

**BAB
1****SITUASI PENGUPAHAN DI INDONESIA**

Dalam situasi perburuhan yang sifat dan dinamikanya semakin kompleks, upah masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Keadaan pasar kerja yang dualistic dengan kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah di satu sisi menyebabkan upah menjadi isu central dalam bidang ketenagakerjaan.

Kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun. Belum mencakup mereka yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan berkeluarga. Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan SB/SP untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas; bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib (tidak ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya). Sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama sekali di sector industri padat karya.

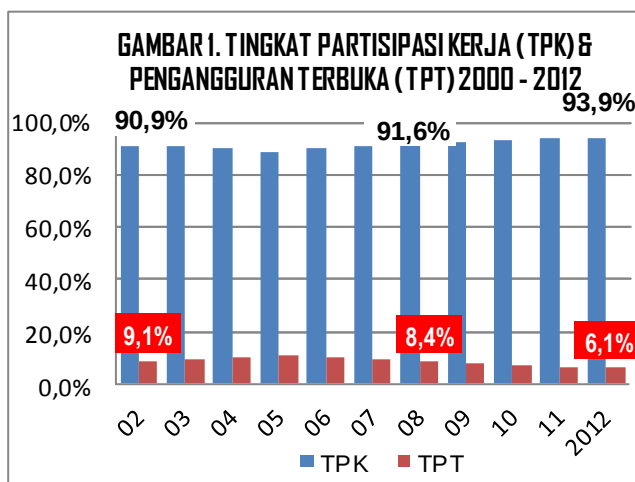
Situasi tersebut mendorong SB/SP menggunakan mekanisme upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Upah minimum terus meningkat setiap tahun seiring meningkatnya upah nominal kesejahteraan (upah riil) buruh di satu sisi; namun kesempatan kerja di sektor formal semakin terbatas.

1.1. Struktur dan Kondisi Pasar Kerja

Sebagai negara berpenduduk terbesar ke-5 di dunia, Indonesia memiliki angkatan kerja yang sangat besar. Seperti umumnya negara berkembang, Indonesia dicirikan oleh struktur lapangan pekerjaan dan perekonomian yang dua listik yaitu sektor tradisional (informal) dan sektor modern yang relatif kecil.

Secara umum pasar kerja Indonesia di cirikan oleh kelebihan penawaran tenaga kerja yang sangat tinggi, pengangguran yang masive dan kualitas tenaga kerja yang rendah,

Tabel 1 memperlihatkan karakteristik dasar tenaga kerja Indonesia selama 10 tahun terakhir (2002 – 2012). Angkatan kerja Indonesia selama periode tersebut tumbuh sebesar 15,97% dengan rata-rata pertumbuhan 1.6% pertahun. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) mengalami sedikit kenaikan dari 67,76% tahun 2002 menjadi 67,88% tahun 2012. Kenaikan jumlah angkatan kerja dan TPAK ini disebabkan pertumbuhan alamiah, yaitu didorong oleh pertumbuhan penduduk.



Sedang pertumbuhan penduduk yang bekerja selama periode tersebut mencapai sekitar 20,2% dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 1,8% pertahunnya. Tingkat partisipasi kerja (TPK) mengalami kenaikan secara perlahan seiring menurunnya tingkat pengangguran terbuka (TPT).

Pada tahun 2002 TPK mencapai 90,9 persen, sedang tingkat pengangguran terbuka (TPT) mencapai 9,1 persen (Gambar 1).

TABEL 1
BEBERAPA KARAHTERISTIK KETENAGAKERJAAN INDONESIA (2002 – 2012)

Populasi & Angkatan Kerja	2002	2005	2008	2011	2012
Pendudukan ≥ 15 Thn (jutaan)	148,72	158,49	166,64	171,75	173,89
Angkatan Kerja (jutaan)	100,78	105,86	111,84	117,37	118,04
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	67,8%	66,8%	67,2%	68,3%	67,9%
Bekerja (jutaan)	91,65	93,96	102,55	109,67	110,8
Tingkat Partisipasi Kerja (%)	90,94%	88,76%	91,61%	93,4%	93,89
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	9,06%	11,24%	8,39%	6,56	6,14%
Setengah Pengangguran					
(Dibawah 25 Jam/Minggu)	18,4%	18,7%	18,6%	17,8%	17,5%
(Dibawah 35 Jam/Minggu)	34,3%	33,8%	32,5%	31,5%	31,0%

Keterangan: Sumber Data BPS (Diolah)

Saat krisis ekonomi global tahun 2008, tingkat partisipasi kerja (TPK) sedikit mengalami kenaikan seiring penurunan tingkat pengangguran terbuka (TPT). Secara perlahan TPK meningkat hingga mencapai 93,9% dan TPT menurun hingga mencapai 6,1 persen pada tahun 2012.

Di samping pengangguran terbuka, tingkat setengah pengangguran juga penting dalam pasar kerja yang dualistik. Dengan kata lain untuk mengukur tingkat pengangguran dalam pasar kerja, tidak semata melihat tingkat pengangguran terbuka (TPT) tetapi juga turut memperhitungkan setengah pengangguran, terutama mereka yang terpaksa menganggur.

Hal ini disebabkan karena dalam pasar kerja yang dualistic, seseorang dapat mudah diklasifikasikan menjadi buruh/pekerja (bagi mereka yang bekerja) sebagaimana definisi statistik¹, yaitu:

- menyatakan bahwa kegiatan utamanya adalah bekerja,
- atau untuk sementara tidak bekerja, tetapi memiliki pekerjaan,
- atau melakukan kegiatan mencari uang atau membantu mencari uang minimal satu jam se-minggu sebelum survei.

Dalam titik yang paling ekstrem, orang yang membantu mencari uang (meskipun dia sendiri tidak mencari uang) hanya selama satu jam seminggu sudah bisa dikategorikan sebagai buruh/pekerja², Implikasinya jelas bahwa seseorang dapat dengan mudah berpindah status dari penganggur menjadi buruh/pekerja, cukup dengan hanya bekerja seadanya selama beberapa jam saja dalam seminggu. Pada hal mereka juga, ada yang tergolong terpaksa menganggur dan ada juga yang pasrah (sukarela) menganggur karena sekian lama tidak menemukan pekerjaan.³

Berdasarkan hal tersebut, terdapat kecendrungan tingkat setengah pengangguran memiliki keterkaitan erat dengan tingkat pengangguran terbuka.⁴ Data kedua tipe pengangguran di sajikan pada Gambar 2. Di mana trend pengangguran terbuka dan setengah menganggur senantiasa bergerak dengan arah yang sama saling berlawanan. Pada saat trend pengangguran terbuka naik, trend setengah

¹ Lihat kuesioner yang digunakan BPS dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).

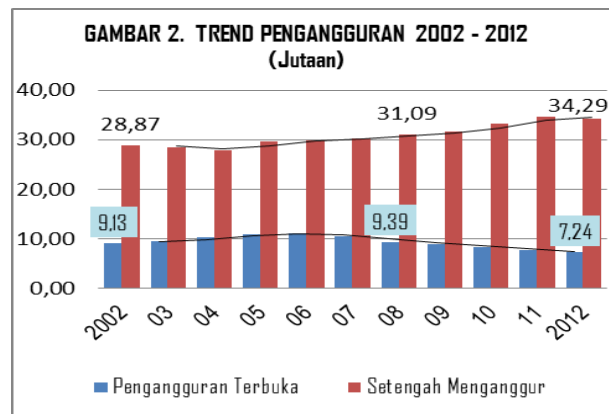
² Edy Priyono, Jurnal Analisis Sosial Vol. 7, No. 1, Februari 2002.

³ Sidauruk, 2011. Kebijakan Pengupahan di Indonesia; Sebuah Tinjauan Kritis dan Usulan Perubahan Menuju Upah Layak. PT Bumi Intiama Sejahtera, Jakarta hal

⁴ Ibid

menganggur cenderung turun dan begitu sebaliknya. Pada tahun 2002 terdapat 28,8 juta buruh/pekerja yang tergolong setengah menganggur dan 9,13 juta orang yang tergolong pengangguran terbuka.

Tahun 2012 setengah pengangguran meningkat menjadi 34,3 juta dan pengangguran terbuka menurun menjadi 7,24 juta. Namun saat krisis ekonomi global 2008, baik setengah pengangguran maupun pengangguran terbuka sama-sama meningkat bila dibanding tahun 2002.



Dengan kata lain dalam pasar kerja yang dualistik seseorang dapat dengan mudah berpindah status dari buruh/pekerja (yang setengah pengangguran) menjadi pengangguran terbuka atau sebaliknya.

1.1.2. Distribusi Pekerja Berdasarkan Lapangan Pekerjaan

Struktur perekonomian suatu negara antara lain tercermin dari struktur ketenagakerjaan. Struktur ketenagakerjaan dapat dilihat dari lapangan pekerjaan berdasarkan industri utama dan status sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan industrinya, lapangan pekerjaan masih didominasi sektor pertanian perdagangan dan jasa.. Selama periode tahun 2002 - 2012, proporsi sektor pertanian cenderung menurun dari 44,3 persen tahun 2002 menjadi 35,2 persen tahun 2012; sektor perdagangan mengalami sedikit peningkatan dari 19,4% menjadi 20,9% dan sektor manufaktur meningkat dari 12,89 persen menjadi 13,31 persen. Sedangkan sektor jasa meningkat dari 17,5 persen menjadi 22,4 persen dan sektor manufaktur mengalami sedikit peningkatan dari 13,2 persen menjadi 13,9 persen tahun 2012.

Hal ini sejalan dengan pendapat, bahwa kemajuan perekonomian di negara berkembang peralihan struktur lapangan pekerjaan, bukan dari pertanian (agriculture) ke manufaktur lalu ke sektor jasa (service), tetapi dari pertanian ke sektor jasa, baru kemudian ke sektor manufaktur. Hal ini dikarenakan menonjolnya sektor jasa di negara berkembang tidak sama dengan menonjolnya sektor jasa di

negara maju. Sektor jasa yang meningkat di negara berkembang merupakan penampungan dari mereka yang tidak terserap disektor manufaktur (Ananta dan Fontana, 1995).

TABEL 2. STRUKTUR LAPANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN INDUSTRI DAN STATUS

Lap. Pekerjaan Menurut Industri	2002	2005	2008	2011	2012
Pertanian	44,3%	44,0%	40,3%	35,9%	35,2%
Industri Manufaktur	13,2%	12,7%	12,2%	13,3%	13,9%
Perdagangan	19,4%	19,1%	20,7%	21,3%	20,9%
Jasa	17,5%	18,2%	20,2%	22,2%	22,4%
Lainnya	5,5%	6,0%	6,5%	7,3%	7,6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Lap. Pekerjaan Menurut Status					
Berusaha Sendiri	19,2%	18,4%	20,4%	17,7%	16,6%
Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap	24,0%	22,3%	21,2%	17,9%	16,9%
Berusaha Dibantu Buruh Tetap	3,0%	3,0%	2,9%	3,4%	3,5%
Buruh/Karyawan/Pegawai	27,3%	27,7%	27,5%	34,4%	36,4%
Pekerja Bebas di Pertanian	4,9%	5,9%	5,8%	5,0%	4,8%
Pekerja Bebas di Non Pertanian	3,9%	4,6%	5,2%	5,1%	5,6%
Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	17,6%	18,0%	16,9%	16,4%	16,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

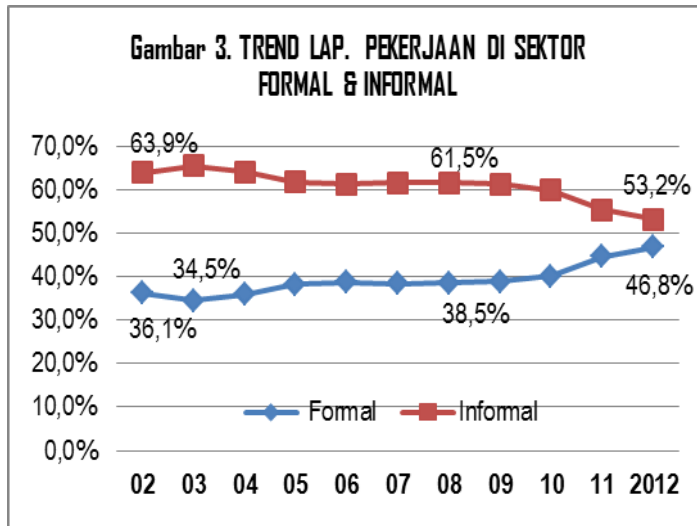
Keterangan: Sumber Data BPS (Diolah)

Sedang dilihat dari status pekerjaannya, terdapat 7 status tenaga kerja yaitu: (a) berusaha sendiri; (b) berusaha dibantu buruh tidak tetap/keluarga; (c) berusaha di bantu buruh tetap; (d) buruh/karyawan/pegawai; (e) pekerja bebas di sektor pertanian dan (f) pekerja bebas di sektor non pertanian dan (g) pekerja keluarga/tidak dibayar. Data ke 7 status tenaga kerja selama 2002 – 2012 di sajikan pada Tabel 2 baris 9.

Jika lapangan kerja formal diwakili oleh status pekerja⁵, sedang lapangan kerja informal di wakili oleh status pekerjaan lainnya, maka trend lapangan kerja formal dan informal dapat di lihat pada Gambar 3.

⁵ Dimana status pekerja adalah buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di non pertanian

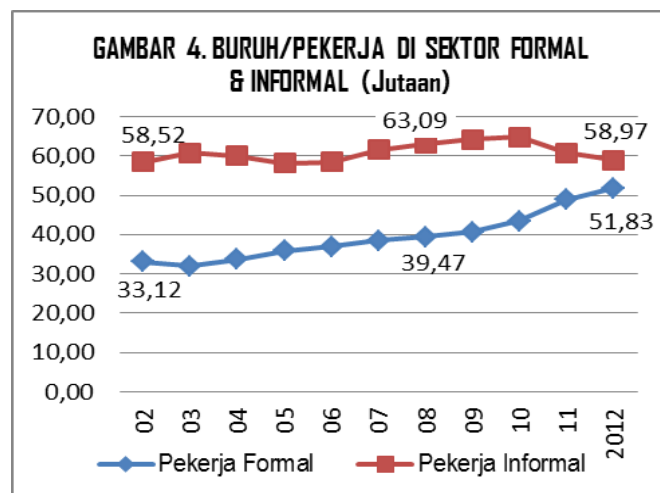
Lapangan kerja formal cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya sekalipun sempat mengalami penurunan di tahun 2003. Sebaliknya lapangan kerja sektor informal cenderung menurun. Pada tahun 2002 lapangan kerja di sektor formal mencapai 36,1% dan meningkat menjadi 46,8% tahun 2012.



