

**PERSPEKTIF HUKUM TERHADAP POLITIK KETENAGAKERJAAN DALAM PERGURUAN
TINGGI**

Tuti Handayani

Dosen Fakultas Hukum Universitas Merdeka Surabaya

Abstrak

Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia belum menemukan bentuk yang jelas dan tegas. Politik hukum ketenagakerjaan yang permanen (UUD RI tahun 1945, nilai-nilai Pancasila dan kebiasaan) telah ada sejak awal kemerdekaan, namun penerapannya ternyata dipengaruhi oleh konstelasi politik yang ada dalam setiap rezim pemerintahan, khususnya yang dalam penelitian ini dikaji terhadap politik ketenagakerjaan dalam dunia perguruan tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah : a) mengkaji aspek politik dalam bidang ketenagakerjaan terhadap Perguruan Tinggi, dan b) mengetahui sejauh mana hukum dapat diterapkan dalam politik ketenagakerjaan di Perguruan Tinggi, khususnya yang berkaitan dengan upah. Dalam penelitian ini akan dikaji menggunakan metode yuridis normatif dan dalam perjalanan diperlukan metode empiris, khususnya tentang politik dan hubungan ketenagakerjaan di lingkungan Perguruan Tinggi, mengacu kepada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Aturan Ketenagakerjaan, Politik Ketenagakerjaan, Upah.

Abstract

Politics Employment Law in Indonesia have yet found a clear and explicit form. Political employment law permanent (Constitution RI in 1945, the values of Pancasila and customs) has existed since the beginning of independence, but its application was influenced by the political constellation that exists in every regime, particularly in this study examined the politics of employment in the world's universities. The purposes of this study are: a) assess the political aspects in the field of employment of the College, and b) determine the extent to which the law can be applied in labor politics at universities, particularly with respect to the salary. This research will be assessed using the method of juridical normative and the empirical method of travel that is required, especially about politics and labor relations in the university environment, referring to the Law No. 12 Year 2012 on Higher Education, Law Number 14 Year 2005 on Teachers and Lecturers and Law Number 13 Year 2003 Manpower

Keywords : *Employment rules, Politics Employment, Wages.*

PENDAHULUAN

Politik menjadi topik yang panas dalam pemerintahan Indonesia. Hampir disetiap permasalahan pemerintahan dikaitkan dengan adanya unsur politik dan hukum. Sebenarnya apakah yang dimaksud dengan politik hukum? Politik hukum menurut T. Mohammad Radhie menyangkut persoalan pembaharuan hukum. Untuk memahami arah pembangunan hukum di Indonesia terlebih dahulu harus memahami politik hukum nasional yang dianut di Negara Indonesia. Menurut Utrecht, politik hukum berusaha membuat kaidah-kaidah yang akan menentukan bagaimana seharusnya manusia bertindak. Menyelidiki perubahan-perubahan apa yang harus diadakan dalam hukum yang sekarang berlaku supaya menjadi sesuai dengan sosial werkelijkheid (kenyataan sosial).

Politik hukum menurut Bagir Manan diperlukan di setiap Negara karena dua hal: Pertama, alasan ideologis atau perubahan system politik misalnya dari Negara jajahan menjadi Negara merdeka. Kedua, adanya perubahan system penyelenggaraan pemerintahan misalnya dari system monarki ke republic.

Politik hukum dapat dibedakan antara politik hukum permanen (bersifat tetap) maupun yang bersifat temporer (tidak tetap). Politik hukum permanen berkaitan dengan setiap hukum yang akan selalu menjadi dasar pada setiap pembentukan dan penegakan hukum. Sedangkan politik hukum temporer adalah kebijakan yang ditetapkan dari waktu ke waktu sesuai kebutuhan.

Selain dari politik yang ada, terdapat hukum yang berlaku di Indonesia. Salah satu peraturan hukum yang ada di Indonesia adalah peraturan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan pekerja yang adil, makmur dan sejahtera. Dengan pelaksanaan pembangunan nasional yang berkesinambungan dan berkelanjutan, tentu tenaga kerja Indonesia mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peran serta kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya yang menjadi hak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Kajian dalam penelitian ini bertujuan ingin menegaskan tentang perspektif hukum terhadap politik ketenagakerjaan yang ada di lingkungan Perguruan Tinggi dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hirarki perundang-undangan, perlu diperhatikan adanya sistematika peraturan hukum yang tidak boleh bertentangan antara yang satu dengan yang lain yang mengatur tentang hal yang sama. Maka, perlu diteliti apakah implementasi tentang ketenagakerjaan pada Perguruan Tinggi (untuk selanjutnya disebut "PT"), mengacu pada ketiga undang-undang tersebut atau salah satunya ketika ada yang berbeda dan mengatur secara spesifik, karena dalam asas hukum dikenal "lex specialis derogat legi generali" (peraturan yang mengatur secara khusus mengalahkan peraturan yang umum).

