan atau Peraturan Perusahaan, dan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

a. Kesepakatan Kerja

Semenjak dikeluarkannya Permennaker No. PER-05/MEN/1986, peristilahan Perjanjian Kerja tidak dipakai lagi, dan diganti dengan Kesepakatan Kerja. Pengertian Kesepakatan kerja adalah suatu kesepakatan di mana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, pengusaha, selama waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUHPer). Sedangkan tujuan Kesepakatan Kerja adalah :

- i. Untuk mempertegas dan memperjelas mengenai hak dan kewajiban bagi pihak pekerja dan pengusaha, yang membuat perjanjian kerja.
- ii. Merupakan pertanda mulainya hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha.
- iii. Sebagai pedoman agar terhindar kemungkinan pengurangan ataupun penambahan hak-hak atau kewajiban-kewajiban yang merugikan bagi salah satu pihak, ataupun bentuk-bentuk penekanan lainnya.

b. Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh satu pihak yaitu pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-

syarat kerja dan tata tertib perusahaan (Manulang,1995:70).

Untuk memberikan kejelasan tentang Peraturan Perusahaan ini, akan dikemukakan pula mengenai: sasaran Peraturan Perusahaan; dan, pembuatan Peraturan Perusahaan (Depanaker, Modul 12:7-13).

i. Sasaran Peraturan Perusahaan

- perusahaan swasta, BUMN/BUMD, Perusahaan Asing yang mempekerjakan pekerja 25 orang ke atas;
- perusahaan-perusahaan yang telah terbentuk Unit Kerja SPSI tetapi belum terselenggara pembuatan KKB.

ii. Pembuatan Peraturan Perusahaan

(a) Pembuatan konsep Peraturan Perusahaan

Konsep Peraturan Perusahaan dibuat oleh pimpinan perusahaan sesuai dengan persyaratan Permen 02/MEN/1978 dengan mengkonsultasikan terlebih dahulu pada para pekerja apabila di perusahaan tersebut belum terbentuk PUK SPSI.

(b) Penelitian konsep Peraturan Perusahaan

Konsep Peraturan Perusahaan yang telah dikonsultasikan pada para pekerja, kemudian dikonsultasikan pada Departemen Tenaga Kerja untuk diteliti mengenai sistimatikanya, isi dan persyaratan-persyaratan lainnya.

(c) Penandatanganan Peraturan Perusahaan

Konsep Peraturan Perusahaan yang telah dikonsultasikan pada Departemen Tenaga Kerja, dapat diperbanyak dan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan serta dilengkapi dengan rekomendasi dari pekerja (PUK SPSI) yang menyatakan bahwa Peraturan Perusahaan tersebut telah dikonsultasikan pada pekerja (PUK SPSI).

(d) Pengesahan Peraturan Perusahaan

- (i) Permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan diajukan oleh pimpinan perusahaan ditujukan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja lewat Kantor Depnaker setempat.
- (ii) Buku Peraturan Perusahaan yang dilampirkan sebanyak 6 (enam) eksemplar dan setelah ditabulasi oleh kantor Depnaker setempat, dikirim ke Kantor Wilayah Depnaker. Apabila Peraturan Perusahaan diajukan oleh perusahaan yang di wilayah kerjanya lebih dari 1 (satu) Kantor Wilayah maka pengesahannya oleh Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja (Dirjen Binawas).
- (iii) Setelah Peraturan Perusahaan tersebut mendapat pengesahan maka :
 - Peraturan Perusahaan diperbanyak untuk disebarluaskan kepada para pekerja dan ditempel di tempat-tempat kerja.
 - Peraturan Perusahaan dibacakan dihadapan para pekerja dengan disaksikan oleh petugas Departemen Tenaga Kerja setempat.

c. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

KKB adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha-pengusaha, perkumpulan-perkumpulan pengusaha berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja (Suprihanto, 1986:105).

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang KKB, akan dijelaskan pula mengenai : tujuan

KKB, tata cara pembuatan KKB (Depnaker, Modul 13:8-13).

i. Tujuan KKB

- Mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha.
- Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan.
- Menetapkan syarat kerja dan keadaan industrial dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perundang-undangan maupun nilai-nilai syarat-syarat kerja yang sudah diatur dalam perundang-undangan.
- Mengatur tata cara penyelesaian keluhan dan perbedaan pendapat antara pekerja atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha.
- Menciptakan ketenangan kerja bagi karyawan dan kepastian usaha bagi pengusaha, karena adanya pengaturan hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak.

ii. Tata cara pembuatan KKB

Guna lebih mendorong dan memperlancar jalannya perundingan KKB, melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/1985 telah diatur mengenai prosedur pembuatan KKB sebagai peraturan pelaksanaan UU No. 21/1954, antara lain sebagai berikut :

- Keinginan salah satu pihak untuk membuat KKB harus diajukan secara tertulis kepada pihak lainnya disertai konsep KKB.
- Jika KKB dibuat untuk pertama kali maka Serikat Pekerja harus mempunyai anggota sedikit-dikitnya 50% dari jumlah pekerja di Perusahaan tersebut.
- Selambat-lambatnya 30 hari sejak permintaan secara tertulis tersebut diterima, permusyawaratan harus sudah dimulai.
- Pihak-pihak dalam perundingan KKB adalah pengurus Serikat Pekerja Perusahaan yang bersangkutan dan Pimpinan Perusahaan yang

bersangkutan.

- Untuk perundingan itu masing-masing pihak membentuk tim perunding, dari SPSI dibentuk oleh SPSI sedangkan dari perusahaan ditunjuk oleh pimpinan perusahaan (masing-masing 5 orang).
- KKB juga dapat dibuat antara DPC SPSI dengan gabungan beberapa perusahaan yang sejenis (Assosiasi Pengusaha).
- Batas waktu permusyawaratan KKB secara bipartit adalah 30 hari, terhitung sejak permusyawaratan dimulai.
- Apabila dalam waktu 30 hari permusyawaratan secara bipartit tidak menyelesaikan pembuatan KKB, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib melaporkannya ke Departemen Tenaga Kerja untuk diperantarai atau atas nama kemauan kedua belah pihak dapat minta penyelesaian melalui Lembaga Arbitrage.
- Perantaraan oleh Pegawai Perantara atau penyelesaian melalui Arbitrage harus dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 30 hari sejak tanggal permintaan tersebut diterima.
- Apabila dalam waktu 30 hari Pegawai Perantara tidak dapat menyelesaikannya harus maka Pegawai Perantara harus melaporkannya kepada Menteri Tenaga Kerja.
- Menteri Tenaga Kerja menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan KKB dengan memperhatikan hasil musyawarah tingkat bipartit dan tripartit perantaraan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku paling lama dalam waktu 30 hari sejak diterimanya laporan tersebut.
- Selama proses perundingan berlangsung kedua belah pihak dapat berkonsultasi ke Kandepnaker/Kanwil Depnaker setempat.
- Penandatanganan KKB disaksikan oleh pejabat Depnaker.
- KKB yang telah ditandatangani kedua belah pihak sudah sah berlakunya semenjak penandatanganan tersebut, masa berlaku KKB adalah 2 (dua) tahun.
- KKB yang telah disepakati dan ditandatangani kedua belah pihak tersebut harus didaftarkan ke Depnaker.

- Setelah KKB ditandatangani kedua belah pihak dan didaftarkan ke depnaker, maka pengusaha mempunyai kewajiban untuk menyebarluaskan KKB dan menempatkan pada tempat/papan pengumuman yang mudah dibaca. Demikian juga serikat pekerja berkewajiban menyebarluaskan kepada anggotanya.

Dilihat dari tata cara/waktu pembuatan maka

terdapat empat macam KKB, yaitu :

- KKB Baru, yaitu KKB yang dibuat untuk pertama kali dengan masa berlaku 2 (dua) tahun.
- KKB Perubahan, yaitu KKB yang masih dalam masa berlaku tetapi atas kesepakatan kedua belah pihak diadakan perubahan sebagian dari isi/materinya.
- KKB Perpanjangan, yaitu KKB yang masa berlakunya selama periode 2 (dua) tahun telah berakhir, tetapi para pihak belum mengadakan/memusyawarahkan pembuatan KKB yang baru. Maka KKB lama yang berakhir tersebut dapat diperpanjang berlakunya untuk 1 (satu) tahun berikut dengan kesepakatan kedua belah pihak.
- ✓ - KKB Pembaharuan, yaitu KKB yang masa berlakunya selama 2 (dua) tahun telah berakhir dan para pihak telah melakukan musyawarah dengan menghasilkan KKB baru yang didasarkan kepada KKB lama, baik isinya tetap seperti KKB lama maupun mengalami perubahan.

D. Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sangat penting dan strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan HIP. Serikat pekerja sebagai salah satu kelembagaan yang utama dalam pelaksanaan HIP berperan dan berfungsi sebagai mitra pengusaha dalam

membina pekerja menjadi pekerja yang rajin, jujur, berdisiplin tinggi dan produktif (Depnaker, Modul 4:2).

Pembentukan organisasi pekerja telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan, bahwa "kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-undang". Sebagai salah satu pelaksanaannya diatur dalam Pasal 11 UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja. Dalam penjelasannya antara lain menyatakan bahwa Perserikatan Tenaga Kerja wajib mengamankan dan mengamalkan Pancasila sebagai dasar negara dan keberadaannya untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. Dinyatakan pula bahwa Perserikatan Tenaga Kerja merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial dan ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila.

Setelah melalui proses pembentukan yang amat panjang, maka wadah perburuhan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), dalam Kongres Nasional II tanggal 26-30 November 1985 di Jakarta, menetapkan bahwa FBSI diganti menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).

1. Fungsi SPSI

- Wadah pembinaan kader-kader bangsa yang menunjang pembangunan nasional secara profesional, disiplin, terampil, dan produktif.
- Pendorong dan penggerak (anggota dalam turut mensukseskan program-program pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi).
- Wahana peningkatan kesejahteraan anggota lahir batin.
- Membela dan melindungi hak-hak, kepentingan serta aspirasi anggota.

2. Usaha SPSI dalam HIP

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional bangsa (Suprihanto, 1986:81-82).

Sedangkan landasan HIP adalah Pancasila sebagai landasan ideal, UUD 1945 sebagai landasan operasional, Tap MPR No. II/MPR/1978 sebagai landasan struktural dan operasional, GBHN sebagai landasan operasional, dan HIP juga berlandaskan kepada peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah sesuai dengan Trilogi Pembangunan Nasional dan martabat manusia.

Kemudian HIP dalam mencapai tujuannya mendasarkan diri pada azas-azas pembangunan, yaitu azas manfaat, azas usaha bersama dan kekeluargaan, azas demokrasi, azas adil dan merata, azas perikehidupan dalam keseimbangan, azas kesadaran hukum dan azas kepercayaan pada diri sendiri. Selain itu dalam pelaksanaannya, HIP berlandaskan kepada dua azas kerja yang sangat penting yaitu : azas kekeluargaan dan gotong royong, dan azas musyawarah untuk mufakat. Sebagai manifestasi dari kedua azas di atas, maka HIP mendasarkan diri kepada 3 (tiga) Azas kerjasama, yaitu :

- a. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik pekerja maupun pengusaha atau pimpinan perusahaan wajib bekerjasama serta membantu dalam kelancaran usaha dalam meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi.
- b. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi sesuai dengan prestasi kerja.
- c. Pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan di dalam bertanggung jawab yang meliputi :
 - tanggung jawab kepada Tuhan Yang Mahaesa
 - tanggung jawab kepada bangsa dan negara
 - tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya
 - tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya
 - tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

HIP mempunyai ciri-ciri khusus yang membedakannya dengan hubungan-hubungan industrial lainnya. Ciri-ciri

khusus tersebut adalah (Depnaker, Modul 4:19) :

- a. HIP mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara.
- b. HIP menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.
- c. HIP melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan.
- d. Dalam HIP setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan

penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, penutupan perusahaan (*lock out*) dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip-prinsip HIP.

- e. Di dalam pandangan HIP terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu HIP juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Untuk mengoperasionalkan konsepsi HIP tersebut di atas

SPSI mempunyai peranan sebagai berikut :

- Sebagai kekuatan sosial menyelenggarakan pendidikan politik sehingga seluruh anggotanya menghayati dan mengamalkan hak dan kewajiban sebagai warga negara yang baik. Pendidikan politik mengarahkan anggota akan kesadaran nasional, menyangkut semua aspek kehidupan negara dan bangsa berdasarkan Pancasila.
- Bersama-sama dengan kekuatan sosial lainnya ikut serta aktif dalam pembangunan nasional dan program pemerintah dalam pengertian kontrol sosial, partisipasi sosial, dan tanggung jawab sosial yang dilakukan melalui jalan konstitusional.
- Dalam rangka pembinaan dan pengendalian HIP, organisasi serikat pekerja sebagai organisasi profesi haruslah melaksanakan tugas dan kegiatan sebagai berikut :
 - * meningkatkan mekanisme kerja dan disiplin organisasi, agar setiap kebijaksanaan dan komitmen yang telah dibuat oleh organisasi dapat terlaksana secara konsisten di lapangan;
 - * mengadakan pembinaan atau penyuluhan atau pendidikan yang terencana baik, kepada para anggotanya, agar para anggotanya dapat memahami dengan baik fungsi dan peranannya dalam organisasi, dalam pembangunan;
 - * menitikberatkan kegiatan serikat pekerja pada usaha-usaha memupuk rasa kekeluargaan dan kegotongroyongan serta suasana musyawarah untuk mufakat di dalam perusahaan;
 - * pembinaan terhadap para pengurus serikat pekerja agar mereka memahami dan terampil dalam menangani organisasi dalam rangka meningkatkan

partisipasi pekerja dan memupuk kerjasama dengan pengusaha.

E. Pentingnya Pengawasan Ketenagakerjaan

Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja adalah unsur pengawasan ketenagakerjaan. Sebagai penegak hukum di bidang ketenagakerjaan unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksi dini di lapangan, sehingga diharapkan segala gejala yang akan timbul dapat dideteksi secara awal yang pada gilirannya dapat memberikan atau dapat diciptakan suasana yang aman, stabil dan mantap di bidang ketenagakerjaan yang dengan demikian dapat memberikan andil dalam pembangunan nasional, sehingga pertumbuhan ekonomi dalam Pelita dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

Kebijaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara operasional ditetapkan sebagai berikut (Manulang, 1995:124) :

1. Pengawasan ketenagakerjaan diarahkan kepada usaha preventif dan edukatif, namun demikian tindakan represif baik yang yustisial, maupun non yustisial akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang secara sengaja melanggar ataupun telah berkali-kali diperingatkan akan tetapi tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Unit dan aparat pengawasan diharapkan lebih peka dan cepat bertindak terhadap masalah-masalah yang timbul dan mungkin timbul di lapangan, sehingga masalahnya tidak meluas atau dapat diselesaikan dengan tuntas (tidak berlarut-larut).
3. Aparat pengawasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan diharuskan turun langsung ke lapangan untuk melihat permasalahannya secara langsung, sehingga dapat dijamin obyektivitasnya.
4. Pemanfaatan aparat pengawas secara optimal sehingga

dapat menjangkau obyek pengawasan seluas mungkin khususnya pada sektor-sektor yang dianggap rawan dan strategis.

Adapun ruang lingkup tugas-tugas pengawasan ketenagakerjaan ini adalah (Manulang, 195:125) :

1. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai norma perlindungan tenaga kerja.
2. Melaksanakan pembinaan dalam usaha penyempurnaan norma kerja dan pengawasannya.
3. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja wanita, anak dan orang muda.
4. Melaksanakan usaha-usaha pembentukan, penerapan dan pengawasan norma di bidang kecelakaan kerja.

Hal ini sesuai dengan Pasal 16 UU No. 14 Tahun 1969 yang berbunyi : "*Guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan pelaksanaannya diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja*". Di dalam Penjelasan Pasal 16 UU No. 14 Tahun 1969, disebutkan bahwa sistem pengawasan tenaga kerja berfungsi :

1. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan.
2. Memberi penerangan teknis serta nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Melaporkan kepada yang berwenang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pegawai yang melaksanakan tugas-tugas serta fungsi pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini disebut "*Pegawai pengawas*" yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri tenaga Kerja (Pasal 1 UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja).

Pegawai-pegawai pengawas serta pegawai-pegawai pembantu yang mengikutinya dalam melakukan kewajibannya berhak memasuki semua tempat-tempat di mana dijalankan atau biasa dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan atau juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan tenaga kerja. Jika pegawai-pegawai tersebut ditolak untuk memasuki tempat-tempat termaksud di atas maka mereka dapat meminta bantuan kepada polisi.

Pengusaha atau pengurus-pengurus perusahaan serta semua tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan itu wajib memberi semua keterangan-keterangan yang sejelas-jelasnya dan yang sebenarnya yang diminta oleh pegawai pengawas, baik dengan lisan maupun dengan tertulis mengenai hubungan-hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan pada umumnya di dalam perusahaan itu pada waktu itu dan atau pada waktu yang lampau.

Pegawai-pegawai pengawas di dalam menjalankan tugasnya diwajibkan berhubungan dengan organisasi serikat pekerja atau tenaga kerja yang bersangkutan. Atas permintaan pegawai tersebut maka pengusaha (pimpinan perusahaan) atau wakilnya wajib menunjuk seorang pengantar untuk memberi keterangan-keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan.

Pegawai-pegawai pengawas serta pegawai-pegawai pembantu tersebut di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan yang diketahuinya berhubungan dengan jabatannya. Terhadap pegawai pengawas/pegawai pembantu yang dengan sengaja membuka rahasia yang dipercayakan kepadanya dikenakan sanksi hukuman berupa hukuman penjara selama-lamanya 6 (enam) bulan dengan tidak atau

diberhentikan dari hak memangku jabatannya.

Selanjutnya, tiga macam kegiatan yang bersifat pemeriksaan dalam melaksanakan pengawasan ini yaitu (Manulang,1995:127) :

1. Pemeriksaan pertama, yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas umum yang mencakup dua aspek yaitu norma kerja dan norma keselamatan kerja.
2. Pemeriksaan ulang.
3. Pemeriksaan khusus, yaitu jika ada hal-hal tertentu misalnya pengaduan atau atas perintah atasan untuk sesuatu hal di suatu perusahaan.

Sesuai dengan maksud diadakannya pengawasan ketenagakerjaan, maka tugas utama dari pegawai pengawas adalah (Manulang,1995:128) :

1. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil pada Departemen Tenaga Kerja yang berdasarkan Undang-undang ditugaskan secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Upah dan Kesejahteraan Pekerja di PT Bitratex

PT Bitratex Industrial Corporation Semarang adalah perusahaan dengan modal asing (PMA). PT Bitratex Ind. Corp. berdiri sejak 1 Oktober 1979, kemudian diresmikan oleh Ketua BKPM Pusat Ir. Suhartoyo dan Wakil Gubernur/Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah Drs. Soekarjan pada 30 April 1982. Sejak itu perusahaan mulai berjalan dan memproduksi.

PT Bitratex bergerak dalam bidang pemintalan benang seperti rayon, polyester, dacrylic, cotton dan blendel yarn. Hasil produksi PT Bitratex dikonsumsi oleh perusahaan-perusahaan tekstil di dalam negeri dan di luar negeri. Hasil produksi yang diekspor ke luar negeri sebesar 40 %. Sedangkan sisa produksi dengan kualitas ekspor sebanyak 60%, dipasarkan di dalam negeri. Tiga puluh negara yang mengimpor hasil produksi PT Bitratex yaitu : Australia, Siria, Amerika Serikat, Belgia, Taiwan, Filipina, Kanada, Turki, Singapura, Chili, Jerman, Spanyol, Mésir, Yunani, Swis, Finlandia, Hongkong, Inggris, Jenewa, Itali, Argentina, Malaysia, Jepang, Selandia Baru, Mexico, Korea, Peru, Srilangka, Belanda, Tunisia.

