

**PENETAPAN UPAH MINIMUM
DALAM KAITANNYA DENGAN UPAYA
PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA/BURUH DAN
PERKEMBANGAN PERUSAHAAN**

TESIS

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan
Program Magister Ilmu Hukum**



Oleh :

BUDIYONO, SH
NIM : B4A.005011

Pembimbing :

Prof. Dr. SRI REDJEKI HARTONO, SH

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2007**

PERSETUJUAN

Yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :

PENETAPAN UPAH MINIMUM DALAM KAITANNYA DENGAN UPAYA PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA/BURUH DAN PERKEMBANGAN PERUSAHAAN

yang disusun oleh Budiyono, SH, NIM B4A.005011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 24 September 2007

Ketua Program

Pembimbing Utama

Prof. DR. Barda Nawawi Arief, SH
SH

Prof. DR. Sri Redjeki Hartono,

MOTTO

- ❖ Ilmu tanpa dilandasi iman dan taqwa akan merubah peradaban kehidupan kearah kegelapan yang merugikan kehidupan manusia seluruhnya.
- ❖ Ilmu harus diamalkan untuk peningkatan taraf hidup manusia dan demi kepentingan kemajuan kehidupan menuju pada kehidupan hakiki di akherat.
- ❖ Semakin kita mendalami suatu ilmu, semakin tampak betapa bodohnya kita atas ilmu Illahi.

Buat anak-anak ku tercinta

Raihlah ilmu tanpa henti sesuai kemampuan kalian,

Gantungkan cita-citamu setinggi bintang dilangit.

Jangan cepat putus asa dan selalu cari yang terbaik.

Amalkan semua ilmu kalian untuk kemaslahatan ummat.

Raih kehidupan di dunia dan di akherat dalam Iman dan Taqwa.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas terselesaikannya Tesis ini. Sungguh hal ini bukan suatu pekerjaan yang mudah, namun berkat Rahmat-Nya telah memberikan semangat bagi penulis supaya segera menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Prof. Dr. Barda Nawawi Arief, SH**, selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
2. **Prof. Dr. Sri Redjeki Hartono, SH**, selaku Dosen Pembimbing Utama atas segala perhatian, bimbingan dan dorongannya.
3. Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan kritik yang sangat dibutuhkan penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Bapak. **Ir. H. Edi Herawan Sobiran** selaku Direktur Produksi PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) atas segala dukungannya baik moril maupun materiil.
5. Bapak **Drs. H. Akhmad Amien Mastur, MBA** selaku Direktur Keuangan PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) atas segala dukungannya baik moril maupun materiil.
6. Bapak. **Ir. Harwiyanto** selaku Pejabat teras PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) atas segala dukungannya.
7. **Para Ketua Umum Serikat pekerja/Serikat Buruh** di Jawa Tengah yang telah berkenan memberikan data dan masukan dalam penelitian ini.
8. Bapak. **Sri Harno, SP** selaku Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Divisi Tanaman Tahunan dan seluruh Ketua SPBUN Kebun PTPN IX (Persero) yang sudah memberikan dukungan yang diperlukan selama penulis melakukan penelitian.

9. **Rekan-rekan Mahasiswa S-2** Magister Ilmu Hukum kelas Khusus angkatan tahun 2005 yang telah bersedia bekerjasama dan memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan penyusunan tesis ini.
10. Bapak **Djaenuri Riyadi beserta Ibu Yuliami** selaku orang tua penulis atas dukungan dan do'a restunya.
11. **Eko Sulistyowati**, Istri tercinta dan kedua putra yang lucu **OSHA** dan **RANDHI** yang telah rela berkorban demi kesuksesan penulis.
12. Rekan **Mahendro D, SPd, Didiek Margani, SPd, Antok** yang telah sudi berpartisipasi dalam Seminar Hasil Penelitian.
13. dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Sebagai manusia biasa yang tak luput dari kesalahan, penulis juga menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu atas segala kekurangan, penulis mohon maaf dan penulis mengharapkan saran, kritik serta masukan agar tesis ini dapat memberikan manfaat bagi para peneliti selanjutnya maupun bagi Mahasiswa Magister Ilmu Hukum yang membaca tesis ini.

Semarang, September 2007

Penulis

ABSTRAK

Sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Pasal 88 ayat (2)*, bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam penetapannya Pemerintah melibatkan para pekerja/buruh melalui Serikat Pekerja/Buruh dan Pengusaha melalui Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh maupun kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini mengingat adanya dua kepentingan yang bertolak belakang antara pekerja/buruh dengan Pengusaha kaitannya dengan pengupahan. Pekerja/buruh menginginkan upah yang besar sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya maupun keluarga, sementara Pengusaha menginginkan upah yang rendah dalam upaya mencari profit yang sebesar-besarnya.

Prosedur penetapan Upah Minimum telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-17/Men/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dengan acuan Peraturan tersebut maka selanjutnya Gubernur menetapkan Upah Minimum.

Setelah Upah Minimum ditetapkan maka para Pengusaha dalam pemberian upah kepada pekerja/buruhnya harus sesuai dengan ketentuan Upah Minimum tersebut. Mengingat kondisi perusahaan yang satu dengan yang lainnya sangat berlainan, maka para Pengusaha dalam melaksanakan ketentuan Upah Minimum juga berlainan. Perusahaan yang mampu akan berbeda dengan Perusahaan yang tidak mampu kaitannya dengan pelaksanaan ketentuan Upah Minimum.

Disisi lain, pelaksanaan ketentuan Upah Minimum oleh para Pengusaha akan mengalami kendala-kendala karena banyaknya faktor yang mempengaruhi antara lain besar kecilnya perusahaan, harga jual komoditas yang dihasilkan perusahaan maupun besar kecilnya jumlah pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha.

Oleh karena itu penetapan Upah Minimum sebesar-besarnya harus diarahkan untuk melindungi pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan tingkat kemampuan dan kinerja Perusahaan, sehingga pekerja/buruh dapat sejahtera namun perusahaan dapat berkembang dan lestari.

Kata kunci : Pengupahan, Perlindungan pekerja/buruh, Pengusaha

ABSTRACT

As have been commended in Constitution Number : 13 Year 2003 about employee Section 88 sentence (2), that to realize production fulfilling competent subsistence to is human, Government specify policy of remunerating protecting worker/labour. In its stipulating of Government entangle all worker/labour trough Federally of Worker/Entrepreneur and labour trough Association Entrepreneur Of Indonesia (APINDO).

Question witch (is) raised in this research is do stipulating of Minimum Wage can give prosperity and aprotection to worker/labour and also continuity of company life. This matter remember the existence of two importance leaving for behind among worker/labour wish big fee so that can fulfill requement of life to family and also him self, whereas Entrepreneur wish low fee in the effort searching maximum profit.

Procedure stipulating of Minimum Wage have been specified in Regulation of Minister of Human Resource and Transmigration Number : Per-17/Men/VIII/2005 about Component and Execution Of Step Attainment Of Requirement Of Competent Life. With the Regulation reference hence hereinafter Governor specify Minimum Wage.

After Minimum Wage specified by hence all Entrepreneur in giving of fee to worker/its labour have to as according to decision of Minimum Wage. Considering the condition of company which is one with other very different, hence all Entrepreneur in executing rule of different Minimum Wage also. Company capable to will differ from Company which is its bearing unable to with execution of rule of Minimum Wage.

Other Side, execution of decision of Minimum Wage by all Entrepreneur will experience of constraints because to the number of factor influencing for example big the so small company, price sell yielded by commodity (is) company and also big the so small amount of Worker/labour employed by entrepreneur.

There fore stipulating of its Minimum Wage must be focus to protect worker/labour with still keeping company's capability so that worker/labour can be prosper in other side company keep growing in lifetime.

Key word : *Waging, Protection Worker/labour, Entrepreneur.*

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	
Motto	i
Halaman Pengesahan	ii
Abstract	iii
Abstrak	iv
Kata pengantar	v
Daftar Isi	vii
BAB I PENDAHULUAN	
I. Latar Belakang	1
II. Rumusan Masalah	10
III. Tujuan Penelitian	10
IV. Manfaat Penelitian	11
V. Kerangka Teori	12
VI. Metode Penelitian	20
VII. Metode Pengumpulan Data	22
VIII. Metode Analisa Data	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
Pendahuluan	23
A. Prosedur penetapan Upah Minimum	23
B. Apakah dalam penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.	82
C. Bagaimana perkembangan perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum	87

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. Prosedur penetapan Upah Minimum	110
B. Penetapan Upah Minimum dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh	116
C. Perkembangan perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum	125

PEMBAHASAN

A. Prosedur penetapan Upah Minimum	131
B. Penetapan Upah Minimum dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh	141
C. Perkembangan perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum	167

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan	204
Saran	205

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain karena adanya pekerjaan yang harus dilakukan dimana ada unsur perintah, upah dan waktu. Hubungan kerja ini terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang sifatnya individual. Para pekerja/buruh mempunyai hak untuk membentuk suatu organisasi pekerja bagi kepentingan para pekerja/buruh tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara itu Pengusaha adalah :

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b diatas yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Antara pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai persamaan kepentingan ialah kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki perbedaan dan bahkan potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang ada perbedaan.

Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil. Pada dasarnya pemerintah juga menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Dengan adanya Hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah atau Hubungan Industrial yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945,¹ maka antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, baik dari pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha. Hak dan kewajiban tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan hak dan kewajiban dituangkan didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Hubungan Industrial tersebut perlu diatur dengan tujuan akhir adalah terciptanya produktivitas atau kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas serta kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan pengusaha secara adil. Untuk dapat mencapai tujuan akhir tersebut maka perlu adanya ketenangan kerja dan berusaha atau *industrial peace*, sebagai tujuan antara. Meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan saling kait mengait, tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan bahkan saling mempengaruhi. Produktivitas perusahaan yang diawali dengan produktivitas kerja hanya mungkin terjadi apabila didukung oleh kondisi pekerja/buruh yang sejahtera atau ada harapan yang nyata akan adanya peningkatan kesejahteraan diwaktu yang akan datang.

Sebaliknya kesejahteraan semua pihak khususnya para pekerja/buruh hanya mungkin dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas tertentu, atau adanya peningkatan produktivitas yang memadai mengarah pada tingkat produktivitas yang diharapkan.

¹ Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat 15. 16

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan / atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan Upah Minimum oleh pemerintah.

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Disamping itu perlu dikembangkan struktur upah yang tidak rumit dan adanya komponen upah yang jelas sesuai kebutuhan. Mekanisme penetapan upah dan kenaikan upah sebaiknya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat oleh dan antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara musyawarah mufakat. Seluruh hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha termasuk didalamnya upah, perlu diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja bersama tersebut diharapkan proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis karena segala hak dan kewajiban masing-masing pihak telah disepakati bersama.

Berkaitan dengan upah atau pengupahan, maka perlu dipahami mengenai Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektor (UMS). UMP adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud akan mengatur besarnya Upah Minimum untuk daerah yang bersangkutan atau disebut UMK, maka UMK yang bersangkutan ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari UMP.

Sedangkan Upah Minimum sektoral (UMS) adalah Upah Minimum bagi sektor yang bersangkutan dan harus lebih tinggi dari UMP maupun UMK. Oleh karena itu Upah Minimum sektoral hanya diberlakukan terhadap sektor-sektor tertentu yang memiliki kemampuan lebih baik.

Pengaturan pengupahan utamanya perlu mempertimbangkan dapat memenuhi kebutuhan pekerja/buruh yang dari waktu ke waktu senantiasa meningkat, serta kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu, penetapan Upah Minimum dan kenaikan Upah Minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat sehingga semua pihak dapat menarik manfaat. Kenaikan Upah Minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan pekerja/buruh, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja/buruh tidak akan tercapai. Oleh karena itu kenaikan Upah Minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak.

Penetapan Upah Minimum sampai saat ini umumnya masih jauh dibawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Hal ini dikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Diakui maupun tidak, keadaan penawaran tenaga kerja jauh lebih besar dibanding dengan permintaan (*excess supply*), maka kekuatan tawar tenaga kerja menjadi lemah. Hal ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat upah, khususnya bagi tenaga kerja dengan tingkat kemampuan rendah. Hal ini karena lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja. Terhadap pekerja/buruh yang terlalu menuntut macam-macam seperti misalnya menuntut upah yang terlalu tinggi maka tidak segan-segan pengusaha akan menawarkan dua pilihan kepada pekerja/buruh tersebut untuk memilih tetap bekerja dengan upah yang telah ditetapkan atau dilakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK).

Ketika pekerja/buruh dihadapkan pada kondisi tersebut, maka tidak ada pilihan lain dan tidak ada daya tawar lagi kecuali memilih untuk tetap bekerja walaupun dengan upah tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Apabila pekerja memilih untuk keluar dari pekerjaannya, pasti pekerja/buruh tersebut akan mengalami kesulitan karena rata-rata kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) para pekerja/buruh hanya pas-pasan sehingga

untuk mencari pekerjaan yang lain akan kesulitan karena harus bersaing dengan para pencari kerja yang masih menganggur dan karena lapangan pekerjaan yang sangat terbatas.

Untuk itu sangat diperlukan adanya penetapan Upah Minimum sebagai upaya melindungi para pekerja/buruh sehingga upah yang diterimanya dapat menjamin kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya dan para pekerja/buruh tidak diperlakukan semena-mena oleh pengusaha yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan dibalik kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh para pekerja/buruh.

Disisi lain perlu diperhitungkan dampak dari penetapan Upah Minimum terhadap peningkatan dan pertumbuhan perusahaan. Penetapan Upah Minimum yang hanya melihat dari sudut kepentingan pekerja/buruh sangat tidak menguntungkan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya dua sisi yang perlu mendapatkan perlindungan secara adil. Pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang memadai demi pemenuhan kebutuhan hidupnya beserta keluarga namun demikian perusahaan perlu mendapatkan jaminan dalam peningkatan dan pengembangan usahanya.

Ketika penetapan Upah Minimum mengabaikan kepentingan dan kemampuan perusahaan dan semata-mata hanya memperhatikan kepentingan pekerja/buruh saja, maka tidak menutup kemungkinan akan banyak perusahaan yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum yang ditetapkan dan karena

diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan ketetapan Upah Minimum maka harus berakhir dengan penutupan perusahaan (*lock out*).