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan istilah dalam hubungan industrial adalah hubungan hukum antara Pengusaha/Pemberi Kerja dan Pekerja/Karyawan/Pegawai/Buruh. Pemberi Kerja/Pengusaha adalah orang yang memimpin Perusahaan, sedangkan Pekerja/Karyawan/Pegawai/Buruh adalah orang yang melaksanakan pekerjaan disuatu Perusahaan atas instruksi Pemberi Kerja/Pengusaha.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, dijelaskan dalam Pasal 60 bahwa "PT didirikan oleh masyarakat dengan membentuk badan penyelenggara berbadan hukum yang berprinsip nirlaba dan wajib memperoleh ijin Menteri". Yang dimaksud dengan "prinsip nirlaba" adalah prinsip kegiatan yang tujuannya tidak untuk mencari laba, sehingga seluruh sisa hasil usaha dari kegiatan harus ditanamkan kembali ke PT untuk meningkatkan kapasitas dan/atau mutu layanan pendidikan. Dari pengertian tersebut, dunia Pendidikan jelas bukan bidang usaha untuk mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya (money oriented) sebagaimana Perusahaan. Namun, bidang Pendidikan menyentuh pada ranah bidang sosial pendidikan.

Makna tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-undang Pendidikan Tinggi serta Undang-undang Guru dan Dosen dibandingkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 69 ayat (1) Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, disebutkan tentang ketenagaan Perguruan Tinggi yang terdiri dari:

- a) Dosen;
- b) Tenaga Kependidikan

¹ Tuti Handayani, "Aspek Hukum Perjanjian Kerja Bersama Bagi Para Pihak Guna Mendukung Terwujudnya Produktivitas Kerja dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja" Media Informasi Ilmiah, Media No. 58 Tahun IX, Agustus 2012, hal.70

Yang dimaksud Dosen, terdiri dari Dosen tetap dan Dosen tidak tetap. Definisi Dosen berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 juga Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.” Sementara “Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknis informasi.”

Makna ketenagakerjaan yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka 1 adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja” Tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Di Negara berkembang kebijakan pemberlakuan lebih menonjol, peraturan perundang-undangan seringkali menjadi instrument politik bagi pemerintah ataupun elit penguasa. Hal ini dapat dijelaskan sebagai rangkaian yang tidak dapat dipisah antara politik, hukum dan kekuasaan. Politik menghendaki penggunaan kekuasaan untuk mengatur kehidupan bersama, sedang kekuasaan itu biasanya dituangkan dalam berbagai peraturan perundangan. Pengaruh kekuatan politik yang dominanlah yang akan menentukan karakter hukum yang terbentuk, sehingga warna hukum dapat menjelaskan kekuatan politik mana yang sedang dominan.

Dalam dunia ketenagakerjaan seringkali dikaitkan dengan politik karena banyak unsur kepentingan. Disana terdapat perdebatan yang menjadi permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini. Dalam hal ketenagakerjaan ada beberapa permasalahan yang akan diangkat oleh penulis dalam penelitian kali ini yaitu bagaimana aspek politik dalam bidang ketenagakerjaan terhadap Perguruan Tinggi? Kedua, sejauh mana hukum dapat diterapkan dalam politik ketenagakerjaan di Perguruan Tinggi, khususnya yang berkaitan dengan upah. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengkaji lebih dalam, tentang aspek politik dalam bidang ketenagakerjaan terhadap Perguruan Tinggi. Kedua, ingin mengetahui sejauh mana implementasi atau penerapan aturan hukum dalam politik ketenagakerjaan di Perguruan Tinggi, khususnya yang berkaitan dengan upah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan metode yuridis normatif, melalui pendekatan konseptual, kontekstual. Menganalisis suatu permasalahan melalui referensi buku, literatur, perundang-undangan dan dokumen pendukung lain serta dalam perjalanannya diperlukan metode empiris dengan melakukan wawancara di beberapa Perguruan Tinggi dan instansi terkait di kota Surabaya.