PT Bitratex termasuk sebagai perusahaan padat karya. Jumlah staf dan pekerja tercatat sebanyak 1571 orang. Jumlah staf sebanyak 75 orang terdiri dari laki-laki 53 orang, perempuan 22 orang. Sedangkan jumlah pekerja sebanyak 1496 orang,

terdiri dari laki-laki 171 orang, dan perempuan 1325 orang.

Selama bekerja di dalam pabrik, pekerja terikat oleh suatu disiplin yang harus ditaati. Mereka selama bekerja harus memakai pakaian seragam, masker (penutup mulut), apron dan tutup kepala. Jam kerja yang berlaku di perusahaan adalah sebagai berikut:

- Shift I mulai Pk. 06.00 s/d Pk. 14.00 BBWI.
- Shift II mulai Pk. 14.00 s/d Pk. 22.00 BBWI.
- Shift III mulai Pk. 22.00 s/d 06.00 BBWI.
- General Shift mulai Pk. 08.00 s/d 16.00 BBWI.

Pekerja shift mendapat istirahat setengah jam setiap hari yang pelaksanaannya diatur secara bergilir, sedangkan general shift mendapat istirahat satu jam dari jam 11.30 s/d 12.30 BBWI.

1. Upah dan Kesejahteraan Pekerja di PT Bitratex Sebelum Pemogokan

Upah dan kesejahteraan yang diberikan oleh PT Bitratex kepada pekerja meliputi upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, dan fasilitas-fasilitas lainnya. Ketentuan-ketentuan tentang upah pokok dan kesejahteraan ini dapat dilihat di dalam Dokumen-dokumen Perusahaan, Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT Bitratex Ind. Corp. dengan SPSI Unit Kerja Sektor Tekstil, Sandang dan Kulit PT Bitratex Ind. Corp.. KKB ini merupakan KKB Perpanjangan, yang telah berlaku tanggal 1 April 1995 sampai dengan 31 Maret 1997, dan diperpanjang satu tahun yaitu sampai 31 Maret 1998. Untuk melengkapi data mengenai ketentuan-ketentuan secara tertulis tentang upah dan kesejahteraan yang

diberikan oleh PT Bitratex, hasil wawancara dengan pengusaha dan pekerja pun disertakan untuk memperdalam informasi sekitar masalah yang dibahas.

a. Upah Pokok

Pengaturan tentang upah pokok dicantumkan dalam Pasal 12 KKB antara PT Bitratex Ind. Corp. dengan SPSI Unit Kerja Sektor Tekstil, Sandang dan Kulit PT Bitratex Ind. Corp. Adapun isi Pasal 12 KKB berbunyi sebagai berikut :

- (1) Pada semua karyawan/karyawati akan dibayarkan upah menurut Peraturan Pemerintah yang berlaku.
- (2) Perusahaan dapat mengadakan perubahan pada gaji/upah pekerja, setahun sekali dengan mengadakan perubahan pada tunjangan-tunjangan atau gaji yang besarnya tergantung pada kemampuan keuangan Perusahaan serta musyawarah dengan UK-STSK SPSI.
- (3) Kenaikan upah diatur dalam kesepakatan tersendiri antara Pengusaha dengan UK-STSK SPSI.

Berdasarkan isi Pasal 12 KKB, dapat dipelajari bahwa, Pengusaha akan membayarkan upah sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku. Upah tersebut akan dinaikkan setahun sekali dengan melihat kemampuan keuangan perusahaan dan akan diatur dalam kesepakatan tersendiri. Sebagai tindak lanjut dari Pasal 12 Ayat (3) KKB ini, pada tanggal 15 Maret 1997 telah dibuat Perjanjian Bersama tentang Pelaksanaan dan Penyesuaian Upah Minimum Regional (UMR). Pada Pasal 4 Perjanjian Bersama ini dimuat Tabel Kenaikan Berkala Upah Pokok bagi Karyawan/Karyawati yang Telah Mempunyai Masa Kerja.

Masa Kerja	Upah Pokok
1 - 3 Tahun	Rp 2.000 per bulan
> 3 - 7 Tahun	Rp 3.000 per bulan
> 7 - 10 Tahun	Rp 4.000 per bulan
10 Tahun lebih	Rp 5.000 per bulan

Tidak dijelaskan dalam Pasal 4 Perjanjian Bersama ini tentang perhitungan rinci kenaikan berkala upah pokok. Tetapi dari hasil wawancara penulis dengan Manajemen, dijelaskan bahwa, perhitungan kenaikan berkala upah pokok per bulan dihitung sebagai berikut (Wawancara 16 April 1997) :

i. Pekerja tetap

Upah pokok = gaji harian (Rp 3.400) x jumlah hari kerja dalam satu bulan (tanpa absen dihitung 25 hari kerja). Jika perhitungan upah pokok dihubungkan dengan tabel kenaikan berkala upah pokok, maka pekerja tetap yang telah mempunyai masa kerja 2 tahun, satu bulan penuh masuk kerja (dikurangi 4 hari libur mingguan - 25 hari), perhitungan upah pokoknya adalah :

$$(Rp\ 3.400 \times 25) + Rp\ 2.000 = Rp\ 87.000$$

Cara menghitungnya sama, jika pekerja tetap mempunyai masa kerja 4 tahun, yaitu :

$$(Rp\ 3.400 \times 25) + Rp\ 3.000 = Rp\ 88.000$$

Demikian seterusnya.

ii. Pekerja training

Menurut isi Kesepakatan Kerja antara Pekerja dan Perusahaan Butir 6, perusahaan akan memberi upah kepada pekerja training sebesar 80 % dari upah satu hari kerja menurut UMR. Jadi, perhitungannya :

Upah pokok = (gaji harian x 80 %) x 25 hari

Jika perhitungan upah pokok dikaitkan dengan tabel kenaikan berkala upah pokok, maka pekerja training yang mengikuti masa training selama 3 bulan sampai dia memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, belum mendapat kenaikan berkala upah pokok. Jadi perhitungannya :

(Rp 3.400 x 80 %) x 25 = Rp 68.000,-

Selanjutnya Pasal 5 Ayat (1) Perjanjian Bersama mengatur tentang Penyesuaian Upah Pokok untuk Karyawan/Karyawati yang Telah Mempunyai Masa Kerja, seperti terlihat dalam tabel sebagai berikut :

Pendidikan	Masa	3 Bl.	> 1 -	>3 -	>7 -	10 Th.
	Pelat.	s/d	3 Th.	7 Th.	10 Th.	ke atas
	3 Bl.	1 Th.				
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)
SD/SMP	69.200	86.500	87.711	88.922	90.133	92.550
SLTA	77.850	88.576	89.787	90.998	92.209	94.631
STM	86.500	90.825	92.036	93.247	94.458	96.880

Kemudian dalam Pasal 5 Ayat (2) Perjanjian Bersama mengatur, bahwa : "Setelah karyawan/karyawati menerima upah dan telah mendapatkan kenaikan berkala upah pokoknya, apabila ternyata upah pokok yang diterima kurang dari Tabel Penyesuaian Upah Pokok; maka Upah Pokok akan disamakan dengan Tabel seperti yang tersebut dalam ayat (1) pasal ini".

Ayat ini mengandung arti, jika hasil perhitungan upah pokok berdasarkan Tabel Kenaikan Berkala Upah Pokok (Pasal 4 Perjanjian Bersama) lebih kecil dibandingkan besarnya upah pokok seperti yang tercantum dalam Tabel Penyesuaian Upah Pokok, maka perhitungan yang akan dipakai adalah perhitungan yang ada dalam tabel Penyesuaian Upah Pokok (Pasal 5 Ayat (1) Perjanjian Bersama).

Misalnya : Seperti contoh di atas tentang pekerja tetap dengan masa kerja 2 tahun, berdasarkan Tabel Kenaikan Berkala, pekerja akan mendapat upah pokok sebesar Rp 87.000 dalam satu bulan. Jika dibandingkan dengan perhitungan dalam Tabel Penyesuaian Upah Pokok, maka upah pokok sebesar Rp 87.000 tersebut lebih kecil dibandingkan dengan pekerja lulusan SD/SMP, SLTA, dan STM yang memiliki masa kerja 2 tahun, yaitu sebesar Rp 87.711, Rp 89.787, Rp 92.036. Dalam perbandingan seperti ini, maka upah pokok yang akan diberikan kepada pekerja lulusan SD/SMP, SLTA, STM yang mempunyai masa kerja 2 tahun adalah sebesar Rp 87.711, Rp 89.787, Rp 92.036.

Jadi, kesimpulannya adalah, hasil perhitungan yang lebih besarlah yang akan dipakai untuk memberikan upah pokok kepada pekerja dalam satu bulan .

Penjabaran tentang pekerja dalam masa pelatihan dan pekerja yang telah melewati masa pelatihan seperti yang ditentukan dalam Tabel Penyesuaian Upah Pokok (Pasal 5 Ayat (1)) diatur dalam Pasal 6 dan 7 Perjanjian Bersama.

Pasal 6 Perjanjian Bersama, mengatur :

- (1) Karyawan/karyawati yang berpendidikan SD/SLTP akan menerima upah pokok sebesar Rp 69.200 (Enam Puluh Sembilan Ribu Dua Ratus Rupiah) per bulan.

- (2) Karyawan/karyawati yang berpendidikan SLTA akan menerima upah pokok sebesar Rp 77.850 (Tujuh Puluh Tujuh Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Rupiah) per bulan.
- (3) Karyawan/karyawati yang berpendidikan STM akan menerima upah sebesar Rp 86.500 (Delapan Puluh Enam Ribu Lima ratus Rupiah) per bulan.
- (4) Setelah selesai masa pelatihan, apabila karyawan /karyawati yang bersangkutan dinyatakan lulus; maka upah pokok karyawan/karyawati yang tersebut dalam Pasal 6 di atas selanjutnya akan diatur pada Pasal 7 Perjanjian Bersama ini.

Berikutnya Pasal 7 Perjanjian Bersama, menentukan :

- (1) Karyawan/karyawati yang berpendidikan SD/SLTP akan menerima upah pokok sebesar Rp 86.500 (Delapan Puluh Enam Ribu Lima ratus Rupiah) per bulan.
- (2) Karyawan/karyawati yang berpendidikan SLTA akan menerima upah pokok sebesar Rp 88.576 (Delapan Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Enam Rupiah) per bulan.
- (3) Karyawan/karyawati yang berpendidikan SLTA akan menerima upah pokok sebesar Rp 90.825 (Sembilan Puluh Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Lima Rupiah) per bulan.

Selanjutnya untuk pekerja lulusan SD/SMP, SLTA, STM yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun tidak dijabarkan ke dalam pasal-pasal yang lain.

b. Tunjangan Tetap

Berdasarkan Pasal 3 Ayat (1) Perjanjian Bersama mengatur bahwa pekerja akan mendapatkan tunjangan tetap. Jenis-jenis tunjangan tetap dijelaskan di dalam Pasal 3 Ayat (2) Perjanjian Bersama, yaitu meliputi :

- tunjangan perumahan;
- tunjangan transport;
- tunjangan makan.

i. Tunjangan perumahan

Di dalam Pasal 21 Ayat (4) KKB ditentukan, bahwa : "Untuk karyawati dalam jumlah terbatas disediakan Fasilitas Pengganti Tunjangan Perumahan berupa asrama yang dilengkapi dengan fasilitas penunjang yang diatur oleh Perusahaan mengenai ketentuan /persyaratannya".

Isi Pasal 21 Ayat (4) KKB dijabarkan kemudian di dalam Pasal 10 Perjanjian Bersama, yang berbunyi : "Bagi karyawati yang telah mendapatkan Fasilitas Pengganti Tunjangan Perumahan (asrama), kepadanya akan dikenakan biaya pemeliharaan asrama sebesar Rp 6.000,- (Enam Ribu Rupiah) per bulan".

Menurut Pasal 3 Ayat (2) Sub a, tunjangan perumahan sebesar Rp 10.000,- per bulan.

Menurut ketiga ketentuan ini, maka pekerja wanita yang tinggal di asrama, mendapatkan sisa tunjangan perumahan setiap bulannya Rp 4.000,-.

Karyawati penghuni asrama dapat dipekerjakan sewaktu-waktu untuk perusahaan (Wawancara 27 April 1997). Pihak Manajemen ini, menyatakan keprihatinannya karena karyawati penghuni asrama diperlakukan ibarat mesin. Di dalam Surat Pernyataan bagi Karyawati yang Tinggal di Asrama Kartini, dimuat jelas klausula : *"Bersedia untuk melaksanakan lembur (overtime) yang diinstruksikan oleh Supervisor /Atasannya"*.

ii. Tunjangan makan

Pasal 21 KKB ditentukan, bahwa:

- (1) Perusahaan menyediakan Fasilitas Pengganti Tunjangan makan dengan cara memberikan kupon makan kepada karyawan/karyawati pada waktu

istirahat kerja yang akan diperhitungkan pada setiap akhir bulan.

- (2) Pelaksanaan Penyediaan Fasilitas Pengganti Tunjangan Makan dilakukan oleh Food Committee yang bertindak atas nama dan untuk manajemen serta UK-SPSI PT Bitratex Industrial Corporation.
- (3) Pelaksanaan penyediaan Fasilitas Pengganti Tunjangan Makan dan pemberian minum akan diatur oleh departemen atau supervisor masing-masing dengan cara pemberian Kartu Jadwal Makan.

Ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Sub c Perjanjian Bersama mengatur, untuk tunjangan makan, perusahaan memberi sebesar Rp 11.000,- per bulan. Sedangkan Pasal 9 Perjanjian Bersama mengatur mengenai Ketentuan tentang Fasilitas Makan, sebagai berikut :

- (1) Food Committee adalah suatu lembaga yang bertugas dalam hal koordinasi, perencanaan dan pelaksanaan terhadap pemberian fasilitas pengganti tunjangan makan di perusahaan.
- (2) Food Committe beranggotakan wakil-wakil karyawan dari tiap departemen dan wakil dari manajemen serta UK-SPSI.
- (3) Bagi karyawan/karyawati yang tersebut dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Perjanjian Bersama ini yang menggunakan (menikmati) fasilitas makan pada jam kerja, akan dikenakan pembayaran sebesar Rp 422,- (Empat Ratus Dua Puluh Dua Rupiah) yang pelaksanaan pemotongannya dilaksanakan oleh Food Committe.
- (4) Food Committe akan merundingkan segala permasalahan fasilitas makan kepada manajemen perusahaan.

Berdasarkan isi Pasal 3 Ayat (2) Sub c dan Pasal 9 Ayat (3) Perjanjian Bersama, maka dapat diketahui, bahwa setiap pekerja setiap bulannya mendapatkan 26 kupon makan. Hal inipun ditegaskan pula oleh

Manajemen, pada saat diwawancarai pada tanggal 18 April 1997. Kupon makan seharga Rp 422,- oleh perusahaan, menampilkan menu makanan yang sangat sederhana.

Pada suatu kesempatan, Manajemen ini turut makan bersama dengan para pekerja dengan menu yang sama disajikan untuk mereka. Menurut pengakuan Manajemen, makanan tidak ada rasanya, sehingga makanan hanya ditelan saja.

Pada suatu saat dia pernah didatangi pemborong makanan di perusahaan. Maksud kedatangan pemborong makanan ini adalah untuk melakukan *negosiasi* perihal tarif makan dan sajian makanan. Tetapi Manajemen ini menolak. Kemudian dia menuturkan: "Masak saya tega makan uang orang kecil".

Menurut penuturan Manajemen, sebelum kontrak pemborongan makanan disepakati, pemborong makan terlebih dahulu menunjukkan sampel bahan makanan yang akan dimasak. Tetapi pada pelaksanaannya, bahan-bahan yang sudah dimasak tidak sebagaimana mestinya, seperti bahan yang ditunjukkan dalam sampel. Hal ini sering diketahui oleh Food Committe pada saat mereka mencek menu makanan. Permasalahan ini sudah sering dikemukakan oleh Departemen Personalia kepada manajemen, tetapi hasilnya tetap nihil.

Dalam keminiman tunjangan makan, diceritakan oleh Manajemen yang diwawancarai ini, masih banyak pula ibu-ibu yang rela tidak menukarkan kupon makan

mereka (supaya kupon makan mereka dapat diganti dengan uang), digantikan bekal makan yang dibawa dari rumah, misalnya : ketela. Menurut pengamatan penulis terhadap beberapa pekerja yang akan masuk shift II (Pkl. 14.00 s/d 22.00 BBWI), mereka membeli sebungkus pecel dan gorengan seharga Rp 250,- untuk bekal makan saat istirahat. (Pengamatan, 16 April 1997).

iii. Tunjangan Transpor

Menurut Pasal 3 Ayat (2) Sub b Perjanjian Bersama, tunjangan transport untuk pekerja adalah sebesar Rp 5.500,-.

Selain tunjangan transportasi ini, belum ada bus antar jemput karyawan yang disediakan oleh perusahaan, kecuali untuk pekerja wanita yang masuk shift malam. Hal ini seperti yang ditentukan Pasal 21 Ayat (5) KKB yang berbunyi :

"Berdasarkan ketentuan perundangan yang mengatur mengenai penyimpangan waktu kerja malam bagi wanita seperti yang tersebut dalam Pasal 10, maka perusahaan akan menyediakan kendaraan antar jemput secara terbatas bagi shift malam yang berangkat dan pulang kerja".

c. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap yang ada di PT Bitratex, meliputi : uang lembur, premi hadir, premi malam, tunjangan jabatan, insentif lebaran.

i. Uang lembur

Uang lembur akan diberikan perusahaan kepada pekerja yang melakukan kerja lembur. Pengaturan tentang Kerja Lembur dimuat dalam Pasal 9 KKB,

yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Yang disebut kerja lembur adalah waktu kelebihan dari 7 (tujuh) jam sehari atau kelebihan dari 40 (empat puluh) jam seminggu atau kelebihan dari 173 (seratus tujuh puluh tiga) jam sebulan.
- (2) Kepada karyawan/karyawati yang bekerja lembur akan diberikan upah lembur sesuai dengan ijin yang diberikan oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja Semarang, dan upah lembur diperhitungkan sesuai dengan SK Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/1984.
- (3) Karyawan/karyawati yang dipekerjakan pada hari libur resmi akan dibayarkan upahnya sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

Penjabaran dari Pasal 9 KKB ini, dimuat di dalam Pasal 8 Ayat (1) Perjanjian Bersama tentang Perhitungan Upah Lembur dan Pembayaran Upah Bulanan, yaitu : "Bahwa upah perjam kerja lembur (*over time*) diperhitungkan dari upah pokok dikalikan 1/173 (Satu Perseratus Tujuh Puluh Tiga)".

ii. Premi hadir

Pengaturan tentang premi hadir diatur dalam Pasal

26 Ayat (3) KKB, yang berbunyi :

"Perusahaan akan memberi premi hadir dan premi malam pada karyawan/karyawati, besar/kecilnya premi hadir dan premi malam akan diatur tersendiri antara Perusahaan dengan UK-STSK SPSI".

