
PENGATURAN UPAH MINIMUM PROVINSI DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL GUNA MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

Raffles 1^a, Syamsir 2^b

^a Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Indonesia, Email : raffles@unja.ac.id

^b Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Indonesia, Email: syamsir.fh@unja.ac.id

Article Info

Article History:

Received : 04-12-2020
Revised : 09-03-2022
Approved : 17-05-2022
Published : 31-05-2022

Keywords:

Keyword 1 Minimum Wage
Keyword 2 Province
Keyword 3 Industrial Relations

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima : 04-12-2020
Direvisi : 09-03-2022
Disetujui : 17-05-2022
Diterbitkan : 31-05-2022

Kata Kunci:

Kata Kunci 1 Upah Minimum
Kata Kunci 2 Provinsi
Kata Kunci 3 Hubungan
Industrial

Abstract

This research is a normative research that aims to examine the regulation of minimum wages for workers in industrial relations in realizing the welfare of workers in the perspective of legislation in the field of manpower. The issues raised in this study examine whether the regulation of the provincial minimum wage in industrial relations can realize the welfare of workers to live decently as part of human rights and how the protection of the provincial minimum wage in industrial relations in order to realize the welfare of workers. This study uses a normative method with the steps of description, systematization and explanation of the contents of positive law in depth using a concept approach, a law approach and a systematic synchronization analysis. It is hoped that the results of the research will show that the regulation of minimum wages for workers has a close relevance to achieving the main goal, namely the rights and welfare of workers. To achieve this goal, a provincial minimum wage is regulated whose components benefit the workers.

Abstrak

Apakah pengaturan upah minimum provinsi dalam hubungan industrial dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja untuk hidup layak sebagai bagian dari hak aqasi manusia dan bagaimana perlindungan upah minimum provinsi dalam hubungan industrial guna mewujudkan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan langkah-langkah deskripsi, sistematisasi dan eksplanasi terhadap isi hukum positif secara mendalam dengan menggunakan pendekatan konsep, pendekatan Undang-undang dan analisis sinkronisasi sistematis. Hasil penelitian diharapkan nantinya bahwa pengaturan upah minimum bagi pekerja mempunyai relevansi yang erat dengan mencapai tujuan utama yakni hak-hak dan kesejahteraan pekerja. Untuk mencapai tujuan tersebut diatur upah minimum provinsi yang komponennya menguntungkan pihak pekerja.

PENDAHULUAN

Salah satu makna yang paling mendasar dari Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) adalah bahwa negara hendak melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah. Perlindungan sebagaimana dimaksud diwujudkan dengan supremasi hukum, artinya semua hal yang menyangkut dengan kepentingan bangsa dan negara diatur dengan hukum. Ketentuan Undang-Undang Dasar (UUD) Tahun 1945, Pasal 1 ayat (1) menyatakan; "Negara Indonesia ialah negara kesatuan yang berbentuk Republik", ayat (3) yang menyatakan bahwa: "Negara Indonesia adalah negara hukum", ketentuan tersebut mengandung makna bahwa negara Indonesia melaksanakan kedaulatan rakyat berdasarkan UUD 1945, artinya "negara Republik Indonesia meletakkan hukum pada kedudukan yang tertinggi sekaligus sebagai prinsip dasar yang mengatur penyelenggaraan kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara"¹

Mengingat bahwa Indonesia sebagai suatu negara hukum, semua tindakan yang dilakukan di dalam kegiatan berbangsa dan bernegara sudah sewajarnya merupakan bagian dari tatanam atau masuk dalam koridor hukum, maksudnya terhadap semua tindakan dan kegiatan dalam masyarakat mutlak adanya hukum untuk menata setiap interaksi hukum baik antara orang yang satu dengan yang lain maupun antara orang perorangan dengan negara. Mengacu pada ketentuan tersebut, Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa "dalam setiap masyarakat harus ada hukum yang mengatur perilaku-perilaku dan tata kehidupan anggota masyarakat".

Agar supaya terdapat norma hukum yang akan dipedomani masyarakat dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari diharuskan adanya aktifitas yang berhubungan dengan hukum yaitu; pembentukan berbagai aturan hukum, pengimplementasian aturan hukum atau norma tersebut dalam setiap tindakan termasuk dalam penyelesaian sengketa dan peran institusi penegak hukum sebagai lembaga yang akan memberikan keadilan kepada setiap warga. Konsep negara hukum bertujuan untuk menghindarkan negara atau pemerintah bertindak sewenang-wenang, bertujuan untuk membatasi kekuasaan negara. Perjalanan sistem kenegaraan Republik Indonesia, perkembangan pemikiran mengenai prinsip negara

¹ Burhan Magenda, **Perubahan dan Kesenambungan Dalam Pembelaan Masyarakat Indonesia**", Pustaka Peajar, Yogyakarta, 2001

hukum diakui mengandung kelemahan, salah satu bentuk kelemahan hukum dimaksud adalah ketentuan mengenai pembatasan kebebasan warga negara dan kebanyakan dan produk hukum lebih berperan sebagai alat kepentingan penguasa. Hal ini terbukti dalam praktik ketatanegaraan "penguasa menggunakan wacana negara hukum dengan melepaskan hakikat atau makna yang termuat dalam konsepsi negara hukum itu sendiri". Dari sisi idea pendiri negara Republik Indonesia merumuskan visi berbangsa dan bernegara yang dicita-citakan sebagai kehidupan bersama dalam negara kesatuan yang berdasarkan atas hukum sebagaimana ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan bahwa "Negara Indonesia adalah Negara Hukum.