PEMBAHASAN

Aspek Politik Dalam Bidang Ketenagakerjaan Terhadap Perguruan Tinggi

Hukum tidak bisa ditegakkan bilamana eksklusivitas kekuasaan sudah menempatkan dirinya pada posisi mapan. Bila hukum-hukum yang sudah tidak adil itu dipraktekkan, justru sekedar kian melahirkan ketimpangan, ketidakaturan, legitimasi kekerasan dan kekuasaan belaka. Buruh merupakan kelompok pekerja dalam suatu bidang usaha merupakan mitra yang penting bagi pengusaha didalam menjalankan roda kegiatan ekonomi. Disatu pihak pengusaha memiliki modal dan membutuhkan buruh untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tertentu untuk kepentingan pengusaha, dan dilain pihak buruh membutuhkan pekerjaan dan memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pengusaha kepadanya dengan menerima sejumlah imbalan yang ditentukan. Namun seringkali terjadi pelanggaran hak-hak buruh yang dilakukan oleh pengusaha, yang manapelanggaran tersebut misalnya pembayaran upah yang dibawah standar peraturan pemerintah atau pembayaran lembur yang dibawah ketentuan pemerintah dan lain-lain.

Pembaharuan peraturan-peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan dari waktu ke waktu merupakan wujud komitmen pemerintah untuk terus menyempurnakan aturan-aturan normatif ketenagakerjaan untuk dapat memenuhi rasa keadilan bagi duniaketenagakerjaan yang didalamnya terdapat pihak pengusaha dan buruh.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan mewajibkan pembuatan Peraturan Perusahaan (PP)/Peraturan Yayasan (PY)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hanya bagi perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang.²

PP/PY/PKB merupakan salah satu bentuk ikatan hubungan industrial yang mengatur hak dan kewajiban antara Pemberi Kerja/Pengusaha dengan Pekerja. Permasalahan yang ada dalam praktek, masih ada beberapa Perguruan Tinggi yang hanya memiliki Statuta Perguruan Tinggi dan Surat Keputusan Yayasan/Rektor tentang Ketenagakerjaan, maka Yayasan perlu dibuat PP/PY/PKB dimaksud yang kemudian wajib didaftarkan atau disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kotamadya Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 21 Oktober 2014 yang dilakukan oleh Peneliti dengan Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Dr. Lanny Ramli, S.H.,M.Hum, beliau adalah ketua Lembaga Bantuan Hukum Universitas Airlangga dan sering menjadi saksi ahli bidang ketenagakerjaan, bahwa di Perguruan Tinggi, istilah Pengusaha bisa disebutkan sebagai Pemberi Kerja dan Karyawan/Buruh dapat disebut sebagai Pekerja/tenaga kerja.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi Pemberi Kerja dan Pekerja tersebut adalah melalui penerapan dan pelaksanaan Peraturan Perusahaan (PP) / bisa disebut dengan Peraturan Yayasan (PY) (bagi Perguruan Tinggi) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Karena dengan adanya PP / PY atau PKB diharapkan para Pemberi Kerja dan Pekerja bisa melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati bersama, baik itu mengenai perjanjian kerja, syarat kerja, hubungan kerja, kesejahteraan kerja, sampai pemutusan hubungan kerja.

Dalam wawancara Peneliti dengan Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, dalam hal ini diwakili oleh Bapak Drs. Bambang Teguh Sujono pada tanggal 24 Oktober 2014, beliau menyampaikan bahwa dalam Perguruan Tinggi, Dosen juga dapat disebut sebagai Pekerja/tenaga kerja karena ada kesepakatan antara Pemberi kerja atau pengguna tenaga kerja dan Pekerja. Perguruan Tinggi (PT) yang dikelola oleh Yayasan yang merupakan bentuk badan usaha dapat disamakan dengan Perusahaan, karena disana terdapat hubungan kerja yaitu adanya perintah dari Pemberi kerja dan ada pekerjaan yang dilakukan Pekerja dengan diberi kompensasi upah.

Disinilah aspek politik ketenagakerjaan diterapkan pada Perguruan Tinggi bahwa Yayasan Perguruan Tinggi termasuk Badan Usaha yang dapat dikategorikan sebagai Perusahaan yang wajib membuat PP/PY/PKB. Padahal dalam Undang- undang Nomor 12 Tahun 2012, dijelaskan dalam Pasal 60 bahwa “PT didirikan oleh masyarakat dengan membentuk badan penyelenggara berbadan hukum yang berprinsip nirlaba dan wajib memperoleh ijin Menteri”. Yang dimaksud dengan “prinsip nirlaba” adalah prinsip kegiatan yang tujuannya tidak untuk mencari laba, sehingga seluruh sisa hasil usaha dari kegiatan harus ditanamkan kembali ke PT untuk meningkatkan kapasitas dan/atau mutu layanan pendidikan. Namun karena Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 belum mengatur secara detil tentang ketenagakerjaan, maka semua unsur yang terdapat dalam Yayasan Perguruan Tinggi wajib mengikuti aturan Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

