

ANALISIS YURIDIS MENGENAI UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA YANG DITETAPKAN PERATURAN GUBERNUR DAN DAMPAKNYA TERHADAP PEKERJA DAN PERUSAHAAN (WILAYAH KAJIAN DI KABUPATEN MALANG)

Andika Hendrawanto & Fatkhurohman

Abstract

Development in the manpower field is intended to improve the workers' welfare. One of the efforts made to promote the welfare is to implement the policies on wages though minimum wage. However, the minimum wage is very crucial to standardize in a policy, since such a minimum wage stands on the two opposing interest. Therefore, if the conflicts of interest between the two is not accommodated in the policy, it will create a boomerang for the condition of industrial relation and the economy in the province in general and especially City/Regency.

Keywords: *Minimum Wage, Workers and Companies*

A. PENDAHULUAN

Semakin kompleks dan carut marutnya persoalan perburuhan atau ketenagakerjaan saat ini, bahkan dengan kemajuan jaman yang semakin modern sehingga tenaga manusia sudah mulai dikurangi dan digeser dengan mesin yang tak bernyawa dan berhasrat, masih ditemukan banyak permasalahan dan semakin kompleks masalah tersebut. Hukum yang merupakan produk dari kebijakan politik, konteks pembuatan serta penafsirannya tidak langsung akan terbebas dari

kepentingan-kepentingan berbagai pihak dan bisa jadi merupakan produk yang telah dipesan atau dititipkan oleh para pihak yang bersinggungan secara langsung maupun tidak. Seperti halnya produk hukum-hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan dan perangkat lain yang merupakan mekanisme dari perpanjangan hukum atau undang-undang yang telah dibuat.¹ Sehingga di sini akan penulis jabarkan tentang pengaturan pemutusan hubungan ketenagakerjaan yang dimuat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 dan Undang-undang Pengadilan Hubungan Industrial No 2 Tahun 2004 yang syarat akan kepentingan dari berbagai pihak, sehingga saat ini setelah produk hukum ini dibuat malah menciptakan berbagai masalah dan gejala di kalangan masyarakat perindustrian. Betapa mandulnya Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang berisi tentang hak bersuara, berkumpul dan berserikat yang tidak pernah di jalankan sebagaimana mestinya.

Dari semua permasalahan yang terdapat dalam ketenagakerjaan yang paling dominan dan substansi adalah upah, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.² Setiap tahunnya Pemerintah Daerah menetapkan Upah Minimum untuk Kabupaten/Kota dan setiap tahun pula buruh-buruh berdemo dan mengadakan aksi protes terhadap penetapan pemerintah atas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Upah minimum yang berdampak luas dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan buruh mendapat perhatian besar dari buruh dan penetapan upah

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta, 2003), hlm. 8

² Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

minimum amat bergantung terhadap *political will* pemerintah daerah sebagai pengambil kebijakan dianggap gagal sehingga protes dan aksi unjuk rasa buruh selalu mewarnai pengambilan kebijakan mengenai upah minimum seperti salah satunya yang terjadi dalam penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jawa Timur 2009 yang lalu. Dimana dalam proses penentuan UMK di semua tingkatan berlangsung secara serampangan, carut marut, dan kacau balau serta sarat konspirasi (persekongkolan dan permainan, rekayasa dan manipulasi serta pencurian start penetapan UMK). Selain itu, tak sedikit kawan-kawan buruh yang tidak mengetahui mengenai UMK dan hak mereka untuk mendapatkan upah layak. Menurut penelitian "Realitas Upah Buruh Industri" yang dilakukan oleh Perserikatan Kelompok Pelita Sejahtera (PKPS), sebanyak 52,9% buruh tidak tahu mengenai jumlah upah minimum dalam kebijakan pengupahan dan hanya 47,1% buruh yang mengetahui jumlah upah minimum, itu pun sebagian dari mereka mengetahuinya dari serikat buruh sebanyak 25,3%.³

Sesuai Pasal 98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.⁴ Sedangkan definisi dari Dewan pengupahan sendiri menurut Keppres No.107 Tahun 2004 adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dengan komposisi 2:1:1 serta unsur perguruan tinggi dan pakar. Masa jabatan dewan pengupahan untuk 1(satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat

³ Budiyo, *Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Perlindungan Buruh*, (Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang 2007), hlm. 32

⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 98

diangkat kembali untuk 1(satu) kali masa jabatan berikutnya. Dewan pengupahan berkewajiban memberikan saran dan masukan serta melaksanakan survei pasar untuk menetapkan besaran pencapaian KHL (Kebutuhan Hidup Layak).