Dalam tataran filosofis implikasi dari negara hukum tersebut, kehidupan bangsa Indonesia dalam bernegara berbangsa dan bermasyarakat harus menempatkan hukum pada posisi yang tertinggi dengan berasaskan pada prinsip dasar dalam negara hukum yaitu persamaan di muka hukum yang artinya adalah setiap orang mempunyai kedudukan yang sama di mata hukum. Dengan prinsip yang demikian ini jelas dipahami bahwa hukum merupakan instrumen untuk mengatur dan menata kehidupan masyarakat dengan tidak membedakan antara satu dengan yang lain, hukum memandang semua orang sama dan hukum memperlakukan setiap orang sama kedudukan dan derajatnya.

Penegakan dari norma-norma atau ketentuan yang berisi aturan sebagaimana diuraikan di atas pada pokoknya dapat diartikan sebagai bentuk atau merupakan sistem hukum yang tergolong dalam penerapan dan penegakan hukum, dikatakan demikian karena baik penerapan hukum maupun penegakan hukum adalah suatu upaya untuk menjaga agar hukum harus ditaati oleh masyarakat. Kekuasaan pemerintah yang terbatas adalah salah satu ciri pemerintahan yang "berkedaulatan rakyat". Menurut tata hukum yang berlaku semua tindakan yang berlawanan atau perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku akan mendapat sanksi atau balasan terhadap perbuatannya yang bertentangan dengan hukum tersebut. Menurut seorang ahli hukum terkenal Lawrence M. Friedman (2000:175), "sistem hukum (legal system) adalah satu kesatuan hukum yang terdiri dari tiga unsur yakni struktur hukum, substansi hukum, dan kultur hukum".

Sistem hukum sebagaimana diuraikan di atas, memberi pemahaman bahwa struktur hukum menyangkut dengan kepentingan institusi atau lembaga yang pada dasarnya diperlukan untuk penegakan hukum. Melalui struktur hukum ini institusi seperti lembaga peradilan, lembaga hukum lainnya atau institusi yang berfungsi sebagai lembaga yang berwenang seperti serikat pekerja dalam hal memperjuangkan kesejahteraan masyarakat terutama para pekerja. Melalui struktur hukum dapat diselesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan kepentingan dan kesejahteraan pekerja terutama dalam bidang pengupahan atau yang secara khusus dikenal dengan sebutan upah minimum provinsi.

Berbicara mengenai kesejahteraan pekerja dalam hubungan industrial Pancasila sangat banyak variabel tertentu yang dapat mempengaruhi, variabel tersebut bukan hanya menyangkut dengan perlindungan upah minimum tapi juga menyangkut dengan jam kerja, keamanan dan keselamatan kerja serta persoalan yang menyangkut dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dengan pengusaha. Dalam perjanjian kerja bersama ini dirumuskan secara tegas mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam jangka waktu berlangsungnya hubungan kerja. Secara umum perjanjian kerja ini merupakan hukum ketenagakerjaan yang lahir dari adanya hubungan kerja dalam hubungan industrial. Perjanjian kerja ini secara hukum mengikat kedua belah pihak, pada satu sisi perjanjian kerja menciptakan adanya mitra kerja antara pengusaha dengan pekerja secara harmonis, sedang pada sisi lain perjanjian kerja merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja.

Secara hukum perjanjian kerja bersama ini dirumuskan secara bersama berdasarkan musyawarah dan mufakat. Dalam perumusannya pekerja diwakili oleh serikat pekerja sedang pengusaha biasanya selalu diwakili oleh direksi yang membidangi hubungan kerja atau yang bidang tugasnya menangani ketenagakerjaan. Fungsi utama perjanjian kerja tersebut untuk menjamin terciptanya hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan industrial.

Terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis antara pekerja dengan pengusaha akan berdampak dalam banyak hal yang terkait dengan hak-hak normatif pekerja, termasuk hak atas upah yang layak yang diwujudkan dengan upah

minimum provinsi. Penghitungan upah minimum provinsi dikonversi dari kebutuhan hidup minimum yang terdiri dari berbagai komponen seperti pangan, sandang, papan, kesehatan dan rekreasi dengan tolok ukur harga yang umum pada provinsi yang bersangkutan. Secara substansial persoalan upah bagi pekerja menyangkut dengan berbagai aspek yang mengatur tentang hak, termasuk hak asasi manusia. Dari sisi hak asasi manusia di dalam konstitusi diatur secara tegas hak yang layak untuk pekerja. Maksudnya hak tersebut merupakan hak normatif berupa upah yang berkeadilan dan berkepastian serta mempunyai kemanfaatan bagi pekerja. Di samping itu hak upah yang layak juga berkaitan dengan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari.²

Penetapan upah minimum oleh panitia pengupahan yang dibentuk oleh Gubernur di setiap provinsi, dimana kepanitiaan ini terdiri dari berbagai organisasi dan profesi seperti wakil pekerja yang diwakili serikat pekerja, organisasi pengusaha, pihak pemerintah, tokoh masyarakat dan akademisi. Panitia pengupahan dalam meumuskan dan menetapkan upah minimum provinsi terlebih dahulu memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek ekonomi, aspek hukum dan aspek politik yang berkembang di daerah. masalah utama yang dihadapi oleh panitia pengupahan dalam merumuskan dan menetapkan upah minimum provinsi adalah adanya tekanan psikologis dari berbagai pihak yang berkepentingan, seperti pihak pengusaha dan kepentingan pemerintah provinsi.

Untuk menghadapi berbagai tekanan yang diterima oleh panitia pengupahan biasanya tim selalu mengutamakan kepentingan umum yang menyangkut dengan kepentingan daerah dan pengusaha. Sebenarnya hal ini secara politik sangat dipahami karena pemerintah juga memperhitungkan kelangsungan perkembangan ekonomi daerah dan kepentingan perusahaan agar tetap dapat berlanjut dalam arti tidak terjadi lockout atau penutupan perusahaan. Apakah pengaturan upah minimum provinsi dalam hubungan industrial dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja untuk hidup layak sebagai bagian dari hak asasi manusia? Bagaimana perlindungan upah minimum provinsi dalam hubungan industrial guna mewujudkan kesejahteraan pekerja? Penelitian ini merupakan bentuk penelitian

² Gde Pantja Astawa, **Problematika Hukum Otonomi Daerah di Indonesia**, Alumni, Bandung, 2008

yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma- norma dalam hukum positif, objek penelitian ini adalah hukum positif yang mengatur pengaturan upah minimum bagi pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam hubungan industrial Pancasila.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 1

1. Pengaturan Upah Minimum Provinsi Sebagai Hak Normatif Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Secara teoretis ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan: Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah yang diterima pekerja umumnya dalam bentuk uang. Akan tetapi, ada kalanya perusahaan membayar sebagian dari upah dalam bentuk lain, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Prinsip yang melandasi peraturan perundang-undangan berkenaan dengan pengupahan ialah bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berlandaskan pada ketentuan itu, maka pemerintah mewajibkan diri sendiri untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam penjelasan ketentuan di atas, upah wajib diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan buruh/pekerja memenuhi penghidupan yang layak. Beranjak dari ketentuan itu pula, buruh/pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus dapat memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk secara masuk akal memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka. Tercakup ke dalam itu ialah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Pengertian upah seperti ini mencerminkan program masa depan daripada situasi kondisi aktual Indonesia.

Secara teoritis merupakan hal luar biasa bahwa Indonesia sudah sejak 1970-an sudah mengenal penetapan upah minimum, padahal banyak Negara yang lebih maju belum mengaturnya. Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik pengaitan upah dengan ‘kebutuhan pekerja/buruh. Dalam hal ini relevan pula adalah jumlah anggota keluarga yang secara ekonomi tergantung hidupnya pada buruh/pekerja dan legislasi perburuhan yang membatasi hak majikan/ pengusaha untuk memberhentikan buruh/pekerja. Peraturan tentang upah minimum diterbitkan pertama kali pada 1971 dan dilandaskan pada skala atau perhitungan “Kebutuhan Fisik Minimum”. Penetapannya berbeda antara satu wilayah dengan wilayah lainnya dan merupakan kewenangan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah.

Upah minimum tidak berfungsi sebagai landasan atau titik tolak, namun sekadar sebagai mekanisme penetapan besarnya upah. Bahkan juga untuk peningkatan upah, para buruh/pekerja sangat tergantung pada penyesuaian upah minimum yang ditetapkan setiap tahun. Dasar hukum dari penetapan upah minimum sekarang ini dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 88 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Frasa ini serta-merta membuat jelas bahwa dalam penetapan upah minimum titik tolak yang digunakan tidaklah hanya ihtiar mempertahankan kebutuhan hidup yang layak. Juga kepentingan pengusaha/industri harus diperhitungkan. Sekalipun demikian, penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak.

Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri, demikian ditetapkan ketentuan Pasal 89 ayat (2) dan (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam peraturan Menteri tersebut, upah minimum didefinisikan sebagai upah bulanan terendah, yang meliputi upah pokok serta jaminan-jaminan/upah dan tambahan tetap lainnya. Di dalam peraturan menteri lainnya ditetapkan bahwa Standar Kebutuhan Hidup Layak harus dipenuhi oleh pekerja/buruh seorang diri sedemikian sehingga dapat hidup layak dengan memenuhi kebutuhan fisik maupun non-fisik, serta sosial selama satu bulan, dan

diterapkan terhadap mereka (buruh/pekerja) yang bekerja kurang dari satu tahun. Standar tersebut ditetapkan setiap tahun setelah dilakukan survey pasar yang diselenggarakan oleh suatu tim yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah. bahwa upah minimum yang ditetapkan untuk buruh/pekerja formal ditentukan oleh pemerintah dan dalam kenyataan hal itu dilakukan tanpa adanya konsultasi memadai dengan asosiasi pengusaha maupun buruh/pekerja.

Menurut prinsipnya upah minimum ditetapkan oleh pemerintah untuk menahan merosotnya tingkat upah, khususnya bagi pekerja/buruh tingkat terbawah. Dengan kata lain upah minimum merupakan jaring pengaman agar tingkat upah tidak lebih rendah dari jaring tersebut. Di lain pihak pemerintah memberi kebebasan untuk mengatur upah yang berada di atas upah minimum. Dalam keadaan penawaran tenaga kerja jauh lebih besar dibanding dengan permintaan, maka kekuatan tawar tenaga kerja menjadi sangat lemah. Hal ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat upah, khususnya bagi tenaga kerja dengan tingkat kemampuan rendah. Di lain pihak ada pendapat bahwa apabila upah minimum tidak diatur, maka bisa membuka peluang kerja yang lebih besar, namun harus diakui bahwa setiap perusahaan memiliki batas jumlah kesempatan kerja. Apalagi tingkat upah membawa berbagai implikasi bidang lain di masyarakat. Idealnya tingkat upah ditetapkan di masing-masing perusahaan melalui perundingan antara pekerja/buruh dengan pimpinan perusahaan.

Untuk dapat melakukan perundingan secara efektif, maka pekerja/buruh sebaiknya diwakili oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga perundingan dapat dilakukan dengan menggunakan mekanisme baku untuk membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kendala utama yang cukup besar adalah kemampuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh masih terbatas untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha. Oleh karena itu pengaturan pengupahan secara intern perusahaan dinilai belum cukup efektif. Komponen upah selalu berkembang sesuai dengan perkembangan pola produksi. Pada prinsipnya perkembangan komponen upah terkait erat dengan lajunya upaya mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Sejalan dengan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Pusat berwenang menetapkan pedoman penentuan kebutuhan fisik minimum. Dengan demikian besarnya upah minimum tidak lagi ditetapkan oleh

pemerintah pusat. Pemerintah daerah melakukan berbagai kebijakan khususnya mengenai tingkat harga di daerah sebagai acuan utama untuk menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan fisik minimum. Sebenarnya telah beberapa tahun konsep kebutuhan fisik minimum telah ditinggalkan. Dengan demikian, maka titik sentral dalam menetapkan upah minimum adalah ada pada pemerintah provinsi. Pemerintah provinsi perlu menetapkan aturan yang jelas serta melaksanakan koordinasi dalam menetapkan upah minimum kabupaten/kota. Permasalahan yang akan timbul adalah besarnya upah minimum antar kabupaten dan kota terutama yang berdekatan atau saling berbatasan, khususnya apabila konsentrasi perusahaan ada di perbatasan sedangkan daerah yang jauh dari perbatasan tingkat kepadatan perusahaan sangat jarang atau hanya perusahaan kecil. Berkenaan dengan hal tersebut, maka komisi pengupahan tingkat provinsi yang ada selama ini perlu diperkuat dan diberdayakan. Di lain pihak, ditingkat kabupaten dan kota perlu pula dibentuk komisi pengupahan. Kedua tingkat lembaga tersebut, baik provinsi, kabupaten maupun kota perlu koordinasi yang benar-benar mantap, untuk menghindari bertambahnya masalah baik mengenai proses penetapan upah minimum maupun besarnya upah minimum. Pada sisi lain bupati, walikota maupun gubernur mutlak memberi perhatian dan komitmen terhadap penetapan maupun pelaksanaan upah minimum.

Pengawasan atas pelaksanaan upah minimum merupakan kewenangan pemerintah provinsi sebagai daerah otonom. Dengan demikian maka pemerintah provinsi perlu memiliki pengawas untuk penegakan hukum ketentuan upah minimum. Dengan kata lain di pemerintah provinsi perlu memiliki tenaga pengawas spesialis/khusus untuk mengawasi pelaksanaan upah minimum.³ Tenaga pengawas ketenagakerjaan yang ada selama ini berfungsi mengawasi peraturan perundang-undangan secara keseluruhan. Seharusnya pengaturan/penetapan upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten dan upah minimum kota sekedar merupakan awal dari pengaturan yang lebih baik di masa datang. Penetapan dengan cara tersebut juga dapat dijadikan sebagai momentum bagi komisi pengupahan provinsi, komisi pengupahan kabupaten, dan komisi pengupahan kota sebagai ajang untuk memantapkan koordinasi.