PKB yang dimaksud adalah perjanjian kerja bersama yang dibuat dengan kesepakatan antara Pemberi kerja dan Pekerja dan apabila ada Serikat Pekerja. Dikaji dari hukum perdata PKB merupakan salah satu bentuk perjanjian yang ada dalam masyarakat dengan azas umum dari suatu perjanjian adalah freedom of contract (beginzel dercontract vrijheid) atau azas kebebasan berkontrak. Artinya para pihak bebas memperjanjikan apa saja dan dengan siapa saja sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata tentang Syarat Sahnya Perjanjian (PKB) yaitu:

1. Adanya kesepakatan para pihak
2. Para pihak yang melakukan perjanjian (telah) cakap dalam melakukan perbuatan hukum.
3. Ada objek yang diperjanjian
4. Adanya suatu sebab (causa) yang halal

Aspek Hukum yang dimasukkan dalam PKB adalah syarat-syarat kerja dan hubungan kerja. Berbeda halnya dengan PP/PY yang disusun hanya memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil-wakil pekerja

² Pasal 7 Kepmenakertrans No.Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB sebagaimana telah diubah dengan Permenakertrans No. Per-08/Men/III/2006

di tempat pemberi kerja yang bersangkutan³, tanpa ada hak untuk berunding dan bernegosiasi (barining) dalam mengusulkan dan memperjuangkan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang dimuat dalam PP/PY. Didalam PP/PY isinya tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang no. 13 tahun 2003 dan peraturan lain yang masih berlaku dan mendukung. Dengan demikian posisi tawar (burgaining positon) pekerja dalam PKB lebih kuat karena dapat menyampaikan aspirasi secara langsung (melalui perundingan wakil-wakil di Tim Perunding) dengan alasan dan argumentasi (berdasarkan data/reasoning) yang dimiliki.

Salah satu materi yang penting dalam klausul PP/PY/PKB adalah kompensasi yang seharusnya diterima pekerja yang merupakan kontra prestasi dari pemberi kerja atas jasa atau hasil kerja (prestasi) masing-masing pekerja, baik yang dimatikan oleh undang-undangan atau telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

Menurut Drs. Bambang Teguh Sujono, Pengawas Dinas tenaga kerja kotamadya Suirabaya, PP/PY wajib dibuat oleh pemberi kerja (bagi PTS dibuat oleh Yayasan) dengan disaksikan oleh minimum 4 (empat) pekerja dan apabila habis masa berlakunya (selama 2 (dua) tahun), maka perlu diperpanjang lagi, apabila tidak akan diberikan sanksi hukum sebagaimana ketentuan Undang-undang no. 13 tahun 2003. Apabila PKB, dibuat apabila ada serikat pekerja dan apabila habis masa berlakunya, tidak ada sanksi hukum yang diberikan. Dipastikan oleh dinas tenaga kerja kota surabaya bahwa PP/PY/PKB wajib dibuat oleh Yayasan Perguruan Tinggi, bukan dalam bentuk statuta, karena dalam statuta tersebut belum dicantumkan tentang syarat-syarat kerja.

Berdasarkan hasil kordinasi dengan Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Dr. Lanny Ramli, S.H.,M.Hum, dalam lingkungan PTS biasanya tidak dibuat PKB karena dalam PKB tersebut harus ada serikat pekerja dan selama ini di lingkungan PT belum pernah ada serikat pekerja. Sehingga yang wajib dibuat oleh Yayasan PT adalah Peraturan Yayasan (PY) tentang aturan ketenagakerjaan. Ada analisa yang berbeda dari Doktor Unair yang biasa menjadi saksi ahli bidang perburuhan ini dengan yang dikemukakan oleh Disnaker kota Surabaya bahwa PTS tidak bisa dianggap sebagai Perusahaan karena bentuk badan hukumnya adalah Yayasan, sehingga perlu dikaji kembali akan peraturan tentang ketenagakerjaan yang diberlakukan bagi PTS.

Aspek politik lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam Perguruan Tinggi adalah dalam PP/PY/PKB, perlu dipertegas dan dijelaskan tentang status pekerja, khususnya yang berkaitan dengan dosen, apakah dosen tetap yayasan atau dosen luar biasa (honoror) atau dosen DPK (pegawai negeri). Hal tersebut untuk memastikan hak dan kewajiban yang dipersyaratkan daripadanya. Dosen DPK biasanya telah mendapat upah diatas UMK yang ditetapkan Pemerintah Daerah, namun yang sering menjadi permasalahan adalah upah dosen tetap yayasan dan dosen luar biasa, yang mana upahnya ada yang masih menyesuaikan kemampuan perusahaan.