Peningkatan yang sangat cepat terjadi dalam 3 tahun terakhir (2010 – 2012). Sebaliknya lapangan kerja di sektor informal cenderung menurun dari 63,9% tahun 2002 menjadi 53,2% tahun 2012. Situasi ini menunjukkan tidak terlihat adanya dampak krisis global 2008 terhadap lapangan kerja di sektor formal.

Namun bila dilihat dari sisi jumlah tenaga kerja yang bekerja pada kedua lapangan pekerjaan tersebut, maka jelas terlihat adanya trend peningkatan jumlah buruh/pekerja di sektor formal setiap tahunnya (Gambar 4). Pada tahun 2002 jumlah buruh/pekerja di sektor formal tercatat 33,12 Juta dan meningkat menjadi 39,47 juta tahun 2008 dan meningkat kembali menjadi 51,8 juta tahun 2012.

Sebaliknya jumlah buruh/pekerja di sektor informal hanya sedikit mengalami kenaikan dan cenderung berfluktuasi selama periode 2002 - 2012. Pada tahun 2002 jumlah buruh di sektor informal tercatat 58,5 juta dan meningkat menjadi 63,1 juta tahun 2008 dan kemudian menurun



menjadi 58,97 juta tahun 2012. Situasi ini jelas menunjukkan adanya perbaikan ekonomi dari sisi lapangan pekerjaan pada sektor formal.

Terkait dengan kebijakan pengupahan, maka dari sisi lapangan pekerjaan yang sifatnya dualistic, kebijakan pengupahan hanya berlaku di sector formal. Sedang di lihat dari status ketenagakerjaan, maka kebijakan pengupahan hanya berlaku pada tenaga kerja berstatus buruh/karyawan/pegawai dan juga pada pekerja bebas (pertanian & non pertanian), selama para pekerja bebas tersebut bekerja pada majikan/institusi yang sifatnya permanent⁶.

1.1.3. Kualifikasi Tenaga Kerja

Di samping perubahan dalam kuantitas, secara kualitas juga terjadi perubahan yang cukup mendasar pada tenaga kerja Indonesia. Tabel 3. memperlihatkan distribusi pekerja berdasarkan tingkat pendidikan formal.

TABEL 3.
TINGKAT PENDIDIKAN TENAGA KERJA INDONESIA TAHUN 2002 – 2012

Pendidikan	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kurang Terdidik	77,7%	76,8%	76,3%	75,8%	75,6%	74,9%	73,5%	71,1%	69,4%	68,3%	66,9%
<u>≥ Tamat SD</u>	60,9%	56,7%	56,5%	56,2%	55,6%	54,6%	54,5%	52,64%	50,4%	49,4%	48,6%
SLTP	16,7%	20,1%	19,8%	19,5%	20,0%	20,3%	19,0%	18,49%	19,1%	18,9%	18,2%
Terdidik	22,3%	23,2%	23,7%	24,2%	24,4%	25,1%	26,5%	28,87%	30,6%	31,7%	33,1%
SMU/SMK	17,6%	18,6%	18,4%	18,8%	18,8%	19,1%	20,2%	21,76%	22,9%	23,7%	24,1%
Akademi/Dipl.	2,1%	1,9%	2,2%	2,3%	2,3%	2,5%	2,6%	2,66%	2,8%	2,9%	2,7%
Universitas	2,6%	2,7%	3,0%	3,1%	3,3%	3,6%	3,7%	4,44%	4,8%	5,2%	6,3%

Keterangan: Sumber Data BPS (Diolah)

Dalam tabel ini, tenaga kerja yang berpendidikan sekolah lanjutan tingkat pertama (SMP) atau lebih rendah dikelompokkan sebagai angkatan kerja “kurang terdidik”, sementara tenaga kerja yang sekurang-kurangnya berhasil menyelesaikan sekolah menengah umum atau kejuruan (SMU/SMK) dikategorikan sebagai angkatan kerja “terdidik”.

Berdasarkan kategori ini, tampak bahwa proporsi tenaga kerja terdidik terus meningkat dari 22,3 persen pada tahun 2002 menjadi 33,1 persen pada tahun 2012. Lebih jauh Tabel 3 menunjukkan bahwa kenaikan ini terjadi baik pada mereka yang tamat SMU/SMK maupun tamatan perguruan tinggi (termasuk program diploma). Sebaliknya, penurunan proporsi tenaga kerja kurang terdidik didorong oleh

⁶ Sidauruk, Markus. Kebijakan pengupahan di Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak,. Bumi Intitama Sejahtera Jakarta. Juli 2013, hal 37.

penurunan proporsi mereka yang hanya tamat sekolah dasar (SD) atau lebih rendah, sementara proporsi mereka yang hanya tamat SLTP cenderung terus meningkat. Kecenderungan ini merupakan dampak dari kebijakan pemerintah di bidang pendidikan dasar dalam bentuk pembebasan biaya untuk tingkat sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama.(SLTP).

1.2. Regulasi Pengupahan

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 dilakukan⁷. Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain; DPR dan pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistim dan mekanisme pengupahan di pasar kerja.

Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu⁸:

- 1) Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
- 2) Regulasi terkait perlindungan upah

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistematika sebagai berikut;

- a) Penetapan upah minimum di tingkat propinsi & kabupaten/kota (Pasal 88)
- b) Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91)
- c) Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
- d) Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

Sedang regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam UU No 13/2003 Pasal 88 ayat 2 yang berbunyi:

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

⁷ Pasal 30 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸ Sidauruk, 2011., *Op Cit.* hlm 9..

Di samping regulasi yang mengatur secara makro (dalam bentuk undang-undang), pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya baik dalam bentuk peraturan pemerintah, keputusan menteri maupun juga dalam bentuk peraturan menteri.

1.2.1. Mekanisme Penetapan Upah

(a) Upah Minimum

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam *Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999*.

Dalam peraturan ini, upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap,⁹ berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1(satu) tahun.¹⁰

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK),¹¹ berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah¹² (*sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota*) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dsbnya. :

Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang yang diatur tersendiri dalam peraturan menteri tenaga kerja tentang Komponen kebutuhan hidup pekerja lajang (lihat sub bab sejarah). Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam *permenakertrans No. 13 Tahun 2012* tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak, Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi

⁹ Pasal 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹⁰ Pasal 13 Ayat 2 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

¹¹ Pasal 4 ayat 1 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

¹² Pasal 8 ayat 1 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum..

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali¹³ atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.

Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh¹⁴. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota(UMS Kabupaten/kota)¹⁵.

Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.¹⁶ Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.¹⁷ Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.¹⁸ Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud

¹³ Pasal 4 ayat 7 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹⁴ Pasal 4 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹⁵ *Pasal 3 Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999*

¹⁶ Pasal 90 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Pasal 90 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁸ Pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

Menurut Saget (2006) praktek ini sudah jelas bertentangan dengan definisi upah minimum sebagai sesuatu yang wajib dan bukanlah pilihan.¹⁹

(b) Kesepakatan Upah (Perundingan Upah)

Di samping penetapan upah minimum yang dilakukan pemerintah melalui undang-undang, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan. Penetapan melalui kesepakatan ini biasanya dilakukan bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebagaimana diatur dalam ketentuan:²⁰

Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Kesepakatan tertulis yang dimaksud merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha terkait syarat dan kondisi kerja termasuk di dalamnya besarnya upah. Bentuk kesepakatan tertulis antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (buruh dan pengusaha),²¹ yang dalam berbentuk tertulis sekurang-kurangnya memuat:²²

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;

Sedang bentuk kesepakatan tertulis antara Serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja bersama (PKB), Hal ini sesuai dengan ketentuan yang berbunyi²³

¹⁹ Saget, Christine, 2006. Fixing Minimum Wage Levels in Developing Countries; Common Failures and Remedies. ILO Geneve. 2006. p 15.

²⁰ Pasal 13 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

²¹ Pasal 52 ayat 1 butir a UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²² Pasal 54 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²³ Pasal 116 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.²⁴

Pembuatan perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.²⁵

Perundingan secara kolektif di mungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai lebih dari 50% (50% + 1) atau SB/SP mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan.

Adapun materi yang dirundingkan terkait dengan syarat dan kondisi kerja termasuk upah dan komponen upah.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁶

(c) Struktur Skala Upah

Selain perundingan upah, mekanisme penetapan upah juga dapat dilakukan melalui penyusunan struktur dan skala upah. Hal ini sesuai dengan ketentuan²⁷

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan.

Dalam menyusun struktur dan skala upah, pengusaha perlu melakukan analisa jabatan; uraian jabatan dan evaluasi jabatan.²⁸ Pembuatan struktur upah dilakukan dengan menyusun struktur upah terendah sampai yang tertinggi dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu.²⁹

²⁴ Pasal 116 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Pasal 12 Ayat 1 Kepmen No 49 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

²⁶ Pasal 91 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁷ Pasal 2 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

²⁸ Pasal 3 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

²⁹ Pasal 7 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

- a. Struktur organisasi;
- b. rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan;
- c. kemampuan perusahaan;
- d. upah minimum;
- e. kondisi pasar.

Sedang penyusunan skala upah dapat dilakukan melalui : skala tunggal atau skala ganda³⁰. Dalam skala tunggal setiap jabatan pada golongan jabatan yang sama mempunyai upah yang sama³¹. Sedang dalam skala ganda, setiap golongan jabatan mempunyai nilai upah nominal terendah dan tertinggi³².

Dalam penyusunan struktur dan skala upah hal yang penting yang perlu di perhatikan adalahl golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi dan mempertimbangkan kondisi perusahaan.³³

(d) Peninjauan Upah Secara Berkala

Mekanisme penetapan upah lainnya adalah melalui peninjauan upah secara berkala, sebagaimana diatur dalam UU 13/2003 Psl 92 (2):

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Peninjauan ini dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan. Peninjauan upah secara berkala biasanya biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

1.2.2. Kebijakan Perlindungan Upah

Selain kebijakan pengupahan yang mengatur tentang mekanisme penentuan upah di pasar kerja, pemerintah juga menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh/pekerja, Kebijakan ini dilakukan pemerintah untuk mewujudkan

³⁰ Pasal 8 ayat 1 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

³¹ Pasal 8 ayat 3 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

³² Pasal 8 ayat 3 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

³³ Pasal 10 ayat 2 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 Tentang Kenetuan Penyusunan Struktur & Skaka Upah

penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,³⁴

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Adapun regulasi tentang Kebijakan Perlindungan Upah Secara ringkas tertuang dalam Tabel 4.

TABEL 4. REGULASI TERKAIT KEBIJAKAN PERLINDUNGAN UPAH		
URAIAN	Regulasi	
	UU No 13 Tahun 2003 Ttg Ketenagakerjaan	Aturan Pelaksana
a) Upah Minimum	Pasal 88 ayat 3 huruf a Pasal 88 ayat 4 Pasal	1) Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum dan Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999. 2) Permenakertrans No, 13 tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak,
b) upah kerja lembur		Kepmenakertrans No 102/Men/Vi/2004.
c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan	pasal 93 ayat (3)	
d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;	pasal 93 ayat (2)	
e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;	pasal 93 ayat (4)	
f) bentuk dan cara pembayaran upah		PP No Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
g) denda dan potongan upah;		PP No Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;		PP No Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

³⁴ Pasal 88 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;	Pasal 92	Kepmenaker No Kep-49/Men/2004 tentang Ketentuan Struktur & Skala Upah
i) upah untuk pembayaran pesangon; dan	Pasal 156, 157	

1.3. Sejarah Upah Minimum

Selama lebih dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali di berlakukan, Indonesia telah 3 kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi; kebutuhan fisik minimum (KFM) yang berlaku Tahun 1969 – 1995; Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku Tahun 1996 – 2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku Tahun 2006 - hingga sekarang ini.³⁵ Di samping itu, pengertian (definisi) upah minimum, dan istilah-istilahnya juga mengalami beberapa kali perubahan seiring perkembangan dan perubahan regulasi.

(a) Upah Minimum 1969 - 1995

Upah minimum di Indonesia diawali dengan ditetapkannya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tahun 1956 melalui konsesus Tripartit dan para ahli gizi sebagai acuan penghitungan upah minimum.³⁶ Kebijakan upah minimum pertama kali diperkenalkan awal 1970-an³⁷ setelah dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) berdasarkan Kepres No, 85 Tahun 1969 dan dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) oleh pemerintah daerah.

Adapun penghitungan Upah minimum pada saat itu berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang terdiri dari 5 kelompok kebutuhan, yaitu

- (1) Makanan dan minuman, terdiri dari 17 komponen
- (2) Bahan bakar, penerangan, penyejuk terdiri dari 4 komponen
- (3) Perumahan dan alat dapur terdiri dari 11 komponen
- (4) Pakaian terdiri dari 10 komponen
- (5) Lain-lain terdiri dari 6 komponen

³⁵ Sidauruk, 2011. *Op. Cit.*, hal 52

³⁶ Sinaga, Tianggur. Kebijakan Pengupahan di Indonesia. Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 3 – No, 2 – Edisi Juli – Desember 2008, Hal

³⁷ Rama, 2001 Rama, M. (2001), "The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia". *Industrial and Labor Relations Review*, 54(4), 864-881.

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tersebut di hitung untuk;

- a) pekerja/buruh lajang
- b) pekerja/buruh + isteri (K-0)
- c) pekerja/buruh + isteri + 1 (satu) orang anak (K-1)
- d) pekerja/buruh + isteri + 2 (dua) orang anak (K-2)
- e) pekerja/buruh + isteri + 3 (tiga) orang anak (K-3)

Penentuan nilai KFM dilakukan oleh DPPD melalui penelitian harga-harga pada pasar-pasar tradisional yang dilakukan sekali dalam sebulan untuk wilayah DKI Jakarta dan sekali dalam 3 bulan untuk wilayah propinsi lain. DPPD kemudian menyampaikan hasil kajian KFM dan kesimpulannya mengenai upah minimum kepada Gubernur, untuk kemudian direkomendasikan kepada Menteri Tenaga Kerja. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) kemudian meneliti rekomendasi dari para Gubernur sebelum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja menjadi ketentuan Upah Minimum³⁸.

Sekalipun sudah lama diterapkan; secara normatif kebijakan upah minimum resmi berlaku sejak keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men/1989 Tentang Upah Minimum. Dalam peraturan ini, upah minimum adalah upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja.³⁹

Peninjauan atas besaran upah minimum diadakan paling lambat dalam waktu 2 (dua) tahun⁴⁰ dan penetapan upah minimum didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut:⁴¹

1. kebutuhan fisik minimum;
2. indeks harga konsumen;
3. perluasan kesempatan kerja;
4. upah pada umumnya yang berlaku secara regional;
5. kelangsungan dan perkembangan perusahaan;
6. tingkat perkembangan perekonomian Regional atau Nasional.