Premi hadir, menurut Peraturan Perusahaan, seperti dituturkan oleh Manajemen dalam wawancara, adalah sebesar Rp 10.000,- untuk pekerja yang selama satu bulan tidak pernah absen. Sedangkan bagi pekerja, yang selama satu bulan absen satu kali, mendapat premi hadir sebesar Rp 5.000,- (Wawancara, 13 April 1997).

iii. Premi malam

Seperti halnya tentang premi hadir, premi malam pun diatur dalam Pasal 26 Ayat (3) KKB. Berdasarkan Peraturan Perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Manajemen dalam wawancara, besarnya premi malam untuk pekerja yang selama satu bulan tidak pernah absen adalah Rp 15.000,-. Sedangkan bagi pekerja yang selama satu bulan absen satu kali, mendapat premi malam sebanyak Rp 5.000,- (Wawancara, 13 April 1997).

iv. Tunjangan jabatan

Menurut Manajemen berdasarkan Peraturan Perusahaan, tunjangan jabatan hanya berlaku bagi leader dan asisten leader. Tunjangan jabatan untuk leader, per jam Rp 500,-. Sedangkan untuk asisten leader, per jam Rp 300,- (Wawancara, 13 April 1997).

v. Insentif lebaran

Dalam Peraturan Perusahaan, insentif lebaran akan diberikan hanya kepada pekerja yang selama sepuluh hari sebelum dan sesudah lebaran tidak pernah absen. Sedangkan bentuk dari insentif lebaran menurut Manajemen, adalah kupon door prize yang berisi antara lain : TV Berwarna, mesin jahit, tape recorder. Total pengeluaran untuk door prize ini adalah kurang lebih Rp 6.000.000,-.

d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 19 KKB mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, seperti yang disebut di bawah ini :

- (1) Semua karyawan yang telah melampaui masa latihan /training dan diterima bekerja di Perusahaan diasuransikan pada PT Jamsostek dimana besarnya nilai pertanggunggaan diatur dalam UU No. 3 tahun 1992.
- (2) Ganti rugi yang telah dibayar sepenuhnya dari PT Jamsostek dan Perusahaan tidak menanggung lagi.
- (3) Apabila karyawan yang masih dalam masa latihan /training tertimpa kecelakaan kerja adalah menjadi

tanggung jawab Perusahaan, dalam hal ini akan dilaporkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Dati II Semarang.

- (4) Apabila karyawan/karyawati yang sudah melampaui masa latihan/training selama 3 (tiga) bulan dan belum menjadi peserta PT Jamsostek dan terjadi kecelakaan kerja, maka hal ini menjadi tanggung jawab perusahaan. Dalam hal ini Perusahaan akan melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja. Adapun besarnya akan diputuskan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (5) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) adalah merupakan program tambahan dan berdasarkan kebijaksanaan Perusahaan seluruh karyawan diikutsertakan.

Selain perusahaan mengikutsertakan pekerja menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja, perusahaan akan memberikan sumbangan kematian, apabila pekerja atau anak/istri/ suami pekerja meninggal dunia. Ketentuan ini ada di dalam Pasal 20 KKB :

- (1) Apabila karyawan/karyawati meninggal dunia Perusahaan memberikan sumbangan sebesar Rp 100.000,00 (delapan puluh ribu rupiah) termasuk kain kafan dan diberikan gaji yang terakhir.
- (2) Apabila anak/istri/suami karyawan/karyawati meninggal dunia, Perusahaan akan memberikan sumbangan kematian sebesar Rp 50.000,00 (empat puluh ribu rupiah) termasuk kain kafan.

e. Fasilitas-fasilitas

Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan bagi para pekerja meliputi : poliklinik, mushola, koperasi, OR/rekreasi, THR, pakaian kerja, libur mingguan, cuti punya hajat, cuti hamil dan haid, cuti tahunan, libur karena sakit, upah pada waktu tidak ada pekerjaan.

i. Poliklinik

Poliklinik perusahaan berdiri pada tahun 1982. Ijin operasional poliklinik perusahaan adalah berupa Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Depnaker No. Kep 823/W.10/1988. Poliklinik diasuh oleh empat dokter yang bekerja secara *part time* dan empat tenaga medis yang bekerja secara *full time*. Apabila terjadi kecelakaan, para dokter perusahaan dapat dihubungi sewaktu-waktu. Obat-obatan yang tersedia di poliklinik dapat dimanfaatkan oleh para pekerja secara cuma-cuma (Dokumen-dokumen PT Bitratex).

Poliklinik disamping melayani perawatan kesehatan, melayani pula pembimbingan Keluarga Berencana (KB). Pengaturan tentang KB dimuat dalam Pasal 40 Ayat (3)-(6) KKB.

ii. Mushola

Perusahaan selalu memberikan kesempatan menjalankan ibadah kepada pemeluk agama di lingkungan perusahaan. Hal ini ditegaskan di dalam Pasal 21 Ayat (7) KKB, sebagai berikut :

"Perusahaan menyediakan tempat dan fasilitas seperlunya untuk beribadat pada karyawan dan waktu yang cukup untuk melaksanakannya".

Untuk melaksanakan ketentuan tersebut, menurut Pihak Manajemen yang diwawancarai, disediakan

mushola untuk bersembahyang bersama dan ruangan-ruangan pertemuan untuk acara-acara ibadah pemeluk agama lainnya (Wawancara, 16 April 1997).

Tetapi, untuk ruangan mushola, menurut keterangan beberapa pekerja (Wawancara, 22 Oktober 1997) dan Manajemen (Wawancara, 4 Nopember 1997), kapasitas ruang mushola tidak sesuai dengan jumlah pekerja yang akan memanfaatkannya.

iii. Koperasi

Di perusahaan telah berdiri Koperasi Karyawan "Sejahtera" sejak tanggal 18 Nopember 1983 dan berbadan hukum tanggal 21 Januari 1986 dengan No. 10483/BH/1986.

Koperasi karyawan PT Bitratex Ind. Corp. Semarang dibentuk berdasarkan Undang-undang No. 25/1992 tentang Pokok-pokok Perkoperasian dan Anggaran Dasar serta Anggaran Rumah Tangga sebagai Pelaksanaan Peraturan. Sampai saat ini, koperasi telah memiliki anggota sebanyak 850 orang.

Setiap pekerja wajib menjadi anggota koperasi (Pasal 41 Ayat (4) KKB).

Usaha-usaha koperasi berdasarkan Pasal 3 Ayat (2) AD/ART meliputi : usaha simpan pinjam pada anggota, usaha perkreditan dan jasa pada anggotanya, usaha pemenuhan bahan pokok pada anggota, dan usaha-usaha lain yang dibutuhkan anggota.

Koperasi disamping mendapat bantuan keuangan dan fasilitas lainnya dari perusahaan, juga mendapat bantuan dari Dinas Perburuhan Kodya Semarang. Setiap bulan, koperasi mempunyai omset sebesar lima juta (Dokumen-dokumen PT Bitratex).

Modal koperasi semula diperoleh dari simpanan pokok sebesar Rp 2.500,- dan simpanan wajib setiap bulan adalah sebesar Rp 250,- tiap anggota.

Sisa hasil usaha, yaitu pendapatan perusahaan koperasi yang diperoleh dalam suatu tahun buku dipotong dengan penyusutan nilai barang dan segala biaya yang dikeluarkan dalam tahun buku, terdiri atas 2 (dua) bagian: yang diperoleh dari usaha yang diselenggarakan untuk anggota koperasi, 5 % untuk dana pegawai/karyawan; dan yang diperoleh dari usaha yang diselenggarakan untuk bukan anggota koperasi, 10 % untuk dana pegawai/karyawan (Pasal 36 AD/ART).

Setiap tahun pengurus koperasi memberikan pertanggungjawaban pada anggotanya dengan cara mengadakan rapat anggota tahunan dan diumumkan kepada para anggota.

iv. Olah raga dan rekreasi

Perusahaan memberikan tempat, kesempatan dan fasilitas pada karyawan/karyawati untuk kegiatan-kegiatan olah raga menurut kemampuan perusahaan yang akan diatur dengan peraturan perusahaan

(Pasal 22 Ayat (1) KKB). Jenis-jenis olah raga yang diselenggarakan oleh perusahaan meliputi : sepak bola, volley, ping pong, badminton, SKJ, atletik.

Sedangkan untuk kegiatan rekreasi, perusahaan akan mengadakan dua tahun sekali dan dimusyawarahkan dengan UK-STSK SPSI (Pasal 22 Ayat (2) KKB).

Menurut keterangan Manajemen saat diwawancarai, kegiatan rekreasi biasanya dilakukan pada saat Perayaan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia. Tanggal 17 Agustus pertama, pabrik libur, tetapi hari libur tersebut dipergunakan untuk mengadakan Upacara HUT Kemerdekaan. Sedangkan tanggal 17 Agustus tahun berikutnya, pabrik libur untuk acara rekreasi bersama. Tempat wisata yang dituju adalah tempat yang bisa dijangkau dalam waktu sehari semalam, pulang pergi (Wawancara, 13 April 1997).

v. Tunjangan Hari Raya (THR)

Pengusaha memberikan Hadiah/Tunjangan Hari Raya

kepada pekerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- bagi karyawan/karyawati yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun, perhitungannya adalah jumlah masa kerja dibagi dua belas kali upah satu bulan terakhir;
- bagi karyawan/karyawati yang mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun akan menerima satu kali upah satu bulan terakhir.

Sedangkan THR dibayarkan selambat-lambatnya tujuh hari sebelum Hari Raya (Pasal 22 Ayat (9) KKB).

Selain THR dalam bentuk upah, menurut penuturan Manajemen, bagi pekerja wanita yang tinggal di asrama disediakan kendaraan antar jemput Hari Raya. Tempat perhentian kendaraan antar jemput tersebut adalah di terminal. Fasilitas kendaraan antar jemput ini hanya berlaku bagi penghuni asrama yang berasal dari kota-kota di Jawa Tengah saja (Wawancara, 13 April 1997).

vi. Pakaian kerja

Perusahaan akan memberikan pakaian kerja dua setel tiap tahun dan harus dipakai pada waktu bekerja (Pasal 23 Ayat (1) KKB). Sedangkan pada Pasal 23 Ayat (3), mengatur bahwa, apabila pakaian kerja hilang maka karyawan/karyawati yang bersangkutan dapat membeli dari perusahaan dengan harga pokok, apabila dalam keadaan rusak dengan harga 50 % dari harga pokok dan harus menyerahkan yang lama.

vii. Libur mingguan

Setiap karyawan/karyawati berhak atas satu hari istirahat sesudah enam hari kerja dalam seminggu. Apabila hari libur resmi bersamaan dengan hari libur mingguan, maka hari libur mingguan tersebut menjadi hari libur resmi dan untuk karyawan /karyawati yang bersangkutan akan diberikan upah (Pasal 11 Ayat (1) KKB).

Perusahaan dapat memutuskan untuk terus bekerja pada hari libur resmi seperti yang ditentukan oleh Pemerintah dengan memanggil hanya karyawan-karyawan yang ditunjuk oleh departemennya untuk memenuhi permintaan tenaga kerja (Pasal 11 Ayat (2) KKB). Pada ayat berikutnya, ditentukan bagi karyawan/karyawati yang dipekerjakan pada hari libur resmi akan dibayar sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku yaitu disamping upahnya mendapat upah ekstra dua kali yang diperhitungkan sebagai upah lembur. Sedangkan jika perusahaan memutuskan menutup perusahaannya lebih dari yang diumumkan oleh Pemerintah (Hari Raya Idul Fitri), tambahan jumlah harinya akan diperhitungkan cuti tahunan bersama (Pasal 11 Ayat (4) KKB).

viii. Libur karena peristiwa khusus

Pekerja berhak atas upah, meskipun pekerja tidak masuk kerja untuk keperluan (Pasal 13 Ayat (1) KKB) :

- pekerja itu sendiri kawin, dibayar untuk selama tiga hari;
- mengawinkan anaknya, dibayar untuk selama dua hari;
- anggota keluarga meninggal dunia yaitu istri/suami/anak pekerja, dibayar untuk selama tiga hari;
- anggota keluarga meninggal dunia yaitu orang tua/mertua pekerja, dibayar untuk selama dua hari;
- kelahiran anak pekerja, dibayar untuk selama satu hari;

- anggota keluarga meninggal dunia yaitu kakak atau adik, dibayar selama satu hari;
- menyunatkan anak, dibayar untuk selama satu hari;
- membaptiskan anak, dibayar untuk selama satu hari.

Pada saat pekerja meninggalkan pekerjaan, untuk keperluan seperti yang disebut di atas, pekerja harus memperoleh ijin dari perusahaan (Pasal 13 Ayat (2) KKB).

ix. Cuti hamil dan haid

Pekerja yang telah kawin sah dan telah didaftarkan pada Departemen Personalia, mendapat cuti hamil 1 1/2 bulan sebelum melahirkan dan 1 1/2 bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandungan, sesuai dengan surat keterangan dokter yang merawatnya. Dokter yang merawat kehamilan dan keguguran tersebut adalah dokter perusahaan atau dokter di luar perusahaan yang disahkan oleh dokter perusahaan (Pasal 14 Ayat (1) KKB).

Dalam prakteknya, jika pekerja mengalami gugur kandungan, pekerja hanya diberi cuti sakit oleh dokter perusahaan.

Selain cuti hamil, jika karyawati sedang haid, perusahaan juga akan memberikan cuti haid dengan mendapatkan upah dengan mengajukan surat pemberitahuan yang disahkan oleh dokter perusahaan (pasal 14 Ayat (2) KKB).

Menurut Manajemen, cuti haid diberikan hanya satu

hari dan harus dengan surat keterangan dokter. Hal ini dimaksudkan untuk membatasi permintaan cuti haid bagi karyawan yang sedang haid. Kebijakan ini didasari oleh pemahaman, bahwa dewasa ini, rasa sakit karena haid sudah dapat diatasi dengan obat-obatan untuk mengatasi rasa sakit haid (Wawancara, 16 April 1997).

x. Cuti tahunan

Cuti tahunan dengan upah diatur di dalam Pasal 15 KKB. Setiap pekerja berhak atas cuti tahunan maksimum 12 hari setelah yang bersangkutan menjalani pekerjaannya selama 12 bulan terus-menerus. Lamanya cuti tahunan akan diperhitungkan atas dasar satu hari cuti setiap 23 hari hadir kerja. Permintaan cuti harus diajukan secara tertulis dengan mengisi surat cuti yang dapat diambil di Departemen Personalia, 7 hari sebelum tanggal dimulainya cuti. Kepala Bagian masing-masing berhak menerima atau menunda waktu dan hari pelaksanaan cuti tersebut tergantung dari keadaan di tempat kerja masing-masing dengan mengingat kepentingan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan lima pekerja yang saat itu sedang istirahat, diperoleh informasi bahwa selama ini perusahaan hanya memberikan cuti tahunan paling lama 3 hari (Wawancara, 22 Oktober 1997).

xi. Cuti sakit

Jika menurut keterangan dokter umum yang disahkan oleh dokter perusahaan pekerja sakit, maka perusahaan berhak memeriksa untuk mengambil langkah-langkah menurut Peraturan Pemerintah yang berlaku (Pasal 16 KKB). Selanjutnya Pasal 17 Ayat (1) KKB mengatur tentang Upah Selama Sakit, dijelaskan bahwa pekerja yang sakit akan diberi upah sebagai berikut :

- untuk 3 bulan pertama, dibayar 100% dari upah;
- untuk 3 bulan kedua, dibayar 75 % dari upah;
- untuk 3 bulan ketiga, dibayar 50 % dari upah;
- untuk 3 bulan keempat, dibayar 25 % dari upah.

Menurut keterangan Manajemen, ketentuan ini dalam kenyataannya tidak dilaksanakan. Alasannya adalah mustahil bagi pengusaha untuk membayar pekerja yang tidak bekerja dalam waktu yang lama. Waktu toleransi yang disediakan perusahaan untuk pekerja yang sakit, paling lama satu bulan. Lebih dari satu bulan, pekerja dianjurkan untuk mengundurkan diri (Wawancara, 4 Nopember 1997).

xii. Upah pada waktu tidak ada pekerjaan

Pasal 18 Ayat (1) KKB menentukan, bahwa jika suatu saat tidak ada pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja, maka pekerja tersebut harus bersedia mengerjakan pekerjaan lain sesuai dengan perintah atasannya dengan upah sebagaimana biasa. Sedangkan

ayat berikutnya, menyatakan bahwa jika perusahaan dalam keadaan yang tidak dapat dielakkan (kerusakan mesin, gangguan listrik, tidak ada bahan baku atau bahan baku datangnya terlambat, pasaran lesu), maka perusahaan memberi uang tunggu sebesar 50% dari upah yang biasa diterima. Selanjutnya pada Ayat (3), apabila terjadi keadaan *force majeure* (pergolakan, kebakaran, gempa bumi, banjir, angin ribut, dan lain-lain) yang menyebabkan kerusakan besar pada pabrik, maka perusahaan dibebaskan dari pembayaran upah kepada pekerja setelah bermusyawarah dengan UK-STSK SPSI.

2. Upah dan Kesejahteraan Pekerja Setelah Pemogokan

a. Pemogokan I

Empat kali wawancara selama bulan April, tepatnya pada tanggal 13, 16, 23, 27, Manajemen yang diwawancarai menyatakan keprihatinannya terhadap kondisi pekerja. Manajemen merasa tertekan dengan kebijakan-kebijakan dari perusahaan mengenai upah dan kesejahteraan pekerja. Menurut penjelasan dari Manajemen saat diwawancarai, kondisi ini sudah beberapa kali disampaikan kepada atasan dan rekan-rekan sejawat, tetapi tidak ditanggapi. Gejolak-gejolak ketidakpuasan pekerja tampak, pada saat Staf Personalia mengomunikasikan kebijakan-kebijakan perusahaan yang menyangkut upah dan kesejahteraan sehubungan dengan penyesuaian UMR 1997. Menurut penuturan Manajemen yang diwawancarai, dibandingkan dengan upah pada tahun 1996, penye-

suaian upah menurut UMR 1997 memberikan keleluasaan kepada pengusaha, untuk memasukkan fasilitas makan dan asrama yang sebelumnya gratis diberikan kepada pekerja ke dalam komponen tunjangan tetap gaji bulanan.

Ketentuan UMR 1997 menyatakan bahwa *UMR adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap di wilayah tertentu dalam satu propinsi* (Pasal 1 Bagian a Permennaker No. PER-03/MEN/1997). Berdasar ketentuan ini, maka fasilitas makan dan asrama yang semula gratis, dimasukkan ke dalam komponen tunjangan tetap. Tunjangan tetap kemudian ditambah dengan uang transportasi. Kebijakan PT Bitratex ini, membuat para pekerja tidak puas.

"Ada pertentangan batin antara membela kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja, hati saya menangis, mereka bangsa saya", demikian ungkapan suara hati Manajemen saat diwawancarai. Karena di sisi lain, Manajemen ini selalu menyaksikan kerja keras, kelelahan dan kesederhanaan para pekerja pada saat mereka bekerja di pabrik. Menurut pengamatan penulis pada saat pekerja keluar dari pabrik untuk pergantian shift siang, penampilan mereka tampak layu dan kuyu. Berbaju seragam agak lusuh, kebanyakan bersandal jepit. Tanpa rias bagi pekerja wanita. Bekal makanan yang dibawa, cukup pecel dan gorengan (Pengamatan 16 April 1997). Kenyataan seperti ini yang mendasari dugaan Manajemen yang diwawancarai, bahwa pada suatu saat akan terjadi letusan ketidakpuasan pekerja. "Ini bahaya", kata Manajemen.