Setiap Perusahaan sudah mempunyai prediksi kemungkinan kenaikan Upah Minimum yang selanjutnya prediksi tersebut dimasukkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Dengan penyusunan prediksi kenaikan Upah Minimum tersebut maka diharapkan perusahaan dapat melakukan proses produksinya untuk mencapai target dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Namun prediksi kenaikan Upah Minimum yang dibuat oleh Pengusaha terlalu kecil dan tidak sepadan dengan realita kenaikan Upah Minimum hal ini dikarenakan para Pengusaha tidak menginginkan biaya terlalu tinggi mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan yang berdampak pada pencapaian Laba/ (Rugi) Perusahaan. Pengusaha memberikan Upah Minimum hanya sebatas memenuhi ketentuan belaka. Sebagaimana dikemukakan dimuka bahwa Upah Minimum merupakan "Jaring Pengaman" yaitu ditentukan hanya untuk pekerja/buruh yang bekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Ketentuan tersebut menuntut diberikannya upah yang lebih besar dari pada Upah Minimum bagi para pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun. Namun pengusaha yang merasa tidak mampu memberikan upah kepada pekerja/buruhnya sesuai ketentuan ketetapan Upah Minimum tidak semuanya mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum

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

Adanya penetapan Upah Minimum tentunya akan mempengaruhi kinerja dan perkembangan Perusahaan. Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah di dalam pelaksanaannya mengalami beberapa hambatan antara lain:⁵

1. Adanya perbedaan tingkat kemampuan dan likuiditas antar Perusahaan, meskipun disebut dengan Upah Minimum namun ternyata masih ada perusahaan yang sama sekali tidak mampu melaksanakan ketentuan besarnya Upah Minimum dan apabila dipaksakan akan mengakibatkan penutupan Perusahaan (*lock out*).
2. Akibat adanya penetapan Upah Minimum yang mengharuskan untuk dilaksanakan dan dipatuhi oleh para Pengusaha, akan memaksa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan Perusahaan memandang perlu adanya efisiensi tenaga kerja.
3. Pengawasan terhadap pemberlakuan Upah Minimum tidak dapat dilaksanakan secara optimal, karena adanya faktor pertimbangan demi kelangsungan hidup Perusahaan yang

⁵ Budiyono, *Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Perlindungan Buruh*, (Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang 2007)

diterapkan oleh Pegawai Pengawas Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi.

4. Penetapan Upah Minimum yang terlalu rendah akan menimbulkan gejala dari kalangan pekerja/buruh dan tidak melindungi kesejahteraan pekerja/buruh namun menguntungkan perusahaan dan meningkatkan daya tarik bagi investor.
5. Penetapan Upah Minimum yang terlalu tinggi akan memberatkan para Pengusaha dan menurunkan daya tarik investor meskipun hal ini sangat menguntungkan pekerja/buruh.
6. Peninjauan besarnya Upah Minimum setiap tahun sekali mempunyai dampak psikologis bagi Pengusaha, karena berpandangan bahwa suatu saat Perusahaanya tidak akan lagi mampu beroperasi karena tingginya biaya tenaga kerja.

Bersumber pada uraian latar belakang maka perumusan masalah yang ingin dibahas adalah sebagai berikut:

1. Faktor apa yang mempengaruhi kebijakan sehingga muncul Peraturan Gubernur mengenai Upah Minimum Kota/Kabupaten ?
2. Apakah Peraturan Gubernur mengenai Upah Minimum Kota/Kabupaten sudah mengakomodasi kepentingan para pihak ?

B. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode yuridis sosiologis, yaitu suatu metode pendekatan yang sumbernya banyak terdapat pada data-data primer yaitu data yang di dalamnya terdapat persoalan hukum.¹⁸

¹⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penulisan Hukum dan Jurimetri* (Semarang, 1988)

Lokasi penelitian yang dipakai dalam penyusunan penelitian ini adalah Kabupaten Malang, di mana dalam penentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten Wilayah Jawa Timur Malang sebagai barometer penentu karena tingkat keakurasian data dan penghitungan yang lebih baik dibandingkan dengan daerah lain.

Dalam analisis data penulis mempergunakan analisis data yang bersifat *deskriptif kualitatif* yaitu melakukan penganalisisan terhadap hal yang diteliti dengan jalan menggambarkan atau melukiskan keberadaan obyek dan subyek penelitian terhadap fakta-fakta yang telah ada¹⁹ sehingga dengan menitik beratkan aspek kualitas data dan sedikit mengabaikan segi kuantitas data akan diperoleh suatu pemahaman terhadap masalah yang akan diteliti dan

C. PEMBAHASAN

Peneliti disini akan menjelaskan sebuah teori tentang dampak dimana Secara teori dampak adalah: ukur dari berwujud dan tidak berwujud efek (konsekuensi) dari satu hal atau entitas tindakan atau pengaruh terhadap yang lain,⁶ dari makna kata tersebut sangat jelas jika Gubernur menetapkan upah yang dituangkan dalam sebuah peraturan maka akan muncul dampak dari peraturan tersebut bagi masyarakat yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Penetapan Upah Minimum diawali mulai pada tahun 1999 dengan terbitnya Peraturan Menteri Tenagaakerja dan Transmigrasi Nomor: Per-01/MEN/1999 Tanggal 12 Januari 1999. Upah Minimum menggunakan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I (UMR TK I) adalah upah minimum yang berlaku di satu propinsi. Sedangkan Upah Minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota disebut dengan Upah Minimum Regional