³ Andi A Malarangeng, **Otonomi daerah Prespektif Teoritis danPraktis**, Biagraf Publishing, Yogyakarta, 2001

Upah minimum propinsi ini adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud mengatur besarnya upah minimum untuk daerah yang bersangkutan, maka upah minimum kabupaten/kota yang bersangkutan harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.⁴ Apabila upah minimum kabupaten yang dimaksud sama atau lebih rendah dari upah minimum provinsi, maka tidak perlu pemerintah kabupaten/kota mengatur sendiri, tetapi menggunakan standar yang telah ditetapkan oleh upah minimum provinsi. Hal yang perlu diingat pula berkaitan dengan pengupahan adalah adanya kewajiban bagi pengusaha untuk membuat Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.⁵

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 108 ayat (1) dinyatakan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Namun kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 108 ayat (1) tersebut di atas tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pasal-pasal dalam UU No. 13 tahun 2003 yang mengatur tentang Peraturan Perusahaan yaitu:

Pasal 110

- a. Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- b. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

⁴ Ateng Syafruddin, **Pasang Surut Otonomi Daerah**, Bina Cipta, Bandung, 1985 Bagir Manan, **Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945**, Pustaka sinar harapan, Jakarta 1994.

⁵ Jimly Asshiddiqie, **Pengumpulan Peran Pemerintah dan Parlemen dalam Sejarah, Telah Perbandingan Konstitusi Berbagai Negara**, Penerbit UI press, Jakarta, 1996, hal. 59.

- c. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 111

- (1) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. Syarat kerja
 - d. Tata tertib perusahaan; dan
 - e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal-pasal dalam UU No. 13 tahun 2003 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Bersama yaitu:

Pasal 116

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerjabersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia. Ketentuan Pasal 117 menyaakan; Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya ketentuan Pasal 118 dinyatakan; Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 124 ayat (2) menentukan; Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Selanjutnya ketentuan Pasal 124 ayat (3) menentukan; Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Di dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengatur antara hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha termasuk di dalamnya adalah pengaturan dalam hal pengupahan atau upah. Untuk itu peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama menjadi sangat penting karena hubungan kerja didasarkan pada adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk didalamnya adalah peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama tersebut.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 2

2. Penetapan Upah Minimum Provinsi Untuk Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila

Kebijakan upah minimum sebaiknya diletakkan dalam konteks yang lebih luas. Jika yang menjadi masalah adalah bagaimana meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan bukan hanya buruh/karyawan, maka focus utamanya mestinya diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan pekerja informal yang

merupakan mayoritas dari pekerja di Indonesia. Di samping itu, karena upah merupakan fenomena yang melibatkan buruh dan pengusaha, kebijakan upah termasuk di dalamnya: kebijakan upah minimum, harus mempertimbangkan kepentingan buruh dan pengusaha secara bersama-sama. Dalam konteks ini, upah yang “adil” bukanlah upah yang menjamin buruh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi upah yang tepat sama dengan kontribusi buruh terhadap perusahaan atau produktivitasnya. Jika yang menjadi masalah adalah bagaimana melindungi buruh/karyawan, maka perlindungan dilakukan dalam konteks agar buruh mendapatkan upah sesuai dengan produktivitasnya dan yang lebih penting untuk dilakukan adalah melakukan restrukturisasi pasar tenaga kerja dari yang bersifat monopsonistik menuju pasar tenaga kerja yang lebih kompetitif. Namun kenyataannya justru menunjukkan bahwa hanya sedikit perusaha yang secara sadar dan sukarela terus menerus berusaha meningkatkan penghidupan karyawannya, terutama pekerja golongan yang paling rendah.⁶

Berhubung karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang.⁷ Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan upah minimum adalah untuk menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, meningkatkan produktivitas pekerja, mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

Kebijakan upah minimum harus ditetapkan untuk meningkatkan kehidupan yang layak khususnya bagi para pekerja tetapi juga tanpa merugikan kelangsungan hidup perusahaan yang bisa mengancam keberlanjutan kondisi ekonomi dan produktivitas nasional dan daerah sehingga ada keseimbangan antara buruh/pekerja dengan perusahaan agar antara keduanya tidak saling merugikan satu sama lainnya.

⁶ M. Manullang, **Dasar-Dasar Manajemen**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006

⁷ Mardiasmo, **Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah**. Penerbit Andi, Yogyakarta, 2002