Ketentuan upah minimum ini kemudian direvisi dengan Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor; Per-01/Men/1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men/1989. Dalam ketentuan revisi, pengertian upah minimum adalah

³⁸ Sinaga, Tianggur. Op. Cit., hal 34 - 35

³⁹ Pasal 1 Permenaker No 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

⁴⁰ Pasal 3 ayat 2 Permenaker No 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

⁴¹ Pasal 2 Permenaker No 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

upah pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan tetap”, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum⁴².

(b) Upah Minimum 1996 - 2005

Sejalan dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, komponen KFM dirasakan sudah tidak sesuai lagi dan perlu dikaji untuk disempurnakan, sehingga menjadi komponen kebutuhan hidup minimum (KHM) yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 81 Tahun 1995. Berdasarkan Keputusan menteri tersebut, Komponen KHM terdiri dari:

- (1) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 komponen
- (2) Perumahan dan Fasilitas terdiri dari 19 komponen
- (3) Sandang terdiri dari 8 (delapan) komponen
- (4) Aneka Kebutuhan, terdiri dari 5 (lima) komponen

Perubahan komponen menjadi KHM diselaraskan dengan munculnya ketentuan upah minimum Permenaker Nomor 03 Tahun 1997 tentang upah minimum regional yang hanya berlaku selama 2 tahun dengan terbitnya permenaker no. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.

Dalam Peraturan ini, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap⁴³. Upah minimum terdiri dari UMR Tingkat 1, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I dan UMSR tingkat II⁴⁴.

UMR Tk.1 dan UMR Tk.II ditetapkan dengan mempertimbangkan⁴⁵ :

- a. kebutuhan
- b. indeks harga konsumen(IHK);
- c. kemampuan,perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah ;
- e. kondisi pasar kerja;
- f. tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Sedang UMSR Tk.1 dan UMSR Tk.II ditetapkan berdasarkan faktor pertimbangan diatas tadi ditambah pertimbangan kemampuan perusahaan secara sektoral⁴⁶.

⁴² Pasal 1 Permenaker No 01 Tahun 1990 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men/1989.

⁴³ Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁴⁴ Pasal 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁴⁵ Pasal 6 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁴⁶ Pasal 6 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Penetapan besaran upah minimum dilakukan oleh menteri tenaga kerja⁴⁷ dan diadakan peninjauan besaran upah minimum selambat-lambatnya 2 (dua) tahun sekali.⁴⁸ Upah minimum ini hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun⁴⁹

Peraturan menteri ini kemudian diperbaiki melalui Kepmenakertrans No : Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal-Pasal Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum. Dalam keputusan ini, terjadi perubahan beberapa istilah yaitu;

- Upah Minimum Regional tingkat 1 (UMR Tk.1) diubah menjadi Upah Minimum Propinsi (UMP).
- Upah Minimum Regional Tingkat II(UMRTk.II) diubah menjadi "Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat 1(UMSR Tk.I) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi)
- Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR Tk.II) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota).

(c) Upah Minimum (2006 – Sekarang)

Penetapan upah minimum sejak tahun 2006 di dasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) seorang pekerja lajang. Komponen Kebutuhan Hidup layak tersebut di atur dalam Permenaker No Per-17/Men/2005 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak. Berdasarkan Peraturan tersebut, Komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 46 komponen dengan rincian sebagai berikut;:

- (1) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen
- (2) Sandang terdiri dari 9 (sembilan) komponen
- (3) Perumahan terdiri dari 19 (sembilan belas) komponen
- (4) Pendidikan terdiri dari 1 (satu) komponen
- (5) Kesehatan terdiri dari 3 (tiga) komponen
- (6) Transportasi 1 (satu) komponen
- (7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen

Sejalan dengan perkembangan waktu dan desakan yang kuat dari SB/SP menuntut perbaikan upah minimum, pemerintah kemudian merevisi komponen KHL yang ada dengan meluncurkan Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dalam regulasi ini

⁴⁷ Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁴⁸ Pasal 4 ayat 5 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁴⁹ Pasal 13 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen dengan rincian sebagai berikut;:

- (1) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen
- (2) Sandang terdiri dari 13 (tigabelas) komponen
- (3) Perumahan terdiri dari 26 (duapuluh enam) komponen
- (4) Pendidikan terdiri dari 2 (dua) komponen
- (5) Kesehatan terdiri dari 5 (lima) komponen
- (6) Transportasi 1 (satu) komponen
- (7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen

TABEL 5.
REGULASI UPAH MINIMUM & KOMPONEN KEBUTUHAN HIDUP

REGULASI	URAIAN				
	Defiinisi Upah Minimum	Jenis Upah Minimum	Penetapan Upah Minimum	Peninjau an	Kebutu han
KEBUTUHAN FISIK MINIMUM (KFM)			1970 – 1995		
Di Tetaokan berdasarkan Konsesus Triparitit dan para ahli gizi 1956 5 kelompok Kebutuhan 48 Komponen Untuk Kebutuhan Lajang, K-D sd K-3					
Kepres No, 85 Tahun 1969 Tentang Pembentukan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional					
Permenaker Per-05/Men/1989	upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan	UMR Tingkat I, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I . UMSR Tingkat II	Menteri Tenaga Kerja	2 Tahun Sekali	Lajang, masa kerja < 1 tahun
Per-01/Men/1990 tentang Perubahan Permenaker No; Per-05/Men/1989	upah pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan tetap”, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum	UMR Tingkat I, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I . UMSR Tingkat II	Menteri Tenaga kerja	2 tahun sekali	Lajang, masa kerja < 1 tahun
KEBUTUHAN HIDUP MINIMUM			1996 - 2005		
Di ditetapkan Berdasarkan Kepmenaker No 81 Tahun 1995. 4 Kelompok Kebutuhan; 43 Komponen; Untuk kebutuhan lajang					
Permenaker Nomor 03 Tahun 1997 tentang upah minimum regional.					
Permenaker no. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.	Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap ⁵⁰ .	UMR Tingkat I, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I UMSR Tingkat II	Menteri Tenaga Kerja	Selambat-lambatnya 2 (dua) tahun sekali.	Lajang, masa kerja < 1 tahun

⁵⁰ Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal-Pasal Permenakertrans No Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum.	Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap ⁵¹ .	UMP UMK UMSP UMSK	Gubernur	setiap (satu) sekali	Lajang, masa kerja < 1 tahun
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK			2006 – 2012		
Berdasarkan Permenaker No Per-17/Men/2005 7 Kekompok Kebutuhan; 46 Komponen; Untuk Kebutuhan Lajang					
UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 s/d 90		UMP UMK UMSP UMSK	Gubernur		Lajang, masa kerja < 1 tahun
REVISI - KEBUTUHAN HIDUP LAYAK			2013 – Sekarang		
Berdasarkan Permenaker No Per-13/Men/2012 7 Kekompok Kebutuhan; 60 Komponen; Untuk Kebutuhan Lajang					
UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 s/d 90		UMP UMK UMSP UMSK	Gubernur		Lajang, masa kerja < 1 tahun

⁵¹ Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

**BAB
2****MEKANISME PENGUPAHAN****2.1. Mekanisme Penetapan Upah**

Untuk memenuhi penghasilan yang layak bagi buruh/pekerja dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari:

- a) Upah minimum (Pasal 88)
- b) Kesepakatan Upah (Pasal 91)
- c) Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
- d) Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

Uraian detail tentang masing-masing mekanisme penetapan upah yang ada dibahas lebih lanjut di bawah ini.

(a) Penetapan Upah Minimum

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁵² Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.⁵³ Adapun dasar penghitungan upah minimum adalah berdasarkan kebutuhan hidup buruh lajang sebagaimana diatur dalam keputusan/peraturan menteri tenaga kerja.⁵⁴

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK),⁵⁵ berdasarkan

⁵² Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000;

⁵³ Pasal 14 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁵⁴ Lihat Kepmenaker No 81 Tahun 1995 Tentang Kebutuhan Hidup Minimum, Permenakertrans no 17 tahun 2005 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan Permenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

⁵⁵ Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah⁵⁶ (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota)

Penetapan ini dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima buruh/pekerja tidak jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum; sebagai akibat penawaran tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan tenaga kerja di pasar kerja.

Selain upah minimum tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh⁵⁷. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota)⁵⁸.

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali⁵⁹ atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.

(b) Kesepakatan Upah

Di samping penetapan upah melalui mekanisme upah minimum, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan (perundingan) upah. Mekanisme kesepakatan upah dimaksudkan untuk mengatur ketentuan upah diatas upah minimum berdasarkan perundingan.

Kesepakatan upah dapat terjadi antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh dan antara pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat buruh dapat terjadi di tingkat propinsi maupun di tingkat kabupaten/kota madya. Kesepakatan upah tersebut dapat di tetapkan oleh gubernur sebagaimana diatur dalam ketentuan;⁶⁰

⁵⁶ Pasal 8 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁵⁷ Pasal 4 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁵⁸ Pasal 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁵⁹ Pasal 4 ayat 7 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁶⁰ Pasal 4 Ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Selain Upah Minimum Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) atau Upah Kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh

Selain kesepakatan upah yang diatur secara khusus tadi, kesepakatan upah juga dapat di atur dalam perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang berbunyi⁶¹

Peninjauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja .Peraturan Perusahaan,atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Pengertian Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan yang ada adalah sebagai berikut⁶²

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam hal ini kesepakatan upah merupakan salah satu syarat kerja hasil perundingan antara buruh (individu) dengan pengusaha yang dituangkan dalam perjanjian kerja.

Sedang pengertian perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam ketentuan adalah sebagai berikut⁶³:

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam perjanjian kerja bersama kesepakatan upah merupakan salah satu item kesepakatan dari hasil perundingan kolektif antara serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dari sejumlah kesepakatan-kesepakatan yang terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sehingga dapat di ringkas; hasil kesepakatan upah antara buruh (individu) dengan pengusaha tertuang (diatur) dalam perjanjian kerja; sedang kesepakatan upah

⁶¹ Pasal 18 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁶² Pasal 1 ayat 14 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶³ Pasal 1 ayat 21 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

secara kolektif antara serikat buruh dengan pengusaha diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Perundingan secara individu umumnya dilakukan oleh para buruh profesional (buruh kerah putih) seperti; sekretaris, supervisor, manajer yang telah memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu. Sedang perundingan secara kolektif hanya dapat dilakukan oleh serikat buruh/serikat pekerja tercatat di perusahaan tersebut.

Perundingan secara kolektif di mungkinakan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai 50% + 1 atau mendapat dukungan 50%+1 dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan.

Penetapan upah melalui perundingan upah secara kolektif masih mengalami banyak hambatan yang disebabkan oleh beberapa hal⁶⁴:

- a) Tidak semua perusahaan memiliki SB atau belum berdiri SB
- b) Rendahnya jumlah keanggotaan SB ditingkat perusahaan,
- c) Jumlah SB di tingkat perusahaan lebih dari satu dan sulitnya menyatukan perjuangan mereka.
- d) Kurangnya kemampuan pengurus SB dalam melakukan perundingan upah
- e) Belum diterapkannya struktur skala upah di perusahaan

(c) Penyusunan Struktur Skala Upah

Selain kesepakatan upah, mekanisme lain untuk menentukan upah adalah melalui penyusunan struktur skala upah di tingkat perusahaan. Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berbunyi:⁶⁵

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan.

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi salah satu mekanisme penetapan upah diatas upah minimum. Dalam menyusun struktur skala upah, pengusaha harus memperhatikan *golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*⁶⁶. Penyusunan tersebut dilaksanakan melalui analisis jabatan, uraian jabatan dan evaluasi jabatan⁶⁷

⁶⁴ Sidauruk, 2011. Opcit hal

⁶⁵ Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/2004 Tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

⁶⁶ Pasal 92 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi penting bagi buruh yang telah bekerja di atas 1 (satu) tahun, memiliki pendidikan dan kompetensi yang menunjang kinerjanya di perusahaan. Di samping itu struktur dan skala upah juga penting bagi SB/SP sebagai acuan dasar dalam perundingan upah di tingkat perusahaan. Ketidadaan sanksi atas pelaksanaan struktur & skala upah dalam UU No 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 49/MEN/2004, menyebabkan pelaksanaan atas peraturan ini tidak berjalan efektif di lapangan. Hanya sekitar kurang dari 10% perusahaan yang menerapkan struktur dan skala upah terutama sekali perusahaan besar,⁶⁸

(d) Peninjauan Upah Secara Berkala

Mekanisme lainnya dalam penetapan upah adalah melalui peninjauan upah secara berkala. Hal ini sebagaimana diatur dalam UU 13/2003 Psl 92 (2):

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Peninjauan upah secara berkala perlu dilakukan perusahaan di samping mempertahankan daya beli dari upah yang di terima karyawannya, disamping itu juga untuk menjaga mutu SDM-nya agar tidak berpindah ke perusahaan lain.

Peninjauan secara berkala dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan.

2.2. Upah Minimum

Sebagaimana telah di uraikan sebelumnya bahwa upah minimum yang ditetapkan dapat terdiri dari: Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota(UMS Kabupaten/kota).⁶⁹ Upah minimum tersebut di tetapkan oleh gubernur berdasarkan usulan/rekomendasi Dewan penelitian pengupahan dan jaminan sosial propinsi (sekarang Dewan pengupahan propinsi) dan bupati/walikota.

⁶⁷ Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/2004 Tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

⁶⁸ Sidauruk, 2011. Op Cit hal

⁶⁹ Pasal 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

2.2.1. Upah Minimum Propinsi (UMP)

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi.⁷⁰ Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Penetapan upah minimum propinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum⁷¹ yaitu tanggal 1 Januari⁷²

Adapun mekanisme penetapan upah minimum provinsi adalah sebagai berikut:

- 1) Dewan pengupahan Propinsi membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur tripartite; unsur perguruan tinggi/pakar dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik Setempat.⁷³
- 2) Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh/pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.⁷⁴
- 3) Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode least square. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL
- 4) Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Propinsi setelah mempertimbangkan faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (usaha marginal), kemudian menyampaikan nilai KHL dan besaran nilai upah minimum propinsi kepada Gubernur. Berdasarkan rekomendasi dari Dewan pengupahan tersebut, kemudian Gubernur Menetapkan Besaran Nilai upah minimum.
- 5) Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap 1 Januari.