¹⁹ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta :1998) hlm. 189

⁶ www. Google Translet.com, mengenai arti kata dampak, diunduh Tanggal 10 Desember 2010

Tingkat II (UMR TK II). Untuk Upah Minimum Sektoral dengan istilah Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR TK I) untuk tingkat propinsi dan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR TK II) untuk tingkat Kabupaten/Kota.⁷

Gubernur Jawa Timur Soekarwo menetapkan upah minimum di 38 kabupaten/kota se-Jawa Timur. Meski secara umum upah minimum kabupaten/kota atau UMK naik, tapi masih ada tujuh daerah yang pencapaian kebutuhan hidup layakanya turun. Gubernur Jatim Soekarwo memastikan tak ada lagi validasi UMK. Pemahaman pengusaha dan buruh sudah sama. Semua kepala daerah juga sudah menyetujui, jadi tak ada validasi lagi, ucapnya, Rabu (18/11) selepas acara Penandatanganan perjanjian kerjasama Bidang Kesehatan Pendidikan dan Penyerahan Surat Keputusan Gubernur Jatim tentang UMK 2010 di Graha Wicaksana Praja, Kantor Gubernur Jatim, Surabaya. Kepada para bupati dan walikota se-Jatim, Soekarwo mengatakan, buruh seringkali kalah dalam mekanisme pasar. Karena itu, dengan semangat keberpihakan pada kaum miskin, pemerintah harus serius memperjuangkan mereka. "Tugas pemerintah adalah membela yang kalah dan bermusyawarah dengan yang menang," papar Soekarwo.⁸ Tetapi jika dilihat penetapan upah Tahun 2011 dengan Peraturan Gubenur No. 93 Tahun 2010 dalam lampiran nilai nominal UMK Kabupaten Gresik tidak di isi karena Gubernur Jawa Timur tidak menyetujui rekomendasi Bupati Gresik dan Bupati Gresik juga menentang penetapan yang dilakukan gubernur hal ini bisa terjadi karena kewenangan yang diberikan oleh undang-undang. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Gubernur mempunyai wewenang penuh untuk menetapkan,

⁷ Suwanto, *Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial*, Lembaga Penelitian SMERU, No. 03, Juli-September 2002, hal 208

⁸ www. Vivanews.com diunduh Tanggal 3 Oktober 2010.

bupati/walikota hanya memberikan rekomendasi bukan memutuskan.

Penetapan Upah Minimum harus memperhatikan Permenakertrans No. 17/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan 1 (satu) bulan dan berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.⁹

Nilai KHL diperoleh melalui survey harga yang dilakukan oleh tim tripartit (untuk pemerintah diwakili oleh Badan Pusat Statistik (BPS)). KHL dilakukan sesuai dengan Lampiran II Permenakertrans No. 17 Tahun 2005 yang berisi mengenai komponen-komponen yang harus diukur dalam menentukan KHL. Nilai KHL ditetapkan oleh Dewan Pengupahan atau Bupati/Walikota setempat.

Terdapat beberapa hal yang merugikan kaum buruh dalam kebijakan pengupahan permenaker 17/2005, diantaranya adalah:

1. Pengertian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Pasal 1 yang diartikan sebagai standard kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Padahal dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jelas KHL tidak dimaksudkan dengan lajang saja tetapi juga termasuk keluarga seorang buruh
2. *Survey* harga kebutuhan hidup, ternyata hanya merupakan salah satu bahan pertimbangan saja dalam menentukan besaran upah (selain pertumbuhan ekonomi, produktivitas, usaha yang paling tidak mampu/marginal, KHL kabupaten/kota terendah di provinsi)

⁹ Pasal 4 Permenaker No. 17 Tahun 2005

3. Pencapaian KHL dalam penetapan upah minimum dilaksanakan secara bertahap. Hal ini membuka peluang bagi pemerintah untuk tidak melaksanakan KHL yang telah dilakukan oleh Dewan pengupahan Daerah.
4. *Survey* komponen KHL menurut Permenaker No. 17 Tahun 2005 ini sebenarnya tidak menunjukkan harga riil karena harga komponen tersebut selalu dirata-ratakan.