Menurut Dr. Lanny Ramli, S.H.,M.Hum, bila dilihat pada perkembangan dunia pendidikan, terdapat aspek politik ketenagakerjaan di dunia Pendidikan Tinggi, khususnya Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dimana dirasa sangat berat bagi PTS untuk pengembangan kampusnya bila tidak kreatif dan inovatif dalam banyak hal. Contohnya di Universitas Airlangga sebagai Perguruan Tinggi Negeri (PTN) mempunyai banyak program untuk mendapatkan mahasiswa diluar dari lulusan SMPTN, yaitu ada program Ekstension, Mandiri 1, 2, 3 dst.

Dari uraian di atas, mahasiswa mayoritas lebih memilih program diluar SMPTN tersebut di PTN daripada kuliah di PTS agar ijazah dan kualitas ilmu mereka bisa berasal dari lulusan Universitas Airlangga. Disinilah dibutuhkan pengembangan kualitas dari PTS masin-masing, apalagi PTS tersebut masih berakreditasi C, maka akan sangat sulit mendapatkan mahasiswa, sehingga komponen upah yang diharapkan bisa memenuhi Upah Minimum Kota (UMK) sangat sulit untuk bisa dicapai, karena mayoritas PTS untuk menggaji pekerjanya adalah berasal dari pembayaran mahasiswa.

Berdasarkan hal tersebut, perlu dipikirkan oleh Pemerintah, khususnya di bidang Pendidikan bahwa diperlukan adanya kebijakan dalam lingkungan Perguruan Tinggi, yaitu:

1. Kuota mahasiswa di lingkungan Perguruan Tinggi Negeri (PTN)
Pembatasan jumlah mahasiswa, pembatasan program-program diluar SMPTN.
2. Pembinaan bagi PTS

³ Pasal 110 UU No. 13/2003

Adanya campur tangan pemerintah untuk melakukan pengawasan dan pembinaan bagi PTS, khususnya yang berakreditasi dibawah A, sehingga kurang diminati oleh masyarakat untuk menempuh pendidikan disana agar bisa mengembangkan PTS nya.

Implementasi/penerapan tentang peraturan ketenagakerjaan di Perguruan Tinggi, khususnya tentang upah di Perguruan Tinggi Swasta

Arah pembangunan ketenagakerjaan telah jelas termuat dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari sisi ini “pekerjaan” adalah merupakan hak dasar setiap orang, karena adanya pekerjaan pada dasarnya bukan semata-mata untuk mendapatkan penghasilan, tetapi lebih dari itu harga diri dan martabat manusia juga dinilai dari aktivitas bekerja yang bersangkutan.

Salah satu aspek hukum yang diatur dalam PP/PY/PKB adalah kompensasi. Bentuk kompensasi tersebut, adalah salary, upah atau gaji yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Disamping itu kompensasi tersebut dapat berupa tunjangan-tunjangan dan penghargaan atau fasilitas-fasilitas. Artinya, pengupahan atau penggajian serta pendapatan lainnya adalah merupakan sub-sistem dari sistem kompensasi.

Secara garis besar, kompensasi terdiri dari 3 jenis⁴, yakni :

1. Kompensasi langsung, adalah penghargaan yang berupa gaji/upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap;
2. Kompensasi tidak langsung, yakni pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau berupa barang;
3. Insentif, adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap/diberikan sewaktu- waktu.

Jenis dan kompensasi tersebut, sejalan dengan komponen upah dan non-upah sebagaimana disebutkan dalam Se Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE- 07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa kompensasi yang diperoleh pekerja dikelompokkan sebagai komponen upah meliputi :

1. Upah pokok (basic salary) yang merupakan imbalan pekerja menurut tingkatan dan jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
2. Tunjangan tetap fix allowance, misalnya : tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian atau tunjangan daerah; dan
3. Tunjangan tidak tetap, seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan atas kehadiran.

Disamping komponen upah, dalam SE dimaksud dikelompokkan juga berupa income yang diperoleh pekerja dan dikategorikan non-upah, meliputi (antara lain) :

1. Fasilitas, seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara percuma, sarana ibadah, penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain.
2. Bonus, yang merupakan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar (berdasarkan produktivitas) dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Besarnya pembayaran bonus tersebut diatur berdasarkan kesepakatan.
3. THR, gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.