⁷⁰ Pasal 1 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷¹ Pasal 4 ayat 4 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷² Pasal 4 ayat 6 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷³ Pasal 3 ayat 3 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

⁷⁴ Dahulu Kebutuhan Hidup Minimum berdasarkan Kepmenaker No 81 Tahun 1995 dan Komponen Kebutuhan hidup layak berdasarkan Permenakertrans No 17 tahun 2005

2.2.2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.⁷⁵ Penetapan Upah minimum kabupaten.kota dilakukan oleh Gubernur⁷⁶ yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum propinsi.⁷⁷ Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali⁷⁸ dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum⁷⁹ yaitu 1 Januari.⁸⁰

Adapun mekanisme penetapan Upah Mimum Kabupaten/kota adalah sebagai berikut:

- 1) Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- 2) Untuk Kabupaten/Kota yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Tim Survey ini keanggotaannya secara tripartit dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.⁸¹
- 3) Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh/pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.
- 4) Survey di lakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember di lakukan prediksi dengan menggunakan metode least square. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL
- 5) Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Kabupaten/kota

⁷⁵ Pasal 1 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷⁶ Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷⁷ Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷⁸ Pasal 4 ayat 7 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁷⁹ Pasal 4 ayat 5 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁸⁰ Pasal 4 ayat 6 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁸¹ Pasal 4 Ayat Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan

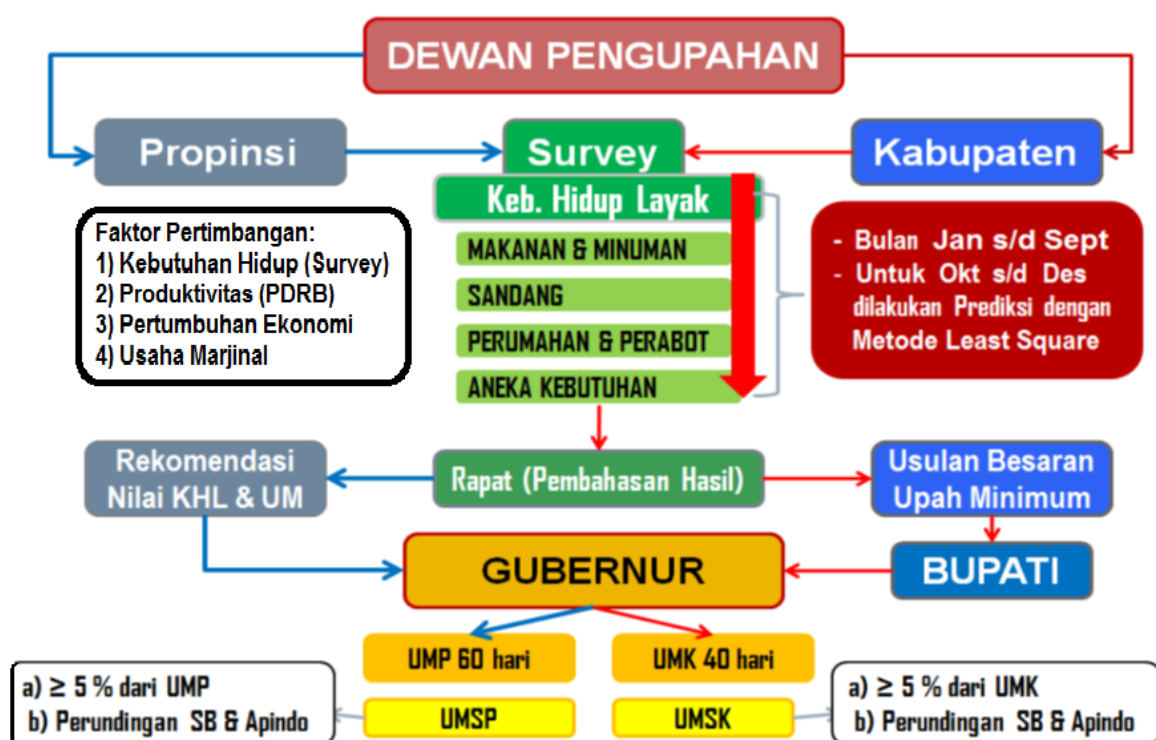
Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

kemudian menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati/Walikota setempat yang selanjutnya di sampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Propinsi, kemudian Gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum di antara kabupaten/kota yang ada di propinsi tersebut; kemudian menetapkan besaran Nilai Upah Minimum Kabupaten/kota yang bersangkutan.

- 6) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari (sesudah penetapan upah minimum propinsi).
- 7) Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi.

Skema mekanisme penetapan upah minimum dapat di lihat pada Gambar 5.

GAMBAR 5. MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM



Sumber: Sidauruk (2011)

2.3. Upah Minimum Sektoral

Upah minimum sektoral dapat terdiri atas upah minimum sektoral propinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK). Upah minimum sektoral propinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu propinsi,⁸² Sedangkan Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah Upah Minimum yang berlaku secara Sektoral di Daerah Kabupaten/Kota.⁸³

Upah minimum sektoral merupakan hasil perundingan dan kesepakatan antara asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh.⁸⁴ Usulan upah minimum sektoral (hasil kesepakatan) tersebut disampaikan kepada gubernur melalui Kepala Kantor wilayah Kementerian tenaga kerja untuk ditetapkan sebagai upah minimum sektoral propinsi dan atau upah minimum sektoral kabupaten.⁸⁵

Adapun mekanisme penetapan Upah Minimum Sektoral adalah sebagai berikut:

- 1) Dewan pengupahan Propinsi dan atau dewan pengupahan Kabupaten/kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai:⁸⁶
 - (a). homogenitas perusahaan;
 - (b). jumlah perusahaan;
 - (c). jumlah tenaga kerja;
 - (d). devisa yang dihasilkan;
 - (e). nilai tambah yang dihasilkan;
 - (f). kemampuan perusahaan;
 - (g). asosiasi perusahaan;
 - (h). serikat pekerja terkait;
- 2) Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya Dewan pengupahan menentukan sektor dan sub-sektor unggulan yang selanjutnya di sampaikan kepada masing-masing asosiasi perusahaan dan serikat pekerja⁸⁷.
- 3) Setelah dewan pengupahan menetapkan sektor/sub-sektor yang memenuhi syarat dan mampu, maka hasil penetapan di sampaikan kepada asosisasi perusahaan dan serikat buruh/serikat pekerja di sektor tersebut untuk

⁸² Pasal 1 ayat 4 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁸³ Pasal 1 ayat 5 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁸⁴ Pasal 10 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁸⁵ Pasal 10 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁸⁶ Pasal 9 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁸⁷ Pasal 9 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

melakukan perundingan menetapkan upah minimum di sektor yang bersangkutan.

- 4) Apabila di sektor tersebut belum memiliki asosiasi perusahaan, maka perundingan dan kesepakatan dilakukan oleh perusahaan di sektor/subsektor tersebut bersama APINDO dengan Serikat Buruh/Serikat Pekerja di sektor yang sama.
- 5) Hasil kesepakatan antara asosiasi perusahaan dengan serikat buruh kemudian di sampaikan kepada Dewan Pengupahan yang selanjutnya menyampaikan usulan penetapan upah minimum sektoral tersebut kepada Gubernur untuk ditetapkan sebagai Upah Minimum Sektoral.
- 6) Penetapan upah minimum sektoral propinsi (UMSP) harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% dari upah minimum propinsi (UMP). Begitu juga penetapan upah minimum sektoral kabupaten harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% dari dari upah minimum kabupaten (UMK). Hal ini sebagai diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1995 jo Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000.

2.4. Komponen Upah Minimum – 60 Komponen (perubahan 46 komponen)

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa penetapan upah minimum didasarkan pada hasil survey atas sejumlah komponen kebutuhan hidup. Komponen kebutuhan hidup ini terus mengalami perubahan seiring perkembangan jaman. Adapun komponen kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum sepanjang sejarah telah mengalami 4 kali perubahan, Komponen kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisik minimum (KFM); periode 1969 – 1995;
- b) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM); periode 1996 – 2005
- c) Kebutuhan Hidup Layak (KHL); periode 2006 - 2012. (Permenaker No 17 Tahun 2005).
- d) Kebutuhan Hidup Layak (KHL); periode 2012 – Sekarang (Permenaker No 13 Tahun 2012)

Komponen kebutuhan hidup yang berlaku belakangan ini adalah kebutuhan hidup layak yang disingkat KHL. Kebutuhan hidup layak merupakan bagian dari kebijakan pemerintah agar buruh dapat memperoleh penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁸⁸ Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh⁸⁹. Salah satu kebijakan pengupahan tersebut adalah kebijakan upah minimum⁹⁰ dimana KHL menjadi dasar untuk menentukan upah minimum.⁹¹

Ketentuan pelaksana yang mengatur tentang KHL tertuang dalam peraturan menteri tenaga kerja no. 17 Tahun 2005 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dalam peraturan ini Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL 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.⁹² Kebutuhan hidup layak tersebut terdiri dari 46 komponen yang dikelompokkan kedalam 7 jenis kebutuhan sebagaimana tercatum dalam Lampiran I.⁹³ Peraturan Menteri ini berlaku efektif saat penetapan upah minimum tahun 2006 hingga penetapan upah minimum 2012.

Persoalan upah buruh yang senantiasa tidak mencukupi kebutuhan, mendorong Serikat buruh/serikat pekerja melakukan serangkaian perjuangan untuk memperbaiki kondisi pengupahan yang berlaku saat ini. Perjuangan ini dilakukan baik dalam forum dewan pengupahan maupun melalui aksi unjuk rasa menuntut perbaikan upah dan kesejahteraan buruh. Perjuangan di dewan pengupahan nasional melalui perundingan antara Serikat buruh/serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha berjalan penuh dengan perdebatan dan argumentasi yang berkepanjangan sehingga hanya dapat menyepakati 4 buah komponen tambahan pada KHL. Kenaikkan 4 buah komponen ini dirasakan kurang memadai oleh para pimpinan SB/SP dan mereka mengadakan aksi unjuk rasa besar-besaran menolak hasil kesepakatan tersebut dan menuntut pemerintah menaikkan komponen KHL menjadi 120 buah komponen.

⁸⁸ Pasal 88 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸⁹ Pasal 88 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹⁰ Pasal 88 ayat 3 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹¹ Pasal 88 ayat 4 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹² Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No 17 Tahun 2005 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

⁹³ Pasal 2 ayat 2 Permenakertrans No 17 Tahun 2005 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Merespon tuntutan SB/SP tersebut, pemerintah mengeluarkan Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak pada tanggal 10 Juli 2012. Dalam peraturan ini pemerintah menambah komponen KHL menjadi 60 buah komponen. Dengan demikian terdapat penambahan komponen baru sekitar 14 buah komponen

Perubahan KHL dari 46 komponen (Ketentuan lama) menjadi 60 komponen (ketentuan revisi) membawa peningkatan sangat nyata terhadap besaran nilai upah minimum 2013. Rata-rata kenaikan upah minimum untuk tingkat propinsi (kenaikan UMP) sekitar 18,86% (lihat lampiran 1); sedang kenaikan rata-rata upah minimum kabupaten/kota mencapai sekitar (lampiran 2).

2.4. Lima Faktor Pertimbangan Upah Minimum

Penetapan upah minimum di banyak negara tidak terlepas dari kebijakan ILO berkenaan upah minimum sebagaimana tercermin dalam sejumlah konvensi dan rekomendasi ILO. Satu konvensi yang terpenting berkenaan dengan upah minimum adalah Konvensi ILO No 131 yang secara khusus mengatur upah minimum di negara-negara berkembang, diadopsi tahun 1970. Konvensi ini muncul di karenakan fakta bahwa perundingan bersama dan mekanisme lainnya dalam penentuan upah tidak berjalan seluas dan secepat yang di harapkan⁹⁴. Pada pasal 3 dari konvensi tersebut mensyaratkan bahwa pihak yang berwenang dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur berikut ini:

- (a) kebutuhan dari pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah secara umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan perlindungan social dan standar kehidupan relative dari kelompok sosial lainnya.
- (b) Faktor ekonomi, termasuk tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai dan menjaga tingkat pekerjaan yang tinggi. (the desirability of attaining and maintaining a high level of employment).

⁹⁴ ILO (2000) 'Minimum Wage Fixing: A Summary of Selected Issues', Briefing Note No. 14, Geneva: ILO (website version: www.ilo.org).

Sayangnya konvensi ini belum di ratifikasi oleh Indonesia hingga saat ini. Sehingga penetapan upah minimum yang kita lakukan masih berbasis pada kebutuhan hidup lajang dan bukan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Namun demikian, secara umum kriteria yang digunakan dalam penetapan upah minimum sebagian besar di adopsi dari konvensi ILO 131 tentang upah minimum. Hal ini sebagaimana terlihat pada factor pertimbangan upah minimum di Indonesia yang di atur dalam Permenaker No.17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam permenaker No 13 Tahun 2012. Adapun factor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum meliputi;⁹⁵

- a) Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
- b) Produktivitas makro;
- c) Pertumbuhan ekonomi
- d) Kondisi pasar kerja
- e) Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal)

Dalam ketentuan ini di tegaskan bahwa dalam menetapkan upah minimum, gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan 5 factor-faktor tersebut.⁹⁶

Lebih jauh ke 5 faktor pertimbangan tersebut diurai secara mendalam dalam sub bab dibawah ini.

- a) nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
- b) produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
- c) pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
- d) kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- e) kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

⁹⁵ Pasal 6 ayat 2 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

⁹⁶ Pasal 6 ayat 2 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

(a) Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Sejak diluncurkannya UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan upah minimum. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 88 ayat 4 yang berbunyi:

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.;

Ketentuan kebutuhan hidup layak (KHL) kemudian diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans No 17 Tahun 2005 yang kemudian di revisi melalui Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012. tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Adapun standar KHL ini terdiri dari 7 kelompok & 60 komponen Kebutuhan:

- I. Makanan & Minuman 11 Komponen
- II. Sandang 13 Komponen
- III. Perumahan 26 Komponen
- IV. Pendidikan 2 Kompoen
- V. Kesehatan 5 Komponen
- VI. Transposrtasi 1 Komponen
- VII. Rekreasi & Tabungan 2 Komponen

Selengkapnya standar KHL ini dapat di lihat pada Lampiran 1. Berdasarkan standar kebutuhan ini kemudian dewan pengupahan propinsi atau kabupaten/kota melakukan survey harga yang di lakukan secara berkala⁹⁷ untuk menentukan nilai KHL Nilai KHL yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota kemudian disampaikan kepada Gubernur secara berkala.⁹⁸

Teknis pelaksanaan; Nilai KHL untuk bulan Januari s/d September berdasarkan hasil survey setiap bulannya; sedang untuk bulan oktober s/d desember digunakan metode least square untuk mencari nilai KHL bulan Oktober, Noovember dan Desember. Nilai KHL setaip bulannya ini kemudian dicari nilai rata-ratanya dan menjadi nilai KHL yang di usulkan oleh setiap unsur dalam rapat dewan pengupahan

⁹⁷ Pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

⁹⁸ Pasal 5 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

untuk menentukan nilai KHL versi dewan pengupahan yang akan direkomendasikan kepada gubernur.

Jika kebijakan Pemerintah adalah sebatas mempertahankan nilai riil upah minimum, maka persentase kenaikan upah minimum di tetapkan sama dengan persentase kenaikan nilai KHL.