Restrukturisasi pasar tenaga kerja bisa dilakukan dengan cara mendorong kekuatan kolektif pekerja agar seimbang dengan kekuatan pengusaha. Salah satu faktor penting yang harus diketahui oleh pekerja adalah informasi, sehingga perlu diciptakan mekanisme untuk membuka akses pekerja terhadap informasi tentang perusahaan, khususnya informasi keuangan. Dengan demikian, seluruh pekerja dapat mengetahui tingkat profitabilitas perusahaan yang merupakan gambaran hasil kerja mereka. Mekanisme ini antara lain bisa diciptakan melalui hak kepemilikan saham oleh serikat pekerja di tingkat perusahaan. Dengan memiliki saham perusahaan, serikat pekerja berhak mengakses data apapun tentang perusahaan. Sebaiknya para pekerja yang harus dicari bukanlah upah yang menjamin buruh sejahtera, melainkan upah yang “adil” atau yang sesuai dengan kontribusi pekerja terhadap perusahaan. Upah yang “adil” tidak akan diketahui berapa besarnya, tetapi kita tahu bagaimana menuju ke sana. Selain itu pekerja harus mengetahui informasi mengenai upah dengan cara mengadakan sebuah diskusi dan pelatihan dan bagaimana cara menghitung komponen upah minimum. Kebanyakan dari pekerja tidak mengetahui sama sekali mengenai perhitungan upah minimum dan tidak mengetahui mengenai upah pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap.

Selain itu para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja kebanyakan tidak mempunyai perjanjian kerja bersama yang dapat membantu pekerja dalam perlindungan hak mereka. Maka dari itu penting adanya perjanjian kerja bersama yang mengikat antara wakil pekerja dan wakil perusahaan sehingga dapat terjadi keseimbangan antara kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja bersama, akan tercipta suatu hubungan industrial yang kondusif antara perusahaan dan pekerja karena berkurangnya perselisihan kerja yang terjadi. Pekerja akan mempunyai kinerja yang lebih produktif dan termotivasi karena semua aturan di jalankan dengan baik sesuai kesepakatan bersama. Kepuasan akan hak, memicu pekerja untuk berterima kasih dan menjaga semua aset-aset yang dimiliki oleh perusahaan. Kemampuan perusahaan menjadi penentu utama dalam menetapkan tingkat upah. Ada sementara pendapat yang menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak mampu membayar upah secara wajar, maka perusahaan yang bersangkutan seharusnya menutup usahanya. Ada pendapat lain yang menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak mampu, maka diberi kesempatan untuk meningkatkan efisiensi sehingga pada saatnya perusahaan yang bersangkutan mampu membayar upah secara wajar. Kebijakan pengupahan

dan penggajian disusun sedemikian rupa supaya secara seimbang mampu mendorong peningkatan produktivitas pekerja/buruh dan pertumbuhan produksi serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan peningkatan daya beli masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu kebijakan penetapan upah minimum untuk mencapai tingkat upah dengan kriteria tertentu merupakan cara yang tepat. Tingkat upah seharusnya mencerminkan tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian, maka antara produktivitas dan upah mempunyai hubungan langsung, di mana tingkat produktivitas harus berada di atas tingkat upah untuk menjamin kelangsungan dan kemajuan perusahaan.⁸

Ketentuan dalam penetapan Upah Minimum selalu naik dari tahun ke tahun. Sementara itu jumlah tenaga kerja tidak dapat dikurangi karena disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dan produktivitas dari para pekerja cenderung tetap sesuai standard dan kemampuan yang terbatas. Dengan meningkatnya upah minimum maka otomatis ikut pula meningkatnya biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh Perusahaan. Pemberlakuan pengupahan sesuai dengan ketentuan merupakan tantangan bagi Pengusaha karena akan berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan yaitu dalam memperoleh profit. Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan pemberlakuan upah minimum yaitu meningkatnya biaya tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas dari para pekerja/buruh. Selain itu, Pengusaha menganggap bahwa dengan pemberian upah minimum bagi para pekerja/buruhnya dianggap sudah melaksanakan ketentuan perundangan yang berlaku. Padahal upah minimum sebenarnya hanya diberlakukan bagi pekerja/buruh lajang dengan masa kerja di perusahaan kurang dari 1 (satu) tahun. Permasalahan tersebut perlu disikapi oleh para pengusaha agar supaya perusahaan tetap mampu bertahan dan berkembang meskipun harus mengeluarkan biaya untuk tenaga kerja yang cukup tinggi. Terdapat berbagai cara untuk mengatasi hal tersebut antara lain yaitu melalui sistem penggajian atau pengupahan. Sistem penggajian atau pengupahan ini menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menyikapi kenaikan upah minimum.

Kebanyakan para pengusaha memanfaatkan kelemahan posisi pekerja/buruh dalam hal tersedianya lapangan pekerjaan. Banyaknya pengangguran dan

⁸ Aries Djaenuri et. al. **Habungan Pusat dan Daerah**. Cet 4. Universitas Terbuka, Jakarta, 2003

terbatasnya lapangan pekerjaan dimanfaatkan oleh para pengusaha dengan memberikan upah atau gaji dibawah upah minimum. Hal ini sama sekali tidak akan mendapatkan perlawanan dari pekerja/buruh karena pekerja/buruh berfikir lebih baik tetap bekerja dan mendapatkan penghasilan daripada tidak sama sekali. Pengusaha hanya melihat upah sebagai biaya produksi, dan jarang sekali yang melihat bahwa upah adalah sebagai investasi yang akan dikembalikan oleh pekerja/buruh dalam bentuk produktivitas. Hal inilah yang menyebabkan para pengusaha dalam pemberlakuan upah bagi pekerja/buruhnya merasa sangat berat. Padahal apabila upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dianggap sebagai investasi yang akan dikembalikan kemudian, tentunya pengusaha tidak perlu khawatir membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku, karena biaya yang telah dikeluarkan akan dikembalikan oleh para pekerja/buruh dalam produktivitas kerja mereka.