Pada tanggal 7 dan 9 Mei 1997, pekerja PT Bitratex mogok kerja. Mereka menggelar spanduk bertuliskan "Unjuk Gigi Kami", "Gaji Terlalu Minim Tidak Sesuai UMR", "Overtime Tidak

Dibayar", "Anak Lajo Potong Uang Asrama", "Bolos Sekali Potong Dua Kali", "ISO 9000, Mana Janjimu", "Copot SPSI dan Bitratex Kere". Aksi protes berlangsung tertib, sejumlah petugas turut memantau. "Saya kerja sembilan tahun, tapi sebulan menerima Rp 94 ribu. Gaji memang sesuai UMR yaitu Rp 113 ribu, namun dipotong berbagai tunjangan. Padahal tunjangan seharusnya diberikan di luar gaji pokok", kata seorang pekerja wanita yang namanya tidak mau ditulis (Suara Merdeka, 9 Mei 1997).

Ketika diajak berdialog dengan cara mengirimkan perwakilan, mereka menolak dengan alasan sistem perwakilan hanya akan merugikan mereka karena pekerja yang akan mewakili akan diintimidasi. Sehingga mereka hanya mengajukan tuntutan secara tertulis yang kemudian disampaikan ke pihak manajemen. Kakandepnaker Semarang Bambang Hudi, SH dan Ketua DPC SPSI Kodya Semarang HKM Umar, ikut turun tangan dalam menangani aksi tersebut. Keduanya berulang kali membujuk mereka agar mau mengirimkan wakilnya untuk berdialog, namun para pekerja tetap menolak ajakan itu.

Setelah beberapa kali diadakan pembicaraan antara pihak Depnaker Kodya Semarang, DPC SPSI Kodya Semarang, DPD APINDO, PUK SPSI PT Bitratex Ind. Corp., Manajemen PT Bitratex Ind. Corp., Camat Pedurungan dan Lurah Plamongansari, Aparat Keamanan, maka pada tanggal 7 Mei 1997 disepakati bersama :

1. Terhadap tuntutan pelaksanaan UMR 1997 telah disepakati untuk dijalankan per 1 April 1997 (Upah Minimum Rp 113.000,-).
2. Perusahaan memberikan makan pada jam kerja secara gratis.
3. Perhitungan lembur sesuai dengan ketentuan pemerintah.
4. Karyawan yang tinggal di asrama tidak dikenakan pemotongan upah.
5. Cuti tahunan dan cuti haid dilaksanakan sesuai dengan

- peraturan pemerintah.
6. Perusahaan akan mendirikan Mushola.
 7. Seluruh karyawan diliburkan satu hari yaitu pada tanggal 7 Mei 1997 dan masuk tanggal 08 Mei 1997 jam 06.00 WIB.
 8. Upah akan dibayarkan setiap 2(dua) Minggu.
 9. Apabila seorang karyawan tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari terhitung sejak tanggal 7 Mei 1997 sampai dengan tanggal 11 Mei 1997 kepadanya telah dinyatakan tidak memerlukan pekerjaan dan dianggap mengundurkan diri dari perusahaan.

Kesepakatan ini ditandatangani oleh Presiden Direktur PT Bitratex, Depnaker Kodya Semarang, Danramil, Polsek, Kecamatan, DPC SPSI, DPC Apindo, Kasospol, Kelurahan Plamongansari. Kesepakatan ini dibacakan sekitar pukul 10.30 oleh Kakandepnaker Bambang Hudi,SH di depan seluruh pengunjung rasa. Para pekerja tetap tidak puas dengan keputusan itu, karena mereka meminta tunjangan harus diberikan dalam bentuk uang di luar gaji pokok. Pembicaraan pun diadakan kembali namun menghasilkan keputusan yang sama. Keputusan dibacakan langsung oleh Presdir PT Bitratex Mr. Yashroop Mal Lodha. Setelah pemogokan I, Presdir Mr. Yashroop Mal Lodha diganti dengan Presdir baru, K.K. Agrawal (Wawancara, 4 Oktober 1997).

b. Pemogokan II

Pada tanggal 24 Oktober 1997, pekerja PT Bitratex kembali melakukan mogok kerja. Aksi protes dimulai setelah shalat Jumat, dimulai sekitar Pukul 13.00 dan berakhir Pukul 20.30. Dengan menggelar beberapa poster dan meneriakkan yel-yel, para karyawan menagih berbagai fasilitas yang pernah dijanjikan pihak perusahaan, antara lain kendaraan antar jemput bagi semua karyawan, peningkatan gizi makan, dan pembangunan musholla/

masjid. Para karyawan juga menuntut THR sebesar tiga kali gaji, pemberian libur selama satu minggu pada saat lebaran, meminta pihak perusahaan tidak melakukan PHK. Selain itu, pekerja mengharapkan bagian personalia mengurangi tekanan terhadap karyawan saat bekerja, memberikan kesempatan kepada karyawan pribumi dalam karier, serta menuntut penggantian pengurus SPSI dan koperasi (Suara Merdeka, 25 Oktober 1997).

Beberapa pekerja yang unjuk rasa, menggelar berbagai poster yang bertuliskan, antara lain, "Kami Muak Manajemen Baru", "Hentikan PHK secara Paksa", "Masjid Dibangun Mana Janjimu", serta "Tingkatkan Menu Makan, Kurangi Krupuk Kangkung dan Gereh Pethek". Beberapa poster juga mengecam Manajer Personalia Tata Kuncara dan sekaligus meminta pihak manajemen untuk menggantinya. "Sejak dia menjabat sebagai manajer personalia, urusan karyawan jadi nggak beres dan semrawut. Dia sering ngoyak-oyak karyawan, dan jika ada yang terlambat pasti ancamannya PHK", kata seorang karyawan. Para pekerja mengaku, sikap Manajer Personalia tersebut selama ini sangat mengganggu ketenangan kerja. Sebab, bagian personalia justru berkesan lebih sering melakukan penekanan dibanding mendorong semangat kerja pekerja. "Sebagai contoh, dulu setiap empat orang menjaga satu mesin, sekarang satu orang satu mesin. Maunya sih efisiensi kerja, tapi kalau fasilitas tidak meningkat, ya percuma. Kami kan bukan robot", keluh seorang pekerja bagian produksi.

Setelah pekerja dan pihak manajemen PT Bitratex berunding cukup alot, akhirnya pihak perusahaan mengabdikan sebagian tuntutan pekerjanya. Berdasarkan hasil perundingan antara PT Bitratex Ind. Corp., DPC SPSI Kodya Semarang, Depnaker Kodya Semarang, untuk menyelesaikan pemogokan, dicapai kesepakatan :

1. Bahwa PT Bitratex tidak ada rencana akan melakukan efisiensi dengan mengurangi karyawan.
2. Bahwa THR tetap diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Permennaker No. 04/MEN/1994).
3. Menu makanan yang diberikan kepada karyawan akan dilakukan pemeriksaan oleh Balai Hyperkes Kanwil Depnaker Prop. Jateng dan akan diumumkan.
4. Musholla akan segera diselesaikan paling lambat tanggal 8 Nopember 1997.
5. Hal-hal tuntutan lain akan dirundingkan kembali dengan unsur Tripartit mengenai :
 - Karyawan masa training akan dirumuskan kembali.
 - Reorganisasi PUK SPSI akan dilaksanakan pada tanggal 29 Oktober 1997.
 - Terhadap keluhan harga koperasi yang tinggi akan diadakan penelitian secara Tripartit.
 - Ketentuan libur Hari Raya akan dirundingkan kembali antara PUK SPSI dengan manajemen PT Bitratex.

Kesepakatan ini ditandatangani oleh Manajer Personalia PT Bitratex - Tata Kuncara; Kakandepnaker - Bambang Hudi, SH; Ketua DPC SPSI Kodya Semarang - Umar. Pada kesempatan lain Tata Kuncara pada saat ditanyai oleh wartawan, memberikan komentar: "Pada prinsipnya, semua tuntutan kami penuhi. Namun hal itu harus melalui proses terlebih dahulu. Tidak bisa sekaligus dilaksanakan". Dia menambahkan, hingga sekarang pembangunan mushola atau masjid yang dipersoalkan karyawan masih dalam proses. Perusahaan menginginkan terciptanya ketenangan kerja dan dengan demikian akan tercapai target sesuai dengan keinginan perusahaan (Suara Merdeka, 26 Oktober 1997). Sedangkan tuntutan pekerja untuk mengganti pengurus SPSI PT Bitratex, telah dilakukan oleh perusahaan. Menurut keterangan Pengurus UK-STSK SPSI PT Bitratex lama, pada tanggal 1 Nopember 1997, dipilih pengurus-pengurus baru, kecuali Bambang Setyobudi sebagai ketua lama, tetap menjadi ketua periode berikutnya (Wawancara, 24 Nopember 1997). Sedangkan penjelasan dari

Manajemen yang diwawancarai, formasi kepengurusan UK-STSK SPSI PT Bitratex yang sedemikian ini, tidak lepas dari rekayasa perusahaan untuk tetap membuat UK-STSK SPSI PT Bitratex dalam pengendaliannya . Jika pengurus UK-STSK SPSI PT Bitratex fokal, perusahaan akan repot (Wawancara, 9 Nopember 1997):

B. Efektivitas dari Penerapan Ketentuan-ketentuan tentang Upah dan Kesejahteraan Pekerja di PT Bitratex

Berdasarkan hasil penelitian, seperti yang telah diuraikan di depan, beberapa masalah yang dapat digarisbawahi oleh penulis adalah masalah normatif dan anormatif. Masalah normatif adalah masalah yang sudah ada norma-norma hukumnya sebagai dasar pengaturannya. Adapun masalah anormatif adalah masalah yang belum ada norma-norma hukumnya sebagai dasar pengaturannya. Sehingga dalam pelaksanaannya, diserahkan sepenuhnya pada kebijakan perusahaan. Masalah-masalah normatif, terdapat dua variasi penyebabnya. Pertama, masalah normatif timbul, karena ketentuan-ketentuan dalam KKB ataupun Perjanjian Bersama PT Bitratex tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan variasi kedua, masalah normatif muncul karena ketentuan-ketentuan yang ada di dalam KKB ataupun Perjanjian Bersama PT Bitratex sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi tidak dilaksanakan.

Masalah-masalah normatif, meliputi :

1. Ketentuan di dalam KKB atau Perjanjian Bersama PT Bitratex tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku :

- a. Upah Pokok;
 - b. Upah Lembur;
 - c. Libur Mingguan;
 - d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Ketentuan di dalam KKB PT Bitratex sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, tetapi tidak dilaksanakan :
- a. Cuti Sakit;
 - b. Cuti Hamil dan Cuti Haid.

Sedangkan masalah-masalah anormatif, meliputi :

1. Perumahan;
2. Makan;
3. Transpor;
4. Premi Hadir;
5. Premi Malam;
6. Pakaian Kerja.

Untuk mengevaluasi apakah ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja berlaku efektif di PT Bitratex atau tidak, yang dipakai acuan adalah masalah-masalah normatif yang ditemukan dalam penelitian. Tetapi, mengingat UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang akan mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 1998, masalah-masalah anormatif yang menyangkut kesejahteraan pekerja pun nantinya akan diatur lebih lanjut oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 116 dan 117), maka akan lebih lengkap jika masalah-masalah anormatif dievaluasi pula.

1. Masalah-masalah normatif

- a. Ketentuan dalam KKB atau Perjanjian Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

i. Upah Pokok

Di dalam perundang-undangan yang berlaku, ketentuan besarnya upah pokok tidak disebutkan. Upah pokok hanya merupakan bagian dari Upah Minimum Regional (UMR). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-03/MEN/1997, Pasal 1 Sub a, dinyatakan bahwa, UMR adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap di wilayah tertentu dalam satu propinsi. Kemudian ketentuan Pasal 9 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997, yang berbunyi : "Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah yang harus diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar UMR bulanan". Jika dua ketentuan ini dihubungkan, maka dapat diambil kesimpulan, bahwa pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan berhak menerima upah bulanan serendah-rendahnya sebesar UMR. Sedangkan UMR meliputi upah pokok dan tunjangan tetap. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-06/MEN/1997, UMR bulanan untuk Jawa Tengah adalah sebesar Rp 113.000,-.

Berdasarkan hasil penelitian, masalah yang muncul adalah pemberian upah bulanan kepada pekerja yang masih

dalam masa pelatihan (*training*) tidak sesuai dengan ketentuan UMR. Hal ini terkait dengan besarnya upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Besarnya tunjangan tetap, seperti yang diatur di dalam Perjanjian Bersama Pasal 3 adalah Rp 26.500. Tunjangan tetap tersebut, meliputi tunjangan perumahan, transpor dan makan. Selanjutnya besarnya upah pokok untuk pekerja yang masih dalam masa pelatihan, menurut Perjanjian Bersama Pasal 5 Ayat (1) dan Pasal 6 tentang Karyawan /Karyawati dalam Masa Pelatihan, yang berpendidikan :

1. SD/SMP sebesar Rp 69.200,-
2. SLTA sebesar Rp 77.850,-
3. STM sebesar Rp 86.500,-.

Berdasarkan besarnya upah pokok tersebut, maka UMR bulanan (upah pokok + tunjangan tetap) yang diterima pekerja, yang berpendidikan :

1. SD/SMP sebesar Rp 95.700,-
2. SLTA sebesar Rp 104.350,-
3. STM sebesar Rp 113.000,-.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-06/MEN/1997, maka besarnya upah bulanan yang diterima oleh pekerja yang berpendidikan SD/SMP dan SLTA, kurang dari ketentuan UMR bulanan Jawa Tengah.

Tidak dipenuhinya ketentuan UMR bulanan Jawa Tengah untuk pekerja lulusan SD/SMP dan SLTA oleh PT Bitratex, menyebabkan Pasal 9 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-06/MEN/1997 tidak efektif. Oleh karena

ketentuan-ketentuan tersebut tidak dipenuhi, maka tujuan dari pembentuk undang-undang tentang penentuan UMR sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan amanat GBHN 1993 dalam meningkatkan taraf hidup pekerja dan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja, tanpa mengabaikan kepentingan perusahaan dan perekonomian pada umumnya, menjadi terganggu.

Menurut penelitian Bank Dunia, seperti yang dikutip oleh Dirjen Pembinaan dan Pengawasan, Drs. Soewarto, selama dua dasa warsa sejak tahun 70-an, praktis tidak terjadi kenaikan secara riil upah pekerja. Selama 25 tahun upah pekerja tidak mengalami kenaikan atau dengan kurve datar (*flat*). Sejak tahun 1990 sampai 1993 baru terjadi peningkatan. Walaupun secara riil, peningkatan tidak cukup tinggi. Kenaikan baru cukup berarti sejak tahun 1993 dengan upah minimum harus mencapai Kebutuhan Fisik Minimum pada tanggal 1 April 1995. Angka perkembangan UMR rata-rata nasional dibandingkan dengan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) dan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) sebagaimana tabel berikut :

Tahun	UMR (Rp)	KFM (Rp)	KHM (Rp)	% KFM	% KHM
1988	1.119	69.984	-	47	-
1989	1.134	74.366	-	44	-
1990	1.481	76.300	-	58	-
1991	1.820	82.423	-	66	-
1992	2.033	88.973	-	69	-
1993	2.393	94.071	-	77	-
1994	3.129	96.975	-	97	-
1995	3.682	104.280	121.799	108	90,7
1996	4.074	-	132.160	-	92,49

Dan untuk tahun 1997, menurut keterangan Menteri Tenaga Kerja Abdul Latif, perkembangan UMR sudah mencapai 95,32 % KHM (Kompas, 23 Januari 1997). Diharapkan pada akhir Pelita VI, yaitu pada 1 April 1997, UMR sama dengan KHM. Setelah UMR sama dengan KHM, pada tahun berikutnya, UMR diupayakan sesuai inflasi. Dan seterusnya, UMR diupayakan di atas inflasi. Dalam keadaan ini, penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dapat diwujudkan.

Berdasarkan penjelasan tentang perkembangan UMR, dapat dilihat bahwa UMR 1997 belum sepenuhnya menjamin upah dan kesejahteraan pekerja. Penghasilan yang layak bagi kemanusiaan belum dapat diwujudkan. Dalam kondisi penghasilan yang layak bagi kemanusiaan belum dapat diwujudkan, pengusaha PT Bitratex masih melakukan penyimpangan terhadap ketentuan UMR bagi pekerja training lulusan SD/SMP dan SLTA. Jadi, penghasilan yang layak bagi kemanusiaan masih jauh dari apa yang diharapkan oleh Pembuat Undang-undang.

Pada tanggal 7 dan 9 Mei 1997, di PT Bitratex terjadi pemogokan kerja. Salah satu tuntutan pekerja adalah tentang UMR. Meskipun semula tuntutan pekerja tentang UMR agak berbeda dengan isi ketentuan tentang UMR, tetapi akhirnya penyelewengan ketentuan UMR 1997 oleh PT Bitratex kepada pekerja training lulusan SD/SMP dan SLTA dibenahi kembali sesuai dengan ketentuan seharusnya. Menurut pemahaman pekerja, UMR 1997 sebesar Rp 113.000,- adalah gaji bersih yang diterima pekerja, tanpa potongan. Padahal menurut ketentuan, UMR meliputi

efektif. Isi ketentuan dipenuhi, demikian pula maksud pembentuk Undang-undang pun dipenuhi.

ii. Upah Lembur

Amar Kelima Sub a dari Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/1984, menentukan bahwa, upah lembur sejam bagi pekerja bulanan : 1/173 upah sebulan. Kalau ketentuan ini dibandingkan dengan Pasal 8 Ayat (1) Perjanjian Bersama, yang berbunyi : "Bahwa upah perjam kerja lembur (*over time*) diperhitungkan dari upah pokok dikalikan 1/173 (satu per seratus tujuh puluh tiga)", maka dapat dilihat adanya penyimpangan. Penyimpangan yang dilakukan oleh PT Bitratex yaitu pada perhitungan upah lembur. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/1984, upah lembur sejam 1/173 upah sebulan, sedangkan menurut Pasal 8 Ayat (1) Perjanjian Bersama, upah lembur sejam 1/173 upah pokok. Dengan tidak dipenuhinya ketentuan tentang upah lembur oleh PT Bitratex, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/1984 menjadi tidak efektif. Selain isi ketentuan tidak dipenuhi, maksud pembentuk peraturan ini, yaitu untuk menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam menetapkan upah lembur, juga tidak dipenuhi. Demikian pula, tujuan secara umum pembentuk undang-undang tentang upah dan kesejahteraan untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan menjadi terganggu.

Pada saat Pemogokan I, salah satu spanduk yang digelar

bertuliskan "Over time Tidak Dibayar". Seperti halnya terhadap tuntutan tentang UMR, tuntutan pekerja terhadap upah jam lembur pun tidak terfokus pada masalah yang sesungguhnya. Tetapi nampaknya unjuk rasa pekerja, cukup mendesak pengusaha untuk memperbaiki kebijakan-kebijakan perusahaan yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Tentang upah lembur yang tidak dibayar sebagaimana mestinya, setelah Pemogokan I, dikeluarkan kebijakan *perhitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan pemerintah* (kesepakatan bersama antara SPSI, Apindo, Depnaker, Camat, Aparat Keamanan butir 3). Ini berarti, setelah Pemogokan I, ketentuan tentang upah lembur menjadi efektif.

iii. Libur Mingguan

Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1961 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 106 mengenai Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor, menyatakan, tidak boleh ada pengurangan upah terhadap orang-orang yang diliputi Konvensi, sebagai akibat pelaksanaan yang diambil sesuai dengan Konvensi tersebut. Artinya, orang-orang yang dipekerjakan di perusahaan, lembaga atau kantor tata usaha, baik milik Pemerintah maupun swasta, berhak atas istirahat mingguan dengan upah.