Permasalahan utama yang terjadi mengenai penetapan Upah Minimum adalah kekeliruan penafsiran tentang arti Upah Minimum. Sementara pengusaha menafsirkan bahwa Upah Minimum adalah tingkat upah pekerja/buruh. Sehingga apabila pengusaha telah membayar upah sebesar Upah Minimum tanpa mempertimbangkan tingkat, masa kerja, dan lain sebagainya sudah dianggap memenuhi ketentuan yang berlaku.

Sedangkan pengertian Upah Minimum sebenarnya adalah upah terendah, bagi pekerja/buruh tingkat terbawah, dalam masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Sehingga pekerja/buruh yang mempunyai tingkat lebih tinggi atau masa lebih dari 1 (satu) tahun seharusnya menerima upah lebih besar dari sekedar Upah Minimum. Untuk itu maka perlu adanya skala upah pekerja perusahaan.

Perlu kebijaksanaan dalam penetapan Upah Minimum sebagai upaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh namun dengan tetap memperhitungkan kemampuan perusahaan sehingga dalam penetapan Upah Minimum mampu memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan juga terjamin.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan wakil dari para pekerja/buruh di suatu perusahaan. Keberadaan Serikat pekerja/Serikat Buruh

ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan diatur juga didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai Undang-Undang tersebut, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan dibentuk sekurang-kurangnya oleh sepuluh orang pekerja/buruh. Dengan demikian dalam satu perusahaan sangat dimungkinkan terdapat lebih dari satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dengan adanya Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan sering menimbulkan permasalahan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh terutama dalam hal keanggotaan. Permasalahan yang timbul tersebut tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada kinerja perusahaan. Hal ini perlu mendapat perhatian baik oleh pemerintah maupun para pengusaha, agar ketentuan dalam hal pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diharapkan mampu menjadi mitra pengusaha tidak berbalik menjadi penghambat dalam pengelolaan perusahaan.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah membuat Perjanjian Kerja Bersama, dimana Perjanjian Kerja Bersama tersebut dibuat secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh selaku wakil pekerja/buruh. Dalam mekanisme perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama tentunya akan lebih mudah dan terarah apabila wakil pekerja/buruh dalam satu perusahaan hanya satu. Konflik akan lebih mudah timbul apabila dalam satu perusahaan terdapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari satu terutama dalam hal menentukan siapa yang berhak untuk berunding.

Perlu juga dilakukan kajian lebih mendalam apakah ketentuan dalam pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah diatur dalam Undang-Undang tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Ketenagakerjaan telah sesuai dengan yang diharapkan.

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana Prosedur Penetapan Upah Minimum?
- b. Apakah dengan penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh?
- c. Bagaimana perkembangan Perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum.

III. TUJUAN PENELITIAN

Dari uraian latar belakang dan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengungkap prosedur penetapan Upah Minimum.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana penetapan Upah Minimum dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.

- c. Untuk menganalisis dampak penetapan Upah Minimum terhadap perkembangan perusahaan.

IV. MANFAAT PENELITIAN

Hasil keseluruhan yang akan diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat dari segi teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu hukum : melengkapi bahan bacaan di bidang Ilmu Hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan dan menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi titik tolak dalam penelitian sejenis di masa mendatang.

b. Manfaat dari segi praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pekerja/buruh dan pengusaha serta pemerintah kaitannya dengan kebijakan penetapan Upah Minimum sehingga semua pihak yang terlibat mendapatkan manfaat dari penetapan Upah Minimum yaitu :

- a. Prosedur penetapan Upah Minimum.
- b. Sejauh mana penetapan Upah Minimum dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.

- c. Dampak penetapan Upah Minimum terhadap perkembangan perusahaan.

V. KERANGKA TEORI

- a. Perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan Pengusaha merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam penetapan Upah Minimum.

Pengusaha mempunyai misi utama yaitu meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mencari keuntungan sebesar-besarnya agar perusahaan dapat berkembang dan lestari. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan pengusaha terutama yang berkaitan dengan biaya-biaya yang harus dikeluarkan misalnya biaya tenaga kerja (*Labour cost*). Para pengusaha akan melakukan upaya-upaya dalam pencapaian peningkatan kinerja perusahaan dengan cara pemberian upah yang rendah tetapi mampu menghasilkan produktivitas yang sebesar-besarnya.

Sementara itu para pekerja/buruh mempunyai kepentingan dan keinginan yang merupakan kebalikan dari apa yang diinginkan oleh pengusaha. Pekerja/buruh menginginkan penghasilan atau upah yang setinggi-tingginya demi memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.

Kepentingan dari dua sisi pelaku utama dalam Hubungan Industrial yaitu pengusaha dan pekerja/buruh tersebut sangat bertolak belakang. Meskipun demikian perlu disadari bersama bahwa perusahaan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak ada pekerja/buruh, demikian pula sebaliknya pekerja/buruh tidak akan ada apabila perusahaan tidak ada. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat diibaratkan sebagai dua sisi mata uang yang masing-masing sisi berlainan namun tidak dapat dipisahkan antara satu sisi dengan sisi yang lainnya.

Idealnya tingkat upah ditetapkan di masing-masing perusahaan melalui perundingan antara pekerja/buruh dengan pimpinan perusahaan. Untuk dapat melakukan perundingan secara efektif, maka pekerja/buruh sebaiknya diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh, sehingga perundingan dapat dilakukan dengan menggunakan mekanisme baku untuk membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kendala utama yang cukup besar adalah kemampuan serikat pekerja/serikat buruh masih terbatas untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha. Oleh karena itu pengaturan pengupahan secara intern perusahaan *dinilai belum cukup efektif*.

Perlu pemahaman dan kebijaksanaan dalam menghadapi perbedaan tersebut sehingga dapat diambil jalan keluar dengan prinsip *win-win solution* dimana dalam hal penetapan Upah Minimum mampu menjamin kelangsungan hidup dan kelestarian perusahaan namun disisi

lain pekerja/buruh dapat terpenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraannya.

- b. Penetapan Upah Minimum akan mengakibatkan meningkatnya biaya bagi perusahaan.

Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa penetapan Upah Minimum dapat dipastikan akan lebih besar atau setidaknya sama dengan Upah Minimum tahun sebelumnya. Kecenderungan ini akan mengakibatkan bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan pemenuhan atas penetapan Upah Minimum.

Untuk itu dalam hal penetapan Upah Minimum selain harus memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh, pemerintah juga harus memperhitungkan kemampuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila Upah Minimum yang ditetapkan terlalu rendah maka para pekerja/buruh akan selalu dalam kehidupan yang sengsara dan sulit untuk mencapai kesejahteraan. Demikian pula sebaliknya, dengan penetapan Upah Minimum yang terlalu besar maka perusahaan akan mengalami kesulitan likuiditas atau *kolaps* apabila tidak diimbangi dengan peningkatan produksi dan produktivitas.

Penetapan Upah Minimum demi menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dengan tidak memberatkan perusahaan perlu diwujudkan

demi kepentingan bersama. Dalam hal ini pemerintah perlu melakukan upaya untuk menekan laju inflasi dan menekan harga-harga kebutuhan pokok sehingga Upah Minimum yang ditetapkan meskipun tidak terlalu besar tetap dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan ketika upah pekerja/buruh akan dinaikkan harga barang-barang kebutuhan pokok sudah naik terlebih dahulu.

Kebijakan perhitungan Upah Minimum Propinsi (UMP) sampai saat ini masih menggunakan standar Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) bagi pekerja/buruh lajang. KHM merupakan peningkatan dari standar sebelumnya yaitu Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Secara kuantitatif, KHM lebih tinggi sekitar 20 % apabila dibandingkan dengan KFM.

Tujuan penetapan Upah Minimum ada 2 (dua) yaitu tujuan makro dan tujuan mikro. Tujuan makro ialah berupa :

1. Pemerataan, bahwa kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat bawah dan tingkat paling atas.
2. Peningkatan daya beli pekerja/buruh. Kenaikan Upah Minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh yang akan mendorong ekonomi rakyat.

3. Perubahan struktur biaya perusahaan. Kenaikan Upah Minimum akan memperbaiki / merubah struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
4. Peningkatan produktivitas. Peningkatan Upah Minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tujuan mikro ialah berupa :

1. Sebagai jaring pengaman, agar upah terendah tidak semakin merosot.
2. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.
3. Meningkatkan penghasilan pekerja/buruh tingkat terendah.
4. Meningkatkan etos dan disiplin kerja.
5. Memperlancar komunikasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Peran pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah sangat diperlukan dalam menyikapi dampak penetapan Upah Minimum. Tidak bisa hanya pengusaha saja yang harus menanggung dampak penetapan Upah Minimum ini. Dengan pengertian dan pemahaman serta kerjasama dari semua pihak yang terkait dengan hubungan industrial ini maka dapat dicapai tujuan bersama yaitu pekerja/buruh sejahtera, perusahaan berkembang dan lestari serta pemerintah dapat menjaga perkembangan dan peningkatan perekonomian dengan baik.

- c. Penetapan Upah Minimum yang selalu meningkat dari tahun ke tahun harus dibarengi dengan upaya-upaya pengusaha dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Pekerja/buruh mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk kepentingan Perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan atau penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya maupun bagi keluarganya. Potensi yang dimiliki oleh pekerja/buruh akan mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan apabila dilaksanakan dengan penuh dedikasi dan semangat kerja yang tinggi.

Untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh pekerja/buruh, tentunya konsentrasi para pekerja/buruh harus sebesar-besarnya tertumpu pada kepentingan perusahaan. Hal ini tidak akan mampu tercipta apabila pekerja/buruh masih berpikir bagaimana mendapatkan penghasilan lain dari luar perusahaan dikarenakan penghasilan dari perusahaan tempatnya bekerja tidak mencukupi untuk menutup kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Faktor pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan pekerja/buruh perlu mendapat perhatian dari pengusaha sehingga potensi pekerja/buruh selaku asset di perusahaan dapat dioptimalkan. Rendahnya upah atau pendapatan bagi pekerja/buruh selain akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja/buruh juga dapat memicu timbulnya penyimpangan-penyimpangan seperti misalnya pekerja/buruh menggunakan waktunya

saat bekerja untuk pekerjaan lain demi mendapatkan tambahan penghasilan, pencurian hasil produksi dan lain sebagainya yang sangat merugikan perusahaan.

Pemberian upah yang layak bagi pekerja/buruh semestinya tidak akan memberatkan perusahaan apabila pekerja/buruh mampu memberikan sumbangan pendapatan bagi perusahaan yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini dapat terjadi apabila antara pekerja/buruh dengan pengusaha mempunyai komitmen bersama untuk saling bekerjasama dan saling memberikan yang terbaik.

Pekerja/buruh yang telah mendapatkan jaminan kesejahteraan dari perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja dan pengabdian sebesar-besarnya untuk Perusahaan. Pikiran dan tenaga akan sepenuhnya dicurahkan untuk kepentingan perusahaan karena pekerja/buruh yang telah terjamin kesejahteraannya tersebut tidak berfikir lagi untuk mencari pendapatan lain diluar pendapatan dari perusahaan tempatnya bekerja.

Disisi lain para pengusaha perlu melakukan upaya-upaya untuk mengatasi penetapan Upah Minimum yang selalu naik dari tahun ke tahun dengan kebijakan manajemen seperti melakukan efisiensi sehingga dapat menekan harga pokok, menetapkan standard formasi efisien, penerapan dan pengembangan teknologi, mengadakan inovasi dan motivasi kerja.

Hal ini sangat diperlukan utamanya bagi pengusaha yang tidak dapat hanya mengandalkan dari sisi harga jual hasil produksi saja dalam upaya menutupi harga pokok dan kebutuhan pembiayaan. Meningkatkan harga jual bukan merupakan solusi terbaik karena akan berdampak pada menurunnya daya saing dan penjualan hasil produksi karena sangat dipengaruhi oleh daya beli masyarakat. Oleh karena itu para pengusaha perlu menyikapi dampak penetapan Upah Minimum yang selalu meningkat ini karena suka ataupun tidak ketentuan Upah Minimum harus dilaksanakan oleh para pengusaha.

- d. Penetapan Upah Minimum untuk melindungi pekerja/buruh dan perusahaan.

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (2) “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi bagi pekerja/buruh.

Pasal ini jelas memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal penghasilan yang diperolehnya atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah yang layak bagi kemanusiaan tersebut lebih jauh ditetapkan dalam ketentuan penetapan Upah Minimum yang diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Kaitannya dengan perlindungan bagi perusahaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa penetapan Upah Minimum dengan mempertimbangkan produktivitas dan tingkat pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 ayat (4). Untuk itu perlu pertimbangan dua sisi kepentingan dalam penetapan Upah Minimum yaitu sisi kepentingan pekerja/buruh dan sisi kepentingan pengusaha.

Penetapan Upah Minimum diarahkan pada perlindungan bagi pekerja/buruh namun dengan tetap mempertimbangkan faktor kemampuan perusahaan sehingga pekerja/buruh dapat sejahtera namun perusahaan dapat terus berkembang dan lestari. Hal ini sangat penting karena antara pekerja/buruh dengan perusahaan sama-sama saling membutuhkan dan saling bergantung.

VI. METODE PENELITIAN

a. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *deskriptif – analitis* karena penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang permasalahan yang dibahas dan menganalisis data yang diperoleh untuk menjawab permasalahan.

Dari data yang diperoleh akan dilakukan pengkajian dan analisa untuk menjawab bagaimana prosedur penetapan Upah Minimum dan

apakah dalam penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh serta bagaimana dampak perkembangan perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum.

b. JENIS DAN SUMBER DATA

Dikarenakan jenis penelitian adalah *deskriptif – Analitis*, maka data yang digunakan adalah data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*) yaitu para pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di beberapa perusahaan antara lain PT Perkebunan Nusantara IX (Persero), Agro Wisata Kampoeng Kopi Banaran, Pabrik Genteng Asoka dan perusahaan biji plastik di Kebumen, Pengusaha atau APINDO dan Dinas TenagaKerja & Transmigrasi.

Menurut Cooper & Emory (1980, P. 1919) data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Jenis data ini diperoleh langsung dari para pekerja/buruh dan pengusaha maupun pemerintah. Sedangkan data sekunder merupakan jenis data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen resmi yaitu Undang-Undang, buku-buku, dan hasil penelitian yang berwujud laporan.

VII. METODE PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap yaitu pengumpulan data dengan jalan mencari informasi secara langsung dan terbuka dari para pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah dan study pustaka (*library research*).