(b) Produktivitas Makro

Pengertian produktivitas di sini adalah produktivitas di tingkat makro dan bukan produktivitas di tingkat mikro (perusahaan). Di mana produktivitas tersebut merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama atau lebih dikenal dengan pendapatan per kapita. Dalam hal ini kita dapat mengukur ratio nilai upah minimum terhadap pendapatan per kapita di daerah tersebut. Contoh Upah minimum propinsi Jakarta 2012 adalah Rp 1.529.150 mengingat upah minimum ditetapkan untuk tahun berikutnya, maka data pendapatan perkapita yang digunakan adalah tahun berjalan atau 1 tahun sebelumnya. Berdasarkan data tahun 2011 PDRB Jakarta pendapatan per kapita di propinsi Jakarta berdasarkan harga berlaku adalah sebesar Rp. 100 457000/tahun (8.371.416,6) maka ratio upah minimum terhadap pendapatan perkapita DKI Jakarta adalah 0,182 (18,2%) tergolong rendah. Hal ini bermakna bahwa upah minimum DKI Jakarta lebih rendah dari tingkat produktivitasnya. (kalau berdasarkan harga konstan 2000 Rp 43.389.800/tahun (

(c) Pertumbuhan Ekonomi

Pengetian dari pertumbuhan ekonomi di sini adalah tingkat perkembangan perekonomian di daerah setempat yang di gambarkan oleh angka perkembangan pendapatan kotor daerah setempat atau di kenal Produk Domestik Bruto (PDRB). Dalam hal ini kenaikan upah riel (setelah mempertimbangkan angka inflasi) maksimalnya adalah sebesar kenaikan PDRB, atau tingkat Upah Minimum yang di tetapkan tidak boleh lebih besar dari pendapatan percapita.

Kenaikan upah minimum yang maksimal adalah sama dengan pertumbuhan ekonomi atau pendapatan perkapita di daerah setempat. Misalkan perkiraan angka

inflasi 6% dan pertumbuhan PDRB 6,7% maka kenaikan upah minimum maksimal adalah 12,7%.

(d) Kondisi Pasar Kerja

Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama. Data Statistik tahun 2011 jumlah pencari kerja terdaftar di Propinsi Jakarta sebanyak 10.245 tenaga kerja; lowongan kerja yang tersedia hanya 1.245 tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja sebanyak 754 tenaga kerja. Berarti hanya mampu menampung $1245/10245 = 0,12$ atau 12,15% dari total pencari kerja. Hal ini bermakna kondisi pasar kerja yang tidak seimbang antara pencari kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Terkait dengan upah minimum, maka kenaikan upah minimum akan sangat membatasi lapangan pekerjaan yang ada dan menambah jumlah pengangguran yang sudah cukup tinggi. Sedang di lihat dari lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja maka dari jumlah tersebut hanya $754/1245$ (60 %) lowongan kerja yang tersedia yang dapat dipenuhi oleh para pencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian (gap) yang cukup besar antara keahlian yang dibutuhkan dalam lowongan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja.

(e) Usaha yang paling tidak mampu (marginal)

Sebagaimana negara yang memiliki pasar kerja dualistic, dimana 32% dari buruh bekerja di Sektor ekonomi formal dan 68% bekerja sektor informal. Maka berdasarkan ketentuan yang ada seyogyanya Upah minimum juga turut mempertimbangkan usaha yang paling marginal. Menurut Lumban Gaol (2009) jika penetapan upah minimum tidak memparhatikan kemampuan usaha marginal maka dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kelompok buruh yang bekerja pada usaha marginal. Ada kecenderungan mereka akan ikut menuntut kenaikan upah seperti kenaikan upah minimum. Kondisi seperti ini tentu akan sangat menyulitkan bagi kelompok marginal sehingga dapat berdampak mematikan kelompok usaha tersebut.

Dari kelima faktor diatas, KHL merupakan faktor dasar dalam penentuan upah minimum di mana nilai KHL diperoleh melalui survey harga. Faktor-faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha marginal lebih merupakan

faktor penyetaraan atas **nilai upah minimum** yang akan ditetapkan oleh Gubernur. Hal ini sebagaimana dijelaskan pada Permenakertrans No 17/2005 Pasal 2 ayat (1):

KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.

dan juga pasal 4 ayat (5):

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

Ini menunjukkan bahwa nilai KHL hasil survey merupakan basis utama dalam penentuan upah minimum, tetapi keputusan nilai upah minimum yang tepat adalah dengan mempertimbangkan tingkat produktivitas makro, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha marginal di daerah setempat.

Dalam situasi nyata, factor produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha marginal lebih merupakan keputusan yang bersifat politis karena bukan merupakan penjumlahan persentase atas produktivitas dan pertumbuhan ekonomi serta pengurangan persentase usaha marginal. Bukan juga rata-rata dari ketiga factor pertimbangan tadi.

Keterlibatan SB/SP dalam penetapan upah sebenarnya dapat terjadi dalam banyak dimensi dan tingkatan. Keterlibatan tersebut dapat berupa keterlibatan pada kegiatan survey harga terkait penentuan nilai KHL, kesepakatan usulan nilai KHL dewan pengupahan, kesepakatan nilai upah minimum sektoral, kesepakatan tentang struktur skala upah di tingkat perusahaan, kesepakatan upah sundulan di tingkat perusahaan dan sebagainya.

Semua hal tsb tentunya tergantung kepada kebijakan SB/SP dan perwakilan SB/SP di dewan pengupahan; sejauh mana SB/SP dan wakil-wakil mereka memahami, menghayati dan menjalankan peran mereka masing-masing dengan sebaik-baiknya. Cukup banyak SB/SP yang tidak memiliki konsep tertulis tentang kebijakan dibidang pengupahan dan kalaupun ada hanya berupa garis besarnya. Sehingga, kerap terjadi inkonsistensi pandangan SB/SP atau wakil SB/SP di dewan pengupahan karena tidak seiring jalan dengan pemikiran para pimpinan SB/SP.

3.1. Survey Upah Minimum

Sebagaimana telah diuraikan dimuka tentang mekanisme penetapan upah minimum. Survey upah minimum dilakukan oleh tim survey yang dibentuk oleh dewan pengupahan propinsi atau kabupaten/kota, dimana keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.⁹⁹ Jumlah tim survey yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan dan anggota masing-masing tim survey sebanyak 5 orang yang terdiri dari 4 (empat) orang anggota Dewan Pengupahan yang terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi/Pakar, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat.¹⁰⁰ Untuk kabupaten/kota yang belum terbentuk dewan pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Jumlah Tim Survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan. Di mana anggota masing-masing Tim Survei berjumlah 4 (empat) orang, yang terdiri dari 1 (satu) orang unsur pengusaha, 1

⁹⁹ Pasal 3 ayat 3 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

¹⁰⁰ Lihat Lampiran II. Pedoman Survey harga. Lembaran Lampiran Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012.

(satu) orang unsur pekerja/buruh, 1 (satu) orang unsur Pemerintah, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat.¹⁰¹

3.2. Perundingan Penetapan Upah Minimum

Di samping keterlibatan dalam tim survey terkait penentuan nilai KHL, SB/SP juga terlibat dalam perundingan terkait dengan penetapan upah minimum. Perundingan dalam konteks penetapan upah minimum dapat terjadi paling tidak dalam 2 bentuk:

- (1) Secara umum, dalam penetapan upah minimum propinsi atau kabutpaten; dimana perundingan yang ada lebih menyangkut kepada kesepakatan “nilai KHL” yang menjadi rekomendasi dewan pengupahan kepada Bupati/Gubernur. Dalam situasi ini biasanya perundingan nilai KHL terjadi antara SB/SP dengan pengusaha.
- (2) Secara spesifik, perundingan terjadi dalam penetapan upah minimum sektoral baik ditingkat propinsi maupun ditingkat kabupaten/kota. Dimana perundingan tidak lagi mencakup Nilai KHL tetapi lebih kepada besaran nilai upah minimum sektoral dengan mempertimbangkan faktor;
 - (a). homogeneitas perusahaan;
 - (b). jumlah perusahaan;
 - (c). jumlah tenaga kerja;
 - (d). devisa yang dihasilkan;
 - (e). nilai tambah yang dihasilkan;
 - (f). kemampuan perusahaan;

Hasil perundingan dalam point ke-2 ini kemudian di sampaikan kepada gubernur melalui dewan pengupahan propinsi untuk di tetapkan sebagai upah minimum propinsi atau upah minimum kabupaten.

3.3. Perundingan Upah di Tingkat Perusahaan (Skala Upah dan Sundulan)

Perjuangannya melalui Skala Upah, bila perusahaan tidak menerapkan struktur skala upah, maka perundingan upah melalui upah sundulan.

¹⁰¹ Lihat Lampiran II. Pedoman Survey Harga, Lembaran Lampiran Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Keterlibatan Serikat Buruh dalam Perundingan upah di tingkat perusahaan biasanya dalam konteks pembuatan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini perundingan dilakukan secara kolektif antara SB/SP atau beberapa SB/SP yang tercatat dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian upah hanya merupakan salah satu bagian dari sejumlah rangkaian proses perundingan terkait dengan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pada dasarnya perundingan upah antara SB/SP dengan perusahaan biasanya mencakup 3 hal pokok yaitu ;

- Upah pokok
- Tunjangan Tetap
- Tunjangan Tidak Tetap

Dalam prakteknya, bila perusahaan telah menerapkan struktur dan skala upah, maka perjuangan difokuskan pada kenaikan skala upah, Namun bila perusahaan belum menerapkan struktur dan skala upah, maka perjuangan difokuskan pada kenaikan melalui upah sundulan.

Di samping skala upah dan upah sundulan sebagaimana diuraikan tadi, perundingan upah di tingkat perusahaan juga mencakup;

- (a) tunjangan tetap seperti; tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dsbnya; dan
- (b) tunjangan tidak tetap seperti; upah lembur, incentives kehadiran, tunjangan shift, uang makan, tunjangan transport, premi produksi dsbnya.
- (c) Bonus dan pembagian keuntungan perusahaan melalui kepemilikan saham perusahaan (ESOP)

Dengan kata lain perundingan upah mencakup aspek yang sangat luas terkait syarat-syarat kerja, di mana hak senantiasa berjalan selaras dengan kewajiban.

Sebagaimana syarat dalam pembuatan PKB, maka perundingan upah secara kolektif di mungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja

dan keanggotaannya sudah mencapai 50% + 1 atau mendapat dukungan 50%+1 dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan.

Dalam kenyataannya, perundingan upah secara kolektif masih mengalami banyak hambatan yang disebabkan oleh beberapa hal: ¹⁰²

- a) tidak semua perusahaan memiliki SB atau belum berdiri SB
- b) rendahnya jumlah keanggotaan SB ditingkat perusahaan,
- c) jumlah SB di tingkat perusahaan lebih dari satu dan sulitnya menyatukan perjuangan mereka.
- d) kurangnya kemampuan pengurus SB dalam melakukan perundingan upah
- e) belum diterapkannya struktur skala upah di perusahaan

¹⁰² Sidauruk, 2011. Op. Cit., hal 76

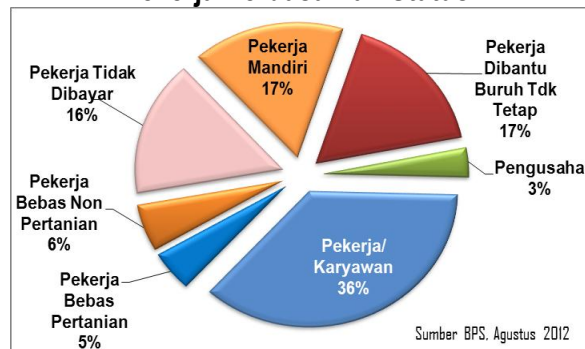
BAB IV

REALITAS, CAKUPAN DAN KEPATUHAN UPAH MINIMUM

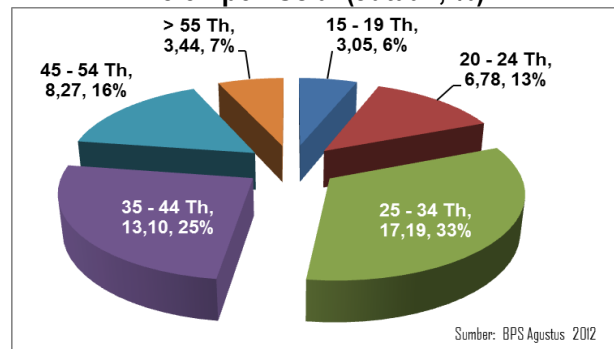
4.1. Cakupan Upah Minimum

Sebagai negara yang memiliki struktur lapangan pekerjaan dan perekonomian yang dualistic, ketentuan Upah minimum hanya berlaku di sektor formal dan hal ini mencakup sebagian kecil pekerja.

Gambar 6. Komposisi Penduduk Yang Bekerja Berdasarkan Status



Gambar 7. Komposisi Pekerja Berdasarkan Kelompok Usia (Jutaan, %)



Jika lapangan kerja formal diwakili oleh status pekerja yakni meliputi buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas di sektor pertanian dan pekerja bebas di sektor non pertanian,¹⁰³ maka ketentuan upah minimum hanya berlaku bagi 46% dari total 110,8 juta penduduk yang bekerja (Gambar 6). Merinci lebih jauh atas ketentuan upah minimum sebagaimana definisinya adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap¹⁰⁴ dan berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.¹⁰⁵ Mengingat mayoritas pekerja Indonesia adalah tamat SMP dan SMA (berusia 15 – 19 tahun), maka dari segi efektifitasnya upah minimum hanya berlaku untuk sekitar $\pm$ 2,7 juta orang atau 7% dari jumlah pekerja di sektor formal (Gambar 7).

4.2. Realitas Upah Di Pasar Kerja

Realitas upah di pasar kerja sangat tergantung pada jenis sektor industri (lapangan pekerjaan utama) dan penggunaan teknologi di sektor tersebut. Terdapat

¹⁰³ Pekerja adalah buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas di S Pertanian dan pekerja bebas di Non Pertanian

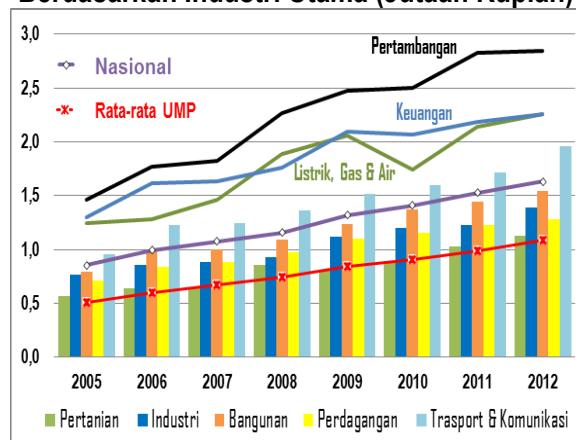
¹⁰⁴ Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹⁰⁵ Pasal 14 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000.