Namun, pemberian upah oleh pemberi kerja sering hanya dibayarkan atas dasar upah minimum (khususnya pada level grassroot) tanpa memperhatikan tingkat produktivitas pekerja. Walaupun ada amanat undang-undang, bahwa pemberi kerja harus menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Artinya, tidak selamanya setiap pekerja harus dibayar berdasarkan upah minimum yang jumlahnya ditentukan berdasarkan wilayah dan ditetapkan oleh

⁴ Ishak Arep, Hendri Tanjung, Manajemen Sumberdaya Manusia, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta 2003, hal. 202

Pemerintah (Pemda), tapi harus memperhatikan aspek- aspek personality sebagaimana tersebut di atas yang dimiliki masing-masing pekerja. Karena hakekatnya upah minimum hanya diperuntukkan bagi pekerja yang masa kerjanya 0 tahun (tahun pertama), untuk jabatan terendah (pendidikan, kompetensi atau golongan level job paling bawah) dan masih “lajang” tanpa tunjangan⁵. Oleh karena itu, dalam pemberian kompensasi (termasuk upah) kepada pekerja seharusnya didasarkan pada tingkat produktivitas dan kinerja serta kompensasi kerja masing-masing pekerja.

Terkait dengan tingkat produktivitas, dikemukakan oleh Ishak Arep dan Hendri Tanjung⁶, bahwa kompensasi (upah atau gaji serta pendapatan lainnya) tidak bisa dipisahkan dengan produktivitas. Produktivitas sangat erat kaitannya dengan kompensasi. Jika produktivitas tinggi, maka kompensasi yang diberikan seyogyanya juga tinggi. Dengan tingginya kompensasi maka produktivitas menjadi lebih tinggi lagi. Sebaliknya jika produktivitas rendah, maka kompensasi yang diberikan juga rendah. Akibatnya, dengan kompensasi yang rendah, maka produktivitas menjadi lebih rendah lagi.

Statemen tersebut, sejalan dengan ketentuan Pasal 92 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa pemberi kerja melakukan peninjauan upah (naik turunnya upah/kompensasi) secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan –tingkat- produktivitas (baik produktifitas masing-masing tenaga kerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan). Selain itu, lebih lanjut ditegaskan bahwa Trade Union (serikat pekerja) juga mempunyai peran yang besar. Terbentuknya serikat pekerja bukan berarti pekerja menuntut kompensasi yang tinggi saja, akan tetapi tuntutan kompensasi yang tinggi harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Percuma saja ditetapkan kompensasi sedemikian rupa, tetapi ternyata perusahaan tidak mampu memenuhinya karena misalnya mengalami kerugian yang signifikan. Prinsipnya, jangan lebih besar pasak dari pada tiang.

Sebagaimana diketahui, bahwa pengupahan atau penggajian merupakan sub sistem dari sistem kompensasi. Jika kebijakan pengupahan dan penggajian berubah maka kebijakan kompensasi juga berubah. Hendaknya kompensasi disesuaikan dengan biaya hidup masyarakat setempat. Jika biaya hidup tinggi, maka kompensasi juga tinggi. Sebaliknya jika biaya hidup rendah, kompensasi juga menyesuaikan dengan keadaan tersebut. Untuk itu sebelum menetapkan kompensasi perlu data tentang biaya hidup daerah setempat.⁷

Secara politik dan hukum ketenagakerjaan, upah yang dimaksudkan dalam UU No. 13 tahun 2003, dimana upah minimum terbagi dalam gaji pokok + tunjangan tetap saja. Namun berdasarkan hak dan kewajiban yang diperoleh Dosen, diatur dalam Pasal 51 (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005: “dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak: a. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial” Pasal 52 (1) nya menyebutkan: “Penghasilan diatas kebutuhan minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.” Pasal 52 (3) nya menyebutkan bahwa Dosen yang diangkat oleh Satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati tidak boleh bertentangan dengan undang-undang RI yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat dengan melanggar hukum, maka konsekuensinya adalah batal demi hukum.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 52 ayat (1) yang dimaksud dengan beberapa komponen gaji yaitu a) gaji pokok adalah satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan dan masa kerja, b) tunjangan yang melekat pada gaji adalah tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga, c) tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya, d) tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus, e) maslahat tambahan adalah tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Dari perbedaan makna upah minimum yang ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka

⁵ Pasal 13 (baru) Permenaker No. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan .Kepmenakertrans. No.Kep-226/Men/2000.

⁶ Ibid hal. 199.

⁷ op.cit hal. 200

asas “Lex Spesialis Derogat legi Generali” hendaknya dapat ditetapkan bagi para Dosen, sehingga tentang ketenagakerjaan bagi para Dosen bisa mengacu pada Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 dan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005.