VIII. METODE ANALIS DATA

Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul dan relevan dengan permasalahan yang diambil, maka data-data tersebut akan disajikan secara kuantitatif, lalu dianalisa secara deskriptif-analitis, yaitu dengan mendiskripsikan data yang diperoleh ke dalam bentuk penjelasan-penjelasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pendahuluan

Tinjauan Pustaka yang akan diuraikan pada bab II ini diharapkan dapat memberi justifikasi pada teori-teori yang sudah ada, sehingga akan menghasilkan hipotesa-hipotesa penelitian yang membentuk kerangka pemikiran teoritis. Berikut ini akan diuraikan secara sistematis tinjauan pustaka yang mengembangkan hipotesis dari variabel yang diteliti.

A. Prosedur penetapan Upah Minimum

Pada dasarnya pengertian upah mengacu pada apa yang termuat dalam konvensi ILO mengenai Perlindungan Upah atau *Protection of wage*. Indonesia juga mengikuti acuan tersebut dengan sedikit penyesuaian. Pengertian upah yang di anut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 08 tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah adalah Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan-perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.²

² Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003 hal 188

Dengan pengertian upah tersebut, maka upah di satu sisi adalah merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Di samping itu negara kita juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, di mana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan di kutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut :

Pasal 88 ayat (1) : *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. (2). *“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”* (3). *“Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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*

Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa “*Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.*” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu (a). Berdasarkan wilayah Propinsi atau kabupaten/kota, (b). Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3) “*Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.*” Ayat (4) “*Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.*”.

Para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89) namun apabila pengusaha ternyata tidak mampu membayar Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka dapat memohon penangguhan yang tatacaranya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 91 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa 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. Dalam hal kesepakatan dalam penetapan upah antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh ternyata lebih rendah maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92 ayat (1) : *“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja pendidikan dan kompetensi.”* Ayat (2) : *“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”*. Ayat (3) : *“Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri”*.

Pada prinsipnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1), kecuali ditentukan dalam ayat (2) apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atau persetujuan pengusaha;
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengaturan Pasal 93 tersebut diatas dituangkan dan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 93 ayat (3), mengatur tentang upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut :

untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah;

untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;

untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah;

untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 93 ayat (2) huruf c diatur dalam Pasal 93 ayat (4) sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk untuk selama 2 (dua) hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pengaturan pelaksanaannya ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Mengenai pembagian komponen upah sebagaimana diatur dalam Pasal 94, dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95 ayat (1) : *“Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.”* Ayat (2) : *“Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.”* Ayat (3) : *“Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja buruh dalam pembayaran upah.”* Ayat (4) : *“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.*

“Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak” tertuang dalam (Pasal 96). Pada Pasal 97 dinyatakan bahwa : *“Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan*

pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah”.

Penetapan Upah Minimum yang menjadi kewenangan pemerintah dalam hal ini adalah Gubernur perlu dibentuk adanya Dewan Pengupahan yang diatur dalam Pasal 98 ayat (1) : *“Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota”.*

Ayat (2) : *“Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.”* Ayat (3) : *“Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.”*

Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Presiden. (Pasal 98 ayat (4)).

Suwarto dalam bukunya yang berjudul *Hubungan Industrial dalam Praktek* (2003, p.186) mengatakan bahwa Upah merupakan salah satu aspek

yang sensitif di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Antara 70 – 80 % kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan upah, struktur upah, skala upah dan lain sebagainya. Oleh karena itu tidak mustahil apabila manajemen perusahaan senantiasa memberikan perhatian yang cukup besar mengenai pengupahan di perusahaan masing-masing.

Dalam prakteknya banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem pengupahan. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan Upah Minimum sudah merasa memenuhi ketentuan pengupahan yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan upah pekerja/buruh. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian Upah Minimum dan sistem pengupahan secara keseluruhan.

Makna sebenarnya dari Upah Minimum adalah upah terendah untuk pekerja/buruh golongan terendah dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Sehingga bagi pekerja/buruh di atas ketentuan tersebut seharusnya mendapatkan upah di atas Upah Minimum yang berlaku. Permasalahan yang senantiasa timbul adalah berapa besar upah di atas Upah Minimum tersebut.

Permasalahan yang dominan dalam bidang pengupahan justru berada di luar Upah Minimum. Penyelesaian permasalahan yang terkait dengan Upah Minimum sebenarnya sangat sederhana. Acuan untuk ini sudah jelas, sifatnya

juga normatif dan mudah diukur, sehingga pelaksanaannya juga mudah dan tidak menimbulkan interpretasi lain. Lain halnya dengan permasalahan upah di luar Upah Minimum. Di samping sangat bervariasi juga mengandung berbagai aspek yang bersifat relatif, sehingga diperlukan pemahaman dan persepsi yang sama antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Berbagai hal yang cukup rentan dalam bidang pengupahan antara lain mengenai jenis dan bentuk tunjangan, kenaikan upah di atas Upah Minimum terutama pada saat kenaikan upah minimum (yang disebut *upah sundulan*), struktur upah dan jenjang pengupahan atau skala upah. Untuk inilah maka pengusaha perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap hal-hal tersebut dan bukan semata-mata perhatian terhadap pelaksanaan Upah Minimum.

Kebijakan pengupahan dan penggajian disusun sedemikian rupa supaya secara seimbang mampu mendorong peningkatan produktivitas pekerja/buruh dan pertumbuhan produksi serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan peningkatan daya beli masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu kebijakan penetapan Upah Minimum untuk mencapai tingkat upah dengan kriteria tertentu merupakan cara yang tepat.

Secara umum, tujuan seseorang bekerja dapat dikategorikan menjadi 4 hal yaitu :

Pertama : untuk memperoleh imbalan yang digunakan dirinya dan keluarganya.

Kedua : untuk prestise, dimana seseorang akan merasa dirinya lebih berharga apabila dia bekerja, apalagi kalau dia memegang suatu jabatan.

Ketiga : bekerja adalah untuk bekerja, artinya yang bersangkutan bekerja sama sekali tidak bertujuan untuk memperoleh imbalan.

Keempat : bekerja sebagai salah satu bentuk pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dari keempat kategori tersebut yang akan dibahas lebih lanjut adalah kategori pertama.

Pada umumnya imbalan paling pokok sebagai imbalan kerja atau prestasi kerja adalah upah ditambah dengan tunjangan dan fasilitas yang merupakan bagian dari kesejahteraan. Dikaitkan dengan pelaksanaan hubungan kerja, pengertian upah telah dipertegas dalam peraturan perundang-undangan. Pengertian upah sebagaimana telah disebutkan di dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 tahun 1981 tentang *perlindungan upah* sebagaimana telah dikemukakan di muka.

Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa upah merupakan imbalan atas pekerjaan atau jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Penetapan besarnya upah dapat dilakukan melalui persetujuan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Untuk Upah Minimum penetapannya dilakukan melalui peraturan perundang-undangan.

Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/buruh melihat upah dari sisi yang berbeda dengan pengusaha. Demikian pula halnya dengan pemerintah.

Bagi pekerja/buruh, upah merupakan sumber pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu sesuai dengan tujuan seseorang bekerja maka melalui peningkatan upah kesejahteraan seseorang dapat ditingkatkan. Sebab apabila upah semakin besar, maka semakin besar peluang seseorang untuk dapat memenuhi dan memperbaiki tingkat hidupnya, seperti pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kesehatan, rekreasi dan lain sebagainya.

Dilain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu bagian biaya produksi. Oleh karena itu upah sudah seharusnya dikaitkan dengan produktivitas kerja, yang pada dasarnya tingkat produktivitasnya harus lebih tinggi dari tingkat upah. Dengan demikian maka upah merupakan salah satu cara untuk memberikan motivasi peningkatan produktivitas dan etos kerja.

Namun dalam manajemen sumber daya manusia upah juga harus dilihat sebagai investasi atau *human investment*. Sebagai *human investment*, kenaikan upah atau kesejahteraan tenaga kerja dapat dilihat sebagai perbaikan atau peningkatan kualitas SDM atau pekerja/buruh, yang hasilnya akan diperoleh kemudian. Apabila upah dan kesejahteraan lebih baik, maka dimungkinkan adanya perbaikan kesehatan dan gizi, perbaikan ketrampilan melalui tambahan

pendidikan, latihan, bacaan, perbaikan disiplin, perbaikan syarat kerja, peningkatan semangat kerja, adanya ketenangan kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut akan mendorong naiknya produktivitas kerja.

Sementara itu, pemerintah melihat upah merupakan jaring pengaman agar kesejahteraan pekerja/buruh tidak merosot, disamping untuk meningkatkan penghasilan masyarakat tingkat bawah. Dilihat dari aspek makro tingkat upah mencerminkan pemerataan, tingkat daya beli masyarakat, peningkatan produktivitas nasional yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja, serta memelihara hubungan industrial yang aman.

Melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, maka pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya di tingkat perusahaan sangat diperlukan. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh pengertian sama antara pekerja/buruh dan pengusaha di tingkat mikro yang akan berpengaruh ke tingkat makro.

Pada dasarnya Upah Minimum ditetapkan oleh pemerintah untuk menahan merosotnya tingkat upah, khususnya bagi pekerja/buruh tingkat terbawah. Dengan kata lain Upah Minimum merupakan “jaring pengaman” agar tingkat upah tidak lebih rendah dari “jaring” tersebut. Di lain pihak pemerintah memberi kebebasan untuk mengatur upah yang berada di atas Upah Minimum.

Dalam keadaan penawaran tenaga kerja jauh lebih besar dibanding dengan permintaan (*excess supply*), maka kekuatan tawar tenaga kerja menjadi sangat lemah. Hal ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat

upah, khususnya bagi tenaga kerja dengan tingkat kemampuan rendah. Di lain pihak ada pendapat bahwa apabila Upah Minimum tidak diatur, maka bisa membuka peluang kerja yang lebih besar. Tetapi harus diakui bahwa setiap perusahaan memiliki batas jumlah kesempatan kerja. Apalagi tingkat upah membawa berbagai implikasi bidang lain di masyarakat.

Idealnya tingkat upah ditetapkan di masing-masing perusahaan melalui perundingan antara pekerja/buruh dengan pimpinan perusahaan. Untuk dapat melakukan perundingan secara efektif, maka pekerja/buruh sebaiknya diwakili oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga perundingan dapat dilakukan dengan menggunakan mekanisme baku untuk membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kendala utama yang cukup besar adalah kemampuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh masih terbatas untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha. Oleh karena itu pengaturan pengupahan secara intern perusahaan dinilai belum cukup efektif.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum pada Bab I Pengertian Pasal 1 ayat (1), yang dimaksud dengan “Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap”. Ayat (2) : “*Upah Minimum Regional Tingkat I untuk selanjutnya disebut UMR Tk I adalah Upah Minimum yang berlaku di satu Propinsi*”. Ayat (3) : “*Upah Minimum Regional Tingkat II untuk selanjutnya disebut UMR TK II adalah Upah Minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu*”.

Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I untuk selanjutnya disebut UMSR Tk I adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di satu Propinsi” sesuai bunyi Ayat (4). Sementara itu Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II untuk selanjutnya disebut UMSR TK II adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu”. Ayat (5). “Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI).

Dengan pertimbangan bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, Propinsi berwenang menetapkan Upah Minimum, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum diadakan perubahan-perubahan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Upah Minimum sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000, istilah Upah Minimum Regional Tingkat I diubah menjadi Upah Minimum Propinsi (UMP), istilah Upah Minimum Regional Tingkat II diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I diubah dengan

Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) dan istilah Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota).

Dengan perubahan tersebut maka dalam Pasal 1 dijelaskan mengenai Upah Minimum sebagai berikut : ayat (2). *“Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi”*. Ayat (3). *“Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota”*. Ayat (4). *“Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi”*. ayat (5). *“Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) adalah Upah Minimum yang berlaku secara Sektoral di Daerah Kabupaten/Kota”*.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 Pasal 4 ayat (1). *“Gubernur menetapkan besarnya Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota”*. Ayat (2). *“Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi”*. Ayat (3). *“Selain Upah Minimum, Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh”*. Ayat (4). *“Ketetapan Upah Minimum Propinsi ditetapkan selambat-lambatnya 60 (enam puluh) hari sebelum tanggal berlakunya Upah Minimum”*. Ayat (5). *“Ketetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh)*

hari sebelum tanggal berlakunya Upah Minimum”. Ayat (6). “Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2001, berlaku sejak tanggal 1 Januari 2001”. Ayat (7). “Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali”.

Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 menyatakan bahwa “Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Ayat (2). Dalam merumuskan usulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Komisi penelitian Pengupahan dan jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah dapat berkonsultasi dengan pihak-pihak yang dipandang perlu.

Terhadap perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketetapan Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 juga mengaturnya di dalam Pasal 19 ayat (2) yang berbunyi “Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi.

Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum dimaksud diatas tidaklah serta merta dapat disetujui oleh Gubernur. Berdasarkan Pasal 20 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

Nomor. KEP-226/MEN/2000 dinyatakan bahwa “Berdasarkan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum, Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidak mampuan perusahaan atas biaya perusahaan yang memohon penangguhan. Selanjutnya Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum berdasarkan audit dari Akuntan Publik. Apabila permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum disetujui oleh Gubernur, maka persetujuan tersebut berlaku untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Masalah upah juga telah dihasilkan dalam Konvensi ILO Nomor 100/1951 yaitu tentang Pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*) yang diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor : 80 tahun 1957. Inti dari konvensi ini adalah :

- a. Upah meliputi upah/gaji pokok/Upah Minimum dan pendapatan apapun juga dibayar langsung atau tidak, termasuk barang.
- b. Negara harus menjamin tidak adanya diskriminasi pengupahan bagi laki-laki dan wanita.
- c. Perlu dilakukan penilaian pekerjaan yang obyektif oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

Penetapan Upah Minimum dan kenaikan Upah Minimum mempunyai 2 (dua) tujuan (Suwanto, P. 202) yaitu tujuan makro dan tujuan mikro.

Tujuan makro ialah merupakan :

a. Pemerataan

Kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat atas dan tingkat paling bawah.

b. Peningkatan daya beli pekerja/buruh

Kenaikan Upah Minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh, yang akan mendorong ekonomi rakyat.

c. Perubahan struktur biaya perusahaan

Kenaikan Upah Minimum akan memperbaiki/merubah struktur upah terhadap struktur upah terhadap struktur biaya produksi.

d. Peningkatan produktivitas nasional

Peningkatan Upah Minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Tujuan mikro ialah berupa :

- a. Sebagai jaring pengaman, agar upah terendah tidak semakin merosot.
- b. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.
- c. Meningkatkan penghasilan pekerja/buruh tingkat terendah.
- d. Meningkatkan etos dan disiplin kerja
- e. Memperlancar komunikasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dasar penetapan Upah Minimum menggunakan dasar sebagai berikut :

Nilai KHM setempat

Indeks harga konsumen (IHK)

Tingkat Upah Minimum daerah yang bersangkutan

Perkembangan perluasan kesempatan kerja.