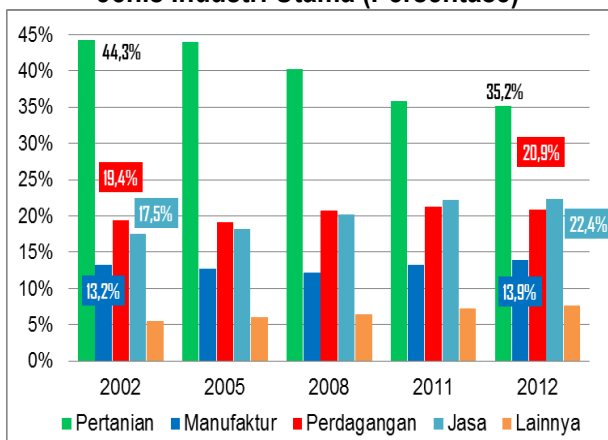
kecenderungan sektor industri yang lebih banyak menggunakan tenaga kerja dan hanya sedikit menggunakan teknologi (industri padat karya), upah pekerjaanya cenderung rendah. Sedang sektor industri yang lebih banyak mengandalkan penggunaan teknologi dan sedikit tenaga kerja, upahnya cenderung tinggi.

Trend Rata-rata upah buruh/karyawan/pegawai dari berbagai sektor lapangan pekerjaan dapat di lihat pada Gambar 8. Trend rata-rata upah buruh/karyawan di sektor pertambangan, listrik, dan jasa keuangan jauh berada diatas upah minimum dan cenderung lebih baik daripada rekan-rekan mereka yang bekerja di sektor lainnya (Gambar 8). Rata-rata upah buruh/karyawan di sektor pertanian cenderung berada di sekitar rata-rata upah minimum propinsi, sedang rata-rata upah buruh di sektor industri, perdagangan, bangunan dan transportasi sedikit berada diatas rata-rata upah minimum. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kecenderungan upah di sektor padat tenagakerja jauh lebih rendah dari pada sektor padat modal seperti; pertambangan, keuangan, listrik, transportasi dan komunikasi.

Gambar 8. Rata-rata Upah Buruh/Karyawan Berdasarkan Industri Utama (Jutaan Rupiah)



Gambar 9 Struktur Lap Pekerjaan Berdasarkan Jenis Industri Utama (Persentase)



Umumnya rata-rata upah di sektor industri intensive teknologi, upah buruh berada diatas rata-rata upah nasional, sedang rata-rata upah buruh di sektor padat tenaga kerja berada di bawah rata-rata upah nasional.

Rendahnya tingkat upah di sektor pertanian yang mendekati rata-rata upah minimum menjadi salah satu faktor pemicu peralihan tenaga kerja keluar dari sektor pertanian. Peralihan tenaga kerja ini terutama pada sektor-sektor perdagangan dan jasa; dan sedikit ke sektor industri manufaktur (Gambar 9).

Untuk mengetahui sejauh mana besaran upah minimum yang ditetapkan di pasar kerja, beberapa ahli ekonomi menggunakan beberapa indikator seperti; ratio upah minimum terhadap PDB/capita, PDB/pekerja dan upah rata-rata.¹⁰⁶

Secara sederhana beberapa indikator tersebut dirumuskan sebagai berikut:

PDB per capita = $(\sum \text{Upah} + \sum \text{Laba}) / (\sum \text{pekerja} + \sum \text{Non Pekerja})$

PDB per pekerja = $(\sum \text{Upah} + \sum \text{Laba}) / \sum \text{pekerja}$

Upah Rata-rata = $\sum \text{Upah} / \sum \text{buruh/pekerja}$

Hasil ratio-nya terletak di antara 0 – 1; di mana penggolongannya dapat dikelompokkan menjadi: ratio 0 – 0,20 tergolong sangat rendah, 0,21 – 0,40 tergolong rendah, dan 0,41 – 0,60 tergolong sedang, 0,61 – 0,80 tergolong tinggi; dan 0,81 – 1,0 tergolong sangat tinggi.

TABEL. 6.
RATIO RATA-RATA UPAH BURUH TERHADAP PDB PER KAPITA & PDB PER PEKERJA

Deskripsi	Tahun					
	2002	2004	2006	2008	2010	2012*
PDB Per Kapita/bulan*)	716.119	884.172	1.241.276	1.785.913	2.257.007	2.778.333
PDB Per Pekerja/Bulan*)	1.656.565	2.041.343	2.915.116	4.021.254	4.956.723	6.198.755
Upah Minimum Propinsi (UMP)**	362.743	458.499	602.701	745.709	908.825	1.088.903
Upah Buruh (UB)***	693.101	804.379	997.000	1.158.085	1.410.982	1.630.193
Ratio UMP/ PDB Perkapita	0,51	0,52	0,49	0,42	0,40	0,39
Ratio UMP/ PDB/Penduduk Yg Bekerja	0,22	0,22	0,21	0,19	0,18	0,18
Ratio UMP / UB	0,52	0,57	0,60	0,64	0,64	0,67

Keterangan: Data Diperoleh dari BPS (Dialah)

*Data Sangat sementara

**UMP = rata-rata Upah Minimum Propinsi

***Upah Buruh (UB) = Rata-rata Upah Bersih Buruh/Pekerja perbulan. Secara Nasional

*) PDB percapita dan PDB per pekerja pada harga berlaku

Analisis ratio menunjukkan bahwa selama 10 tahun terakhir; upah minimum merepresentasikan 39 – 52% dari pendapatan kotor penduduk (Tabel 6; baris ke-7) dan 18 – 22% pendapatan masyarakat pekerja (Tabel 4.1; baris ke-8). Mengingat ketentuan upah minimum hanya berlaku pada lapangan pekerjaan formal, maka

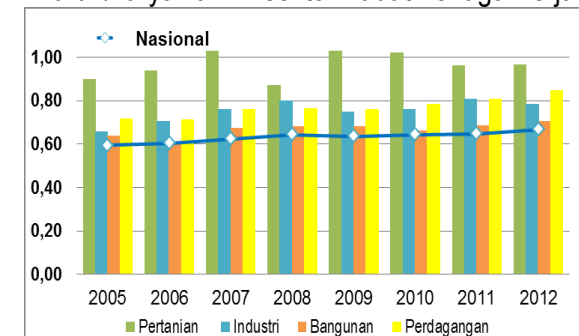
¹⁰⁶ Saget, Christine. 2006, *Op. Cit.*, hal 7 - 8

peran upah minimum terhadap rata-rata upah buruh/karyawan juga tergolong tinggi dan merepresentasikan 60% dari rata-rata upah buruh/karyawan.

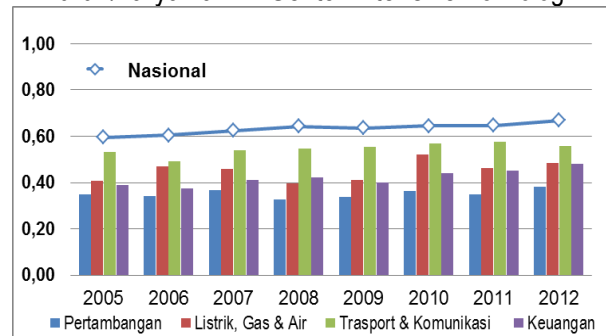
Upah minimum yang tinggi berisiko meningkatkan ketidakpatuhan terhadap aturan upah minimum karena pemberi kerja semakin enggan membayar sesuai ketentuan upah minimum. Lagipula, kebijakan tersebut dapat menimbulkan inefisiensi dengan menghambat pekerja informal yang ingin masuk ke sektor formal karena perusahaan tidak mampu atau tidak bersedia membayar upah minimum lebih tinggi sesuai aturan, padahal para pekerja tersebut bersedia menerima upah lebih rendah.¹⁰⁷

Secara lebih spesifik ratio upah minimum terhadap upah buruh/karyawan di sektor padat tenaga kerja (sektor pertanian, industri, bangunan dan perdagangan) menunjukkan ratio yang tergolong tinggi (diatas 0,60). Sedang ratio upah minimum terhadap upah buruh/karyawan di sektor intensive modal (intensive teknologi) menunjukkan ratio yang tergolong sedang (di bawah 0,60). Ratio upah minimum terhadap upah buruh; di sektor pertanian tergolong sangat tinggi, di sektor perdagangan tergolong tinggi dan sangat tinggi dalam 2 tahun terakhir; di sektor industri dan bangunan tergolong tinggi. Situasi ini menunjukkan bahwa upah minimum merupakan upah maksimum di sektor industri padat tenaga kerja.

Gambar 10. Ratio Upah Minimum Terhadap Upah Buruh/karyawan Di sektor Padat Tenaga Kerja



Gambar 11. Ratio Upah Minimum Terhadap Upah Buruh/karyawan Di Sektor Intensive Teknologi



Di samping penggunaan ratio, analisis juga dilakukan melalui angka indeks untuk menghitung upah riil dan mengetahui pola perkembangan upah minimum, upah

¹⁰⁷ Bank Dunia, 2010. Laporan Ketenagakerjaan Indonesia: Upah Minimum. Bank Dunia, Jakarta, Desember 2010, hal 104.

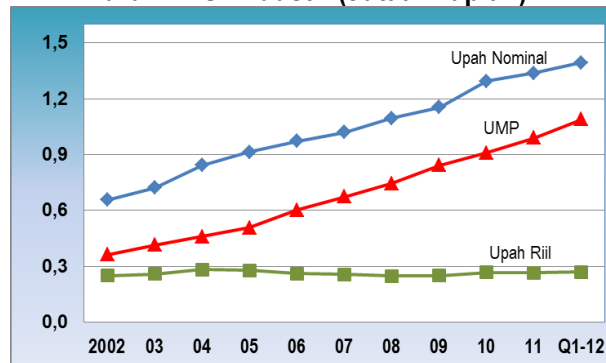
nominal dan upah riilnya. Adapun penghitungan upah riil di dasarkan pada IHK dengan tahun dasar 1996 (1996 = 100).

Sektor Industri

Melihat perkembangannya, upah nominal buruh industri mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan upah minimum setiap tahunnya. Namun peningkatan tersebut kurang mendorong kenaikan upah buruh secara riil (gambar 12). Selama periode 2002 – 2012, upah minimum propinsi meningkat 200% (18,2% per tahun), upah nominal meningkat 110,5% (10% pertahunnya) sedang upah riil hanya meningkat 7,3% (0,66 % per tahun)

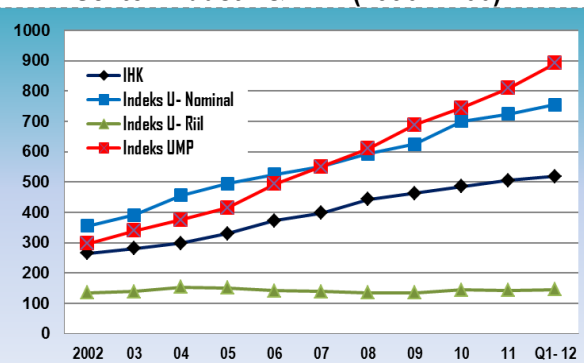
Melalui penggunaan angka indeks dan membandingkannya dengan indeks harga konsumen dapat di ketahui bahwa peningkatan upah minimum lebih di picu oleh kenaikan harga kebutuhan pokok; di mana kenaikan upah minimum kemudian mendorong pergerakan upah nominal (berupa upah sundulan) dan sedikit kenaikan upah riil (Gambar 13).

Gambar 12 Rata-rata Upah Nominal, Upah Riil Buruh Di S. Industri (Jutaan rupiah)



Sumber: BPS (diolah)

Gambar 13. Indeks Rata-rata Upah Buruh Di Sektor Industri & IHK (1996 = 100)



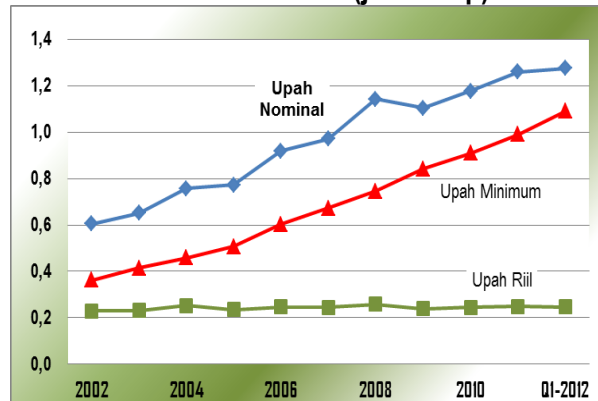
Sumber: BPS (diolah)

Sektor Perhotelan

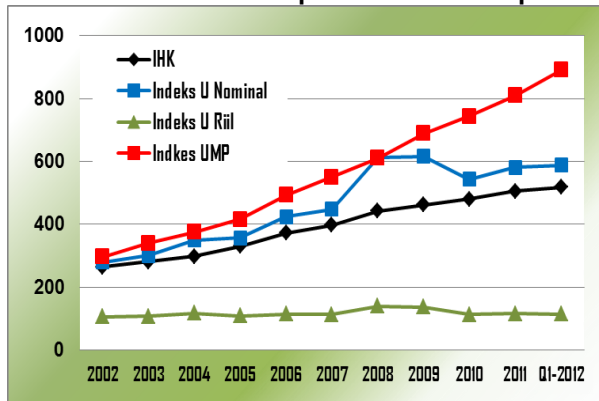
Seperti halnya sektor industri, Upah nominal buruh disektor perhotelan juga mengalami peningkatan seiring peningkatan upah minimum setiap tahunnya. Namun peningkatan upah nominal tersebut tidak mendorong kenaikan upah riilnya (gambar 14). Selama 2002 – 2012, upah nominal meningkat sebesar 110,5% (10% pertahunnya), sedang upah riilnya meningkat 7,3% (0,66% pertahunnya)

Penggunaan angka indeks dan perbandingan dengan indeks harga konsumen (IHK), dapat diketahui bahwa pergerakan upah minimum sejalan dengan kenaikan harga kebutuhan pokok yang tercermin dalam indeks harga konsumen (IHK). Kenaikan upah minimum tersebut kemudian mendorong peningkatan upah nominal (berupa upah sundulan), tetapi tidak upah riilnya (Gambar 15).