Di sini penulis akan mengulas beberapa hal yang dianggap janggal dalam penentuan KHL yang didasarkan dari hasil survei pasar yang tercantum dalam BAB II, sebagaimana berikut ini:

a. Celana panjang merk cardinal harga menurut survei rata-ratanya adalah

1. Pasar lawang : Rp. 58.333,33
2. Pasar Singosari : Rp. 58.333,00
3. Pasar Kepanjen : Rp. 56.000,00

Dari harga di atas jika penulis bandingkan dengan data pembukuan beberapa toko pada bulan Juli-September 2009 dan diambil rata-rata adalah Rp. 175.000,00. Sehingga menjadi suatu pertanyaan apakah yang dijadikan bahan survei itu benar-benar celana merk cardinal dan dalam kolom spesifikasi muncul Cardinal II, ini yang menjadi tanda tanya lagi apakah barang yang berupa celana tersebut berupa barang imitasi.

b. Sewa kamar menurut survei rata-rata adalah

1. Lawang : Rp. 95.000,00
2. Singasari : Rp. 95.000,00
3. Kepanjen : Rp. 95.000,00

Dari hal di atas jika dilihat dan ditarik pada tabel survei maka yang di spesifikasikan adalah kos pekerja sekitar perusahaan dan kenyataannya jika penulis mencari informasi dari para pekerja yang kos dan tinggal di daerah sekitar perusahaan pada Tahun 2009 hasil yang didapat sangat bervariasi dan tidak sesuai dengan hasil *survey* sebagai contoh di daerah Kecamatan Lawang yang dekat dengan PT. Otsuka Indonesia dan PT. Molindo Raya Industrial harga sewa kamar

termurah adalah Rp.125.000,00. Sewa kamar yang sesuai dengan harga survei berjarak lebih dari 500m dari lokasi perusahaan, dan penulis teliti kamar-kamar yang di bawah harga sewa Rp.100.000,00 rata-rata kurang bagus dan lembab.

c. Untuk listrik, air, dan sara kesehatan jika kita lihat maka sangat minim dan jauh dari kebutuhan, sebagai contoh adalah listrik yang dipakai acuan 450 watt sedangkan daya sebesar itu sangat jarang sekali ada, dan kita pasang daya listrik pada saat itu terendah adalah 950 watt. Untuk kesehatan lebih tidak sesuai lagi Karena tiap-tiap individu pasti beda dalam peruntuknya sesuai dengan jenis kulit dan adaptasinya, contoh jika A bisa menggunakan shampoo merk sunslik maka belum tentu B bisa menggunakannya, karena tergantung dari jenis kulit kepalanya.

Seharusnya pertimbangan penetapan upah minimum:¹⁰

1. KHL
2. Produktivitas (jumlah Produk Domestik Regional Bruto/PDRB: jumlah tenaga kerja pada periode yang sama).¹¹
3. pertumbuhan ekonomi (pertumbuhan nilai PDRB).¹²
4. Usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah:¹³

1. Pendidikan & ketrampilan kerja
2. Kondisi pasar kerja (permintaan dan penawaran)
3. Biaya hidup (indeks harga konsumen/IHK)
4. Kemampuan perusahaan membayar biaya produksi.
5. Kemampuan serikat pekerja (keberadaan dan kekuatan SP).
6. Produktiitas kerja (prestasi tenaga kerja).
7. Kebijakan dan investasi pemerintah (upah minimum).

¹⁰ Ibid.

¹¹ Pasal 88 ayat 4 UU No. 13/2003

¹² ibid

¹³ Iqbal, Said, "Anallisis Pertambahan Jumlah Orang Bekerja dan Kebijakan Pengupahan di Propinsi DKI Jakarta", Thesis Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2006. hal. 28.

UMP & UMK serta UMSProp dan UMSKab ditetapkan dengan pertimbangan sebagai berikut:¹⁴

1. Kebutuhan.
2. Indeks harga konsumen (IHK).
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan.
4. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah.
5. Kondisi pasar kerja.
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.
7. Khusus untuk UMS Propinsi dan Tingkat UMS Kabupaten juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dan berdasarkan usulan komisi penelitian pengupahan dan jaminan sosial dewan ketenagakerjaan Daerah.¹⁵ Untuk UMS Propinsi dan UMS Kabupaten, Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah, mengadakan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai:

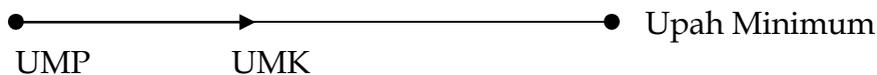
1. Homogenitas perusahaan.
2. Jumlah perusahaan.
3. Jumlah tenaga kerja.
4. Devisa yang dihasilkan.
5. Nilai tambah yang dihasilkan.
6. Kemampuan perusahaan.
7. Asosiasi perusahaan.