Sejak tahun 1995 penetapan Upah Minimum diarahkan untuk mencapai standar kebutuhan hidup minimum (KHM). Di samping itu perhitungan Upah Minimum tidak lagi atas dasar harian, tetapi bulanan di mana satu bulan adalah 30 hari, demikian pula perhitungan KHM.

Perkembangan Upah Minimum bulanan dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) bulanan rata-rata secara nasional tahun 1995 sampai dengan tahun 2002 adalah sebagai berikut :

Tahun	UMP	KHM	% UMP terhadap KHM	% Kenaikan
1995	110.448	121.371	91,00 (dari 1994)	15,00
1996	122.220	132.160	92,48	10,64
1997	134.986	141.953	95,09	10,45
1998	155.229	205.112	75,68	15,00
1999	179.528	252.996	70,96	15,65
2000	225.280	265.721	84,78	25,48
2001	307.173	342.791	90,48	36,35
2002	416.886	362.741	85,65	18,09

(sumber : Suwanto, P. 202)

Komponen upah selalu berkembang sesuai dengan perkembangan pola produksi. Pada prinsipnya perkembangan komponen upah terkait erat dengan lajunya upaya mendorong peningkatan produktivitas kerja. Dari sudut

perlindungan tenaga kerja, hal ini dapat mengorbankan perlindungan tenaga kerja, apabila pengembangan komponen upah tidak dilandasi dengan pertimbangan yang rasional.

Dengan perkembangan jenis komponen upah, maka dalam prakteknya dapat meningkatkan jumlah jenis tunjangan di luar upah pokok yang diterima pekerja/buruh. Hal ini dapat menimbulkan salah pengertian yang terkait dengan hubungan kerja, sehingga dapat menimbulkan gangguan di dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Oleh karena itu perlu adanya kejelasan antara komponen upah dan pendapatan non upah bagi pekerja/buruh.

Komponen upah pada umumnya terdiri dari :

1. Upah Pokok

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

2. Tunjangan Tetap

Adalah suatu pembayaran yang teratur dan tetap berkaitan dengan pekerjaan yang dibayarkan dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok. Tunjangan tetap ini misalnya tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah , dll.

3. Tunjangan Tidak Tetap

Adalah suatu pembayaran yang langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap yang pada umumnya

dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh dan dibayarkan dalam waktu yang biasanya tidak sama dengan pembayaran upah pokok. Tunjangan tidak tetap ini misalnya tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan hadir dsb.

Sudah menjadi keinginan politik bahwa pemberian kewenangan yang cukup besar kepada daerah sudah dilaksanakan mulai 1 Januari 2001 dalam bentuk otonomi daerah. Hal ini telah diatur dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang *Pemerintahan Daerah*.

Dasar pertimbangan otonomi daerah antara lain adalah untuk menjamin prinsip-prinsip demokrasi peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan, serta memberikan perhatian kepada potensi dan keanekaragaman daerah. Kesemuanya itu dilaksanakan dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia.

Tidak semua kewenangan diserahkan kepada pemerintah daerah. Ada beberapa kewenangan yang masih tetap berada di pemerintah pusat, ialah politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter, fiskal, agama serta bidang lain. Bidang lain ini meliputi kebijakan perencanaan nasional, dana perimbangan keuangan, sistem administrasi negara dan lembaga perekonomian negara, pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pendayagunaan sumber daya alam serta teknologi tinggi yang strategis, konservasi dan standarisasi nasional.

Pelaksanaan otonomi daerah tidak lepas dari permasalahan dana dan sumber daya manusia. Oleh karena itu pelaksanaan ini tidak lepas dari pertimbangan keuangan pusat daerah yang diatur di dalam UU No. 25 tahun 1999. Di samping itu pendapatan asli daerah (PAD) juga menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah. Di dalam konteks ini, daerah menggali secara maksimal sumber-sumber dana yang mungkin yang ada di daerahnya.

Berbagai bidang pemerintahan wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah, antara lain tenaga kerja. Dalam bidang ini terkait dengan permasalahan penetapan dan pelaksanaan Upah Minimum.

Sesuai dengan UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000, Pemerintah Pusat berwenang menetapkan pedoman penentuan kebutuhan fisik minimum. Dengan demikian besarnya Upah Minimum tidak lagi ditetapkan oleh pemerintah pusat. Pemerintah daerah melakukan berbagai kajian khususnya mengenai tingkat harga di daerah sebagai acuan utama untuk menetapkan Upah Minimum atas dasar kebutuhan fisik minimum.

Sebenarnya telah beberapa tahun konsep KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) telah ditinggalkan. Sejak tahun 1996 acuan untuk menetapkan besarnya Upah Minimum telah menggunakan kebutuhan hidup minimum (KHM) yang besarnya $\pm 20\%$ lebih tinggi dari KFM, sebagai pengganti standar KFM.

Walaupun di dalam Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 pasal 2 ayat (3) angka 9 huruf c, menyebutkan kebutuhan fisik minimum tetapi dalam prakteknya ditafsirkan sebagai kebutuhan hidup minimum (KHM) atau bahkan kebutuhan hidup layak (KHL). Dengan penafsiran demikian, maka tidak akan terjadi kemunduran untuk waktu-waktu mendatang. Sesuai pasal 3 ayat (5) angka 8 huruf b, penetapan dan pengawasan pelaksanaan Upah Minimum menjadi kewenangan propinsi.

Dengan demikian, maka titik sentral dalam menetapkan Upah Minimum adalah ada pada pemerintah propinsi. Pemerintah propinsi perlu menetapkan aturan yang jelas serta melaksanakan koordinasi dalam menetapkan Upah Minimum kabupaten/kota. Permasalahan yang akan timbul adalah besarnya Upah Minimum antar kabupaten dan kota terutama yang berdekatan atau saling berbatasan, khususnya apabila konsentrasi perusahaan ada di perbatasan sedangkan daerah yang jauh dari perbatasan tingkat kepadatan perusahaan sangat jarang atau hanya perusahaan kecil.

Berkenaan dengan hal tersebut, maka komisi pengupahan tingkat propinsi yang ada selama ini perlu diperkuat dan diberdayakan. Di lain pihak, di tingkat kabupaten dan kota perlu pula dibentuk komisi pengupahan. Kedua tingkat lembaga tersebut, baik propinsi, kabupaten maupun kota perlu koordinasi yang benar-benar mantap, untuk menghindari bertambahnya masalah baik mengenai proses penetapan Upah Minimum maupun besarnya Upah Minimum.

Dilain pihak para bupati, walikota maupun gubernur mutlak memberi perhatian dan komitmen terhadap penetapan maupun pelaksanaan Upah Minimum. Menurut PP No. 25 tahun 2000, pengawasan atas pelaksanaan Upah Minimum merupakan kewenangan pemerintah propinsi sebagai daerah otonom. Dengan demikian maka pemerintah propinsi perlu memiliki pengawas untuk penegakan hukum ketentuan Upah Minimum. Dengan kata lain di pemerintah propinsi perlu memiliki tenaga pengawas spesialis/khusus untuk mengawasi pelaksanaan Upah Minimum.

Tenaga pengawas ketenagakerjaan yang ada selama ini berfungsi mengawasi peraturan perundang-undangan secara keseluruhan. Dengan adanya ketentuan yang termuat dalam PP No. 25 tahun 2000 sebagaimana disebutkan di atas, maka pengawas ketenagakerjaan yang ada di tingkat kabupaten/kota tidak lagi berwenang mengawasi pelaksanaan Upah Minimum kecuali ada ketentuan lain yang mengatur lebih lanjut.

Seyogyanya pengaturan/penetapan Upah Minimum propinsi (UMP), Upah Minimum kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Kota (UMK) sekedar merupakan awal dari pengaturan yang lebih baik di masa datang. Penetapan dengan cara tersebut juga dapat dijadikan sebagai momentum bagi komisi pengupahan propinsi, komisi pengupahan kabupaten, dan komisi pengupahan kota sebagai ajang untuk memantapkan koordinasi.

Perlu adanya kesepahaman dan persamaan pengertian terhadap hal-hal sebagai berikut :

1. Upah Minimum Propinsi (UMP)

UMP ini adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud mengatur besarnya Upah Minimum untuk daerah yang bersangkutan (UMK), maka UMK yang bersangkutan harus lebih tinggi dari UMP. Apabila UMK yang dimaksud sama atau lebih rendah dari UMP, maka tidak perlu pemerintah kabupaten/kota mengatur sendiri, tetapi menggunakan standar yang telah ditetapkan oleh UMP.

2. Upah Minimum Sektoral

Upah Minimum sektoral adalah Upah Minimum bagi sektor yang bersangkutan dan harus lebih tinggi dari UMP maupun UMK. Oleh karena itu Upah Minimum sektoral hanya diberlakukan terhadap sektor-sektor tertentu yang memiliki kemampuan lebih baik. Sektor lain yang kemampuannya rendah tidak perlu diatur Upah Minimum sektoralnya, tetapi menggunakan acuan UMP/UMK. Upah Minimum sektoral dapat diberlakukan untuk tingkat propinsi sehingga menjadi Upah Minimum sektoral propinsi (UMSP), tingkat kabupaten/kota sehingga menjadi Upah Minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) atau bahkan tingkat nasional.

Pengaturan pengupahan utamanya perlu mempertimbangkan dapat memenuhi kebutuhan pekerja/buruh yang dari waktu ke waktu senantiasa

meningkat, serta kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu maka penetapan Upah Minimum perlu dibahas secara cermat.

Sebagai pelaksanaan Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 81/MEN/1995 tanggal 29 Mei 1995 telah diubah dan disesuaikan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 yang dimaksud dengan Kebutuhan Hidup Layak (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.

KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum (KHM) yang besarnya diperoleh melalui survei harga. Survei harga dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur tripartit yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Propinsi atau Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk oleh Gubernur/Bupati/Walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam penetapan Upah Minimum.

Pedoman Survey harga penetapan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dilakukan menggunakan pedoman sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 yaitu melalui tahapan sebagai berikut :

1. Pembentukan tim oleh Ketua Dewan atau Bupati/Walikota

- a. Tim terdiri dari unsur tripartit yang diketuai oleh wakil dari Badan Pusat Statistik (BPS).
- b. Daerah yang telah membentuk Dewan Pengupahan, anggota tim berasal dari anggota Dewan Pengupahan.
- c. Daerah yang belum membentuk Dewan Pengupahan, Bupati/Walikota membentuk tim yang berunsur Tripartit dengan memperhatikan sistem keterwakilan.
- d. Jumlah tim ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dengan keanggotaan masing-masing tim 4 orang yang terdiri dari Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi 2 : 1 : 1.

2. Tim menetapkan metode survei

- a. Kuisisioner
Kuisisioner memuat hal-hal yang perlu ditanyakan kepada responden untuk memperoleh informasi harga barang/jasa sesuai dengan jenis-jenis kebutuhan dalam komponen KHL.

b. Pemilihan Tempat Survey

1. Survei harga dilakukan di pasar tradisional yang menjual barang secara eceran bukan pasar induk atau pasar swalayan dan sejenisnya. Untuk jenis kebutuhan tertentu, survei harga dapat dilakukan di tempat lain yang sesuai dengan jenis kebutuhan tersebut.

Beberapa kriteria pasar tempat survei harga antara lain :

- Bangunan fisik pasar relatif besar
- Terletak di daerah kota
- Komoditas yang dijual beragam
- Banyak pembeli
- Waktu keramaian berbelanja relatif panjang

2. Survei kebutuhan yang bukan termasuk pangan dan sandang tidak dilakukan di pasar tradisional sebagai berikut :

- (a). Listrik : yang disurvei adalah rekening listrik tempat tinggal pekerja berupa satu kamar sederhana yang memakai daya listrik sebesar 450 watt.
- (b). Air : survei dilakukan di PAM, tarif rumah tangga yang mengkonsumsi air bersih sebanyak 2.000 liter per bulan.
- (c). Transport : tarif angkutan kota di daerah yang bersangkutan untuk satu kali jalan.
- (d). Harga tiket rekreasi disurvei di tempat rekreasi.
- (e). Pangkas rambut : di tukang cukur untuk pria dan salon untuk wanita.

- (f). Sewa kamar : untuk mengetahui harga sewa kamar, diambil tiga sampel harga sewa kamar dengan lokasi yang berbeda dimana umumnya pekerja tinggal.

c. Waktu Survei

1. Survei dilakukan pada minggu pertama setiap bulan.
2. Waktu survei ditetapkan sedemikian rupa sehingga tidak terpengaruh oleh fluktuasi harga akibat perubahan kondisi pasar, misalnya antara lain saat menjelang bulan puasa dan hari raya keagamaan.

d. Responden

Responden yang dipilih adalah :

1. Pedagang yang menjual barang-barang kebutuhan secara eceran. Untuk jenis-jenis barang tertentu, dimungkinkan memilih responden yang tidak berlokasi di pasar tradisional seperti meja/kursi, tempat tidur, kasur dan lain-lain.
2. Penyedia jasa seperti tukang cukur/salon, listrik, air dan angkutan umum.
3. Pemilihan responden perlu memperhatikan kondisi sebagai berikut :
 - (a). Apakah yang bersangkutan berdagang pada tempat yang tetap/permanen/ tidak berpindah-pindah.

- (b). Apakah yang bersangkutan menjual barang-barang eceran.
- (c). Apakah yang bersangkutan mudah diwawancarai, jujur dan
- (d). Responden harus tetap/tidak berganti-ganti.

e. Metode Survei Harga

Data harga barang dan jasa diperoleh dengan cara menanyakan harga barang seolah-olah petugas survei akan membeli barang, sehingga dapat diperoleh harga yang sebenarnya (harus dilakukan tawar menawar). Survei dilakukan terhadap tiga orang responden tetap yang telah ditentukan sebelumnya.

f. Penetapan Spesifikasi Jenis Kebutuhan (Parameter Harga).

1. Beras

Kualitas beras sedang adalah jenis beras yang biasa di konsumsi oleh masyarakat setempat.

2. Sumber protein

- (a). Daging yang dipilih adalah daging sapi atau daging kerbau atau daging kambing atau daging ayam dengan kualitas di atas daging tetelan.
- (b). Ikan segar adalah ikan air tawar atau ikan laut yang biasa dikonsumsi masyarakat yang mudah didapat dan banyak dijual

di pasar tradisional, misalnya mujair, mas, lele, bandeng, kembung, selar, tingkol dan lain sebagainya.