Menurut Pasal 11 Ayat (1) KKB, setiap karyawan/karyawati berhak atas satu hari libur sesudah enam hari kerja dalam seminggu dengan upah. Tetapi, dalam penja-

baran peraturan selanjutnya, yaitu dalam Perjanjian Bersama, Pasal 11 tentang Mangkir Ayat (2) Sub b : "Apabila hari mangkir tersebut berurutan sebelum atau sesudah hari liburnya (*off*), maka hari libur (*off*) tidak dibayarkan". Jika ketentuan ini dibandingkan dengan Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1961, maka dapat dilihat adanya penyimpangan oleh PT Bitratex. Penyimpangan oleh PT Bitratex terhadap Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1961, mengakibatkan tujuan dari pembentuk undang-undang tidak terwujud. Yaitu, mendukung setiap usaha Organisasi Perburuhan Internasional untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, mengingat Indonesia telah menjadi anggotanya.

Setelah Pemogokan I, ketentuan Pasal 11 Ayat (2) Sub b Perjanjian Bersama ditiadakan. Sehingga, meskipun hari mangkir berurutan sebelum atau sesudah hari libur, upah hari libur tetap dibayarkan kepada pekerja oleh perusahaan.

iv. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Pasal 3 Ayat (1) UU NO. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ditentukan : "Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja". Ketentuan setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, mempunyai pengertian, bahwa setiap pekerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja, tidak dibedakan apakah pekerja masih dalam masa pelatihan ataukah tidak, berhak atas jaminan sosial

tenaga kerja. Jaminan sosial ini meliputi : Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Jika ketentuan ini, dibandingkan dengan isi Pasal 19 Ayat (1) KKB, maka dapat dilihat, pengaturan Pasal 19 Ayat (1) KKB menyimpang dari Pasal 3 Ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992. Pasal 19 Ayat (1) KKB menentukan, karyawan yang diasuransikan di PT Jamsostek adalah karyawan yang telah melampaui masa pelatihan. Sedangkan di dalam Pasal 3 Ayat (3) KKB diatur, jika karyawan training tertimpa kecelakaan kerja, maka yang menjadi penanggung jawabnya adalah perusahaan.

Penyimpangan pengaturan jaminan sosial tenaga kerja dalam KKB untuk karyawan training, menurut penjelasan seorang Manajemen, karena perusahaan tidak mau merugi. Kerugian yang dimaksud di sini adalah pengeluaran perusahaan untuk membayar premi asuransi karyawan training. Hal ini mengingat pekerja yang keluar pada saat masih dalam masa pelatihan cukup tinggi. Alasan ini yang dipakai Manajemen, untuk tidak mengasuransikan pekerja training dan ternyata disetujui oleh PT Jamsostek (Wawancara, 4 Nopember 1997).

Dilihat dari sisi efektivitas hukum, maka ketentuan Pasal 3 Ayat (2) UU No. 3 Tahun 1992, tidak sepenuhnya efektif. Alasannya adalah, pekerja training hanya dapat menikmati Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pekerja training tidak dapat menikmati Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian yang diselenggarakan oleh PT

Jamsostek. Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada pekerja, tidak hanya pada saat pekerja telah mencapai usia 55 tahun. Tetapi, juga pada saat pekerja mengalami cacat total selamanya (Pasal 24 Ayat (2) PP No. 14 Tahun 1993). Jika dilihat dari besarnya iuran, maka iuran jaminan sosial yang harus dibayar oleh PT Bitratex (tidak termasuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan) sebesar Rp 5.469,2,- ($4,84 \% \times \text{Rp } 113.000$). Nilai uang sebesar Rp 5.469,2,- tidak terlalu besar, dibandingkan dengan kepentingan kemanusiaan dan kepentingan kelangsungan bisnis perusahaan di masa-masa mendatang.

Sedangkan mengenai Jaminan Kematian, menurut Pasal 22 Ayat (1) PP No. 14 Tahun 1993, Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda, atau anak, atau kepada keturunan sedarah menurut garis lurus ke atas atau ke bawah, atau kepada pihak yang ditunjuk oleh pekerja dalam wasiatnya, meliputi santunan kematian dan biaya pemakaman sebesar Rp 1.200.000,-. Jaminan Kematian ini jauh lebih besar dibandingkan sumbangan kematian yang diberikan oleh perusahaan, yaitu sebesar Rp 100.000,-. Dilihat dari sisi kepentingan pekerja secara menyeluruh, tujuan pembentuk undang-undang belum dapat dilaksanakan secara penuh. Yaitu upaya meningkatkan perlindungan pekerja terhadap semakin tingginya risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja.

b. Ketentuan dalam KKB sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tetapi tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya

i. Cuti Sakit

Ketentuan KKB tentang Upah Selama Sakit sama seperti yang diatur di dalam PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Tetapi ternyata dalam prakteknya, ketentuan tentang upah selama sakit tidak dilaksanakan sepenuhnya. Menurut ketentuan, jika sesudah dua belas bulan berturut-turut ternyata pekerja belum dapat kerja kembali, maka pekerja akan diberhentikan oleh perusahaan. Dalam kenyataannya, paling lama satu bulan, jika pekerja sakit dan belum dapat bekerja kembali, pekerja yang bersangkutan diminta untuk mengundurkan diri. Tindakan seperti ini, dari sisi pengusaha dapat dipahami. Tetapi dari sisi pekerja, nilai kemanusiaan dan ketenangan kerja menjadi terabaikan. Dalam kerangka tanggung jawab sosial PT Bitratex kepada pekerja, tindakan pengusaha hanya mempertimbangkan kepentingan bisnis jangka pendek. Tindakan perusahaan meminta pekerja mengundurkan diri, bertentangan dengan ketentuan seharusnya. Selain itu, tujuan pembentuk undang-undang untuk melindungi upah pekerja selama sakit, tidak terwujud.

Ketidakefektifan ketentuan tentang upah selama sakit, sampai saat ini masih berlangsung.

- ii. *Cuti Hamil dan Cuti Haid*

Cuti hamil termasuk pula cuti gugur kandungan. Setelah pekerja mengajukan permohonan cuti, perusahaan harus memberi cuti selama satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan atau gugur kandungan (Pasal 13 Ayat (2) UU No. 12 Tahun 1948). Di dalam KKB pun diatur hal yang sama. Tetapi dalam prakteknya, perusahaan tidak memberi cuti gugur kandungan sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-undang dan KKB, yaitu selama 1 1/2 bulan.

Jika pekerja mengalami gugur kandungan, maka perusahaan hanya memberikan cuti sakit, setelah pekerja menunjukkan surat keterangan dokter. Sampai sekarang, perusahaan tidak memberi cuti gugur kandungan kepada pekerja. Sehingga ketentuan cuti gugur kandungan di PT Bitratex tidak efektif.

Sedangkan cuti haid, menurut Pasal 13 Ayat (1) UU No. 12 Tahun 1948, diberikan oleh perusahaan pada hari pertama dan kedua waktu haid. Di dalam KKB, hanya diatur pemberian cuti haid dengan upah. Sedangkan, lamanya waktu cuti haid, tidak diatur.

Dalam praktek, cuti haid hanya diberikan perusahaan kepada pekerja selama satu hari saja. Tetapi, setelah Pemogokan I, cuti haid diberikan perusahaan kepada pekerja, pada hari pertama dan kedua waktu haid.

2. Masalah-masalah anormatif

Masalah-masalah anormatif yang akan dianalisis, seperti yang telah dikemukakan di depan, meliputi : perumahan, makan, transportasi, premi hadir, premi malam, dan pakaian kerja. Seperti telah dijelaskan di muka, bahwa kehendak perusahaan membuat asrama bagi karyawan salah satunya adalah agar pada setiap saat jika perusahaan membutuhkan tenaga untuk lembur, selalu tersedia. Hal ini nampak pada surat pernyataan tinggal di asrama, yang harus ditandatangani oleh karyawan yang akan tinggal di asrama : "Bersedia untuk melaksanakan lembur (*over time*) yang diinstruksikan oleh Supervisor/Atasannya". Kenyataan dari pernyataan ini diakui pula oleh Manajemen dalam wawancara. Pengusaha telah mengeksploitasi tenaga pekerja yang tinggal di asrama. Eksploitasi tenaga pekerja yang tinggal di asrama terjadi karena belum ada ketentuan yang berlaku yang membatasi jumlah jam lembur oleh pekerja. Lahirnya UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang mulai berlaku 1 Oktober 1998 perlu disyukuri, karena antisipasi terhadap eksploitasi tenaga pekerja telah mendapatkan penanganan dari Pemerintah. Hal ini terlihat dalam Pasal 100 Ayat (3) UU ini yang mengatur waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak :

- a. 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
- b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari waktu kerja siang hari untuk melakukan pekerjaan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan; atau
- c. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari waktu kerja malam hari untuk melakukan pekerjaan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan.

Menurut Pasal 16 UU No. 1 Tahun 1951, syarat-syarat kesehatan dan kebersihan tempat kerja dan perumahan buruh akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Jika di masa mendatang dapat dibuat Peraturan Pemerintah yang dimaksud, akan lebih tegas jika ketentuan pasal 100 Ayat (3) UU No. 25 tahun 1997 dicantumkan di dalamnya. Kemung

Kemungkinan lainnya, sesuai dengan Pasal 116 Ayat (3) UU No. 25 Tahun 1997, dengan memperhatikan kemampuan perusahaan, Pemerintah dapat mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Ketentuan ini akan diatur lebih lanjut oleh Menteri Tenaga Kerja. Oleh sebab itu, bila pada suatu saat fasilitas perumahan diwajibkan oleh Pemerintah, maka Pasal 100 Ayat (2) UU NO. 25 Tahun 1997 lebih tegas dieksplisitkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja.

Berikutnya, masalah makan. Pekerja menganggap menu makan kurang memenuhi standar gizi. Hal ini terjadi karena harga menu masih terlalu rendah. Sebetulnya untuk kelas pekerja di Semarang pinggiran waktu itu, nilai uang Rp 400,- untuk makan masih bisa diusahakan mendapatkan menu yang sederhana. Hal ini terlihat, pada saat penulis membeli pecel satu piring dengan dua gorengan mendoan dan tahu masih seharga Rp 250,-. Penulis menduga, kemungkinan terjadi "rekayasa" antara pemborong makanan dengan orang-orang tertentu dari manajemen. Rekayasa itu adalah berupa bagi hasil antara pemborong makanan dan pihak manajemen yang diajak berkolusi. Kemungkinan tersebut diperkuat oleh pengalaman seorang Manajemen. Pada saat itu, Manajemen ditawarkan bagi hasil oleh pemborong makanan. Tetapi

Manajemen ini menolak untuk bekerjasama bagi hasil dengan pemborong makanan.

Kolusi semacam ini, nampaknya sudah semakin menggejala di perusahaan lain, seperti di sebuah perusahaan dengan 400 pekerja di Jakarta. Seorang pemborong makanan, berusaha untuk memborong makanan di perusahaan tersebut. Agar pemborong makanan tersebut dapat mensuplai makanan di perusahaan itu, ia harus berani membayar Rp 100,- setiap porsi kepada bagian personalia yang menanganinya. Itu artinya, bagian yang tinggal duduk saja, tidak meracik makanan bisa mengantongi Rp 40.000,- setiap bulannya (Suara Merdeka, 13 Januari 1997).

Selanjutnya mengenai transportasi. Setelah Pemogokan I, ketentuan Pasal 3 tentang Tunjangan Tetap dihapuskan. Dengan demikian, tunjangan transpor yang semula ditentukan sebesar Rp 5.500,-, ditiadakan. Berbeda dengan tunjangan tetap lainnya (perumahan dan makan) yang kemudian diberikan secara cuma-cuma oleh perusahaan, kompensasi terhadap tunjangan transportasi, belum mendapat penyelesaian setelah Pemogokan I. Selama ini fasilitas antar jemput hanya berlaku terhadap shift malam. Pada Pemogokan II, pekerja melanjutkan tuntutan mereka terhadap perusahaan atas tersedianya kendaraan antar jemput. Tetapi tuntutan terhadap kendaraan antar jemput, belum mendapat penyelesaian pula pada Pemogokan II. Dikuatirkan, jika perusahaan kurang tanggap pada kebutuhan pekerja, akan meletus pemogokan kembali, menuntut hal yang sama yang belum memperoleh tanggapan yang positif dari perusahaan.

Kemudian tentang masalah premi hadir dan premi malam. Perbedaan yang mencolok dalam premi hadir dan premi malam, dapat dilihat pada satu bulan hadir penuh dan satu bulan absen satu kali. Pada premi hadir, bagi pekerja yang selama satu bulan hadir penuh mendapatkan premi Rp 10.000,-. Tetapi, bagi pekerja yang absen satu kali hanya mendapatkan premi Rp 5.000,-. Perbedaan mencolok lagi, terlihat pada jumlah premi malam dengan satu bulan hadir penuh dan absen sekali, yaitu Rp 15.000 dan Rp 5.000,-. Perbedaan yang mencolok kepada pekerja yang hadir penuh dan absen sekali dalam sebulan, memberi kesan agak kurang adil, karena tidak sebanding. Masalah anormatif lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah pakaian kerja. Bahan pakaian yang diberikan pekerja, bukanlah bahan yang dapat menyerap keringat. Akibatnya, pemakai akan merasakan kegerahan, apalagi pada saat musim panas. Hal ini akan mempengaruhi ketenangan bekerja bagi pekerja. Jika ketenangan bekerja terganggu, maka produktivitas pekerja juga akan terpengaruh.

C. Kendala-kendala Penerapan Ketentuan-ketentuan tentang Upah dan Kesejahteraan Pekerja di PT Bitratex

Seperti telah dikemukakan pada Bab I Bagian Metode Penelitian, bahwa kendala-kendala efektifitas hukum, yang akan diamati meliputi kendala-kendala yang bersifat yuridis, ekonomis dan sosial budaya. Kendala yuridis meliputi konseptual dan teknis. Kendala ekonomis, yang akan diamati adalah aspek laba. Sedangkan kendala sosial budaya mencakup sosial budaya pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Berdasarkan uraian tentang efektivitas dari penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex, maka ketentuan-ketentuan yang tidak efektif dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- ketentuan-ketentuan yang efektif setelah Pemogokan I, yaitu ketentuan tentang: UMR untuk pekerja training lulusan SD/SLTP dan SMA, upah kerja lembur, upah menjalkan waktu istirahat kerja; *cuti 12*
- ketentuan-ketentuan yang tidak efektif sampai saat ini, yaitu ketentuan tentang: jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja training, cuti gugur kandungan, upah tidak masuk kerja karena sakit.

a. Kendala-kendala Yuridis

Masalah-masalah normatif yang muncul, yang mengakibatkan beberapa ketentuan tidak efektif, perlu dianalisis mengenai sebab-sebab ketidakefektifannya. Kendala-kendala yuridis yang dikemukakan terlebih dahulu adalah kendala yuridis yang bersifat konseptual. Artinya, yang diamati adalah isi dan pemahaman pengusaha terhadap ketentuan yang bersangkutan. Selanjutnya akan dibahas kendala yuridis yang bersifat teknis.

Melihat isi dari Permennaker No. PER-03/MEN/1997, maka pelanggaran terhadap upah karyawan training lulusan SD/SMP dan SLTA di bawah ketentuan UMR 1997, disebabkan karena adanya kelonggaran-kelonggaran hukum dalam Permennaker tersebut. Kelonggaran hukum yang dimaksud di sini ialah pengertian pekerja dalam masa training dan masa percobaan yang tidak

diatur secara tegas oleh perundang-undangan. Dalam prakteknya pengusaha PT Bitratex membiaskan pengertian keduanya. Kelonggaran hukum yang lainnya yang menyangkut UMR adalah pengertian UMR 1997 yang dimanfaatkan oleh pengusaha PT Bitratex untuk meligitimasi kebijakan upah minimum kepada pekerja.

Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 menentukan bahwa, pengusaha harus memberikan upah kepada pekerja dalam masa percobaan serendah-rendahnya sebesar UMR bulanan (Rp 113.000,-). Dalam kenyataannya, dalam Surat Kesepakatan Bersama PT Bitratex menentukan, bahwa calon karyawan harus sanggup dan bersedia menjalani masa training selama tiga bulan, dengan upah 80 % dari upah satu hari kerja menurut UMR.

Dilihat dari terminologi kata yang digunakan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 dan Surat Kesepakatan Bersama, terdapat dua frasa kata yang digunakan berbeda. Dua frasa kata itu adalah pekerja dalam masa percobaan dan pekerja dalam masa training/pelatihan. Pasal 1 Bab I Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 tentang Pengertian, pendefinisian pekerja dalam masa percobaan tidak ada.

Berdasarkan surat dari Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, atas nama Menteri Tenaga Kerja, tanggal 23 Mei 1990, pengertian pekerja dalam masa percobaan dengan pekerja dalam masa pelatihan dibedakan. Tetapi, penjabaran dari pekerja dalam masa percobaan tidak ada. Sedangkan yang dimaksud dengan karyawan dalam masa pelatihan ialah karyawan yang mengikuti latihan, yang mana latihan itu diadakan secara tersendiri, tidak dalam proses produksi yang

artinya hasil produksi latihan (*training*) tidak dianggap sebagai hasil produksi biasa dan tidak dijual bersama-sama dengan produksi biasa. Apabila latihan (*training*) dalam proses produksi (*Under Job Training*) dan hasil produksi, hasil produksi karyawan yang sedang dilatih dipersamakan dengan hasil produksi biasa, maka bagi karyawan tersebut berlaku ketentuan upah minimum.

Dalam kenyataannya, PT Bitratex dalam memperlakukan pekerja dalam masa pelatihan, hasil produksi mereka dipersamakan dengan hasil produksi biasa. Pekerja dalam masa pelatihan memang dibekali materi-materi tertentu dalam suatu tatap muka, tetapi selebihnya, mereka diterjunkan dalam proses produksi bersama-sama dengan pekerja lama (Wawancara, 18 April 1997). Jadi, pada dasarnya ketentuan pemberian UMR 1997 kepada pekerja dalam masa percobaan, tidak berbeda dengan pekerja dalam masa pelatihan dalam proses produksi.

Secara konseptual, pengusaha PT Bitratex tidak kesulitan memahami perbedaan pengertian pekerja dalam masa pelatihan tidak dalam proses produksi dan dalam proses produksi. Tetapi oleh karena dua perbedaan pengertian pekerja dalam masa pelatihan tidak diatur di dalam Permenaker No. PER-03/MEN/1997, maka PT Bitratex memilih untuk memanfaatkan kelonggaran hukum yang ada.

Kelonggaran hukum yang kedua yang menyangkut UMR adalah pendefinisian tentang UMR. Menurut Permennaker No. PER-03/MEN/1997, yang dimaksud dengan UMR adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap di wilayah tertentu dalam satu propinsi. Seperti diketahui, pada tahun 1996, PT Bitratex mendapatkan penangguhan UMR 1996.