¹⁴ Permenaker No 1 Tahun 1999 jo. Kepmenaker No. 226 Tahun 2000

¹⁵ Pasal 4 Permenaker No. 1 Tahun 1999 jo. Kepmenaker No. 226 Tahun 2000

8. Serikat pekerja terkait

Pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku, begitu pula dalam masa percobaan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹⁶ Sanksi atas pelanggaran terhadap upah minimum adalah dipidana dengan kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- rupiah.¹⁷ Keberlakuan upah minimum Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.¹⁸



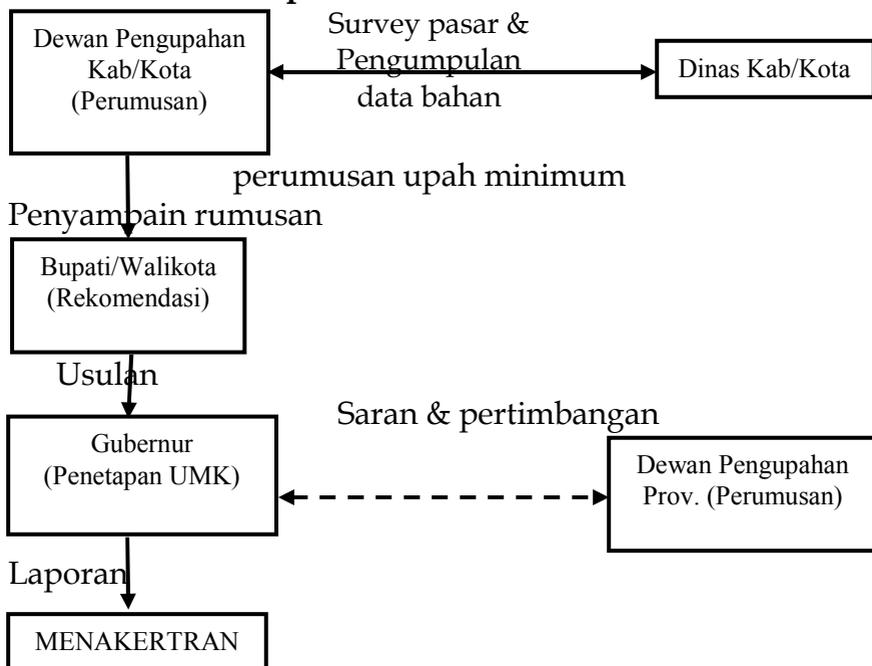
UMSP dan UMSK ditetapkan berdasarkan kesepakatan Peninjauan Upah Minimum (UMP dan UMK) diadakan 1(satu) tahun sekali dan mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari tahun berjalan.

¹⁶ Pasal 60 ayat (2) jo. Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 13 Permenaker No. 1 Tahun 1999 jo. Pasal 12 Kepmenaker No. 226 Tahun 2000

¹⁷ Pasal 25 Permenaker No. 1 Tahun 1999 jo. Pasal 24 Kepmenaker No. 226 Tahun 2000

¹⁸ Pasal 14 Permenaker No. 1 Tahun 1999 jo. Pasal 13 Kepmenaker No. 226 Tahun 2000

a. Mekanisme Penetapan UMK



Hasil rumusan dewan pengupahan kota/kabupaten disampaikan kepada bupati/walikota, dari hasil tersebut bupati/walikota mempertimbangkan segala aspek baik dari segi pekerja, pengusaha, pendapatan daerah, dll. Rumusan yang disampaikan oleh dewan pengupahan daerah tersebut biasanya dikonsultasikan kepada dinas-dinas yang terkait seperti dinas ketenaga kerjaan dan transmigrasi, dinas perdagangan, dan dinas pendapatan, sehingga bupati/walikota bisa mengambil sebuah langkah yang strategis dalam pengambilan keputusan untuk dijadikan rekomendasi kepada gubernur.

Rekomendasi dari bupati/walikota oleh gubernur masih dikaji ulang dengan mendengarkan pendapat/saran dari dewan pengupahan provinsi, sehingga menjadi sebuah pertanyaan seberapa jauh dewan pengupahan provinsi bisa mempengaruhi gubernur, dan seberapa kuat hasil rekomendasi dari bupati/walikota jika yang berwenang menetapkannya adalah

gubernur selaku kepala daerah provinsi. Selama bulan Juli hingga Oktober dewan pengupahan kabupaten/kota melakukan survei dan penghitungan untuk menetapkan besaran yang layak dan tidak merugikan kepentingan pekerja dan pengusaha, setelah itu bupati/walikota mengkaji hasil tersebut dan bupati/walikota dan dinas-dinas terkaitlah yang paling mengetahui kondisi wilayahnya dibandingkan dengan gubernur selaku kepala daerah provinsi, tetapi apa yang kemudian terjadi adalah sebaliknya, gubernur memiliki kewenangan penuh dalam hal penetapan upah tiap-tiap kabupaten/kota. Dari tahun-ketahun tidak ada pergeseran dari kota/kabupaten satu dengan yang lain, di mana beberapa kota/kabupaten selalu menjadi acuan dan sebaliknya beberapa kota/kabupaten selalu pertumbuhan ekonominya di bawah, jika semua hasil dari kerja dewan pengupahan daerah kota/kabupaten tidak mempunyai kekuatan dan daya tawar di provinsi maka seharusnya survei terhadap pasar dan pertumbuhan ekonomi kota/kabupaten dilakukan oleh gubernur dan dewan pengupahan provinsi yang didampingi dewan pengupahan kabupaten/kota. Sejauh mana nilai tawar dari rekomendasi bupati/walikota bisa dilihat dari sejauh mana bupati/walikota tersebut mengawalinya.