(c). Telor ayam adalah telur ayam ras.

3. Kacang-kacangan

Kacang-kacangan adalah jenis kacang yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat termasuk hasil olahan, seperti tahu dan tempe. Satuan harga dapat berupa harga per potong, per bungkus, per satuan berat (gram), liter.

4. Susu Bubuk

Susu bubuk adalah yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat pada umumnya. Jika di daerah setempat jarang ditemukan susu bubuk, dapat diganti dengan susu cair yang setara.

5. Gula

Gula adalah gula pasir yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat.

6. Minyak Goreng

Minyak goreng adalah minyak curah yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat. Harga satuan dapat dalam bentuk kg atau liter.

7. Sayur-sayuran

Sayuran yang mudah didapat dan biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat, seperti bayam, kangkung, kol, kacang panjang, sawi dan lain-lain. Penetapan satuan dapat per kg atau per ikat.

8. Buah-buahan

Buah-buahan setara dengan pisang dan pepaya adalah buah-buahan yang biasa dikonsumsi dan mudah didapat oleh masyarakat setempat seperti jeruk lokal, semangka dll, dengan satuan per kg, per sisir atau per buah.

9. Sumber Karbohidrat

Sumber karbohidrat yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat dapat berupa mie instan atau mie kering, tepung terigu atau tepung beras dengan satuan per bungkus atau per kg.

10. Teh atau Kopi

Teh celup yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat. Dalam hal di suatu daerah tidak terdapat teh celup, dapat diganti dengan teh yang biasa digunakan di daerah setempat dengan jumlah kebutuhan yang setara atau kopi bubuk yang dijual dalam bentuk sachet yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat.

11. Bumbu-bumbuan

Harga bumbu-bumbuan tidak perlu disurvei, cukup mengacu pada total nilai komponen pangan yaitu sebesar 15 % dari nilai komponen pangan.

12. Celana panjang/Rok

Bahan setara katun yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

13. Kemeja lengan pendek / Blus

Kemeja pendek untuk pria dan blus untuk wanita, bahan yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

14. Kaos oblong / BH

Kaos oblong untuk kebutuhan pekerja pria dan BH untuk pekerja wanita. Dipilih merk BH / kaos oblong yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

15. Celana dalam

Terdiri dari celana dalam pria atau wanita dengan kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

16. Sarung/Kain panjang

Merk yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

17. Sepatu

Sepatu dari bahan kulit sintetis untuk pria atau wanita yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

18. Sandal jepit

Sandal jepit yang terbuat dari bahan karet yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

19. Handuk mandi

Ukuran 100 x 60 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

20. Perlengkapan ibadah

Harga satu set perlengkapan ibadah setara dengan mukenah dan sajadah kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

21. Sewa kamar

Harga sewa kamar sederhana yang biasa ditempati oleh satu orang pekerja/buruh untuk satu bulan.

22. Dipan / Tempat tidur

Dipan ukuran No 3 (90 cm x 200 cm) polos dan diplitur, terbuat dari bahan kayu yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

23. Kasur dan bantal

Kasur dan bantal terbuat dari bahan busa yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

24. Seprei dan Sarung bantal

Seprei dan sarung bantal yang terbuat dari bahan katun yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

25. Meja dan kursi

Satu meja empat kursi, terbuat dari bahan plastik atau bahan kayu yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

26. Lemari pakaian

Terbuat dari kayu dengan kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

27. Sapu

Sapu adalah sapu ijuk atau bahan lain yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

28. Perlengkapan makan

(a). Piring makan.

Piring makan polos terbuat dari kaca yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

(b). Gelas minum

gelas minum putih polos yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

(c). Sendok dan Garpu

Dari bahan stainless yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

29. Ceret alumunium

Ceret alumunium ukuran diameter 25 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

30. Wajan alumunium

Wajan alumunium ukuran diameter 32 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

31. Panci alumunium

Panci alumunium ukuran diameter 32 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

32. Sendok masak

Sendok dari bahan alumunium yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

33. Kompor minyak tanah

Kompor sumbu 16 yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

34. Minyak tanah

Minyak tanah yang dijual secara eceran.

35. Ember plastik

Ember plastik dengan ukuran 20 liter yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

36. Listrik

Listrik dengan daya 450 watt dengan 2 titik.

37. Bola lampu pijar/Neon

Bola lampu pijar 25 watt atau neon 15 watt.

38. Air bersih

Standar PAM, biaya rekening PAM untuk pemakaian 2 m kubik air.

39. Sabun cuci

Sabun cream atau deterjen yang pada umumnya dipakai di daerah setempat.

40. Bacaan/Radio

Harga tabloid mingguan yang banyak beredar di daerah setempat atau harga radio 4 band dan yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

41. Sarana kesehatan

(a). Pasta gigi

Produk lokal (tube 80 gram) yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

(b). Sabun mandi

produk lokal (ukuran 80 gram) yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

(c). Sikat gigi

Produk lokal yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

(d). Shampo (ukuran 100 ml)

Produk lokal yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

(e). Pembalut atau alat cukur.

Pembalut dengan ukuran bungkus isi 10 atau satu set alat cukur yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

42. Obat anti nyamuk

Obat anti nyamuk bakar yang dijual dalam satuan dus dan yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

43. Potong rambut

Untuk pria di tempat tukang cukur dan untuk wanita di salon yang sederhana/kecil.

44. Transport

Angkutan umum yang biasa digunakan di daerah setempat dengan tarif satu kali jalan.

45. Rekreasi

Nilai rekreasi diukur dengan harga tiket satu kali masuk (bukan tiket terusan) ke arena tempat rekreasi/hiburan.

46. Tabungan

Dihitung 2 % dari total nilai jenis kebutuhan nomor 1 sampai dengan nomor 45.

g. Penentuan Kualitas / Merk Setiap Jenis Barang dan Jasa

Untuk jenis barang kebutuhan yang kualitas dan harganya sangat bervariasi seperti pakaian dalam, celana panjang/rok, kemeja, blus, handuk, sarung dan lain-lain, maka yang dipilih adalah kualitas sedang sesuai dengan kesepakatan tim survei.

3. Pengolahan data

Pengolahan data dilakukan secara bertahap sebagai berikut :

- 3.1. Tahap pertama adalah mengisi kolom rata-rata dan kolom penyesuaian satuan pada lembaran kuisioner. Kolom rata-rata merupakan rata-rata dari harga tiga responden. Sedangkan kolom penyesuaian satuan

adalah untuk beberapa jenis barang kebutuhan yang satuannya tidak sama seperti :

a. Bayam/kangkung/kacang panjang

Bayam, kangkung dan kacang panjang yang biasa dijual dengan satuan ikat. Jika harga 1 ikat = Rp. 500,- setelah ditimbang beratnya 0,7 kg, maka harga per kg sama dengan $\text{Rp. } 500,- : 0,7 = \text{Rp. } 714,-$.

b. Pisang

Pisang merupakan salah satu jenis buah-buahan yang biasa dijual dalam satuan sisir. Untuk mendapatkan harga satuan per kg, terlebih dahulu ditimbang berat pisang per sisirnya. Sebagai contoh, jika satu sisir pisang yang harganya Rp. 5.000,- dengan berat 1,2 kg, maka harga pisang per kg adalah $\text{Rp. } 5.000,- : 1,2 = \text{Rp. } 4.166,-$.

c. Mie instan

Jika satu bungkus mie instan beratnya 0,4 kg dan harganya Rp. 1.000,- maka harga per kg adalah $\text{Rp. } 1.000,- : 0,4 = \text{Rp. } 2.500,-$.

d. Tempe

Jika satu potong tempe harganya Rp. 2.000,- dan beratnya 0,5 kg maka harga per kg adalah $\text{Rp. } 2.000,- : 0,5 = \text{Rp. } 4.000,-$.

e. Tahu

Jika satu potong tahu harganya Rp. 200,- dengan berat 0,5 ons (0,05 kg), maka harga per kg menjadi $Rp. 200,- : 0,05 = Rp. 4.000,-$.

f. Kasur dan Bantal

Harga kasur dan bantal merupakan penjumlahan dari harga kasur dan harga bantal.

g. Sendok dan Garpu

Harga satu buah sendok ditambah harga satu buah garpu merupakan harga satu pasang.

h. Kebutuhan pria dan wanita

Ada beberapa jenis kebutuhan yang berbeda untuk pria dan wanita, sebagaimana dalam tabel dibawah ini :

No	Pria	Wanita
1	Celana panjang	Rok
2	Kemeja	Blus
3	Kaos oblong	BH
4	Celana dalam pria	Celana dalam wanita
5	Sarung	Kain panjang
6	Sepatu pria	Sepatu wanita
7	Cukur rambut	Salon
8	Alat cukur	Pembalut

Untuk jenis kebutuhan tersebut, setelah diperoleh harga rata-rata dari 3 (tiga) responden, dicari lagi harga rata-rata kebutuhan pria dan wanita.

Untuk kebutuhan yang terdiri dari beberapa macam komoditi seperti daging (yang terdiri dari daging ayam dan daging sapi) atau ikan segar yang terdiri dari beberapa jenis ikan, setelah dihitung harga rata-rata dari 3 responden, dihitung lagi rata-rata dari harga daging sapi dan daging ayam, begitu juga untuk barang-barang kebutuhan lainnya seperti ikan, kacang-kacangan, sayuran, buah-buahan dan sumber karbohidrat.

Untuk mendapatkan biaya transport pergi pulang (PP) maka biaya transport dikalikan dua.

- 3.2. Tahap kedua adalah mengolah data dari lembar kuisioner untuk dimasukkan ke lembar form isian KHL. Angka yang terdapat pada kolom rata-rata di lembar kuisioner dimasukkan ke kolom harga pada lembar form isian KHL.
- 3.3. Tahap ketiga adalah pengolahan data untuk mendapatkan angka nilai sebulan pada kolom isian KHL (kolom terakhir). Untuk mencari nilai sebulan komponen makanan dan minuman relatif mudah, cukup dengan mengalikan angka yang terdapat pada kolom “konsumsi sebulan” dengan angka yang terdapat pada kolom harga per satuan.

Sebagai contoh, jika harga beras per kg adalah sebesar Rp. 3.000,- maka nilai sebulan adalah $10 \times \text{Rp. } 3.000,- = \text{Rp. } 30.000,-$.

Nilai sebulan untuk bumbu-bumbuan adalah 15 % dari total nilai komponen makanan dan minuman nomor 1 s.d 10.

Pengolahan data untuk komponen Sandang, Perumahan, Pendidikan, Kesehatan, Transportasi serta Rekreasi dan Tabungan dilakukan sebagai berikut :

Komponen Sandang :

1. Celana panjang/rok, kemeja lengan pendek/blus dan kaos oblong/BH dan celana dalam.

Jumlah kebutuhan masing-masing 6 potong untuk 1 tahun.

Nilai sebulan = harga $\times 6/12$.

2. Sarung/kain panjang

Kebutuhan untuk satu tahun dibutuhkan 1 sarung / 1 kain panjang.

Nilai sebulan = harga : 12.

3. Sepatu dan Sandal jepit.

Kebutuhan sepatu dan sandal jepit untuk 1 tahun, masing-masing 2 pasang, nilai sebulan = harga $\times 2/12$.

4. Handuk mandi

Kebutuhan handuk mandi untuk 1 tahun sebanyak 1 potong.

Nilai sebulan = harga : 12.

5. Perlengkapan ibadah

Kebutuhan perlengkapan ibadah untuk 1 tahun sebanyak 1 set.

Nilai sebulan = harga : 12.

Komponen Perumahan

1. Sewa kamar

Harga rata-rata pada kuisioner dapat langsung dimasukkan ke dalam form isian KHL.

2. Dipan / tempat tidur

Kebutuhan dipan selama 4 tahun (1/48) diperlukan 1 buah.

Nilai sebulan = harga : 48.

3. Kasur dan bantal

Kasur dan bantal dipakai selama 4 tahun (1/48).

Nilai sebulan = harga : 48.

4. Seprei dan sarung bantal

Kebutuhan seprei dan sarung bantal sebanyak 2 set untuk satu tahun (2/12). Nilai sebulan = (2 x harga) : 12.

5. Meja dan kursi

Kebutuhan kursi 1 set untuk pemakaian selama 4 tahun (1/48).

Nilai sebulan = harga 1 set : 48.

6. Piring makan, Gelas minum serta Sendok dan Garpu

Kebutuhan masing-masing sebanyak 3 buah untuk 1 tahun (3/12).

Nilai sebulan = $(3 \times \text{harga satuan}) : 12$.

7. Ceret, Wajan dan Kompor

Kebutuhan ceret, wajan dan kompor masing-masing 1 buah untuk 2

tahun (2/12). Nilai sebulan = harga : 24.

8. Minyak tanah

Kebutuhan minyak tanah dalam sebulan 10 liter.

Nilai sebulan = harga x 10.

9. Ember plastik

Kebutuhan untuk 1 tahun sebanyak 2 buah.

Nilai sebulan = harga x 2 : 12.

10. Listrik dan air

Untuk menghitung nilai listrik sebulan adalah biaya standard rekening listrik dengan daya 450 watt.

Untuk menghitung nilai air sebulan adalah biaya standard rekening PAM untuk pemakaian 2 meter kubik.

11. Bola lampu pijar/neon

Jika memakai bola lampu pijar/neon, maka nilai sebulan adalah :
 $(\text{harga bola lampu} \times 6) : 12$.

Jika memakai neon, maka nilai sebulan adalah $(\text{harga neon} \times 3) : 12$.

12. Sabun cuci

Kebutuhan sabun per bulan sebanyak 1,50 kg.

Nilai sebulan = harga x 1,5.

Komponen Pendidikan

Bacaan/radio

Untuk mengetahui harga bacaan tabloid 4 eksemplar dalam sebulan adalah 4 kali harga 1 eksemplar. Untuk mengetahui biaya kebutuhan sebulan harga radio ukuran 4 band = harga : 48.

Komponen Kesehatan

1. Sarana kesehatan

(a). Pasta gigi, nilai sebulan = harga x 1.

(b). Sabun mandi, nilai sebulan = harga x 2.

(c). Sikat gigi, nilai sebulan = harga x 3/12

(d). Shampo, nilai sebulan = harga x 1.

(e). Pembalut / alat cukur, nilai sebulan = harga x 1

2. Obat anti nyamuk, nilai sebulan = harga x 3.

3. Potong rambut, nilai sebulan = harga x 6/12.

Komponen Transportasi

Nilai transport kerja dan lainnya sebulan = harga x 30.