Gambar 14 Trend rata-rata Upah Buruh di Sektor Perhotelan (jutaan Rp)



Gambar 15. Indeks Rata-rata Upah Buruh Di Sektor Perhotelan & Upah Minimum Propinsi

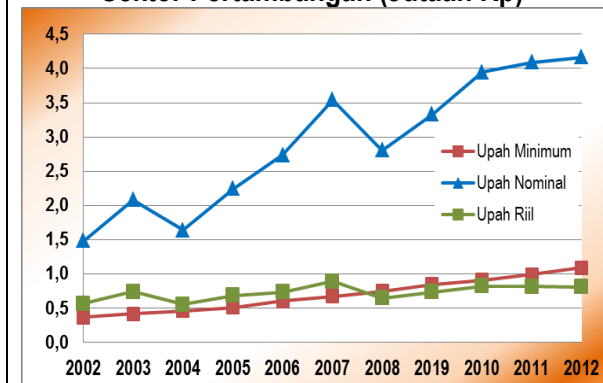


Sektor Pertambangan

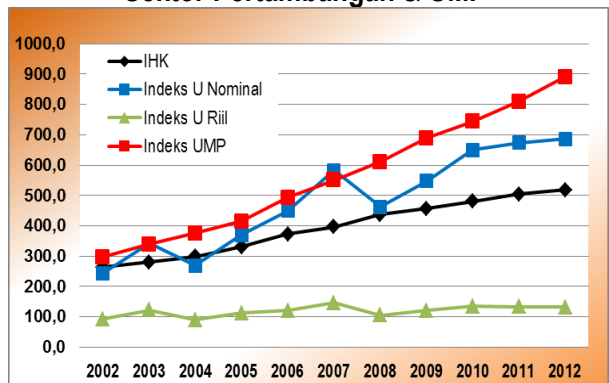
Perkembangan rata-rata upah buruh di sektor pertambangan terlihat pada gambar 16. Upah nominal buruh mengalami peningkatan setiap tahunnya dengan rata-rata peningkatan 12,9% pertahun. Sedang upah riilnya meningkat rata-rata 5,5% pertahun.

Peningkatannya sejalan dengan peningkatan upah minimum, namun kurang sejalan dengan upah riilnya (gambar 17). Selama 2002 – 2012, upah nominal meningkat 2,1 kali lipat, namun upah riil hanya meningkat 1,1 kali lipat.

Gambar 16. Trend Rata-2 Upah Buruh Di Sektor Pertambangan (Jutaan Rp)



Gambar 17. Indeks Rata-rata Upah Buruh di Sektor Pertambangan & UMP



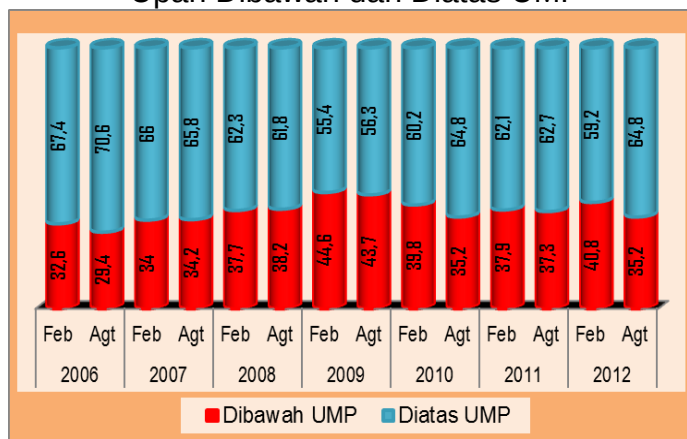
4.3. Tingkat Kepatuhan Atas Pelaksanaan Upah Minimum

Pelaksanaan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, belum berjalan efektif. Tingginya persentase buruh yang mendapatkan upah dibawah upah minimum propinsi mengindikasikan tingkat ketidakpatuhan dalam pelaksanaan upah minimum.

Data yang di keluarkan BPS menunjukkan bahwa persentase jumlah buruh yang mendapatkan upah di bawah upah minimum selama 2006 – 2012 berkisar antara 29,4% s/d 44,6% dengan rata-rata sebesar 37% (Gambar 18)

Persentase buruh yang mendapatkan upah di bawah upah minimum nampaknya terus mengalami peningkatan; dari 29,4% Agustus 2006 menjadi 35,2% Agustus 2012. Tingkat ketidakpatuhan mencapai puncaknya sebesar 44,6% tahun 2009.

Gambar 18. Persentase Buruh Yang Mendapat Upah Dibawah dan Diatas UMP



Situasi ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan meningkatnya ketidakpatuhan atas pelaksanaan upah minimum

Menurut Bank Dunia trend ketidakpatuhan terhadap pelaksanaan mengikuti pola kenaikan upah minimum, tetapi terdapat sedikit jeda. Analisis regresi berdasarkan data yang mencakup periode 1991 sampai 2007 memperlihatkan bahwa kenaikan 10 persen berkaitan dengan naiknya ketidakpatuhan sebesar 2,6%¹⁰⁸.

Berkenaan dengan pelaksanaan upah minimum, beberapa ahli menyatakan bahwa ketentuan upah minimum di Indonesia bukanlah sebagaimana definisinya suatu

¹⁰⁸ Ibid., hal 108

yang wajib dan bukan pilihan. Karena ketentuan yang ada memberikan pengecualian kepada perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum di dasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.¹⁰⁹ Sehingga selama serikat buruh/pekerja ditingkat perusahaan sepakat untuk menerima situasi ini, maka upah yang diterima dapat berada di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku.

¹⁰⁹ Saget, 2006. Op. Cit. hal

BAB V

UM 2013 DAN REAKSI DARI KONSTITUENT TRIPARTIT

5.1. Upah Minimum 2013 dan Aksi Demo Buruh

Setiap tahun, penentuan Upah Minimum selalu menjadi bahasan utama di antara pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah. Tahun 2013 ini, dikejutkan dengan penetapan kenaikan upah yang sangat signifikan di sejumlah wilayah.

Upah minimum propinsi 2013 secara nasional naik rata-rata 18,9% (19,1%) dari tahun sebelumnya dan merupakan kenaikan yang cukup tinggi sejak krisis ekonomi 1997. Kenaikan UMP ini terutama didominasi oleh kenaikan di beberapa propinsi basis industri seperti Jakarta, Riau Kepulauan, Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, Gorontalo, Bali, Maluku dan Bengkulu yang kenaikannya di atas 20%.

Kenaikan upah minimum di wilayah Jakarta mencapai 43,9% dan membawa pengaruh yang cukup luas bukan hanya pada wilayah/kota penyangga Ibukota tetapi juga meluas ke wilayah/kota industri lainnya seperti Medan, Batam, Surabaya dan Makassar.

TABEL 7.
UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA SEKITAR JAKARTA

Wilayah	2012	2013	Perubahan UM	KHL 2013	UM/KHL
Kabupaten Tangerang	1.723.000	2.200.000	27,7%		
Kota Tangerang	1.381.000	2.203.000	59,5%	1.967.049	112,0%
Jakarta*	1.529.150	2.200.000	43,9%	1.978.789	111,2%
Kabupaten Bekasi	1.491.866	2.002.000	34,2%	1.643.430	121,8%
Kota Bekasi	1.422.252	2.100.000	47,7%	1.658.036	126,7%
Kabupaten Bogor	1.174.200	2.002.000	70,5%	1.623.000	123,4%
Kota Bogor	1.174.200	2.002.000	70,5%	1.517.760	131,9%
Kota Depok	1.424.797	2.042.000	43,3%	1.740.457	117,3%

Ket: UM = Upah Minimum

* Upah Minimum Propinsi

Sumber: SK Gubernur Jawa Barat

Seluruh Kabupaten/kota sekitar Jakarta seperti Bekasi, Depok, Bogor dan Tangerang mengalami kenaikan upah minimum yang sangat fantastis dan hampir semua wilayah/kota tersebut menetapkan upah minimum di kisaran angka Rp 2 juta. Lebih mengejutkan lagi hampir semua wilayah/kota tersebut menetapkan upah minimum di atas nilai kebutuhan hidup layak (Tabel 7).

Kenaikan upah minimum yang fantastis ini disebabkan oleh beberapa faktor/alasan;

- (a) Penetapan upah minimum selama ini (2009 – 2012) dilandasi keputusan nilai tengah antara usulan upah minimum buruh dan pengusaha, sehingga nilai upah minimum yang ditetapkan tidak pernah mencapai 100% KHL. Hal ini terjadi di Jakarta, Bekasi dan Tangerang sehingga menjadi argumentasi utama tuntutan kenaikan upah minimum yang tinggi.
- (b) Aksi unjuk rasa yang dilakukan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI), KSPI dan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) pimpinan Andi Gani Nua Wea dalam Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI). Mereka berunjuk rasa di sejumlah kawasan industri di Jawa Barat dan Banten menuntut penghapusan pekerja alih daya (outsourcing), penetapan upah minimum sesuai kebutuhan hidup layak dan iuran jaminan kesehatan pekerja ditanggung pemberi kerja.

Kuatnya desakan dan tekanan dari kaum buruh terhadap perbaikan kesejahteraan dan upah buruh, memaksa pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan revisi komponen KHL dari 45 komponen (Permenaker Nio 17 Tahun 2005) menjadi 60 komponen KHL melalui Permenakertrans No 13 Tahun 2012 pada tanggal 10 Juli 2012. Perubahan atas komponen KHL tersebut, mendorong upah minimum propinsi 2013 yang ditetapkan oleh Gubernur naik signifikan hampir di semua propinsi.

5.2. Reaksi Dari Konstituent Tripartit

Kenaikan upah minimum 2013 yang fantastis mendapat tanggapan beragam dari pelaku hubungan industrial, atau konsituen tripartit (buruh, pengusaha, pemerintah). Tentu saja reaksi berbeda satu sama lain, dengan argumen dan logika masing-masing.

Respon Pemerintah Atas Kenaikan Upah Minimum

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar setelah mempelajari penetapan UMP 2013 dari seluruh provinsi di Indonesia yang terkumpul akhir November 2012, segera menerbitkan Surat Edaran No. 248/Men/PHIJSK-PJS/XII/2012 tanggal 17 Desember 2012. yang ditujukan kepada 33 Gubernur di seluruh Indonesia

Surat edaran diterbitkan untuk mengantisipasi dampak kelangsungan usaha di industri padat karya (usaha tekstil, alas kaki dan industri mainan) akibat kenaikan upah minimum 2013. Jangan sampai mengakibatkan pada pengurangan jumlah pekerja/buruh atau berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja, kata Suhartono di kantor Kemnakertrans Jakarta pada Selasa (18/12).

Para Gubernur diminta untuk membantu kelancaran proses administrasi maupun ketepatan waktu apabila terdapat perusahaan industri padat karya yang mengajukan permohonan ijin penangguhan pelaksanaan upah minimum, "kata Muhaimin mengutip isi edaran tersebut. Namun penangguhan tetap harus mengikuti prosedur sebagaimana diatur dalam kepmenakertrans No: 231 /Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Muhaimin mengatakan dalam mengajukan penangguhan penundaan upah minimum 2013, perusahaan-perusahaan itu harus memenuhi berbagai persyaratan terutama adanya kesepakatan bipartite secara tertulis antara pengusaha dan pekerja.

Adapun jumlah perusahaan sektor padat karya yang bergerak di bidang tekstil dan produk tekstil, alas kaki dan industri adalah 2.510 perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh seluruhnya adalah 1.593.792 orang.

Perusahaan tekstil dan produk tekstil yang perlu mendapat perhatian khusus atas antisipasi dampak kenaikan upah minimum, mencakup serat fiber, pemintalan benang, pertenunan dan rajutan, pencelupan, printing, cap dan bordir serta garment, baju, celana, kaos, kaos kaki, dasi dll. Sedangkan perusahaan yang bergerak di bidang alas kaki adalah perusahaan sandal dan sepatu sedangkan industri mainan adalah boneka, robot dan mobil-mobilan.

Akhir bulan Pebruari 2013, pemerintah DKI mengabulkan permohonan 47 perusahaan untuk menunda pembayaran UMP. Keputusan ini dilakukan setelah melalui mekanisme penundaan upah yang memang dimungkinkan sesuai dengan Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Umum. Proses penangguhan upah minimum propinsi (UMP) masih terus berlangsung.

Data yang diperoleh dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan bahwa dari 941 perusahaan yang meminta penangguhan upah minimum 2013, hanya 498 yang disetujui oleh dinas tenaga kerja di daerah. Adapun jumlah buruh yang terkena dampak akibat putusan ini diperkirakan antara 300.000-400.000 orang.

TABEL 8.
MATRIK IJIN PENANGGUHAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM TAHUN 2013

NO	PROPINSI	Perusahaan Yang Mengajukan Penangguhan	Jumlah TK Yang Diajukan Penangguhan	KEPUTUSAN		KETERANGAN
				DISETUJUI	DITOLAK	
1	PAPUA BARAT	1	1.225	1	-	SK Gub
2	JAWA TIMUR	96	22.120	24	11	- 56 tidak dapat Di proses karena tidak menyertai kelengkapan -5 mencabut permohonan
3	JAWA TENGAH	25	17.898	2	21	- Ditolak karena tidak melengkapi persyaratan - 2 : mencabut permohonan krn menyatakan sanggup membayar UM
4	DKI JAKARTA	345	182.858	- 13 (SK Gubernur) - 7 (Dalam proses utk diijinkan) - 44 (SK Dinas)	- 1 (Dalam proses ditolak) - 20 (SK Dinas)	260: Tidak dapat diproses karena tidak disertai berkas
5	YOGYAKARTA	7	2.871	6	1	Persyaratan tidak lengkap
6	BANTEN	177	144.394	144	33	Ditolak karena tidak melengkapi persyaratan
7	JAWA BARAT	298	234.298	257	26	- 6 mencabut permohonan - 9 tidak dapat diproses karena pengajuan berkas melewati batas waktu
	TOTAL	949	641.270	498	113	338*)

Sumber: Dirjen PHI dan Jamsos, Rabu, 27 Maret 2013

*) 13 mencabut, 9 melewati batas waktu, dan 316 belum dapat diproses karena tidak melengkapi persyaratan

Lebih lanjut Muhaimin Iskandar mengatakan "Buruh hendaknya memahami. Ini jauh lebih baik dari penutupan pabrik atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada sekitar 600 perusahaan yang akan ditangguhkan," kata Muhaimin selepas rapat koordinasi di kantor Kementerian Perekonomian Jakarta, Kamis (7/2/2013). Selanjutnya Muhaimin menambahkan, penundaan pelaksanaan upah minimum provinsi (UMP) tahun 2013 yang merupakan kewenangan gubernur diprioritaskan untuk industri padat karya. Langkah ini agar kegiatan produksi tetap berlangsung dan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Di sisi lain, Menteri Keuangan Agus Martowardojo menjelaskan kenaikan upah minimum provinsi (UMP) akan berdampak pada kenaikan inflasi meski tidak secara langsung.