Peraturan gubernur mengenai upah minimum kota/kabupaten inilah bisa dilihat bahwa produk hukum itu merupakan hasil dari mekanisme politik, kenapa penulis berpendapat demikian karena tercermin dari mulai proses pembentukan dewan pengupahan daerah hingga provinsi, hingga menjadi rekomendasi bupati/walikota yang kemudian dituangkan gubernur dalam peraturan mengenai upah minimum kota/kabupaten sangat jelas mekanisme kepentingan politik para pihak yang berkepentingan, jika pengusaha jelas dengan ancaman pencabutan modal dari daerah tersebut sehingga menjadi berkurangnya pendapatan suatu daerah, dan dari pihak pekerja adalah basis suara yang sangat *militant* dan jelas, semua

tergantung kepala daerah tersebut memilih berpihak terhadap pemberi modal atau penyumbang suara.

b. Dampak Berlakunya Peraturan Gubernur Tentang UMK Bagi Pekerja dan perusahaan.

Pada dasarnya Pekerja/buruh melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/ buruh untuk melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan barang ataupun jasa dengan harapan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaannya tersebut. Kaitannya dengan pengupahan tampak sekali perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. "Tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba, perbudakan dan perdagangan budak harus dilarang dalam berbagai bentuknya. Perbudakan pada dasarnya tidak lepas dari kerja paksa".¹⁹ Sampai saat ini para Pengusaha masih menganggap upah sebagai biaya (*cost*) yang akan membebani harga pokok produksi dan akan mempengaruhi laba/(rugi) perusahaan sehingga para pengusaha menginginkan pembayaran upah yang sekecil mungkin sehingga dampak dari pembayaran upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas maupun pencapaian laba. Apabila dilihat dari sisi bisnis dan dari sisi biaya saja tampaknya hal ini masuk akal dan logis, karena setiap pengusaha menginginkan perusahaannya berkembang.

Di sisi pekerja/buruh masalah upah menjadi sangat penting karena para pekerja/buruh menginginkan pendapatan yang besar sehingga mampu mencukupi kebutuhan bagi dirinya maupun bagi keluarganya. Tuntutan terhadap upah yang besar dari para pekerja/buruh juga dinilai sangat wajar karena kebutuhan hidup yang dari waktu ke waktu cenderung mengalami kenaikan sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidup juga dibutuhkan biaya yang cukup tinggi. Terdapat hal prinsip yang bertolak belakang dan perbedaan cara pandang kaitannya dengan pengupahan yang terjadi antara para

¹⁹ Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 dan No. 105 Tahun 1957

pengusaha dengan para pekerja/buruh yang hal ini tidak jarang akan menimbulkan gejolak dan permasalahan Hubungan Industrial. Kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) mempunyai pendapat yang menurut persepsi masing-masing benar. Perbedaan tersebut apabila tidak dapat dikondisikan pada satu titik dalam persamaan persepsi akan mengganggu stabilitas dalam pelaksanaan Hubungan Industrial. Permasalahan yang berakutat diseputar pengupahan akan menghabiskan energi dan akan merugikan semua pihak baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh. Ketika terjadi gejolak akibat permasalahan pengupahan pekerja/buruh tentunya pengusaha akan kehilangan tingkat produktivitas perusahaan karena terganggu dengan adanya gejolak tersebut. Sementara pekerja/buruh tidak akan tenang bekerja atau bahkan terancam terkena dampak gejolak permasalahan tersebut seperti misalnya terjadinya efisiensi perusahaan akibat biaya tenaga kerja yang terlalu tinggi dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, pembagian waktu kerja dengan sistem shift dan lain sebagainya. Menyikapi hal tersebut tentunya kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh perlu duduk bersama untuk menyatukan persepsi dan saling memahami hal-hal yang berhubungan dengan pengupahan. Pengusaha tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan dapat melangsungkan usahanya apabila tidak mempunyai pekerja/buruh. Di sisi lain pekerja/buruh juga tidak akan ada artinya sama sekali apabila tidak ada perusahaan. Ibarat dua sisi mata uang, masing-masing sisi memang mempunyai fungsi dan peran yang berbeda, namun kedua sisi tersebut mempunyai kepentingan dan fungsi yang sama yaitu mempertahankan eksistensi perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang sementara para pekerja/buruh dapat terpenuhi kebutuhannya dalam hal upah. Mengingat fungsi dan kepentingan yang sama tersebut tidak ada alasan bagi masing-masing pihak untuk mempertahankan pendapat dan cara pandangnya secara egois, karena sebenarnya masing-masing