Komponen Rekreasi dan Tabungan

Rekreasi, nilai sebulan = harga x 2/12

Tabungan, nilai sebulan = 2 % x (jumlah nomor 1 s.d 45).

- Tahap keempat adalah menghitung jumlah nilai komponen Kelompok I s.d Kelompok VII.
 1. Nilai komponen Makanan dan Minuman (Kelompok I) jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 1 s.d 11.
 2. Nilai komponen Sandang (Kelompok II) merupakan penjumlahan dari jenis kebutuhan nomor 12 s.d 20.
 3. Nilai komponen Perumahan (Kelompok III) merupakan penjumlahan dari jenis kebutuhan nomor 21 s.d 39.
 4. Nilai komponen Pendidikan (Kelompok IV) merupakan penjumlahan dari jenis kebutuhan nomor 40.
 5. Nilai komponen Kesehatan (Kelompok V) merupakan penjumlahan dari jenis kebutuhan nomor 41 s.d 43.
 6. Nilai komponen Transportasi (Kelompok VI) merupakan penjumlahan dari jenis kebutuhan nomor 44.
 7. Nilai komponen Rekreasi dan Tabungan (Kelompok VII) merupakan penjumlahan dari jenis kebutuhan nomor 45 dan 46.
- Tahap kelima adalah menghitung total nilai KHL dengan cara menjumlahkan nilai Kel I + Kel II + Kel III + Kel IV + Kel V + Kel VI + Kel VII.

4. Pelaporan

- Dewan Pengupahan Kabupaten/ Kota atau Bupati/ Walikota menyampaikan laporan hasil survei berupa form isian KHL kepada Dewan Pengupahan Propinsi setiap bulan.

- Dewan Pengupahan Propinsi menyampaikan rekapitulasi nilai KHL seluruh Kabupaten/Kota di Propinsi yang bersangkutan kepada Dewan Pengupahan Nasional secara periodik setiap bulan.

Untuk propinsi Jawa Tengah Upah Minimum kabupaten/kota (UMK) tahun 2007 ditetapkan oleh Gubernur melalui Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 561.4/78/2006 tanggal 20 Nopember 2006. Data kenaikan Upah Minimum (per bulan) dimaksud disajikan dengan perbandingan dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2007 sebagai berikut :

NO	KABUPATEN/KOTA	UMK 2005 (Rp.)	UMK 2006 (Rp.)	UMK 2007 (Rp.)
1	Kota Semarang	473.600	586.000	650.000
2	Semak	442.000	500.000	581.000
3	Kendal	444.500	560.000	615.000
4	Kab. Semarang	463.600	515.000	595.000
5	Kota Salatiga	430.000	500.000	582.000
6	Grobogan	391.000	450.000	502.000
7	Blora	390.100	450.000	600.000
8	Kudus	450.000	515.000	650.000
9	Jepara	440.000	525.000	535.000
10	Pati	425.000	488.000	550.000
11	Rembang	390.000	471.800	521.000
12	Boyolali	413.000	490.000	570.000
13	Kota Surakarta	427.000	510.000	590.000
14	Sukoharjo	417.000	490.000	550.000
15	Sragen	406.000	485.000	550.000
16	Karanganyar	420.000	500.000	580.000
17	Wonogiri	406.000	450.000	500.000

NO	KABUPATEN/KOTA	UMK 2005 (Rp.)	UMK 2006 (Rp.)	UMK 2007 (Rp.)
18	Klaten	410.000	480.250	540.000
19	Magelang	410.000	485.000	520.000
20	Kab. Magelang	413.500	500.000	540.000
21	Purworejo	410.000	460.000	500.000
22	Temanggung	412.000	455.000	505.000
23	Wonosobo	420.000	458.000	508.000
24	Kebumen	410.000	465.000	507.000
25	Banyumas	420.000	493.000	520.000
26	Cilacap			
	- Wilayah Kota	465.000	524.500	601.000
	- Wilayah Timur	420.000	460.000	521.000
	- Wilayah Barat	415.000	450.000	515.000
27	Banjarnegara	417.000	490.500	510.000
28	Purbolinggo	420.000	499.500	525.000
29	Batang	420.000	500.000	555.000
30	Kota Pekalongan	430.000	500.000	555.000
31	Kab. Pekalongan	430.000	500.000	565.000
32	Pemalang	417.000	530.000	540.000
33	Kota Tegal	420.000	475.000	520.000
34	Kab. Tegal	420.000	475.000	520.000
35	Brebes	417.000	500.400	515.000

(Data : SK. Gub Jateng No. 561.4/78/2006)

Ketentuan dalam Keputusan Gubernur tersebut meliputi :

- a. Upah Minimum sebagaimana dimaksud adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari Upah Pokok termasuk Tunjangan Tetap.

- b. Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang tingkatannya paling rendah dan mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- c. Bagi pekerja/buruh yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah yang diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar Upah Minimum Kabupaten (UMK).
- d. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari :
 - 1. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
 - 2. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu);
- e. Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan UMK dapat mengajukan penangguhan Upah Minimum tersebut kepada Gubernur atau Pejabat yang ditunjuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah.

Permohonan penangguhan Upah Minimum tersebut dengan catatan :

- 1. Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah yang biasa diterima pekerja (UMK tahun sebelumnya).
- 2. Apabila penangguhan ditolak, Pengusaha diwajibkan membayar kepada pekerja/buruh besarnya Upah Minimum Kabupaten yang telah ditetapkan.

3. Apabila penangguhan disetujui, Pengusaha diwajibkan membayar sesuai dengan yang tercantum dalam persetujuan.

Dalam hal di mana upah terendah di perusahaan sama dengan Upah Minimum, apabila terjadi kenaikan Upah Minimum maka untuk menetapkan kenaikan upah di atasnya dapat ditempuh cara sebagai berikut :

1. Kenaikan diberikan dalam persentase yang sama bagi seluruh tingkat upah.
Cara demikian akan memberatkan beban perusahaan, tetapi ratio antara upah terendah dan tertinggi tidak berubah.

2. Upah terendah naik sesuai dengan persentase kenaikan Upah Minimum tetapi upah tertinggi tidak naik.

Dengan cara ini upah diantara upah terendah dan upah tertinggi tetap mengalami kenaikan, tetapi makin tinggi tingkat upah persentase kenaikan makin kecil, sehingga ratio antara upah terendah dan tertinggi menjadi lebih sempit.

Cara perhitungannya menggunakan rumus sebagai berikut :

(contoh perhitungan kenaikan upah apabila upah tertinggi tidak naik)

- Upah terendah = Rp. 100 ribu
- Upah tertinggi = Rp. 400 ribu
- Upah Minimum naik 20 %

$$\text{Rumus} = K(x) = \frac{\text{Utg} - \text{Utt}}{\text{Utg} - \text{Utr}} \times \text{Kr}$$

K (x) = % kenaikan tingkat upah tertentu

Utg = upah tertinggi

Utt = upah tertentu

Utr = upah terendah

Kr = % kenaikan upah terendah

Contoh untuk upah Rp. 200 ribu

$$K(200) = \frac{400 - 200}{400 - 100} \times 20\% = 13,3\%$$

Dengan demikian upah yang Rp. 200 ribu naik 13,3 % sehingga menjadi 226,6 ribu.

Dengan rumus yang sama upah yang semula Rp. 380 ribu naik 1,3 % menjadi 384,9 ribu.

- Upah terendah naik sesuai dengan persentase kenaikan Upah Minimum, upah tertinggi juga naik dengan persentase kenaikan lebih rendah dari pada persentase kenaikan Upah Minimum.

Dengan cara demikian tingkat upah diatas upah terendah bahkan sampai upah yang tertinggi juga mengalami kenaikan. Makin tinggi tingkat upah, persentase kenaikannya lebih kecil, sehingga ratio antara tingkat upah terendah dan tertinggi juga lebih sempit.

Cara menghitung upah ini adalah sebagai berikut :

(contoh perhitungan kenaikan upah apabila upah terendah naik 20 % dan upah tertinggi naik 10 %) ³

- Upah terendah = Rp. 100 ribu

- Upah tertinggi = Rp. 400 ribu

	$U_{tg} - U_{tt}$		$U_{tt} - U_{tr}$
Rumus	=	$K(x) =$	$\frac{U_{tg} - U_{tt}}{U_{tg} - U_{tr}} \times K_r + \frac{U_{tt} - U_{tr}}{U_{tb} - U_{trb}} \times K_t$

K (x) = % kenaikan tingkat upah tertentu

U_{tg} = upah tertinggi

U_{tt} = upah tertentu

U_{tr} = upah terendah

U_{trb} = upah terendah baru

K_r = % kenaikan upah terendah

U_{tb} = upah tertinggi baru

K_t = % kenaikan upah tertinggi

Contoh untuk upah Rp. 200 ribu

$$\begin{aligned}
 K(200) &= \frac{400 - 200}{400 - 100} \times 20 \% + \frac{200 - 100}{440 - 120} \times 10 \% \\
 &= 13,3 \% + 3,2 \% = 16,5 \%
 \end{aligned}$$

Upah yang Rp. 200 ribu naik 16,5 % menjadi Rp. 233 ribu.

³. Workshop KHL Disnakertrans 2007

Dengan rumus yang sama, upah yang semula Rp. 380 ribu naik 10,08 % menjadi Rp. 418,3 ribu.

Dengan contoh-contoh tersebut sesuai dengan kondisi dan kebijakan masing-masing, maka perusahaan dapat menerapkan skala upah yang sesuai. Kenaikan tingkat upah, dengan cara apapun yang diterapkan membawa pengaruh terhadap perubahan angka-angka nominal yang tercantum di dalam skala upah.

Yang perlu diingat pula berkaitan dengan pengupahan adalah adanya kewajiban bagi pengusaha untuk membuat Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 108 ayat (1) dinyatakan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Sanksi hukum : Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ini dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Tindak pidana tersebut adalah tindak pidana pelanggaran.⁴

⁴. UU 13 Th 2003 Pasal 148 penjelasan

Namun kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 108 ayat (1) tersebut diatas tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pasal 108 ayat (2).

Pasal-pasal dalam UU No. 13 tahun 2003 yang mengatur tentang Peraturan Perusahaan yaitu :

- Pasal 110 ayat (1) : *“Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”*.
- Pasal 110 ayat (2) : *“Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh”*.
- Pasal 110 ayat (3) : *“Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”*.
- Pasal 111 ayat (1) : *“Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat :*
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja

Penjelasan : yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

- d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- Pasal 111 ayat (2) : *“Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.*

Penjelasan : yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

- Pasal 111 ayat (3) : *“Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya”.*

Sanksi hukum : Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) ini dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Tindak pidana tersebut adalah tindak pidana pelanggaran

- Pasal 111 ayat (4) : *“Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani”.*

- Pasal 111 ayat (5) : *“Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya”*.

Pengertian 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.

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

- Pasal 116 ayat (1) : *“Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”*.
- Pasal 116 ayat (2) : *”Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah”*.

Penjelasan : pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikat baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

- Pasal 116 ayat (3) : *“Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia”*.

Penjelasan : Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

- Pasal 117 : *“Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*.

- Pasal 118 : *“Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan”*.

- Pasal 124 ayat (1) : *“Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :*
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
 - dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

- Pasal 124 ayat (2) : *“Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*.

Penjelasan : yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi

perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.

- Pasal 124 ayat (3) : *“Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan”.*

Di dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengatur antara hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha termasuk di dalamnya adalah pengaturan dalam hal pengupahan atau upah. Untuk itu peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama menjadi sangat penting karena hubungan kerja didasarkan pada adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk didalamnya adalah peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama tersebut. (UU No. 13 tahun 2003 pasal 50).

B. Apakah dalam penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh?

Bagi pengusaha, upah merupakan biaya produksi. Oleh karenanya setiap terjadi peningkatan upah berarti akan terjadi peningkatan biaya. Namun dalam manajemen sumber daya manusia upah juga harus dilihat sebagai investasi atau *human investment*. Sebagai *human investment*, kenaikan upah atau kesejahteraan tenaga kerja dapat dilihat sebagai perbaikan atau peningkatan kualitas SDM atau

pekerja/buruh, yang hasilnya akan diperoleh kemudian. Apabila upah dan kesejahteraan lebih baik, maka dimungkinkan adanya perbaikan gizi, perbaikan ketrampilan melalui tambahan pendidikan, latihan, bacaan, perbaikan disiplin, perbaikan syarat kerja, peningkatan semangat kerja, adanya ketenangan kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut akan menaikkan produktivitas.⁵

Sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan yang dimaksud dengan Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

⁵ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003 hal 190

- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Suwarto menyatakan bahwa kemampuan perusahaan menjadi penentu utama dalam menetapkan tingkat upah. Ada sementara pendapat yang menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak mampu membayar upah secara wajar, maka perusahaan yang bersangkutan seharusnya menutup usahanya. Ada pendapat lain yang menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak mampu, maka diberi kesempatan untuk meningkatkan efisiensi sehingga pada saatnya perusahaan yang bersangkutan mampu membayar upah secara wajar.⁶

Kebijakan pengupahan dan penggajian disusun sedemikian rupa supaya secara seimbang mampu mendorong peningkatan produktivitas pekerja/buruh dan pertumbuhan produksi serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan peningkatan daya beli masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu kebijakan penetapan Upah Minimum untuk mencapai tingkat upah dengan kriteria tertentu merupakan cara yang tepat.

Tingkat upah seharusnya mencerminkan tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian, maka antara produktivitas dan upah mempunyai hubungan langsung, di mana tingkat produktivitas harus berada di atas tingkat upah untuk menjamin kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

⁶. Ibid p. 193

Masih merupakan pendapat Suwanto, kepentingan para pihak yang terkait terhadap upah adalah berbeda. Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan, pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya, serta merupakan cerminan kepuasan kerja. Pengusaha memandang upah sebagai biaya produksi, sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja dan etos kerja.

Disimpulkan oleh Suwanto (2003, p. 221) bahwa untuk menghindari permasalahan kenaikan Upah Minimum terhadap upah di atas Upah Minimum maka perlu ditetapkan skala upah. Skala upah ini untuk setiap perusahaan berbeda, tergantung dari kondisi perusahaan yang bersangkutan.

Penetapan Upah Minimum melibatkan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah serta pakar dan akademisi yang tergabung dalam Dewan Pengupahan. Dewan pengupahan melakukan survey harga di pasar untuk menentukan besarnya Kebutuhan hidup layak (KHL) yang selanjutnya akan dipergunakan sebagai bahan rekomendasi kepada Gubernur untuk menetapkan besarnya Upah Minimum.