Dalam penetapan upah minimum sebenarnya sudah mempertimbangkan kepentingan pekerja/buruh dan kepentingan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya keterwakilan dari masing-masing pihak dalam dewan pengupahan. Dengan adanya wakil pekerja/buruh dan wakil pengusaha, maka ketika melakukan survey harga pasar untuk menentukan besarnya upah minimum, masing-masing pihak diberikan kesempatan yang sama untuk memperjuangkan pihak masing-masing. Sementara itu Pemerintah berfungsi sebagai fasilitator yang menjembatani kepentingan antara kedua belah pihak yang diharapkan mampu berdiri di tengah dan tidak berpihak pada salah satu pihak. Sebagai pihak yang independent, Pemerintah dituntut untuk dapat mengarahkan dan memberikan masukan demi perlindungan kepada masing-masing pihak. Hal yang cukup penting bagi pemerintah kaitannya dengan penetapan upah minimum adalah mengupayakan bagaimana agar upah minimum yang akan ditetapkan tidak merosot dibandingkan dengan upah minimum yang telah ditetapkan dan diterima oleh para pekerja/buruh pada tahun sebelumnya. Tentunya hal ini dalam rangka memberikan perlindungan pengupahan bagi para pekerja/buruh. Ketetapan upah minimum dilihat dari sisi masing-masing pihak, baik dari sisi pekerja/buruh dan sisi pengusaha memang sangat berbeda. Kalau dari sisi pekerja/buruh upah hanya dilihat dengan perbandingan antara besarnya upah dengan kebutuhan hidupnya. Tetapi kalau pengusaha melihat besarnya upah dibandingkan dengan berapa jumlah pekerja/buruh diperusahaannya.

Walaupun upah minimum kabupaten/kota merupakan upah terendah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun, tetapi bagi pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas yang tinggi menjadi penghambat dalam peningkatan kesejahteraannya. Di manapun dan siapapun para pengusaha selalu menginginkan biaya operasional perusahaan sekecil mungkin. Oleh karena itu meskipun perusahaan tersebut sebenarnya mampu memberikan upah jauh lebih besar di atas upah minimum, namun pengusaha tetap saja memberikan upah dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku. Dari sisi perusahaan sebenarnya terdapat ketentuan yang menguntungkan yaitu adanya kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan upah minimum. Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan besarnya upah minimum yang telah ditetapkan, diberikan peluang untuk mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan upah minimum. Apabila pengajuan penangguhan tersebut disetujui oleh Pemerintah maka permasalahan selesai dan pengusaha diperkenankan membayar upah bagi pekerja/buruhnya dibawah ketentuan dalam upah minimum atau sebesar upah hasil penangguhan yang disetujui oleh Gubernur. Namun apabila permohonan penangguhan pemberlakuan upah minimum disetujui dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan upah yang telah ditetapkan, maka pihak pekerja/buruh yang menjadi korbannya, meskipun pekerja/buruh melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah menyetujui permohonan penangguhan ini.

Dari uraian tersebut di atas terdapat juga Perusahaan yang telah memenuhi ketentuan dalam pemberlakuan upah minimum yaitu dengan memberikan upah minimum kepada pekerja/buruhnya yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun dan memberikan upah kepada pekerja/buruhnya yang telah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun sesuai tingkatannya dengan menggunakan sistem pengupahan/penggajian dalam bentuk golongan. Sistem pengupahan/penggajian ini sangat baik diterapkan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh karena upah antara pekerja/buruh dengan masa kerja yang berlainan akan berbeda. Perbedaan upah antara pekerja/buruh yang berlainan masa kerjanya tersebut dapat memacu prestasi dan kinerja pekerja/buruh. Dengan adanya survey kebutuhan hidup layak akan diketahui berapa besarnya upah minimum yang seharusnya ditetapkan demi pemenuhan kebutuhan hidup para pekerja/ buruh. Namun pada kenyataannya penetapan upah minimum “baru” diarahkan menuju pada

pemenuhan kebutuhan hidup layak. Hal ini menimbulkan pandangan bagi para pekerja/ buruh bahwa upah minimum yang telah ditetapkan sebenarnya belum memenuhi kebutuhan bagi para pekerja/ buruh.⁹