pihak mempunyai ketergantungan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya. Untuk itu perlu hubungan yang ideal dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan industrial sehingga dapat tercapai keinginan bersama yaitu perusahaan berkembang dan lestari, sementara pekerja/buruh sejahtera. Untuk mewujudkan perusahaan agar berkembang dan lestari diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai dedikasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menghasilkan produk baik berupa barang ataupun jasa sesuai target yang telah ditetapkan oleh pengusaha. Apabila target produksi dan kualitas produknya sesuai dengan target atau dapat melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan tentunya hal ini merupakan dukungan yang positif bagi pengusaha dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan. Pekerja/buruh akan dapat mampu bekerja dengan baik dan penuh dedikasi apabila para pekerja/buruh tersebut juga terjamin kesejahteraannya yang hal ini perlu didukung dengan pengupahan yang memadai. Apabila terdapat jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh maka para pekerja/buruh akan memberikan yang terbaik demi kepentingan perusahaan. Tidak ada penyelewengan yang akan dilakukan pekerja/buruh misalnya memberikan tenaganya pada jam kerja untuk kepentingan pihak ketiga demi penambahan penghasilan bagi dirinya yang hal ini tentunya merugikan perusahaan. Para pengusaha tentunya berani merubah paradigma lama bahwa kinerja perusahaan dengan paradigma baru bahwa tenaga kerja adalah asset perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan secara optimal sehingga mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan. Ketika pengusaha mau berpikir bahwa dengan mengeluarkan biaya tenaga kerja akan mendapatkan pemasukan bagi perusahaannya yang lebih besar dari biaya tenaga kerja yang dikeluarkan maka paradigma baru sudah berjalan.

Pengupahan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang sesuai dengan kebutuhan para pekerja/buruh tentunya harus dibarengi dengan tingkat produktivitas para pekerja/buruh untuk mencapai sasaran perusahaan berkembang dan lestari serta pekerja/buruh sejahtera. Hal ini sangat diperlukan karena biaya yang telah dikeluarkan oleh pengusaha tidak sia-sia karena dikembalikan oleh para pekerja/buruh dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Apabila pengusaha sudah beritikad baik memberikan upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan undang-undang atau bahkan melebihi ketentuan maka para pekerja/buruh harus mempunyai komitmen memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.²⁰

Terhadap upah yang diterima oleh pekerja/buruh juga perlu dilakukan analisis oleh pengusaha apakah sudah sebanding dengan kontribusi yang diberikan para pekerja/buruh. Analisa ini mengarah pada tingkat produktivitas masing-masing pekerja/buruh. Sebagai konsekwensi logis ketika pekerja/buruh diberikan tingkat upah dan kesejahteraan yang memadai oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tersebut mempunyai kewajiban memberikan kontribusi kepada perusahaan. Analisa ini penting artinya bagi pengusaha apabila menginginkan perusahaan dapat terus berkembang dan lestari. Dari hasil analisa oleh perusahaan akan diketahui seberapa tingkat produktivitas pekerja/buruh terhadap biaya yang telah dikeluarkan yang pada akhirnya dapat dipergunakan oleh pengusaha untuk mengambil kebijakan terhadap pengelolaan perusahaan. Apabila biaya tenaga kerja yang telah dikeluarkan oleh perusahaan lebih kecil daripada tingkat produktivitas pekerja/buruh, maka kinerja perusahaan akan dapat bertahan dan dapat berkembang. Namun sebaliknya apabila ternyata biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh

²⁰ Budiyono, *Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Perlindungan Buruh*, (Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang 2007)

perusahaan lebih besar daripada tingkat produktivitas pekerja/buruh maka perusahaan akan mengalami kesulitan likuiditas. Disisi lain, rasa saling memiliki juga perlu dibina di kalangan para pengusaha dengan para pekerja/buruh. Dapat dikatakan bahwa rasa memiliki ibarat pengusaha dengan pekerja/buruh seperti dalam suatu keluarga. Hal ini sangat diperlukan apabila kondisi perekonomian tidak memungkinkan yang berakibat pada kinerja perusahaan. Ketika kondisi ini menimpa perusahaan, jalan yang akan ditempuh oleh pengusaha adalah efisiensi disegala bidang termasuk di dalamnya perampingan tenaga kerja.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan, ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Salah satu upaya yang ditempuh untuk mendorong peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dengan dilaksanakan kebijakan pengupahan melalui penetapan upah minimum. Namun demikian, upah minimum sangat krusial untuk dibakukan dalam sebuah kebijakan mengingat upah itu sendiri berdiri diatas dua kepentingan yang bertentangan, sehingga apabila *conflict of interest* di antara keduanya tidak terakomodir dalam penetapan upah minimum maka akan menciptakan bumerang bagi kondisi hubungan industrial dan perekonomian pada daerah Propinsi dan terhadap Kota/Kabupaten khususnya.