Keterlibatan semua pihak yang terkait dengan Hubungan kerja maupun Hubungan industrial, diharapkan mampu mengakomodir kepentingan seluruh pihak sehingga Upah Minimum yang akan ditetapkan kemudian dapat memberikan perlindungan baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha.

Banyak pekerja/buruh yang telah bekerja lebih dari satu tahun hanya dibayar dengan upah sebesar Upah Minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah. Pekerja/ buruh tidak mampu menolak ketentuan tersebut karena seolah-olah dengan pemberian upah sebesar Upah Minimum yang telah ditetapkan sudah memenuhi normatif. Hal ini terjadi karena pemahaman antara pekerja/buruh dan Pengusaha tentang ketentuan Upah Minimum sangat terbatas.

Sementara itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) melalui Pegawai Pengawasnya juga tidak mampu berbuat banyak untuk menerapkan ketentuan bahwa Upah Minimum sebenarnya hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Hal ini karena alasan kemampuan perusahaan yang disampaikan oleh para Pengusaha.

Dengan alasan kemampuan perusahaan tersebut terdapat dua kemungkinan yaitu para pekerja/buruh tetap dapat bekerja atau perusahaan harus tutup karena tidak mampu memberikan upah sesuai ketentuan yang berlaku. Alasan penutupan perusahaan dikarenakan tidak mampu memberikan upah sesuai Upah Minimum membuat Pegawai Pengawas Disnakertrans tidak dapat berbuat banyak. solusi yang diambil biasanya lebih baik para pekerja tetap dapat bekerja meskipun dengan Upah Minimum saja daripada harus terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

C. Bagaimana perkembangan Perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum.

Ketentuan dalam penetapan Upah Minimum selalu naik dari tahun ke tahun. Sementara itu jumlah tenaga kerja tidak dapat dikurangi karena disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dan produktivitas dari para pekerja cenderung tetap sesuai standard dan kemampuan yang terbatas.

Dengan meningkatnya Upah Minimum maka otomatis ikut pula meningkatnya biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh Perusahaan. Pemberlakuan pengupahan sesuai dengan ketentuan merupakan tantangan bagi Pengusaha karena akan berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan yaitu dalam memperoleh profit.

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan pemberlakuan Upah Minimum yaitu meningkatnya biaya tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas dari para pekerja/buruh. Selain itu, Pengusaha menganggap bahwa dengan pemberian Upah Minimum bagi para pekerja/buruhnya dianggap sudah melaksanakan ketentuan perundangan yang berlaku. Padahal Upah Minimum sebenarnya hanya diberlakukan bagi pekerja/buruh lajang dengan masa kerja di perusahaan kurang dari 1 (satu) tahun.

Permasalahan tersebut perlu disikapi oleh para pengusaha agar supaya perusahaan tetap mampu bertahan dan berkembang meskipun harus mengeluarkan biaya untuk tenaga kerja yang cukup tinggi. Terdapat berbagai

cara untuk mengatasi hal tersebut antara lain yaitu melalui sistem penggajian atau pengupahan. Sistem penggajian atau pengupahan ini menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menyikapi kenaikan Upah Minimum.

1. Sistem Penggajian/pengupahan

Michael Armstrong & Helen Murlis menyatakan bahwa dalam penetapan pengupahan perlu melaksanakan program penilaian pekerjaan yaitu mengukur nilai relatif di dalam dan memberikan ancangan sistematis untuk tugas membandingkan nilai-nilai pekerjaan, sehingga para pekerja/buruh dapat dibayar dengan adil. Meskipun tidak ada program yang dapat mencapai obyektivitas seratus persen, karena dipengaruhi oleh tekanan-tekanan di dalam dan pasar di luar dan oleh tuntutan-tuntutan serikat pekerja/serikat buruh. Tetapi program tersebut dapat mengurangi tingkat subyektivitas dalam perbandingan pekerjaan dan memungkinkan perusahaan dapat menaksir nilai berbagai jenis pekerjaan terhadap sekumpulan kriteria umum yang telah disepakati.⁷

Skala pengupahan pada umumnya naik dan pelaksanaannya sering mengakibatkan tuntutan-tuntutan dari para karyawannya, sebab penilaian pekerjaan sering diadakan sebagai tindakan untuk memperbaiki daya saing di pasar tenaga kerja baik lokal maupun nasional, dan perbandingan sering mengungkapkan adanya gaji yang ditekan. Tetapi jika dijalankan dengan tepat, maslahatnya akan lebih dari mengimbangi,

⁷. Michael Armstrong & Helen Murlis (1994, P. 25)

karena akan membantu menghilangkan ketidak-puasan karyawan tentang struktur pengupahan yang tidak adil, menyederhanakan administrasi dan memberikan informasi untuk kegiatan manajemen lainnya seperti pelatihan dan seleksi.

Suatu syarat penting adalah pekerja/buruh “merasa” bahwa sistem itu adil. Hal ini lebih besar kemungkinannya untuk dicapai jika pekerja/buruh terlibat dalam penyusunannya dan ikut menjalankannya. Suatu pesan yang penting disampaikan ketika memulai program penilaian pekerjaan ialah bahwa proses itu mengenai didaptkannya suatu gambaran obyektif tentang nilai relatif pekerjaan bagi perusahaan. Tidak boleh dikacaukan oleh penaksiran prestasi masing-masing pemegang pekerjaan; yang harus dilakukan dengan peninjauan prestasi dan struktur gaji yang direncanakan untuk mencakup golongan-golongan yang memungkinkan kenaikan karena prestasi.

Sementara itu, sistem dalam pengupahan ada perbedaan pokok antara upah berdasarkan waktu kerja dan upah berdasarkan hasil kerja. Orang yang dibayar berdasarkan jam kerja menerima upah yang sama untuk setiap jam (atau setiap minggu, bulan atau setiap tahun) tanpa mempedulikan seberat atau seberhasilnya mereka selama waktu tersebut.⁸

⁸. Peter Warr, P.61

Secara grafik pembayaran berdasarkan waktu kerja diperlihatkan dalam skema 1 sebagai berikut :

(Sema 1)

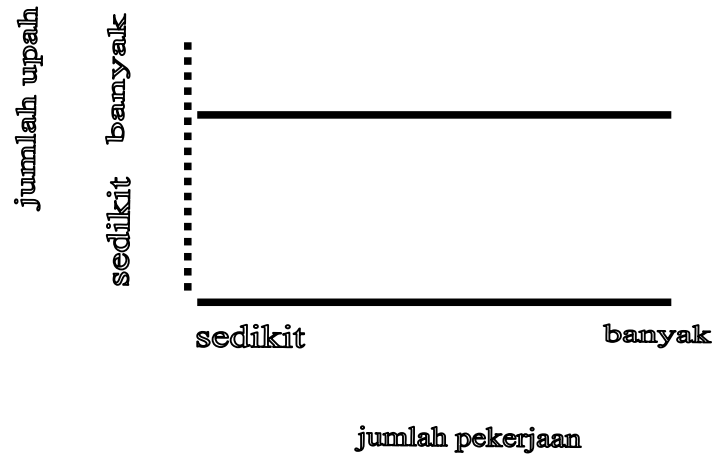


Diagram memperlihatkan bahwa apakah seseorang menghasilkan banyak atau sedikit ia tetap menerima upah yang sama. Masalah untuk negosiasi di dini adalah tingkat pembayaran pengupahan itu. Kita dapat menyebut ini sebagai masalah “nilai pekerjaan”.⁹

Para pekerja/buruh yang pembayarannya berdasarkan hasil kerja juga dibayarkan berdasarkan nilai pekerjaan (berapa besarnya nilai pekerjaan) tetapi selain itu mereka dapat memperoleh upah dalam jumlah yang berbeda sesuai dengan seberapa kerasnya atau berhasilnya mereka bekerja.

⁹ Peter Warr, Psikologi perburuhan dan perundingan kolektif, PT Pustaka Binaman Pressindo, 1984, hal 62 “ Bagi pekerja/buruh yang digaji (tentunya pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan waktu seperti beberapa buruh pabrik), tingkat upah mungkin sebagian ditentukan oleh individu yang bersangkutan : manajer dengan jabatan yang sama dapat menerima gaji yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh bajik atau tunjangan masa kerja di samping nilai pekerjaan untuk posisi tersebut”.

Skema upah berdasarkan hasil kerja sangat bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain bahkan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain, tetapi dua tipe pokoknya adalah sebagai mana tersebut dalam skema 2 berikut :

(Skema 2)

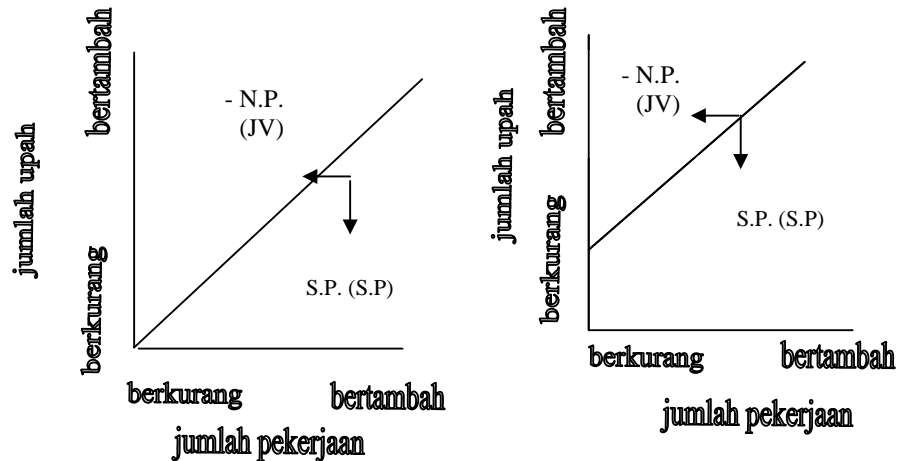


Diagram sebelah kiri memberi ilustrasi suatu skema “hasil kerja nyata” (*Straight piecework*). Dalam hal ini terdapat suatu hubungan langsung antara jumlah produksi dan jumlah upah. Kemiringan garis (seberapa curam atau landainya) ditentukan oleh dua perhitungan – Nilai Pekerjaan dan Standar Prestasi (N.P. dan S.P. pada diagram diatas). Standar prestasi adalah jumlah yang harus diproduksi dalam kondisi pekerjaan yang normal (ini biasanya ditentukan lewat pengukuran kerja), dan nilai pekerjaan (seperti sebelumnya) adalah jumlah nilai pekerjaan yang sewajarnya suatu pekerjaan. Keduanya, baik standar prestasi maupun nilai pekerjaan biasanya ditetapkan hanya setelah negosiasi antara manajemen dan serikat pekerja/serikat buruh.

Diagram sebelah kanan di atas memberi ilustrasi suatu “skema bonus” di mana apa yang disebut unsur insentif lebih kecil. Sekali lagi, penetapan skema semacam itu tergantung pada penentuan nilai pekerjaan dan standar prestasi, tetapi di sini jumlah upah yang diterima tetap lebih besar, berapapun jumlah hasil produksi. Ini berarti bahwa dalam hal-hal adanya prestasi yang tinggi pekerja/buruh menerima upah lebih sedikit dibandingkan dengan skema yang lebih “curam” seperti pada diagram sebelah kiri. Tetapi dalam kondisi keluaran yang lebih rendah (misalnya bila pekerja/buruh lelah atau kurang sehat, atau bila pekerja/buruh yang tersedia terbatas) maka ia tidak menderita suatu pengurangan hebat dalam hal upah. Pendapat-pendapat mengenai keinginan menggunakan sistem upah berdasarkan hasil kerja dengan skema curam atau landai bervariasi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke suatu tempat yang lain.

Yang paling umum pada saat ini adalah pandangan (dari serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha) bahwa unsur bonus antara 25 dan 35 persen kurang lebih tepat. Ini melindungi para pekerja/buruh dalam waktu-waktu sulit tetapi tetap menjamin kesempatan yang cukup bagi individu-individu untuk meningkatkan upahnya dengan usaha dan keterampilan ekstra.

Namun ada semacam kecenderungan pada beberapa industri untuk langsung menerapkan skema pengupahan berdasarkan hasil kerja. Alternatif ketiga (untuk mengganti pengupahan berdasarkan hasil kerja)

dikenal sebagai “hari kerja terukur” (measured daywork) atau “waktu kerja terukur” (measured timework). Sistem ini menggabung sifat-sifat dari kedua sistem yang berbeda. Upah tetap (seperti dalam upah berdasarkan waktu kerja) tetapi (seperti pada upah berdasarkan hasil kerja) upah tersebut didasarkan pada standar prestasi dan sekaligus nilai pekerjaan.

Pokok pikirannya adalah bahwa standar prestasi yang telah disepakati digunakan sebagai target yang diharapkan dipenuhi oleh pekerja/buruh. Dalam pengertian ini mereka menerima pembayaran nilai pekerjaan yang lebih tinggi yang biasanya diterima untuk upah berdasarkan hasil kerja. (secara konvensional biasanya 33,3 % di atas dari suatu upah buruh berdasarkan waktu kerja).

Keuntungan hari kerja terukur adalah bahwa hal itu menghindarkan beberapa konflik buruh-manajemen dalam perusahaan yang pengupahannya berdasarkan hasil kerja saja tetapi tidak ada jumlah jangka waktu yang pasti untuk menyelesaikan pekerjaan itu. Pada pihak lain hal itu dapat mencegah menurunnya tingkat pendapatan individu dalam upah berdasarkan kerja untuk suatu hasil yang dibawah standar prestasi dan tentu saja ada masalah-masalah dalam memutuskan siapa yang bertanggung jawab bila suatu terget tidak tercapai.

Sekitar sepertiga pekerja/buruh menerima upah berdasarkan beberapa bentuk upah berdasarkan hasil kerja, walaupun angka ini lebih

tinggi pada perusahaan industri di mana angka itu mendekati lima puluh persen. Perkiraan jumlah pekerja yang bekerja berdasarkan hari kerja terukur pada saat ini lebih baik dari yang diduga, paling tinggi mungkin 5 persen. Beberapa pekerja berdasarkan waktu menerima suatu bentuk upah berdasarkan hasil kerja lewat “upah pengganti” atau “bonus-bonus efisiensi”. Itu semua merupakan upah tambahan yang dibayarkan sebagai pengganti bonus pekerjaan berdasarkan hasil kerja yang dibayarkan kepada anggota gugus kerja yang pekerjaannya tidak dapat diukur dengan pengukuran kerja.