Secara umum, inflasi tentu ada dampaknya dari kenaikan upah, tetapi tidak langsung karena dampaknya masih dilihat manfaat yang diterima pekerja," kata Agus selepas memberikan sambutan di acara Asia Bond Monitor di Hotel Borobudur. Menurut menteri ini, hingga saat ini, pihak perusahaan tidak perlu menaikkan kenaikan upah secara sekaligus, tetapi bisa dilakukan secara bertahap. Hal itu dirasa bisa mengurangi dampak terhadap kenaikan inflasi secara sekaligus. Sebab, pemerintah masih menganggap bahwa inflasi saat ini masih sesuai dengan target inflasi semula, tahun ini dan tahun depan masih sama, yaitu 4,5 plus minus 1 persen.

Reaksi Buruh Atas Kenaikan Upah Minimum 2013

Sementara itu, Ratusan karyawan PT Tirta Bahagia Sukorejo, Pasuruan, Jawa Timur, pada tanggal 21/1/2013 melakukan mogok kerja menolak kebijakan perusahaan menurunkan besaran bonus omzet penghasilan kepada karyawan. Mereka menilai kebijakan itu tidak menyejahterakan karyawan. Perusahaan dilaporkan menurunkan bonus sebagai cara untuk menyesuaikan kondisi keuangan perusahaan untuk membayar UMP 2013. Menurut Achmad Sholeh, koordinator divisi advokasi Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Pasuruan, sebagai kuasa hukum karyawan, bahwa berdasar upah mingguan yang sudah dibayarkan perusahaan, terlihat bahwa besaran nilai bonus omzet tahun 2013 ini berkurang hingga 50 persen. Saat ini perusahaan hanya

membayarkan Rp 25 - Rp 30 per unit per orang atau setengah dari bonus sebelumnya.

Berbeda lagi dengan yang dialami buruh di Bintan. menurut penjelasan Mansur, Pengurus Cabang Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) Pariwisata Bintan meminta agar Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Bintan mencabut gugatan terhadap upah minimum kabupaten (UMK) melalui PTUN Batam. PTUN yang diajukan Apindo untuk menunda pembayaran UMK baru justru meresahkan ribuan buruh di Bintan. Apindo memang memiliki hak untuk menilai pemerintah yang tidak menjalankan sesuai mekanisme dan aturan dalam menetapkan UMK. Tapi perlu diingat, gugatan itu telah berpengaruh terhadap keharmonisan hubungan industrial di tubuh perusahaan. Buruh minta agar Apindo mencabut PTUN mengenai UMK tahun 2013 Bintan sebesar Rp1,9 juta. FSPSI Pariwisata Bintan memang mengakui, kenaikan UMK tahun 2013 sangat signifikan dan tinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Mungkin kenaikan itu dinilai memberatkan sejumlah kalangan pengusaha. Tapi kenaikan UMK merupakan kebijakan yang harus dijalani dan disikapi dengan baik. Dengan cara melakukan perundingan bipartit ataupun tripartit. Tanpa harus mengurangi karyawan atau mengancam penutupan industri.

Reaksi pengusaha atas kenaikan upah minimum tinggi

Kenaikan tinggi UMP memunculkan dilema yang tinggi bagi perusahaan, di satu sisi kepatuhan terhadap regulasi adalah sesuatu yang diwajibkan oleh pemerintah, namun di sisi yang lain adalah persoalan 'labor cost' yang dirasakan menjadi berat terutama untuk industri-industri padat karya dan mempunyai skala bisnis kecil – menengah.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum.¹¹⁰ Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan.¹¹¹ Hal ini sebagaimana diatur dalam Kepmenakertrans No: KEP. 231 /MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

¹¹⁰ Pasal 90 Ayat 1 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹¹¹ Pasal 90 Ayat 2 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Beberapa implikasi yang muncul akibat dari kenaikan upah minimum ini adalah sebagai berikut:

(a) Peningkatan biaya tenaga kerja (personnel cost).

Bagi perusahaan yang telah menetapkan anggaran untuk tahun 2013, tentu harus melakukan penyesuaian, sedangkan penentuan upah biasanya baru dilakukan menjelang akhir tahun. Dari ketentuan perundangan di atas, jelas bahwa Upah Minimum tidak dapat diterapkan bagi Pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Akan tetapi dengan peningkatan Upah Minimum sebesar lebih dari 44%, tentunya akan menimbulkan dampak lain, yaitu terkait dengan pemberian upah sundulan, dimana upah sundulan ini harus dilakukan melalui mekanisme bipartite antara pihak serikat buruh dan manajemen.

Mari kita simak contoh sederhana dari ilustrasi di bawah ini.

1. Pekerja A memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada tahun 2012, sehingga pada tahun 2012 ia masih memperoleh Upah Minimum.
2. Dengan adanya kenaikan Upah Minimum 2013 menjadi Rp. 2.200.000,-, maka upah A pada tahun 2013 harus disesuaikan menjadi lebih tinggi daripada Rp 2,200.000,-.
3. Bagaimana dengan Pekerja B dan C, yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun pada tahun 2012? Upah mereka saat pada tahun 2012 sudah lebih tinggi daripada A. Tetapi upah mereka masih di bawah Upah Minimum tahun 2013. Dengan demikian upah mereka perlu disesuaikan lebih tinggi daripada Upah Minimum 2012.
4. Akan tetapi upah B dan C pada tahun 2012 sudah lebih tinggi daripada upah A. Untuk menjaga keseimbangan internal, upah bagi B dan C di tahun 2013 selain harus lebih tinggi daripada upah A, juga perlu mempertimbangkan perbedaan posisi upah mereka pada tahun 2012.
5. Kini kita melihat pada Pekerja D. Upah D pada tahun 2012 sebesar Rp. 2.250.000,-. Dengan penetapan Upah Minimum 2013, upah D masih sedikit diatas batas Upah Minimum. Memang secara normatif upah D sudah aman, tetapi sesuai prinsip keseimbangan internal, upah D harus disesuaikan agar pada tahun 2013 upahnya tidak dilampaui oleh B dan C yang pada tahun 2012 memiliki upah lebih rendah.

6. Solusi untuk kasus pekerja B, C, dan D dapat menggunakan mekanisme Upah Sundulan yang telah banyak dikenal oleh para praktisi Human Resources.
7. Sedangkan Pekerja E, sudah memiliki upah yang cukup tinggi dan upah sundulan tidak lagi diterapkan terhadap level jabatan yang bersangkutan. Dengan adanya wacana dari serikat pekerja bahwa trend kenaikan upah setiap tahunnya akan mencapai 30% sampai dengan tahun 2015, maka jarak antara level jabatan yang relevan mendapatkan upah sundulan (Pekerja A-D) dengan yang tidak relevan (Pekerja E) akan semakin kecil dan bahkan sangat mungkin terjadi tumpang tindih.

(b) Menurunnya Daya Saing Produk Indonesia di Manca Negara

Menurut data Asosiasi Persepatuan Indonesia (Aprisindo), upah pekerja di Indonesia mencapai 1,03 dollar AS (Rp 9.888) per jam. Adapun upah pekerja di China 0,91 dollar AS (Rp 8.736) per jam, Vietnam 0,46 dollar AS (Rp 4.416) per jam, dan Kamboja 0,29 dollar AS (Rp 2.784) per jam.

Ketua Dewan Pembina Aprisindo Harijanto di Jakarta mengatakan "Upah pekerja kita sudah tidak murah lagi karena, dari sisi produktivitas, pekerja China bisa menghasilkan sepatu dua kali lebih banyak dari di Indonesia. Kami minta pemerintah tidak berlebihan menetapkan kenaikan upah minimum karena biaya buruh sepatu kini sudah 25 persen dengan margin 5 persen. Sisanya 60 persen bahan baku dan 10 persen lagi biaya overhead," Secara umum, upah pekerja pabrik sepatu di Tangerang, Banten, untuk 40 jam kerja seminggu kini rata-rata 179 dollar AS (Rp 1,71 juta) per bulan. Pekerja pabrik sepatu dengan 40 jam kerja seminggu di Qingyuan, China, menerima upah 159 dollar AS (Rp 1,52 juta) per bulan dan pekerja di Ho Chi Minh, Vietnam, menerima 95 dollar AS (Rp 912.000) per bulan.

(c) Substitusi tenaga kerja dengan mesin semi otomatis atau high teknologi.

Kenaikan upah minimum yang terus menerus setiap tahunnya dan protes atas pelaksanaan outsourcing disi lain melalui aksi unjuk rasa dan sweeping ke pabrik-pabrik, mendorong sejumlah perusahaan (industry padat tenaga kerja) mulai untuk mengaplikasi sejumlah mesin semi otomatis atau otomatis untuk mensubstitusi tenaga kerja yang semakin mahal dan memperbaiki daya saing produk mereka di pasaran nasional dan mancanegara. Beberapa di antaranya adalah perusahaan makanan, minuman dan produk komestik tradisional. Hal ini tentunya akan

membawa dampak terhadap pengurangan jumlah tenaga kerja yang sangat signifikan dalam waktu dekat dan akan mengguncang perekonomian Indonesia.

(d) Relokasi perusahaan ke daerah yang upah lebih rendah .

Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Sofjan Wanandi menegaskan 90 perusahaan yang sudah memastikan bakal merelokasi pabrik dari Jakarta dan sekitarnya ke Jawa Timur dan Jawa Tengah. Alasan utama dari relokasi ini, kata Sofjan, adalah permasalahan upah minimal provinsi yang naik hingga 40 persen di DKI Jakarta dan Sekitarnya, sedangkan upah di Jatim dan Jateng masih sekitar Rp1 juta. Sofjan mengungkapkan, para pengusaha ini akan menyelesaikan prosesnya dalam waktu 9 bulan karena mereka membutuhkan waktu untuk melakukan training kepada karyawannya dan juga menyiapkan pesangon bagi karyawan yang ada di Jakarta¹¹².

Selain itu, Sofjan juga mengungkapkan, akan ada sekitar 4-5 pabrik dari luar negeri di bidang garmen dan tekstil yang akan merelokasi ke negara tetangga seperti Bangladesh, Vietnam, dan Korea. Ada juga salah satu perusahaan elektronik yang bakal pindah ke Malaysia. "Intinya, tahun ini akan ada relokasi yang pasti, mereka tidak akan tahan lebih lama di Jakarta," katanya..

5.3. Solusi Kenaikan Upah Minimum Yang Tinggi Tanpa PHK; Studi kasus Perusahaan Hay Group.

Di bawah ini disajikan kebijakan penyesuaian upah di perusahaan Hay Group untuk solusi kenaikan tinggi UMP, tanpa PHK dan tetap mempertahankan hubungan industrial yang harmonis.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut.

- (1) **PERLUNYA KEPATUHAN TERHADAP REGULASI:** bahwa penerapan kenaikan upah sesuai dengan Upah Minimum yang baru, serta penyesuaian bagi pekerja yang telah memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun adalah sesuatu yang wajib dilakukan oleh perusahaan, mengingat hal ini telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan.

¹¹² Gatra News; Dilema Upah DKI Jakarta, Tuesday, 19 March 2013 pukul 17:10

(2) **MEKANISME UPAH SUNDULAN:** Dalam kondisi di mana trend kenaikan upah minimum mencapai titik yang tidak biasa. Penerapan rumus upah sundulan perlu mempertimbangkan kepentingan para pihak terkait baik shareholders dan pihak serikat pekerja dengan tetap mempertahankan jarak yang sehat di antara pekerja yang relevan terhadap aplikasi mekanisme upah sundulan.

(3) **PERLAKUAN TERHADAP LEVEL JABATAN LAIN:** Pada umumnya upah sundulan tidak diaplikasikan kepada semua level pekerja. Adalah sangat kritikal untuk memastikan bahwa hal dibawah ini diperhatikan:

o Alokasi budget terhadap kenaikan upah

Anggaran kenaikan upah harus dapat membedakan antara kenaikan upah berdasarkan trend kenaikan upah minimum dan kenaikan upah berdasarkan pergerakan pasar di industri sejenis. Hal ini menjadi penting untuk memastikan terdistribusinya anggaran personnel cost secara tepat sasaran bagi semua level.

o Mencegah munculnya permasalahan internal

Perusahaan harus senantiasa sensitif dalam mengawasi jarak sehat antara level jabatan yang relevan dengan upah sundulan dan yang tidak relevan dalam mendapatkan upah sundulan. Terutama dengan mengetahui wacana trend kenaikan upah minimum yang akan tetap tinggi dalam beberapa tahun mendatang

(4) **PERLUNYA KOMUNIKASI:** Dalam pengalaman beberapa tahun terakhir ini, Hay Group melihat trend munculnya permasalahan hubungan industrial yang diakibatkan oleh komunikasi yang kurang baik dalam implementasi upah sundulan. Dikarenakan sensitivitasnya, hal-hal berikut ini perlu mendapatkan perhatian khusus untuk memastikan implementasi yang baik:

o Pemetaan Resiko:

Pihak terkait (SDM, dll) harus dapat melakukan identifikasi setiap potensi resiko yang berhubungan dengan kebijakan pengupahan dan penerapan mekanisme upah sundulan. Beberapa contoh resiko yang biasanya muncul pada tahapan ini adalah jarak yang sehat, ekspektasi pihak serikat pekerja, kurangnya pemahaman akan regulasi yang berlaku (UU.TK, dll).

o Koordinasi yang kuat:

Implementasi upah sundulan membutuhkan koordinasi berbagai pihak dan bukan saja merupakan tanggung jawab dari SDM sebagai lead dari proses ini. Pihak-pihak

terkait seperti keuangan untuk koordinasi anggaran, maupun pihak operations untuk memastikan kegiatan operasi tidak terganggu dan pihak lainnya yang terkait.

o Simulasi alternatif kenaikan upah:

Pihak SDM harus selalu melakukan koordinasi dan komunikasi terhadap pihak top management mengenai beberapa alternatif mekanisme kenaikan upah sundulan beserta pro dan kontra serta implikasi biayanya.

o Mekanisme Pengambilan Keputusan:

Proses pengambilan keputusan pada umumnya dilakukan melalui forum diskusi antara pihak manajemen dan pihak serikat pekerja. Beberapa hal penting yang harus dilakukan pada tahap ini adalah memastikan terjadinya proses diskusi yang positif dan kondusif untuk memastikan suksesnya implementasi upah sundulan. Pada tahapan ini, edukasi dari pihak manajemen merupakan hal yang penting karena dapat membantu dalam memahami dasar usulan yang disampaikan.

(5) PERLUNYA SOSIALISASI.

Proses sosialisasi ini bertujuan agar memastikan bahwa pihak pekerja yang mendapatkan upah sundulan mengerti proses, dan mekanisme rumus yang digunakan sehingga dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan yang bisa berakibat pada terganggunya hubungan industrial. Mekanisme yang biasa digunakan adalah melalui proses sosialisasi town hall yang dihadiri oleh tim manajemen dan tim pengurus serikat pekerja. Dengan melakukan hal-hal tersebut di atas, diharapkan proses implementasi upah sundulan dapat berjalan dengan baik dan menjamin kelangsungan operasi perusahaan serta hubungan industrial yang harmonis dapat senantiasa terpelihara.