Dasar penangguhan UMR 1996 oleh PT Bitratex adalah Keputusan Dirjen Binnawas No. KEP-217/BW/1996 tentang Izin Penangguhan Pelaksanaan Ketetapan UMR PT Bitratex Industrial Corporation, Semarang. Isi Keputusan Dirjen Binnawas No. KEP-217/BW/1996, yaitu :

1. Terhitung sejak tanggal 1 April 1996 s/d 31 Maret 1997 PT Bitratex wajib membayar upah bagi pekerja yang berstatus tetap, harian tetap dan bulanan, upah terendah sebulan sebesar Rp 85.000,- (Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah);
2. Bagi pekerja yang telah menerima upah yang besarnya di atas ketentuan sebagaimana dimaksud angka 1 (satu) di atas, pengaturannya mengikuti ketentuan intern perusahaan yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama;
3. Terhitung mulai tanggal 1 April 1997 perusahaan wajib membayar upah terendah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan isi keputusan penangguhan tersebut, dapat diketahui bahwa, sejak tanggal 1 April 1996 s/d 31 Maret 1996, PT Bitratex wajib membayar upah terendah bagi pekerja, sebulan sebesar Rp 85.000,-. Pada saat UMR 1997 mulai diberlakukan tanggal 1 April 1997, PT Bitratex mempunyai kewajiban hukum untuk memberi upah kepada pekerja minimal sebesar Rp 113.000. Upah sebesar Rp 113.000 menurut UMR 1997, adalah termasuk upah pokok dan tunjangan tetap. Kemudian pada tanggal 15 Maret 1997 PT Bitratex membuat Perjanjian Bersama dengan UK-STSK SPSI tentang Pelaksanaan dan Penyesuaian UMR. Di dalam Pasal 3 Perjanjian Bersama ini diatur mengenai Tunjangan Tetap, yang

antara lain meliputi tunjangan perumahan sebesar Rp 10.000, tunjangan transpor sebesar Rp 5.500,-, dan tunjangan makan sebesar Rp 11.000,- per bulan. Seperti telah dikemukakan di bagian depan, makan dan perumahan (asrama) semula diberikan gratis oleh perusahaan. Tetapi setelah UMR 1997 berlaku, tunjangan makan dan perumahan yang semula gratis, kemudian diperhitungkan dalam rupiah oleh perusahaan. Dengan demikian besarnya upah pokok terendah per bulan adalah sebesar Rp 86.500,-. Upah pokok sebesar ini hanya diberikan kepada pekerja training lulusan STM. Sedangkan untuk pekerja training lulusan SD/SMP sebesar 69.200,- dan untuk lulusan SLTA sebesar Rp 77.850,-. Ide kenaikan dari UMR 1996 kepada UMR 1997 didasarkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) 92,49 % naik menjadi 95,32 % (selisih 2,83 %). Kenaikan 2,83 % tidak sebanding dengan kenaikan upah riil yang diberikan PT Bitratex kepada pekerja. Secara umum terhadap seluruh pekerja, PT Bitratex telah memanfaatkan kelonggaran hukum yang ada pada Permennaker No. PER-03/MEN/1997 mengenai pengertian UMR. Tetapi secara khusus, yaitu terhadap pekerja training lulusan SD/SMP dan SLTA, PT Bitratex telah melanggar ketentuan pemberian UMR 1997 sebesar Rp 113.000,-.

Sedangkan ketentuan lain yang tidak efektif, yang dianalisis dari sisi isi, adalah ketentuan tentang cuti gugur kandungan (Pasal 13 Ayat (2) UU NO. 1 Tahun 1951). Menurut ketentuan ini, pekerja yang mengalami gugur kandungan harus diberikan cuti selama 1 1/2 bulan. Ketentuan ini dipertegas lagi oleh Pasal 104 Ayat (4) UU No. 25 tahun 1997. Menurut hemat penulis, keharusan pemberian cuti gugur kandungan oleh UU selama 1 1/2 bulan, menggenaliris masalah gugur kandungan.

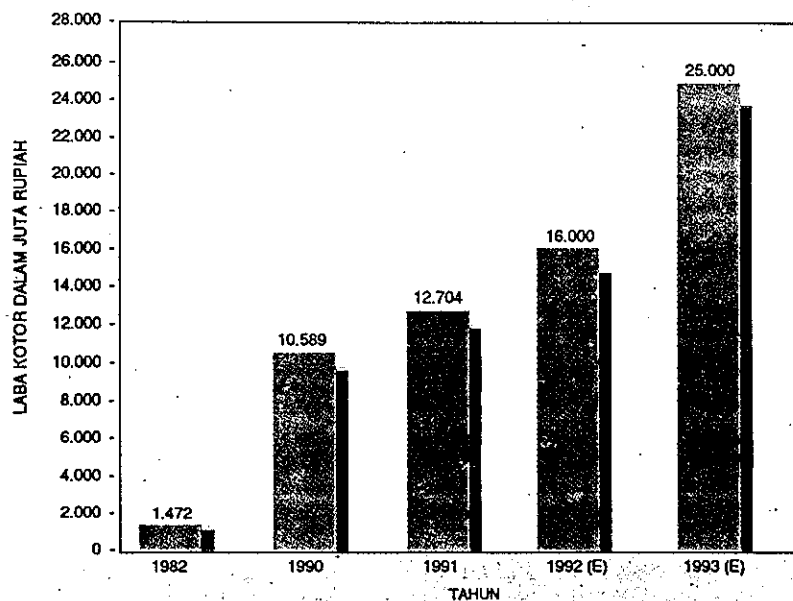
Karena dalam kenyataannya, kesakitan yang ditimbulkan akibat gugur kandungan berbeda-beda sesuai dengan usia kehamilannya. Kesakitan gugur kandungan dengan usia kehamilan antara 1-3 bulan, berbeda dengan usia kehamilan 3 bulan lebih. Gugur kandungan pada usia kehamilan 1-3 bulan, memerlukan operasi kecil, kiret. Dalam kondisi seperti ini, si penderita hanya memerlukan waktu beberapa hari untuk istirahat. Tetapi jika gugur kandungan pada usia kehamilan lebih dari 3 bulan, kesakitan yang dialami penderita hampir sama dengan kesakitan pada saat melahirkan. Dengan demikian, wajar jika si penderita diberikan cuti paling lama 1 1/2 bulan.

Selanjutnya, kendala yuridis konseptual dari sisi pemahaman pengusaha terhadap ketentuan-ketentuan yang tidak efektif, tidak ditemukan. Pengusaha secara jelas dapat memahami seluruh ketentuan yang ada (Wawancara, 18 Juli 1997).

Kemudian, kendala-kendala yang bersifat teknis yang dihadapi oleh PT Bitratex, tidak ada. Pelaksanaan ketentuan UMR 1997, perhitungan upah lembur, libur mingguan yang tidak dibayar bila berurutan dengan hari mangkir, kepesertaan pekerja dalam masa pelatihan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, cuti sakit, cuti hamil dan haid, sangat tergantung pada itikad baik pengusaha dalam memberikan upah dan kesejahteraan kepada pekerja. Pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang disebut di atas, hanya melibatkan pengusaha, sehingga dengan demikian tidak melalui prosedur pelaksanaan yang panjang, dan melelahkan. Masalah yang melibatkan pihak ketiga, hanya pada program jaminan sosial tenaga kerja. Tetapi, tidak diikutsertakannya pekerja training dalam program jaminan sosial tenaga kerja, bukan karena kesulitan teknis, melainkan lebih pada motif ekonomi.

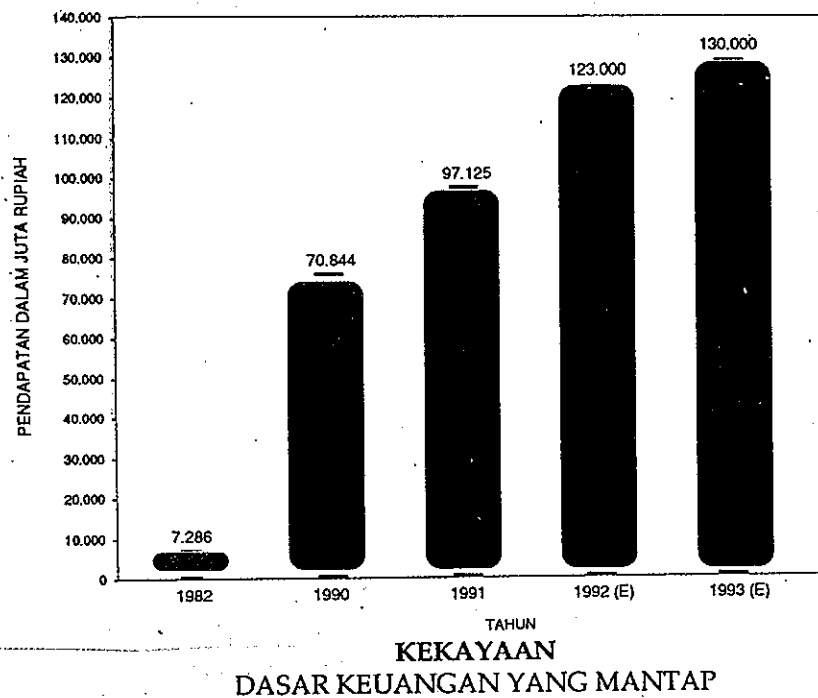
2. Kendala Ekonomis

Kendala ekonomis yang akan dilihat adalah aspek laba. Perkembangan laba sejak PT Bitratex beroperasi pada tahun 1982 sampai dengan 1993 mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Kenaikan laba kotor pada tahun 1982 mencapai 1.472 juta rupiah. Pada tahun 1990, PT Bitratex memperoleh laba kotor 10.589 juta rupiah, tahun 1991 - 12.704 juta rupiah, tahun 1992 (E) 16.000 juta rupiah, dan tahun 1993 (E) - 25.000 juta rupiah. Lebih jelasnya, silahkan lihat diagram di bawah ini.



KEMAMPUAN LABA KONSISTEN

Kombinasi dari tenaga kerja mesin, dan bahan baku terbaik menghasilkan produktifitas, kualitas, dan kemampuan laba. Bitratex merencanakan untuk "Go Public" pada saat yang tepat dalam waktu dekat ini.



Jika melihat trend yang ada pada diagram di atas, dengan menggunakan metode *free hand*, maka kecenderungan laba kotor yang diperoleh PT Bitratex dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Ini berarti, PT Bitratex tidak mengalami kesulitan keuangan untuk dapat memenuhi ketentuan-ketentuan upah dan kesejahteraan pekerja. Hal ini terbukti juga, pada saat peristiwa Pemogokan I. PT Bitratex dengan segera memenuhi beberapa masalah yang dituntut oleh pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Jadi, tidak dilaksanakannya beberapa ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, tidak disebabkan PT Bitratex tidak mampu membayar pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Melainkan lebih disebabkan pada keinginan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Satu-satunya biaya produksi, yang bisa ditekan adalah upah dan kesejahteraan pekerja. Menurut hasil wawancara dengan Manajemen, rata-rata biaya produksi sebulan yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja mencapai 10-17 %, untuk pengeluaran yang tidak terduga (disebut Manajemen sebagai *invisible cost*) mencapai 20-30 %, dan sisanya adalah pengeluaran untuk bahan-bahan produksi (Wawancara, 16 April 1997). Rendahnya persentasi pengeluaran untuk pekerja dibanding dengan pengeluaran tak terduga, menunjukkan bahwa pengusaha selalu ingin menekan hak-hak upah dan kesejahteraan pekerja.

Hal menarik dapat dilihat dalam diagram pendapatan perusahaan. Kenaikan pendapatan dari tahun 1992 ke tahun 1993 relatif kecil. Sebaliknya diagram kenaikan laba dari tahun 1992 ke tahun 1993 melonjak dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Data ini dapat diinterpretasi, bahwa ada biaya produksi yang sangat ditekan, sehingga laba perusahaan naik pesat.

Dari kenyataan-kenyataan yang dapat diamati, baik melalui wawancara maupun penelaahan dokumen-dokumen perusahaan, biaya produksi yang mudah untuk ditekan adalah biaya upah dan kesejahteraan pekerja. Pernyataan ini dapat dibuktikan melalui fakta-fakta permohonan penangguhan UMR 1996 oleh PT Bitratex, pelanggaran terhadap masalah-masalah normatif seperti telah diungkapkan di depan dan juga masalah-masalah anormatif.

3. Kendala-kendala Sosial Budaya

Kendala-kendala sosial budaya yang akan dibahas di sini meliputi sosial budaya pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sosial budaya yang dimaksud di sini adalah apa yang biasa

dilakukan oleh pekerja termasuk SPSI-UK PT Bitratex, pengusaha PT Bitratex, dan pemerintah. Apa yang biasa dilakukan itu, kemudian menjelma menjadi tatanan kebiasaan, melalui ujian keteraturan, keajegan dan kesadaran untuk menerimanya sebagai kaidah oleh pekerja dan pengusaha PT Bitratex, dan pemerintah.

Sosial budaya pekerja yang dapat diamati penulis adalah budaya *nrimo*. Bagi pekerja yang tidak mempunyai budaya *nrimo*, akan memilih keluar dari PT Bitratex. Seperti diungkapkan oleh seorang pedagang warung kecil di depan PT Bitratex, bahwa dulu dia dan banyak teman-temannya bekerja di PT Bitratex. Oleh sebab penghasilan yang diterima oleh mereka kurang memadai, mereka memutuskan untuk keluar dari PT Bitratex (Pengamatan, 16 April 1997). Selain itu, menurut penuturan Manajemen dalam beberapa kali wawancara, memberitahukan bahwa perputaran pekerja yang keluar masuk di PT Bitratex cukup tinggi. Setiap bulan, pekerja yang keluar antara 5-10 orang (Wawancara, 16 April 1997). Hal ini menunjukkan, bahwa pekerja yang dapat bertahan bekerja, mempunyai ketahanan khusus, yang disebut penulis sebagai budaya *nrimo*. Budaya *nrimo*, menerima apa adanya, dipengaruhi oleh banyak hal. Salah satu kemungkinan karena pekerja tidak mempunyai pilihan pekerjaan di tempat lain. Hal ini mengingat penawaran tenaga kerja sangat melimpah. Budaya *nrimo* di kalangan pekerja, kemudian melahirkan sikap tidak mau tahu terhadap kebijakan-kebijakan yang seharusnya mereka pahami untuk memperjuangkan hak upah dan kesejahteraan mereka. Sikap tidak mau tahu ini, mengakibatkan pekerja tidak tahu tentang kebijakan-kebijakan upah dan kesejahteraan pekerja baik di tingkat perundang-undangan nasional maupun di tingkat perusahaan. Ketidaktahuan pekerja terhadap ketentuan perundang-

undangan di antaranya mengenai UMR 1997 yang berlaku pula bagi pekerja dalam masa percobaan, perhitungan upah lembur, libur mingguan dengan upah, jaminan sosial tenaga kerja terhadap semua pekerja tak terkecuali pekerja yang masih dalam masa pelatihan, cuti sakit, cuti hamil dan haid. Ketidaktahuan pekerja, disebabkan pula oleh ketidakmampuan pekerja untuk memahami ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan mereka, di luar maupun di dalam perusahaan. Adakalanya keingintahuan pekerja, diliputi oleh rasa takut kepada pengusaha.

Di samping unsur pekerja sendiri, sistem perwakilan pekerja yang dikenal dengan UK-STSK SPSI PT Bitratex mempunyai kebiasaannya sendiri. Menurut keterangan yang diberikan oleh Manajemen PT Bitratex, peranan UK-STSK SPSI PT Bitratex kecil dibandingkan dengan fungsi SPSI yang seharusnya (Wawancara, 27 April 1997). Yaitu, sebagai wahana peningkatan kesejahteraan anggota lahir batin, membela dan melindungi hak-hak, kepentingan serta aspirasi anggota. Dalam pembuatan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja secara bipartit, biasanya UK-STSK SPSI PT Bitratex hanya menerima jadi konsep kesepakatan bipartit yang disodorkan oleh pengusaha. Kalaupun UK-STSK SPSI PT Bitratex mengajukan usulan, usulan yang diajukan bukanlah usulan yang prinsip. Misalnya usulan tentang sumbangan kematian dalam KKB Perpanjangan. Semula sumbangan kematian kepada keluarga, jika pekerja meninggal Rp 80.000,- dan jika suami /istri/anak pekerja meninggal Rp 40.000,-. Kemudian diusulkan menjadi Rp 100.000,- dan Rp 50.000,-. Keterlibatan UK-STSK SPSI PT Bitratex yang sedemikian kecil dalam memperjuangkan upah dan kesejahteraan pekerja, karena orang-orang yang duduk dalam kepengurusan adalah orang-orang perusahaan. Selain itu, para

pengurus UK-STSK SPSI PT Bitratex tidak lepas dari amplop sebagai ucapan terimakasih perusahaan kepada mereka (Wawancara, 27 April 1997).

Penjelasan dari Pengusaha ini, dapat dibuktikan melalui dokumen-dokumen perusahaan berupa KKB maupun Perjanjian Bersama PT Bitratex. Penyelewengan PT Bitratex terhadap sejumlah ketentuan-ketentuan perundang-undangan tidak mendapatkan umpan balik dari UK-STSK SPSI. Selain itu, kewajiban UK-STSK SPSI untuk menyebarluaskan KKB kepada anggotanya, tidak dilakukan. Sehingga penyelewengan tersebut tetap saja diberlakukan oleh perusahaan kepada pekerja. Amanat bagi UK-STSK SPSI PT Bitratex untuk membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan anggota, diabaikan. Sebaliknya UK-STSK SPSI PT Bitratex, justru membela dan melindungi kepentingan perusahaan dan kepentingan pribadi untuk menekan upah dan kesejahteraan pekerja. Dalam keadaan seperti ini, azas kerjasama Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang merupakan manifestasi dari asas kekeluargaan dan gotong royong dan azas musyawarah untuk mufakat, jauh dari harapan. Prinsip pekerja dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang mewajibkan kerjasama keduanya dalam meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi, hanyalah sebuah harapan yang jauh dari kenyataan. Budaya kolusi dan keberpihakan UK-STSK SPSI PT Bitratex kepada pengusaha telah mematahkan mata rantai perjuangan meningkatkan upah dan kesejahteraan pekerja.

Kenyataan kecilnya peranan UK-STSK SPSI PT Bitratex diingkari oleh seorang Pengurus UK-STSK SPSI PT Bitratex. Pengurus ini mengakui telah memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja. Menurut keterangan Pengurus ini, oleh karena pekerja tidak

mengetahui bagaimana para pengurus memperjuangkan kepentingan pekerja kepada manajemen yang sangat sulit, pekerja menuduh UK-STSK SPSI tidak beres.

Puncak tuduhan pekerja, sampai pada tuntutan untuk mengganti pengurus SPSI pada Pemogokan I. Pengurus ini juga mengakui, ketentuan UMR 1997 telah dipenuhi oleh perusahaan sejak 1 April 1997, berlaku pula bagi pekerja dalam masa pelatihan (Wawancara, 24 Nopember 1997). Penjelasan Pengurus UK-STSK PT Bitratex berlawanan dengan kenyataan sebenarnya, seperti yang termuat dalam dokumen KKB dan Perjanjian Bersama PT Bitratex yang turut ditandatanganinya.

Dari pihak pengusaha, aspek sosial budaya yang merupakan kendala dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, antara lain berupa ketertutupan manajemen dalam mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan melalui kenyataan peristiwa Pemogokan I. Pekerja menuntut pemenuhan UMR 1997 tanpa mengetahui permasalahan sebenarnya. Demikian pula masalah-masalah lainnya, mengenai perhitungan upah lembur, istirahat mingguan dengan upah, hak kepesertaan dalam jaminan sosial tenaga kerja kepada semua pekerja, cuti sakit, cuti hamil dan haid. Pekerja asal-asalan menuntut dan mogok kerja.