Penulis menganalisa hal tersebut, dimaknai dari beberapa kenyataan dilapangan bahwa di Perguruan Tinggi Swasta, dirasa sangat berat bila harus menggunakan parameter upah minimum berdasarkan aturan ketenagakerjaan karena yang termasuk dalam Upah Minimum disana adalah Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap (yang terdiri dari Tunjangan Keluarga dan Tunjangan Jabatan). Dengan mendasarkan pada tujuan pendirian PTS adalah bukan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya oleh satuan pendidikan tinggi sebagaimana yang dicapai oleh Perusahaan, dan PTS merupakan kegiatan atau bidang usaha sosial dan pendidikan, maka dirasa sulit untuk mendapatkan Upah Minimum sebagaimana diketahui bersama untuk tahun 2014 di wilayah Kota Surabaya mencapai Rp 2.200.000,-. Apalagi persaingan dengan PTN yang mempunyai beberapa program untuk mendapatkan mahasiswa diluar SMPTN.

Kendala yang terjadi dilapangan, politik ketenagakerjaan terkuak kembali bahwa PTS termasuk beberapa Perusahaan yang tidak mampu menggaji sebagaimana ketentuan UMK Surabaya tahun 2014 tersebut, akan terancam tindak pidana normatif yaitu pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Khususnya bagi PTS, tidak seharusnya diterapkan begitu saja sanksi tersebut oleh pemerintah, seharusnya Pemerintah melakukan kewajibannya terlebih dahulu, yaitu Disnaker melakukan pengawasan dan pembinaan, khususnya bagi PTS yang belum bisa mneggaji UMK.

Bagaimana solusi Pemerintah akan hal ini adalah melakukan fungsi pengawasan dan pembinaan kepada PTS dan memberikan solusi terkait dengan belum tercapainya Upah Minimum yang bisa diberikan, salah satunya dengan membuat surat Penanguhan UMK kepada Gubernur Jawa Timur melalui Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur paling lambat 15 (limabelas) hari sebelum SK Gubernur tentang penetapan UMK Tahun 2014 ditetapkan.

Kesejahteraan pekerja (labourers walfare) adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁸

Sejalan dengan itu, dikemukakan oleh Prof. Payaman Simanjuntak, APU⁹, bahwa pengupahan berdasarkan produktivitas, adalah pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan tingkat produktivitas perusahaan. Sedangkan kondisi dan tingkat produktivitas perusahaan (antara lain) dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja. Bila produktivitas perusahaan meningkat, maka diharapkan perusahaan dapat menaikkan upah. Dengan perkataan lain, bahwa pada saat kondisi perusahaan lebih baik, pekerja dapat menerima upah lebih tinggi. Sebaliknya pada saat perusahaan “lesu” karena produktivitas pekerja tetap atau cenderung menurun, maka upah yang diterima (hanya) sama dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.

Di lingkungan PTS, tingkat produktivitas PTS bergantung dari kreatifitas, inovasi dan sumber daya manusia PTS yang bersangkutan, agar bisa mendapatkan mahasiswa yang sebanyak-banyaknya dan aktif mengadakan kerjasama dengan pihak luar PTS serta adanya kebijakan Pemerintah dan pengawasan serta pembinaan untuk pengembangan PTS.

Dengan demikian, upah mempunyai fungsi untuk memberikan kesejahteraan dan memotivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas berdasarkan azas keadilan. Oleh karenanya, untuk mewujudkan peningkatan produktivitas perusahaan dan sekaligus peningkatan kesejahteraan pekerja dapat dilakukan melalui kerjasama yang saling menguntungkan antara pekerja dengan pemberi kerja (management).

Peneliti telah melakukan analisis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Surabaya melalui Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peneliti juga telah melakukan survey dengan mengajukan quisioner yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya tentang PP/PKB dan Upah di 5 (lima) Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya, yaitu Universitas Dr. Soetomo, Universitas Hang Tuah, Universitas Wijaya Putra, Universitas Wijaya Kusuma, Universitas Sunan Giri, Doktor Universitas Airlangga Surabaya dan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (perwakilan PTS Surabaya Timur dan Surabaya Barat).

⁸ Pasal 1 angka 31 UU No. 13 / 2003.