Untuk saat ini diperlukan segera sebuah peraturan perundang-undangan baru mengenai Upah Layak yang dapat diterima baik oleh pengusaha maupun buruh dan sangat diperlukan adanya hubungan yang baik antara buruh/pekerja dan pengusaha serta pemerintah baik provinsi dan Kota/Kabupaten dalam rangka mewujudkan adanya perjanjian bersama yang setara dan seimbang antar unsur-unsur tersebut terutama membicarakan masalah upah

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Budiyono, 2007. *Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Perlindungan Buruh*, Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Effendi, Sofian, dkk.1990. *Study Implikasi Sosial Peledakan Penduduk Usia Muda*. Yogyakarta: PPK UGM dan Kantor Menteri Negara KLH
- Gernion, Bernard; Odero, Alberto; Guido Horacia, ILO. 2000. *Principles Concerning The Right To Strike, International Labour Office*. Geneva
- Hadi, S. 1990. *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Andi Offset
- Hadikusuma, Hilman. 1995. *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Holley, William H.; Jennings, Kenneth M., *The Labour Relations Process, Sixth Edition, The Dryden Press Harcourt Brace College Publishers*, Fort Worth Philadelphia.
- Jogiyanto. 2005. *"Metode Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman"*. Yogyakarta: BPFE
- Kertonegoro, Sentanoe. 1999. *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*.: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia
- Muhammad, Abdulkadir. 1980. *Hukum Perikatan*. Bandung: Alumni.
- , 1980. *Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni
- Mertokusumo, Sudikno. 1985. *Pengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty
- M. Hadjon, Philipus. 2005. *Hukum Administrasi*. Surabaya: Universitas Airlangga

- Nickel, James W. 1996. *Hak Asasi Manusia, Making Sense of Human Rights, Refleksi atas Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.....*: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Subekti, R. 1979. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- , 1985. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- Starr, Gerald. 1981. *Minimum Wage Fixing, International Labour Office Geneva*
- Soepomo, Iman. 1982 *"Pengantar Hukum Perburuhan"*, Djambatan: Cetakan Kelima
- Subekti, R. & Tjitrosudibio R. 1983. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Soedibyo. 1984. *"Berbagai Jenis Kontrak Kerja"* . Jakarta: Pradnya Paramita
- Satrio J. 1992. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Inter Masa
- Soeprapto, R. 1997. *Hubungan Internasional, Sistem, Interaksi dan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suwarto. 2003. *"Hubungan Industrial Dalam Praktek"*. PT. Raja Grafindo Persada Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia
- Soekanto, Soerjono. 2006. *"Pengantar Penelitian Hukum"* . Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Winarya, Adisubrata. Surya. 1999. *Otonomi Daerah di Era Reformasi*. Yogyakarta: Ganesha
- Widjaya, HAW. 2002. *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*. Jakarta: PT. Rajawali Press

Keputusan Menteri, Peraturan Per Undang-undangan:

- Himpunan Peraturan dan Pedoman Kesepakatan Kerja Bersama, Proyek Pengembangan Hubungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Pusat TA. 1989/1990

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia
Di Bidang Ketenagakerjaan, Jilid I, II dan III serta
Suplemen, PT. Iwins

Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 69 Tahun 2009 tentang **Upah
Minimum Kabupaten/ Kota di Jawa Timur Tahun 2010**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-150/Men/1999
tentang **Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga
Kerja bagi Tenaga Kerja Harian lepas, Borongan dan
perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 231/Men/2003 tentang
Tata Cara Penangguhan Upah Minimum

Peraturan Menakertrans Nomor: Kep-266/men/2000 tentang
**Perubahan Pasal 1, 3, 4, 8, 11, 20 dan 21 Peraturan Menteri
Tenagakerja Nomor: Per.01/Men/1999 tentang Upah
Minimum**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per
17/Men/VIII/2005 tentang **Komponen dan Pelaksanaan
Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.01/Men/1999 tentang
Upah Minimum

Peraturan Presiden Nomor: 107 Tahun 2004 tentang **Dewan
Pengupahan Konvensi ILO yang Diratifikasi Indonesia,
Biro Hubungan Masyarakat dan Kerjasama Luar Negeri
Departemen Tenaga Kerja bekerjasama dengan ILO
Jakarta, 1999**

Permen Nomor 32 Tahun 2008, Lembaga Kerjasama Bipartit

Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang
**Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi
sebagai Daerah Otonom**

Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 2007 tentang **Pembagian
Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah**

**Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah
Kabupaten/Kota.**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000
tentang **Serikat Pekerja /Serikat Buruh**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
tentang **Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004
tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang **Pemerintahan
Daerah**