Pada saat upaya penyelesaian dilakukan oleh pihak-pihak terkait, pekerja tidak bisa menjawab pengertian UMR. Ini disebabkan, kebijakan-kebijakan perusahaan dalam KKB dan Perjanjian Bersama tidak dikomunikasikan dengan baik oleh perusahaan. Kenyataan ini, bertentangan dengan keharusan dalam pembuatan KKB, yaitu kewajiban untuk menyebarluaskan KKB dan menempatkan pada tempat/papan pengumuman yang mudah dibaca. Penyelewengan-

penyelewengan PT Bitratex tidak semuanya terangkat ke permukaan. Ketiadaan komunikasi terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada pekerja, disebabkan, perusahaan tidak jujur kepada pekerja dan pemerintah.

Selain budaya manajemen tertutup, budaya lain yang ditemukan penulis adalah budaya perusahaan yang "*profit oriented*". Budaya perusahaan, untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi dan lebih tinggi lagi, telah memacu perusahaan untuk menekan pengeluaran. Dibanding dengan pengeluaran yang lain, pengeluaran yang dapat ditekan adalah pengeluaran untuk upah dan kesejahteraan pekerja. Hal ini nampak pada persentasi pengeluaran untuk pekerja yang hanya mencapai 10 - 17 % dari seluruh pengeluaran perusahaan.

Budaya lobi dan kolusi pengusaha telah menyebabkan pula sejumlah ketentuan tidak efektif. Lobi pengusaha kepada PT Jamsostek, untuk tidak memasukkan pekerja dalam masa pelatihan menjadi anggota program asuransi jaminan sosial tenaga kerja. Lobi pengusaha kepada PT Jamsostek mengakibatkan kerugian bagi pekerja yang masih dalam masa pelatihan. Selain itu, lobi pengusaha mengakibatkan pelanggaran hukum. Budaya kolusi pengusaha dengan pekerja, telah dijelaskan pada bagian depan. Sedangkan budaya kolusi pengusaha dengan pemerintah, nampak pada besarnya biaya tak terduga yang dikeluarkan oleh PT Bitratex, yaitu sebesar 20 - 30 % dari total pengeluaran. Biaya-biaya tak terduga bisa berupa dana-dana sumbangan, dana untuk menjamu pejabat yang sedang berkunjung, maupun dana untuk memperlancar urusan perusahaan.

Dana untuk memperlancar urusan perusahaan, dapat dikeluarkan untuk keperluan langsung maupun tidak langsung. Untuk

keperluan langsung biasanya untuk mendapatkan pengesahan dari Pejabat Berwenang. Tidak semua pejabat dapat diterobos dengan lobi dan model kolusi PT Bitratex. Tetapi, kalau cara ini nihil, pengusaha melobi istri dari pejabat yang bersangkutan (Wawancara, 16 April 1997). Untuk keperluan tidak langsung, pengusaha memberikan pelayanan-pelayanan yang lain di luar urusan kedinasan. Misalnya: pegawai Depnaker yang akan punya kerja meminta bantuan uang maupun meminjam mobil perusahaan, mobil pribadi seorang pegawai Depnaker rusak meminta PT Bitratex untuk memperbaikinya (Wawancara, 27 April 1997).

Pada saat Tim Pengawas dari Depnaker akan datang memeriksa ke lapangan, biasanya mereka terlebih dahulu akan telpon ke PT Bitratex. Ada kalanya mereka minta dijemput dengan mobil perusahaan. Setelah sampai di tempat, menurut keterangan Manajemen, mereka akan dijamu, bahkan perusahaan akan menawarkan makan siang ke luar. Acara pemeriksaan berjalan sekedarnya, kemudian diakhiri oleh Pegawai Pengawas dengan permintaan stempel perusahaan, sebagai bukti bahwa Pengawas telah sampai di lapangan (Wawancara, 18 Juli 1997).

Melihat cara kerja Pegawai pengawas yang sekedarnya melakukan pengawasan, dapat dipahami jika fungsi pengawasan ketenagakerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Lemahnya cara kerja pengawasan ketenagakerjaan kepada PT Bitratex, mengakibatkan pelanggaran-pelanggaran ketentuan-ketentuan hukum tentang upah dan kesejahteraan tidak terdeteksi sedini mungkin. Hal ini terbukti pada saat penulis mewancarai Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Depnaker Kodia Dati II Semarang, sebelum meletus peristiwa Pemogokan I. Berdasarkan data yang sudah terkumpul, penulis menemukan beberapa

pelanggaran hukum oleh PT Bitratex. Pada saat penulis menanyakan kepatuhan PT Bitratex dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan hukum, Kepala Seksi Pengawasan menyatakan baik sekali (Wawancara, 5 Mei 1997). Penilaian yang baik pula diberikan kepada PT Bitratex oleh dua Staf Pengawas pada kesempatan yang sama, di tempat yang berbeda.

Di tengah lemahnya cara kerja pengawasan, masih ada pula Pengawas yang benar-benar membawa semangat fungsi pengawasan di lapangan. Pengawas ini dari Kantor Departemen Tenaga Kerja Semarang. Tetapi oleh karena kekritisannya, Manajemen merasa terganggu, kemudian Manajemen melapor kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja. Beberapa waktu kemudian, Pengawas yang kritis ini, dimutasikan (Wawancara, 18 Juli 1997).

Lemahnya sistem pengawasan, diakui pula oleh Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan. Beliau menyatakan, pengawasan di Kodia Semarang belum baik. Hal ini disebabkan, terbatasnya tenaga pengawasan yang hanya 13 orang saja. Padahal jumlah perusahaan di Kodia Dati II Semarang mencapai 2.625 perusahaan. Unsur mental diakui pula, sebagai penentu dalam pengawasan. Oleh sebab itu, setiap hari Jumat diadakan imtaq. Pertemuan rutin sebulan sekali diadakan untuk membicarakan pelanggaran-pelanggaran hukum.

Untuk mengatasi, jumlah kunjungan Pengawas yang terlalu banyak di perusahaan yang *basah*, Kepala Seksi telah membuat perencanaan kerja. Pada saat Pegawai Pengawas turun ke lapangan, mereka harus membawa SPT. Kemudian Pegawai Pengawas harus membuat laporan pemeriksaan. Laporan pemeriksaan selanjutnya diteliti oleh Kepala Seksi. Jika ada indikasi ditemukan pelanggaran, Kepala Seksi meminta kepada Pengawas

yang bersangkutan untuk memeriksa ulang di lapangan. Bukti-bukti pelanggaran ditemukan, Kepala Seksi turun sendiri melakukan pemeriksaan.

Rencana kerja yang telah disusun baik, ternyata tidak mampu mengungkap pelanggaran-pelanggaran hukum yang dilakukan oleh PT Bitratex. Menurut Erlangga Masdiana, dalam catatannya tentang Layanan Birokrasi dan Korupsi, secara kultural para aparat atau pejabat itu berasal dari masyarakat desa yang tersosialisasi oleh nilai-nilai tradisional. Di desa, masyarakat masih kuat memegang nilai-nilai kolektif (balas budi, persaudaraan, amal baik, kasih sayang dan lain-lain). Kuatnya nilai-nilai kolektif ini memberikan kedekatan antar individu. Pengaruh nilai-nilai tradisional ini masih terbawa dalam praktek birokrasi. Padahal nilai-nilai kolektif yang berlaku di masyarakat tidak bisa diberlakukan di dalam birokrasi. Birokrasi memiliki nilai-nilai dan norma tersendiri.

Max Weber menyebutkan, bahwa birokrasi mengenal adanya hierarki yang jelas, pengangkatan jabatan berdasarkan kualifikasi teknis, hubungan impersonal dan formal (Thoha, 1987:75). Seorang birokrat harus memberikan pelayanan sesuai dengan visi, nilai dan norma birokrasi. Ia terikat oleh sumpah jabatan yang disebutkan menjadi aparat atau pejabat: *"Bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan penuh pengabdian, kesadaran dan penuh tanggung jawab senantiasa mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, keluarga atau golongan"*.

Keterikatan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada nilai-nilai kolektif yang melekat pada dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasannya, mengakibatkan bentuk-bentuk lobi dan

kolusi dari pengusaha bagai gayung bersambut. Nilai-nilai tradisional yang kuat melekat dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan di Semarang, diakui pula oleh Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Kodia Dati II Semarang (Wawancara, 21 Mei 1997). Di sisi lain, bentuk-bentuk lobi dan kolusi pengusaha dilakukan karena, tanpa tindakan-tindakan tersebut, urusan-urusan bisnis tidak akan berjalan lancar. Kenyataan ini terbukti, pada saat Menteri Perindustrian dan Perdagangan, Tunky Ariwibowo, berkunjung ke Taipei dan Seoul 20 - 24 Juli 1997 lalu. Para pengusaha Korea Selatan dan Taiwan mengeluhkan soal lambatnya pelayanan aparat birokrasi di Indonesia. Belum lagi urusan yang harus mengeluarkan biaya ekstra di luar ketentuan resmi (Masdiana, 1997:4). Banyaknya pungutan-pungutan tidak resmi kepada perusahaan oleh para aparat birokrat, mengakibatkan ekonomi biaya tinggi. Sehingga pada saat UMR 1997 akan diberlakukan, Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri, Aburizal Bakrie, serta Preskom dan Chief Executive Officer Grup Gemala, Sofjan Wanandi, menyatakan, ekonomi biaya tinggi sudah seharusnya dihentikan dan pada gilirannya membantu para buruh. Sebab dana yang mestinya dialokasikan kepada ekonomi biaya tinggi, dapat disalurkan kepada para buruh (Kompas, 27 Januari 1997).

Berdasarkan penjelasan mengenai kendala-kendala penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan di atas, dengan melihat bagan Chambliss dan Seidman, dapat dilihat bahwa kekuatan-kekuatan sosial dan pribadi sangat mempengaruhi efektif tidaknya suatu ketentuan. Kekuatan-kekuatan sosial dan pribadi yang berwujud tatanan-tatanan kesusilaan dan kebiasaan, tarik menarik dalam dunia ideal dan kenyataan. Idealnya,

Pengusaha yang mempunyai tanggung jawab sosial kepada pekerjanya, akan melakukan semua ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang melindungi upah dan kesejahteraan pekerja, sambil memperhitungkan perolehan keuntungan yang wajar baginya. Idealnya pula SPSI sebagai wahana peningkatan kesejahteraan anggota lahir batin akan membela dan melindungi hak-hak, kepentingan serta aspirasi anggota. Idealnya juga, Pemerintah, yang dalam hal ini adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum perburuhan, memberi penerangan teknis serta nasihat kepada pengusaha dan pekerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan, dan melaporkan kepada yang berwenang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan. Tetapi pada kenyataannya, baik Pengusaha, SPSI, dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terjebak dalam lingkaran kebiasaan lobi dan kolusi. Sasaran lobi dan kolusi adalah untuk mendukung semua kepentingan pengusaha dan menutupi semua penyelewengan hukum yang telah dilakukannya. Pada gilirannya, pekerjalah yang menanggung resikonya. Ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan di PT Bitratex menjadi kurang efektif karena PT Bitratex terjebak pada lingkaran kebiasaan lobi dan kolusi.

Selanjutnya, peristiwa pemogokan telah menjadi titik balik pekerja yang mempunyai kebiasaan *nrimo* mengarah kepada kesadaran hukum untuk menuntut apa yang menjadi haknya. Keberanian pekerja PT Bitratex untuk menuntut apa yang menjadi haknya telah mematahkan sebagian besar lingkaran budaya lobi dan kolusi antara Pengusaha, SPSI, dan Pemerintah. Dengan demikian,

salah satu sasaran lobi dan kolusi untuk menutupi segala pelanggaran hukum PT Bitratex, terbongkar. Meskipun masih tersisa penyelewengan hukum tentang cuti sakit dan cuti gugur kandungan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Jalan pemikiran tentang pengaruh kebiasaan dalam dunia ekonomi terhadap efektivitas hukum, dapat diperjelas lagi dengan Teori Sibernetika, dari Tallcot Parsons. Hubungan sibernetik antara sub-sub sistem dalam masyarakat berlangsung melalui proses arus informasi yang datang dari sub sistem dengan tingkat informasi tinggi kepada yang rendah (sub sistem: budaya - sosial - politik - ekonomi). Terjadi juga arus yang sebaliknya, yaitu sub sistem dengan tingkat informasi yang lebih tinggi dalam hal ini justru dikondisikan oleh sub-sub sistem yang lebih rendah kemampuannya untuk memberikan informasi (ekonomi - politik - sosial - budaya). Jadi sub-sub sistem yang mempunyai tingkat informasi rendah justru mempunyai tingkat energi yang lebih besar.

Hukum termasuk ke dalam sub sistem sosial maupun budaya. Dari tingkat informasi, hukum mempunyai tingkat informasi tinggi dibandingkan dengan ekonomi. Sebaliknya, ekonomi mempunyai tingkat energi lebih tinggi dibandingkan dengan hukum. Akibatnya, hukum yang mempunyai fungsi menciptakan ketertiban dan keadilan dikondisikan oleh ekonomi yang mempunyai fungsi adaptasi.

Ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja mempunyai nilai informasi yang tinggi kepada pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Nilai informasi yang tinggi ini akan dapat mewujudkan ketertiban dan keadilan, jika mendapatkan energi yang cukup dari bidang ekonomi. Pemberian energi bidang

ekonomi kepada hukum, meliputi kondisi-kondisi yang memungkinkan suatu peraturan dapat berlaku efektif. Pada kenyataan yang ada di PT Bitratex, kondisi-kondisi yang tercipta, bukannya mendukung pada keefektifan hukum melainkan pada ketidakefektifan hukum. Budaya *nrimo* pada pekerja, manajemen yang tertutup, orientasi pada laba oleh pengusaha, dan budaya lobi dan kolusi antara pengusaha dengan UK-STSK SPSI, dan antara pengusaha dan pemerintah, yang bertujuan untuk mendukung semua kepentingan pengusaha dan menutupi segala penyelewengan hukumnya, telah mengakibatkan beberapa ketentuan tidak efektif. Tetapi pada saat kondisi pekerja berubah, sadar untuk menuntut apa yang menjadi haknya melalui mogok kerja, hukum memperoleh energi dari ekonomi untuk mengefektifkan ketentuan-ketentuannya. Hal ini menunjukkan, bahwa apa yang terjadi dalam dunia ekonomi, akan sangat mengkondisikan efektif tidaknya suatu peraturan.

D. Solusi terhadap Kendala-kendala Penerapan Ketentuan-ketentuan tentang Upah dan Kesejahteraan Pekerja di PT Bitratex

Bertolak dari pembahasan tentang kendala-kendala penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, kendala yang menjadi penyebab tidak efektifnya beberapa ketentuan adalah pada kendala yuridis konseptual pada ketentuan Permennaker No. PER-03/MEN/1997 dan UU No. 1 Tahun 1951. Selebihnya itu, tidak efektifnya beberapa ketentuan lebih disebabkan oleh kendala sosial budaya pada pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Berikut ini akan dikemukakan alternatif pemecahan terhadap kendala-kendala yang ada.

1. Kendala Yuridis Konseptual

Tidak adanya batasan yang jelas tentang pekerja dalam masa percobaan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 tentang UMR, telah memberi kesempatan kepada PT Bitratex, untuk memperlakukan pekerja dalam masa percobaan sebagai pekerja dalam masa pelatihan. Hal ini, akan sangat menguntungkan PT Bitratex, karena menurut Surat Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja tanggal 23 Mei 1990, ditujukan kepada Kakanwil Departemen Tenaga Kerja di seluruh Indonesia, menentukan bahwa, bagi karyawan-karyawan dalam masa pelatihan (*training*), dapat diberikan upah di bawah Ketetapan Upah Minimum yang jumlahnya tidak boleh kurang dari 80 % Ketetapan Upah Minimum. Pengertian pekerja dalam masa pelatihan sendiri, dibedakan antara latihan diadakan tersendiri tidak dalam proses produksi yang artinya hasil produksi latihan tidak dianggap sebagai hasil produksi biasa dan tidak dijual bersama-sama dengan hasil produksi biasa. Dalam pengertian ini, pekerja dalam masa pelatihan mendapatkan upah tidak boleh kurang dari 80% Ketetapan Upah Minimum. Dan, pekerja dalam masa pelatihan, dalam arti, latihan dalam proses produksi (*Under Job Training*) dan hasil produksi, hasil produksi karyawan yang sedang dilatih dipersamakan dengan hasil produksi biasa, maka bagi karyawan tersebut berlaku Ketetapan Upah Minimum. Sedangkan terhadap pekerja dalam masa percobaan, baik menurut Surat Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997, menentukan bahwa,

bagi pekerja dalam masa percobaan, upah yang harus diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar UMR bulanan.

Dalam kenyataannya, PT Bitratex memperlakukan hasil produksi pekerja dalam masa pelatihan, dipersamakan dengan hasil produksi biasa. Tetapi secara yuridis, PT Bitratex memasukkan pekerja dalam masa pelatihan ke dalam kategori latihan tidak dalam proses produksi. Sehingga kepada para pekerja dalam masa pelatihan, mendapatkan gaji 80 % dari Ketetapan Upah Minimum. Penyelewengan hukum ini, terbongkar setelah Pemogokan II di PT Bitratex.

Sebab terjadinya penyelewengan hukum ini, karena tidak adanya pembedaan yang jelas antara pengertian pekerja dalam masa pelatihan dan pekerja dalam masa percobaan di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997. Selain itu lemahnya sistem Pengawasan Ketenagakerjaan turut mendukung penyelewengan hukum ini.

Untuk mengantisipasi penyelewengan hukum ini, yang kemungkinan diikuti oleh perusahaan-perusahaan lainnya di seluruh Indonesia, fenomena yang ada di PT Bitratex dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti untuk mendalami lebih jauh masalah ini di perusahaan-perusahaan lainnya. Akhirnya, berdasarkan hasil penelitian yang akurat, pembuat kebijakan, khususnya Departemen Tenaga Kerja, untuk memikirkan tentang ketegasan pengaturan pemberian UMR kepada pekerja dalam masa pelatihan dan pekerja dalam masa percobaan. Guna keperluan itu, maka perbedaan pengertian antara pekerja dalam masa pelatihan dan pekerja dalam masa percobaan, diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang UMR pada tahun-tahun mendatang.

Selanjutnya ketentuan tentang cuti gugur kandungan, yang

diatur oleh Pasal 13 Ayat (2) UU No. 1 Tahun 1951, yang kemudian diadopsi lagi ke dalam Pasal 104 Ayat (4) UU No. 25 Tahun 1997. Keharusan Pembuat Undang-undang memberikan cuti gugur kandungan selama 1 1/2 bulan kurang realistis, mengingat kesakitan gugur kandungan berbeda-beda sesuai dengan usia kehamilan penderita. Untuk mengatasi ketentuan yang kurang realistis ini, upaya yang dapat dilakukan adalah : klausula pengaturan gugur kandungan yang ada dalam kedua UU tersebut di atas, yang mengharuskan pemberian cuti 1 1/2 bulan diganti dengan selama-lamanya 1 1/2 bulan.

2. Kendala Sosial Budaya

a. Pekerja

Kekuatan massa pekerja pada Pemogokan I dan Pemogokan II yang didukung oleh pemberitaan media massa, mempunyai pengaruh yang luar biasa untuk mendobrak pelanggaran hukum PT Bitratex. Oleh sebab itu, pekerja perlu melengkapi diri dengan semua informasi perundang-undangan yang menyangkut upah dan kesejahteraan. Informasi dapat diperoleh melalui personalia, UK-STSK SPSI PT Bitratex dan media massa. Rasa kesetiakawanan dan kerjasama di antara pekerja perlu dipupuk dan dikembangkan, sehingga terbentuk kekuatan pekerja yang menjadi benteng terhadap perlakuan-perlakuan yang tidak adil dari pengusaha.