⁹ Prof. Payaman Simanjuntak, APU, Pedoman Pengupahan Dikatkan Dengan Produktivitas, Makalah disampaikan pada Pertemuan Ditjen Binalatan dan Ditjen PHI, Jakarta 6 Agustus 2008, hal. 4

Melalui hasil survey yang telah dilakukan oleh Peneliti (melalui 5 (lima) PTS) sebagaimana disebutkan diatas, dapat diketahui bahwa Perguruan Tinggi Swasta mempunyai aturan ketenagakerjaan dengan mengacu pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Undang- undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Namun, khususnya aplikasi tentang Upah, dari 5 (lima) PTS yang disurvei sebagai koresponden, ada 1 (satu) PTS yang memberikan upah berdasarkan golongan, pangkat dan masa kerja dengan standar golongan 1 (satu) dan 2 (dua) yang masih dibawah upah minimum kota, namun golongan 3 (tiga) masih bisa memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan (yaitu Unitomo), namun ada 1 (satu) PTS yang menyesuaikan dengan kemampuan PTS (yaitu Unsuri). Beberapa Perguruan Tinggi Swasta menggantungkan menggaji karyawan dan dosennya dari biaya kuliah mahasiswa. Namun ada juga yang berinisiatif untuk mencari dana atau pemasukan tambahan dari usaha-usaha lainnya, misalnya melalui lembaga konsultasi yang didirikan oleh Universitas (LBH, Lembaga Konsultasi Psikologis, Konsultan Manajemen, dll).

Bagi Perguruan Tinggi Swasta yang memiliki kualitas pendidikan dan Sumber Daya Manusia yang baik, dengan ditunjang akreditasi Perguruan Tingginya dengan nilai A atau B, dapat bersaing untuk mendapatkan banyak mahasiswa, namun bagi Perguruan Tinggi Swasta yang masih berakreditasi C, mahasiswa yang berminat disana masih kurang, sehingga menggaji karyawan atau dosen dibawah Upah Minimum Kota (UMK) sesuai dengan kemampuan Perguruan Tinggi Swasta masing-masing.

Disinilah perlu dikaji dan dianalisa dengan perbandingan 5 (lima) PTS yang telah disurvei, 2 (dua) diantaranya memberikan upah kepada Karyawan disesuaikan dengan kemampuan Perguruan Tinggi Swasta tersebut. Namun, karyawan tidak menuntut sesuai dengan aturan ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 karena mereka telah diberikan informasi pada saat awal bekerja dan mereka telah membuat surat pernyataan tidak keberatan atas Upah yang diterima.

KESIMPULAN

Peneliti dapat mengambil kesimpulan atas penelitian “Perspektif Hukum Terhadap Politik Ketenagakerjaan Dalam Perguruan Tinggi” bahwa: a) Aspek politik dalam bidang ketenagakerjaan terhadap Perguruan Tinggi dapat memberikan dampak negatif bagi Perguruan Tinggi, sehingga perlu adanya campur tangan Pemerintah dengan melakukan pengawasan dan pembinaan untuk memberikan dampak positif terhadap Perguruan Tinggi, b) Penerapan aturan hukum dalam politik ketenagakerjaan di Perguruan Tinggi, khususnya yang berkaitan dengan upah, masih banyak khususnya di Perguruan Tinggi Swasta yang menerapkan upah dibawah UMK, mengingat persaingan politik di bidang pemasaran dalam mendapatkan mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ishak Arep, Hendri Tanjung, Jakarta 2003, Manajemen Sumberdaya Manusia, Universitas Trisakti.
- Mariam Darus Badrulzaman, Sutan Remy Sjahdeini, Bandung 2001, Kompilasi Hukum Perikatan, PT. Citra Aditya Bakti
- M. Yahya Harahap, Jakarta 2005, Hukum Acara Perdata, Sinar Grafika Titik Triwulan Tutik, Jakarta 2006, Pengantar Hukum Perdata di Indonesia, Prestasi Pustaka
- Payaman Simanjuntak, Jakarta 6 Agustus 2008, APU, Pedoman Pengupahan Dikaitkan Dengan Produktivitas, Makalah disampaikan pada Pertemuan Ditjen Binalatan dan Ditjen PHI.
- Agusmidah, 11 Mei 2013, Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Makalah disampaikan melalui <http://www.politik.com>
- Bomer Pasaribu, 2014, Membangun Politik Ketenagakerjaan dari Aspek Hak Asasi Manusia, Makalah disampaikan melalui <http://www.politik.com>
- Buku ketiga KUH Perdata/BW
- Undang undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Undang undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Undang undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja/serikat buruh Permenaker No. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Kepmenakertrans. No.Kep-226/Men/2000

Kepmenakertrans No. 48/Men/IV/2004 jo Kepmenakertrans No. 08/Men/III/2006 tentang perubahan Kepmenakertrans No. Kep 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP Serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB.

<http://www.depnakertrans.go.id/news.html>.

•