Dalam rangka melindungi pekerja/ buruh kaitannya dengan pengupahan, ketentuan penangguhan upah minimum kiranya perlu ditinjau kembali. Sementara itu, ketentuan dalam ketetapan upah minimum tidak diberlakukan sebaliknya dari adanya kemungkinan penangguhan upah minimum yaitu ketentuan memaksa bagi perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas sangat baik namun mempunyai pekerja/ buruh yang sedikit. Tidak sedikit perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas tinggi namun dengan tenagakerja yang sedikit hanya memberikan upah minimum bagi pekerja/ buruhnya dengan asumsi telah memenuhi ketentuan yang berlaku. Survey kebutuhan hidup layak dilakukan dengan transparan dan jujur serta adil sehingga besarnya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah mengacu pada besarnya nilai kebutuhan hidup layak tersebut. Apabila penetapan upah minimum diarahkan menuju pada pemenuhan kebutuhan hidup layak, perlu ditetapkan kapan kebutuhan hidup layak tersebut “harus” sudah diberlakukan. hal ini agar menimbulkan pandangan bagi para pekerja/buruh bahwa upah minimum yang telah ditetapkan sudah sesuai dengan kebutuhan para pekerja/ buruh.¹⁰

KESIMPULAN

1. Upah minimum yang dibayarkan pada pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upah minimum merupakan standar minimum yang harus dibayar pengusaha kepada pekerja dan upah tersebut harus dapat menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya.

Upah minimum provinsi ditetapkan oleh Gubernur dengan peraturan Gubernur setelah terlebih dahulu mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota. Pengaturan upah

⁹ Rozali Abdullah, **Pelaksanaan otonomi luas dan isu federalisme sebagai suatu Alternatif**, Sinar Grafika, Jakarta, 2000

¹⁰ Emmerson Donald K., **Indonesia Beyond Soeharto: Negara, Ekonomi, Masyarakat, Transisi**, PT. Crramedia Pustaka Utama bekerja sama dengan The Asia Foundation Indonesia, Jakarta, 2001

minimum provinsi ini ditetapkan setelah didapat kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh atau dengan serikat pekerja/serikat.

2. Tujuan penetapan upah minimum provinsi dilakukan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dari pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh terutama yang baru masuk kerja. Pengaturan upah minimum provinsi berfungsi sebagai alat perlindungan bagi pekerja agar nilai upah yang diterima dapat mensejahterakan pekerja dan keluarganya. Sebagai alat perlindungan bagi pengusaha karena upah dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Perlindungan upah bagi pekerja ditetapkan dalam bentuk upah minimum provinsi dengan standar kebutuhan hidup layak, upah minimum provinsi merupakan perlindungan bagi pekerja, guna mengantisipasi agar upah tidak berada pada nilai sangat rendah.

REFERENSI

- Andi A Malarangeng, **Otonomi daerah Prespektif Teoritis dan Praktis**, Biagraf Publishing, Yogyakarta, 2001
- Aries Djaenuri et. al. **Habungan Pusat dan Daerah**. Cet 4. Universitas Terbuka, Jakarta, 2003
- Ateng Syafruddin, **Pasang Surut Otonomi Daerah**, Bina Cipta, Bandung, 1985
- Bagir Manan, **Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD1945**, Pustaka sinar harapan, Jakarta 1994.
- Burhan Magenda, **Perubahan dan Kestinambungan Dalam Pembelahan Masyarakat Indonesia**", Pustaka Peajar, Yogyakarta, 2001
- Emmerson Donald K., **Indonesia Beyond Soeharto: Negara, Ekonomi, Masyarakat, Transisi**, PT. Crramedia Pustaka Utama bekerja sama dengan The Asia Foundation Indonesia, Jakarta, 2001
- Gde Pantja Astawa, **Problematika Hukum Otonomi Daerah di Indonesia**, Alumni, Bandung, 2008
- Jusuf Riwo Kaho, **Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia**, Rajawali, Jakarta, 1988
- Kuntjoro Purbopranoto, **Beberapa Cetakan Hukum Tats Pemerintahan dan Peradilan Administrasi Negara**, Alumni, Cetakan Ketiga, Bandung 1981.

- M. Manullang, **Dasar-Dasar Manajemen**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006
- Mardiasmo, **Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah**. Penerbit Andi, Yogyakarta, 2002
- Maringan, **Etika Pengawasan Melekat**, Citra Atitya Bakti, Bandung, 2004 Mathis & Jackson, **Failed States. The Abuse of Power and the Assault on**
- Noni Puspita Sari dan Idhar Yahya, **Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) terhadap belanja langsung**. Jurnal Penelitian Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2009
- Nurul Aisyiyah Safitri, **Pedoman Kinerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Sebelum dan Sesudah Pemberlakuan Pemendagri Nomor 13 Tahun 2006**, Gama Perss, Yogyakarta, 2008
- Paulus Effendi Lotulung, **Beberapa Sistem Tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintahan**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993
- Rozali Abdullah, **Pelaksanaan otonomi luas dan isu federalisme sebagai suatu Alternatif**, Sinar Grafika, Jakarta, 2000
- Sarundajang, **Pemerintahan Daerah di berbagai negara, sebuah pengantar: tinjauan khusus Pemerintah daerah di Indonesia: perkembangan, Kondisi dan Tantangan**, Penerbit Pustaka Sinar harapan, Jakarta, Cetakan pertama, 1997