Kemudian dari sisi serikat pekerja, pada tanggal 29 Oktober 1997 terjadi pergantian kepengurusan UK-STSK SPSI lama kepada kepengurusan yang baru. Penggantian kepengurusan ini, tidak lepas dari politik perusahaan untuk tetap mengendalikan UK-

STSK SPSI. Pelajaran yang sangat berharga bagi Pengurus UK-STSK SPSI PT Bitratex yang baru, bahwa bentuk-bentuk kolusi pengusaha dengan UK-STSK PT Bitratex untuk menekan upah dan kesejahteraan pekerja tidak akan mampu menghadapi kekuatan massa pekerja yang didukung oleh kekuatan pers.

Untuk kepentingan jangka panjang, nama dan kredibilitas pengurus UK-STSK SPSI PT Bitratex yang dipertaruhkan. Menjaga nama dan kredibilitas lebih baik, dibanding dengan kenikmatan materi yang hanya bersifat sesaat saja. Konsep Hubungan Industrial Pancasila dapat dijadikan pedoman untuk mewujudkan pekerja, pengusaha, dan Pemerintah sebagai mitra yang sejajar.

b. Pengusaha PT Bitratex

PT Bitratex mengalami kerugian yang sangat besar setelah Pemogokan I dan Pemogokan II. Kepercayaan Pemerintah, Konsumen, Perbankan kepada PT Bitratex tergoncang. Sejumlah pesanan hasil produksi PT Bitratex dibatalkan oleh calon pembeli. Rencana pencairan kredit dari beberapa bank dibekukan.

Tindakan menutup-nutupi pelanggaran hukum PT Bitratex kepada pekerja akan menguntungkan perusahaan dalam jangka pendek. Oleh sebab itu, manajemen yang terbuka adalah tindakan bisnis yang baik, karena hal ini akan sangat menguntungkan bagi kelangsungan perusahaan di masa depan. Semua ketentuan yang tertuang dalam KKB Perusahaan dan Perjanjian Bersama, dikomunikasikan dengan pekerja secara transparan.

Dalam masyarakat yang semakin berubah, sudah tidak memadai lagi jika PT Bitratex hanya memusatkan perhatian pada mencari keuntungan. Ini sejalan pula dengan hukum ekonomi, bahwa bisnis

selalu berusaha menjawab kebutuhan masyarakat. Karena itu, jika kebutuhan dan harapan masyarakat berubah, orientasi bisnis pun dengan sendirinya harus berubah demi menjawab kebutuhan dan harapan itu. Karena kalau tidak, bisnis itu sendiri akan ketinggalan dan akan ambruk dari dalam. Pilihan yang cukup bijaksana bagi PT Bitratex adalah memperoleh keuntungan yang wajar dengan sedapat mungkin menghindari kerugian.

Selanjutnya, lobi dan kolusi pengusaha PT Bitratex dengan Pemerintah dan SPSI. Kenyataan telah membuktikan, bahwa lobi dan kolusi yang bertujuan untuk menutup-nutupi pelanggaran hukum yang menyangkut upah dan kesejahteraan pekerja, tidak akan membebaskan PT Bitratex dari kerugian material dan spiritual pada waktu berikutnya. Perlakuan PT Bitratex kepada pekerja dalam semangat Hubungan Industrial Pancasila dapat dilaksanakan melalui sarana : organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit/tripartit, peraturan perusahaan, dan kesepakatan kerja bersama.

c. Pemerintah

Sistem pengawasan ketenagakerjaan yang ada, ternyata tidak mampu mengungkap segala pelanggaran hukum yang telah dilakukan oleh PT Bitratex. Salah satu penyebabnya yaitu, tenaga Pengawas di Kodia Dati II Semarang sangat terbatas. Sedangkan penyebab lainnya, yang lebih fatal adalah, mekanisme pengawasan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya akrena adanya lobi dan kolusi dengan Pengusaha PT Bitratex.

Menurut Smith (1971), layanan birokrat yang tidak baik kepada para pengusaha dan masyarakat disebabkan oleh: (1) gaji yang rendah, (2) sikap mental aparat, (3) kondisi ekonomi yang

umumnya buruk, dan (4) administrasi lemah dan kurang pengawasan. Dampaknya kini, sebagaimana dinyatakan Smith (1971), penyalahgunaan wewenang dan jabatan telah menjadi sisi rawan yang paling merugikan kinerja pembangunan ekonomi (Masdiana, 1997:4).

Untuk merombak budaya lobi dan kolusi pada tubuh birokrasi, dibutuhkan kepemimpinan kharismatis di tengah kepemimpinan legal rasional yang bisa menjadi penggerak perombakan budaya yang menghambat kinerja birokrasi. Diperlukan pemimpin yang adil, berhati baja, rendah hati, dan mementingkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi dan keluarga, sehingga disiplin nasional dapat ditegakkan secara sistematis.

BAB IV
P E N U T U P

A. Kesimpulan

Tanggung jawab sosial PT Bitratex kepada pekerja, dianalisis dengan menggunakan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja. Untuk mengamati pelaksanaan pengupahan dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex secara menyeluruh, masalah-masalah yang diperhatikan tidak hanya terbatas kepada masalah normatif, melainkan meliputi pula masalah anormatif. Hal ini mengingat, masalah-masalah yang saat ini bersifat anormatif, pada waktu yang akan datang ada kemungkinan menjadi masalah normatif.

Penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex tidak semuanya efektif. Ketentuan-ketentuan yang tidak efektif adalah ketentuan-ketentuan mengenai pengupahan yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena sakit, upah karena menjalankan waktu istirahat kerja. Selain itu, ketentuan yang tidak efektif lainnya adalah ketentuan tentang jaminan sosial tenaga kerja, dan cuti gugur kandungan.

Setelah peristiwa Pemogokan I, beberapa ketentuan tentang pengupahan menjadi efektif. Tetapi, ketentuan tentang upah tidak masuk kerja karena sakit, jaminan sosial tenaga kerja terhadap pekerja dalam masa pelatihan, dan cuti gugur kandungan, sampai saat ini belum efektif.

Masalah-masalah anormatif yang ditemukan adalah masalah eksploitasi tenaga pekerja yang tinggal di asrama perusahaan,

menu makan yang kurang memadai, sarana transportasi pengganti tunjangan transpor yang belum dipenuhi, selisih pembayaran yang kurang adil pada premi hadir dan pada premi malam, dan kualitas bahan pakaian kerja yang memprihatinkan. Masalah-masalah anormatif ini dapat menjadi masukan untuk membuat ketentuan tentang kesejahteraan pekerja pada masa mendatang.

Penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex menghadapi kendala yuridis konseptual. Kendala tersebut terletak pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional dan pada ketentuan cuti gugur kandungan (Pasal 13 Ayat (2) UU No. 1 Tahun 1951 dan Pasal 104 Ayat (4) UU No. 25 tahun 1997).

Disamping kendala yuridis konseptual, penerapan ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja pada PT Bitratex juga menghadapi kendala sosial budaya. Kendala sosial budaya yang dihadapi adalah berupa lobi dan kolusi antara Pengusaha, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan UK-STSK SPSI PT Bitratex. Ketertutupan Pengusaha dan UK-STSK SPSI PT Bitratex dalam mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan tentang upah dan kesejahteraan pekerja, dan tidak dilaksanakannya fungsi pengawasan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan telah mengakibatkan sejumlah pelanggaran berhasil ditutupi. Masalah sosial budaya yang mempengaruhi efektivitas penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex, memperkuat teori Chambliss dan Seidman mengenai perspektif sosial bekerjanya hukum dalam masyarakat. Pada saat norma hukum diberlakukan di PT Bitratex, norma hukum berhadapan dengan norma-norma kesusilaan dan kebiasaan di PT Bitratex. Norma-norma kesusilaan dan kebiasaan turut mempengaruhi efektivitas dari

penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja. Pengaruh tersebut merupakan kendala dalam penerapan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan pekerja. Demikian pula, Teori Sibernetika dari Tallcot Parsons telah diperkuat melalui kenyataan-kenyataan yang ditemukan di dalam penelitian. Segala aktivitas yang terjadi dalam dunia ekonomi yang kaya akan energi, akan sangat mempengaruhi bekerja atau tidak bekerjanya hukum yang kaya akan informasi. Lobi dan kolusi dalam dunia ekonomi, telah menyumbat aliran energi ke dunia hukum. Akibatnya sejumlah ketentuan di PT Bitratex tidak efektif.

B. Saran-saran

Ketiadaan hukum, kendala-kendala yuridis konseptual dan sosial budaya menyebabkan masalah perlindungan upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex belum sepenuhnya dilaksanakan. Untuk mengatasi ketiadaan hukum, kendala-kendala yuridis konseptual dan sosial budaya yang menghambat perlindungan upah dan kesejahteraan pekerja di PT Bitratex, saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Dalam Peraturan Pemerintah yang akan mengatur mengenai syarat-syarat kesehatan dan kebersihan tempat kerja dan perumahan pekerja, perlu ditegaskan kembali pengaturan waktu kerja lembur maksimal pekerja, seperti yang telah diatur oleh Pasal 100 Ayat (3) UU No. 25 Tahun 1997 (mulai berlaku 1 Oktober 1998). Atau jika fasilitas perumahan wajib disediakan oleh perusahaan yang akan diatur oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 116 Ayat (3) UU

NO. 25 Tahun 1997), pengaturan waktu kerja lembur pekerja perlu dieksplisitkan.

2. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Upah Minimum Regional 1998 yang akan datang, perlu dicantumkan pengertian dan pengaturan pemberian Upah Minimum Regional kepada pekerja dalam masa pelatihan dan pekerja dalam masa percobaan .
3. Pengaturan pemberian cuti gugur kandungan selama 1 1/2 bulan oleh Pasal 13 Ayat (2) UU No. 1 Tahun 1951 dan Pasal 104 Ayat (4) UU No. 25 Tahun 1997 kurang realistis jika diterapkan untuk semua usia kehamilan. Dengan demikian pengaturan tersebut, perlu diubah, yaitu: "Pekerja wanita yang mengalami gugur kandungan diberi istirahat selama-lamanya 1 1/2 bulan".
4. Usaha-usaha untuk memasyarakatkan ketentuan-ketentuan tentang upah dan kesejahteraan di kalangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Pengusaha, dan Pekerja perlu dilaksanakan melalui pemberitaan di media massa, seminar, maupun lokakarya. Dengan demikian, mekanisme pengawasan akan tercipta secara alamiah, karena masing-masing pihak semakin memahami hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing.
5. Upaya teknis yang dapat dilakukan PT Bitratex untuk menerapkan ketentuan tentang cuti sakit, dengan sedapat mungkin menghindari kerugian, adalah memperketat tes kesehatan terhadap calon pekerja. Surat Keterangan Sehat harus dikeluarkan oleh Dokter Perusahaan. Dengan demikian, mempekerjakan pekerja yang mempunyai potensi penyakit kronis, sedapat mungkin dihindari.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh.1995. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi Ke-empat. Yogyakarta: Liberty.
- Armstrong,Michael.1995.Pedoman Praktis Sistem Penggajian. Diterjemahkan oleh Rochmulyati Hamzah. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Budiono, Abdul Rachmad. 1995. Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Cowling, Alan.1996. The Essence of Personnel Management and Industrial Relations - Manajemen Personalia dan Hubungan Industrial.Diterjemahkan oleh Xavier Quentin Pranata. Yogyakarta: Andi.
- Davis, Keith.1993. Perilaku dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1.Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- _____,_____.1992. Perilaku dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 2.Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Djumaldji.1992. Selayang Pandang Mengenal ILO : Organisasi Perburuhan Internasional. Yogyakarta: Liberty.
- Faisal, Sanapiah.1990. Penelitian Kualitatif : dasar-dasar dan aplikasi.Malang: Yayasan Asih Asah Asuh.
- Flippo, B., Edwin.1989. Manajemen Personalia. Edisi Keenam. Jilid 1.Diterjemahkan oleh Moh Masud. Jakarta: Erlangga.
- _____, __, _____.1989. Manajemen Personalia. Edisi Keenam. Jilid 2.Diterjemahkan oleh Moh Masud. Jakarta: Erlangga.
- Kartasapoetra,G..1994. Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila.Jakarta: Sinar Grafika.
- Keraf, A., Sonny.1995. Etika Bisnis: Membangun Citra Bisnis sebagai Profesi Luhur.Yogyakarta: Kanisius.

- Kossen, Stan.1986. Aspek Manusiawi dalam Organisasi. Edisi Ketiga.Diterjemahkan oleh Bakri Siregar. Jakarta: Erlangga.
- L. Worang, Buddy.1983.Pengantar Sosiologi Suatu Ringkasan. Yogyakarta: Penerbitan Universitas Atma Jaya.
- Manulang, H., Sendjun.1995. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moleong, J., Lexy.1994. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Naning, Ramdlon.1983. Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasution, S..1992. Metode Penelitian Naturalistik.Bandung: Tarsito.
- Paul Johnson, Doyle. 1986. Teori Sosiologi Klasik dan Modern. Jilid 2 Diindonesiakan oleh Robert M.Z. Lawang.Jakarta: PT Gramedia
- Rahardjo, Satjipto. 1986. Ilmu Hukum. Bandung: Alumni.
- _____, _____. Masalah Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis. Bandung: Sinar Baru.
- _____, _____. 1983. Suatu Perkenalan dengan Teori Sosial tentang Hukum dan Kemungkiann Pemanfaatannya di Bidang Perburuhan dimuat dalam Jurnal Masalah-masalah Hukum. Semarang: UNDIP.
- Ranupandojo, Heidjrachman.1986. Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Soekanto, Soerjono.1980. Sosiologi Hukum dalam Masyarakat. Jakarta: CV Rajawali.
- , -----.1985. Efektivikasi Hukum dan Peranan Sanksi. Bandung: Remadja Karya CV.

- , ----- .1986. Kegunaan Sosiologi Hukum bagi Kalangan Hukum. Bandung: Alumni.
- , ----- .1986. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI-Press.
- Soekarno.1982. Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila. Bandung: Alumni.
- Soemitro, Hanitijo, Ronny.1988. Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____, _____, _____.1985. Beberapa Masalah dalam Studi Hukum dan Masyarakat. Bandung: Remadja Karya.
- Soepomo, Iman.1987. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan
- Sudono, Agus.1997. Perburuhan dari Masa ke Masa. Jakarta: Pustaka CIDESINDO.
- Suprihanto, John.1986. Hubungan Industrial: sebuah pengantar. Yogyakarta: BPFE.
- Thoha, Miftah.1987. Perspektif Perilaku Birokrasi (Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara Jilid II). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilardjo, Lik.1994. Studi Kasus (Sebuah Panduan Praktis). Jakarta: Satya Wacana University Press dan PT Gramedia.
- Depnaker, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Modul 4.
- Depnaker, Kesepakatan Kerja (Perjanjian Kerja), Modul 11.
- Depnaker, Peraturan Perusahaan, Modul 12.
- Depnaker, Kesepakatan Kerja Bersama, Modul 13.
- Depnaker, Jaminan Sosial, Modul 17.
- Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.1990. Himpunan Peraturan

dan Kebijakan di Bidang Pengupahan.

DPP Federasi SPSI. Usulan Perubahan Rancangan Undang-undang Ketenagakerjaan dari DPP Federasi SPSI (Konsep Pertama).

Grafika, Sinar.1994. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992).

Sekretariat Negara RI. UUD - P4 (Tap MPR No. II/MPR/1978) - GBHN 1993.

The Provincial Government of Central Java in Cooperation with The Chamber of Commerce of Central Java. Profile of Companies in Central Java. Semarang: PT Panji Graha.

UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Apakah Upah Kami Ikut Dinaikkan Juga ?. Kompas: 23 Januari 1997.

Apresindo Kaget Dituduh Ajak Tolak UMR. Kompas: 14 Mei 1997

Bila UU Naker Tak Ditaati Terjadi Gejolak Pekerja. Kompas: 16 Oktober 1997.

Daerah Usulkan Kenaikan UMR 20 Persen. Kompas : 22 Januari 1997

Dilema Uang Makan Buruh-buruh Pabrik. Suara Merdeka : 13 Januari 1997.

Di Tangerang Pekerja di Tujuh Pabrik Mogok. Kompas: 6 Mei 1997

FSPSI : Hapus Penangguhan UMR. Kompas: 13 Mei 1997.

Karyawan Bitratex Mogok Tuntut, UMR dan Tunjangan. Suara Merdeka: 9 Mei 1997.

Kenaikan Gaji PNS dan UMR Menjadi Kewajiban. Suara Merdeka: 8 Januari 1997.

Kenaikan UMR 1997: Bukti Bahwa Lobi Pengusaha Lebih Kuat. Kompas: 27 Januari 1997.

Kenaikan UMR: Ada yang Nrimo, Ada Pula yang Minta Perlakuan Khusus. Kompas: 23 Januari 1997.

Kenaikan UMR agar Dibarengi Sanksi terhadap Pengusaha. Suara
Pembaharuan: 23 Januari 1997.

Kenaikan UMR Akhir Bulan Januari 1997. Kompas: 22 Januari 1997.

Kian Gie, Kwik. Nasib Buruh dan RUU Ketenagakerjaan. Kompas: 12
September 1997.

Masdiana, Erlangga. Layanan Birokrasi dan Korupsi. Kompas: 25
Agustus 1997.

Mulai 1 April, UMR Naik Rata-rata 10,07 %. Kompas: 23 Januari
1997.

Muncul Lagi, Mogok Soal UMR. Kompas: 14 Mei 1997.

Nilai Kebutuhan Fisik Minimum Terus Meningkat. Suara Merdeka:
20 Januari 1997.

Pekerja Mogok Tuntut Uang Transpor. Kompas: 13 Mei 1997.

Pemogokan, 90 Persen Akibat UMR Belum Dilaksanakan. Kompas: 6
Mei 1997.

Presiden Minta Apresindo Ditegur: Menggembirakan Kampanye Bahas
Ketenagakerjaan. Kompas: 13 Mei 1997.

Presiden tentang RUU Naker: Segera Persiapkan PP. Kompas: 13
September 1997.

Ribuan Karyawan Bitratex Gelar Aksi Mogok Kerja. Suara Merdeka:
25 Oktober 1997.

Rosdiansyah. Memustahilkan Kemerdekaan. Kompas: 25 Agustus 1997
Sebagian Tuntutan Dipenuhi Unjuk Rasa di Bitratex Berakhir.
Suara Merdeka: 26 Oktober 1997.

Semangat Kenaikan UMR 1997: Pengusaha Tak Terbebani, Kesejahteraan
Pekerja Naik. Suara Karya: 9 Januari 1997.

Skenario Penetapan UMR dan Kendala Pelaksanaannya. Suara
Merdeka. 18 Januari 1997.

Soal Pungutan, Ibarat Membuang Garam ke Laut. Kompas: 14 April

1997.

UMR. Suara Merdeka: 18 Januari 1997.

UMR Baru Diperkirakan di Bawah Usul FSPSI. Suara Karya: 16
Januari 1997.

UMR Jateng Diusulkan Rp 3.900,-. Kedaulatan Rakyat: 22 Januari
1997.

Zaini Abar, Akhmad. Korupsi, Kebebasan Pers dan Frustrasi
Sosial. Kompas: 25 Agustus 1997.