Hampir pada semua kasus di atas upah dasar atau tingkat Upah Minimum diterapkan. Ini biasanya ditetapkan secara nasional dan berfungsi sebagai jenis jalan pengamanan; pekerja/buruh sangat jarang menerima hanya upah dasar itu. Pembayaran lain seperti premi lembur, biasanya mengamankan pendapatan dengan satu setengah kali dari upah normal. Pada banyak industri, lembur sudah menjadi begitu biasa sehingga menjadi bagian kerja. Walaupun sejak 1950 terdapat suatu pengurangan jam kerja “normal” rata-rata seminggu dari 45 menjadi 40 jam, jam kerja nyata tetap konstan pada rata-rata 46 jam. Dalam rata-rata mingguan pada 1971, sekitar 30 persen pekerja/buruh (lebih sedikit dari tahun sebelumnya) bekerja lembur dengan bayaran, rata-rata 8 jam disamping jam kerja normalnya seminggu. Jam-jam tambahan ini tentu saja memberikan premi lembur baginya.

Pekerja/buruh dapat memperoleh premi yang berubah-ubah dan kadang-kadang tunjangan pelatihan dan pemindahan. Pembayaran cuti sering dihitung dari upah pokok tetapi makin banyak jumlah perusahaan yang membayar pekerja/buruh yang cuti pada tingkat yang lebih besar. Sejumlah kecil pekerja/buruh adalah juga anggota pola bagi laba dan beberapa perusahaan melaksanakan prosedur-prosedur pembayaran bajik.

2. *Balas Jasa Menyeluruh*

Michael Armstrong & Helen Murlis menyatakan jumlah balas jasa seluruhnya dapat didefinisikan sebagai seluruh paket gaji dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh riap pekerja/buruh. Nilainya bagi seseorang merupakan suatu dasar yang lebih tepat untuk membandingkannya dengan tingkat harga pasar di luar daripada gaji sebenarnya.¹⁰ Komponen-komponen utama balas jasa, disamping gaji pokok ialah :

- a. Tambahan kepada gaji - Program bonus, bayaran perangsang, bagi laba, program perangsang saham, uang lembur, tunjangan kota besar, kupon makan siang.
- b. Tunjangan Pekerja/buruh - Pensiun, libur, gaji waktu sakit dan asuransi yang berhubungan dengan itu, mobil perusahaan, bantuan perumahan, program pinjaman, makan yang diberi subsidi dan sebagainya.

¹⁰. Michael Armstrong & Helen Murlis (1994, P. 91)

Dalam memutuskan hal-hal yang mana yang akan dimasukkan dalam seluruh paket balas jasa, suatu perusahaan harus memperhitungkan faktor-faktor sebagai berikut :

- nilai bagi orang itu dalam hubungan dengan biayanya untuk perusahaan,
- sejauh mana para pesaing memberikan tunjangan atau tambahan-tambahan yang sama kepada gaji,
- sejauh mana dapat diterima untuk memberikan sesuatu hal kepada beberapa tingkat pekerja/buruh dan tidak memberikannya kepada yang lain,
- apakah ada tuntutan dari para pekerja/buruh secara informal atau melalui negosiasi serikat pekerja/serikat buruh,
- berapa banyak muhibah pekerja/buruh bisa didapat oleh perusahaan jika mengambil inisiatif,
- dampak pajak pribadi terhadap pemberian tiap hal.

Meminimumkan pajak merupakan seni yang secara terus-menerus diperhalus. Tetapi, perusahaan akan mendapatkan, bahwa walaupun rencana semacam itu tetap di dalam batas-batas kode pendapatan, bisa timbul tentangan dari pekerja/buruh dari skala yang paling rendah. Seperti yang dinyatakan oleh para pemimpin pekerja/buruh, para pengusaha tidak dapat meminta para pekerja/buruh untuk “*mengeratkan tali pinggang*” demi kepentingan perusahaan.¹¹

¹¹ Ibid pl 93

3. *Tambahan untuk gaji*

Adanya tambahan kepada gaji yang berhubungan dengan prestasi bisa merupakan hal yang sangat menarik, terutama bagi para manajer yang mempertimbangkan suatu pengangkatan dalam suatu perusahaan. Pada waktu dimana tingkat umum kenaikan gaji dibatasi secara ketat, cara apapun untuk menambah upah bersih adalah sangat menarik, bahkan jika pembayaran sangat berubah-ubah dan tidak dapat digabungkan menjadi gaji untuk dasar pensiun. Tetapi semua pembayaran yang berhubungan dengan prestasi tergantung kepada prestasi perusahaan secara menyeluruh.¹²

Jika faktor-faktor ekonomis diluar pengendalian manajemen mendorong perusahaan atau industri ke dalam resesi, para pekerja/buruh hampir secara otomatis kehilangan sebagian dari gaji mereka. Karena mereka mungkin telah menjadi tergantung kepada gaji ini untuk memelihara tingkat kehidupan yang telah ditentukan pada masa yang lebih menguntungkan, pengurangan tentu akan diterima dengan kemarahan. Perusahaan harus memikirkan hal ini, baik jika mereka memutuskan apakah akan membagikan bonus, perangsang atau program lain yang berhubungan dengan prestasi, maupun jika hendak menentukan berapa seharusnya perimbangan antara tunjangan dengan gaji seluruhnya.

¹² Ibid

4. *Program Bonus*

Bonus bisa dibayarkan kepada pekerja/buruh atas dasar “ad hoc” sebagai ganjaran untuk prestasi atau usaha khusus, tetapi lebih lazim dibayarkan secara teratur dan bervariasi jumlahnya sesuai prestasi perusahaan atau prestasi individual. Kerugian bonus “ad hoc” ialah karena dapat seolah-olah sewenang-wenang dan mungkin nilainya kurang sebagai alat untuk memotivasi dibandingkan dengan yang khusus ada hubungannya dengan prestasi, seperti program untuk manajer yang dikaitkan dengan sasaran atau program perangsang komisi untuk staf penjualan.¹³

Program yang dikaitkan dengan sasaran berdasarkan atas sasaran yang ditentukan dibidang-bidang penting dalam pekerjaan seseorang,. Bagi seorang manajer penjualan ini bisa perputaran penjualan, dan bagi seorang manajer produksi ini bisa nilai tambah (nilai yang ditambahkan kepada biaya bahan mentah dan komponen-komponen yang dibeli oleh proses produksi, dikurangi tenaga kerja langsung dan biaya umum). Misalnya, jika tercapai sasaran perputaran penjualan, akan dibayarkan suatu bonus sebesar 20 % dari gaji setahun. Untuk tiap 1 % lebih dari 20 % perputaran, bonus itu dapat bertambah dengan 1 % sampai dengan maksimum 40 %. Ini hanya salah satu dari banyak ragam program bonus.

¹³ Ibid p 94

Suatu program bonus sebaiknya jangan digunakan kecuali jika memenuhi kriteria yang berikut :

1. Jumlah yang diterima hendaknya cukup tinggi untuk mendorong prestasi baik, tetapi jangan demikian tinggi dibandingkan dengan gaji pokok sehingga sangat mempengaruhi standar tingkat kehidupan pekerja/buruh jika terjadi perubahan. Tingkat bonus hendaknya jangan kurang dari 10 % dari gaji pokok, dan hanya jika keadaan menuntut perangsang yang sangat kuat maka bonus boleh lebih dari 30 %.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya bonus hendaknya yang secara langsung dapat dikendalikan oleh pekerja/buruh. Programnya hendaknya cukup peka untuk menjamin bahwa ganjaran seimbang dengan prestasi.
3. Administrasi yang sederhana dan kemudahan untuk mengerti hendaknya memungkinkan pekerja/buruh untuk menghitung ganjaran yang dapat ia harapkan dari suatu tingkat prestasi tertentu.
4. Hendaknya dibuat kendala dalam program, sehingga dapat dipelihara suatu keseimbangan antara gaji sebagai dasar pensiun dan pewartang tunai.

5. *Program Perangsang*

Staf penjualan merupakan penerima utama program perangsang pada tingkat pekerja/buruh bukan manual. Laporan BIM Remunerating sales and marketing staff (Pemberian balas jasa kepada staf penjualan dan pemasaran) mendapatkan bahwa dari 205 peserta, lebih dari 60 % memberikan sesuatu bentuk pembayaran perangsang kepada staf penjualan mereka. Hal ini tidak dipergunakan secara luas di luar bidang ini dan barangkali kecuali program saham perangsang manajemen puncak, kebanyakan program yang ada mirip program pemberian bonus dari pada pembayaran perangsang yang sebenarnya.

Disamping itu beberapa program yang perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar pekerja/buruh dapat lebih meningkatkan kinerjanya antara lain adalah pemberian uang lembur, program pensiun, program gaji waktu sakit, asuransi ketidakmampuan kerja (cacat) seumur hidup, asuransi pengobatan, bantuan dengan keuangan hipotek, program pinjaman dengan bunga rendah, dan bantuan untuk biaya pendidikan anak-anak.

Sebagaimana dikemukakan Suwanto dimuka, bahwa “Kepentingan para pihak yang terkait terhadap upah adalah berbeda. Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan, pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya, serta merupakan cerminan kepuasan kerja. Pengusaha memandang upah sebagai biaya produksi, sarana untuk

meningkatkan produktivitas kerja dan etos kerja. Sedangkan pemerintah melihatnya sebagai jaring pengaman agar kesejahteraan kelompok pekerja/buruh terendah tidak merosot, merupakan sarana meningkatkan pemerataan kesejahteraan, meningkatkan daya beli masyarakat dan sarana pembinaan hubungan industrial”.¹⁴

Tingkat upah seharusnya mencerminkan tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian maka, antara produktivitas dan upah mempunyai hubungan langsung, dimana tingkat produktivitas harus berada di atas tingkat upah untuk menjamin kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat upah adalah pendidikan dan ketrampilan, kondisi pasar kerja, biaya hidup, kemampuan perusahaan, kemampuan serikat pekerja/serikat buruh, produktivitas kerja dan kebijakan pemerintah.

Di dalam era otonomi daerah, kebijakan pengupahan, khususnya penetapan Upah Minimum juga diserahkan kepada daerah. Dalam kondisi ketidakseimbangan antara kesempatan kerja dan pencari kerja, maka pemerintah menetapkan kebijakan Upah Minimum untuk menjaga agar tingkat upah tidak merosot. Untuk tingkat upah di atas minimum, ditetapkan intern perusahaan melalui berbagai mekanisme.

¹⁴. Suwanto, 2003, P. 219

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta konvensi *International Labour Organisation* (ILO) Nomor : 87/1948 tentang Hak Berserikat dan Perlindungan hak Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) yang telah diratifikasi dengan Keppres Nomor : 83 tahun 1993, maka pekerja/buruh dan pengusaha berhak :

- a. Mendirikan dan bergabung dengan organisasi atas pilihan sendiri.
- b. Organisasi pekerja/buruh dan pengusaha berhak membuat anggaran dasar dan bebas memilih wakil-wakil mereka.
- c. Penguasa yang berwenang harus mencegah campur tangan terhadap organisasi tersebut dari pihak manapun yang dapat membatasi hak berserikat.
- d. Organisasi pekerja/buruh dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh penguasa tata usaha negara/penguasa administrasi.
- e. Organisasi pekerja/buruh dan pengusaha berhak untuk mendirikan dan bergabung dengan federasi atau konfederasi, dan federasi atau konfederasi berhak bergabung dengan organisasi internasional.
- f. Dalam melaksanakan hak-haknya para pekerja/buruh dan pengusaha serta organisasinya harus tunduk pada hukum internasional.
- g. Hak berserikat juga dijamin untuk tentara dan polisi yang diatur dengan peraturan perundang-undangan nasional.

Disamping itu, Hak Berserikat dan Berunding Bersama (*Right to Organise and Collective Bargaining*) juga diatur dalam Konvensi ILO Nomor 98/1949 yang diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 tahun 1956. isi pokok konvensi tersebut adalah :

- a. Pekerja/buruh harus mendapatkan perlindungan yang cukup terhadap tindakan diskriminasi anti serikat pekerja/serikat buruh, misalnya persyaratan bahwa pekerja/buruh tidak akan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh atau melepaskan dari keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh, atau pemutusan hubungan kerja karena keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Organisasi pekerja/buruh dan pengusaha harus dilindungi dari campur tangan pihak lainnya. Organisasi pekerja/buruh tidak boleh di bawah pengaruh penguasa.
- c. Harus dibuat mekanisme nasional untuk menjamin pelaksanaan hak berorganisasi tersebut.
- d. Perlu dibuat mekanisme nasional untuk mendorong pengembangan perundingan syarat kerja antara organisasi pekerja/buruh dengan pengusaha.
- e. Jaminan hak berorganisasi untuk tentara dan polisi harus ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan nasional.

f. Konvensi ini, tidak menyinggung kedudukan pegawai negeri, tetapi bukan berarti dapat merugikan mereka.

Beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang ada di Indonesia antara lain : Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI), Serikat Pekerja Nasional (SPN), Serikat Pekerja Telkom (Sekar Telkom), Serikat Pekerja Postel, Federasi Serikat Pekerja Perkebuan (FSPBUN), Serikat Pekerja Kayu dan Kehutanan Indonesia (Kahutindo), Serikat Pekerja Rokok, Tembakau dan Makanan (SP RTM) dan masih banyak lagi serikat pekerja/serikat buruh yang sah dan diakui oleh pemerintah, sementara itu para pengusaha bergabung dalam suatu organisasi yang disebut Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Dengan kedua konvensi ILO tersebut diatas, maka para pekerja/buruh mempunyai daya bargaining dengan pengusaha dikarenakan para pekerja/buruh mempunyai organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang mempunyai hak untuk berunding untuk menentukan kebijakan dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Hak berunding bagi pekerja/buruh tentunya akan menuntut peran aktif dari para pekerja/buruh yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan utamanya dalam mengatur pengupahan dan hak serta kewajiban para pekerja/buruh yang ditempuh dengan jalan melakukan perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha.

Sesuai dengan Peraturan Menteri TenagaKerja RI Nomor : Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum yang telah diubah dengan Keputusan Menteri TenagaKerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-226/MEN/2000 serta Peraturan Menteri TenagaKerja dan Transmigrasi Nomor Per-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, disyaratkan bahwa pemerintah (Gubernur) dalam menetapkan Upah Minimum dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/Bupati/Walikota. Anggota Dewan Pengupahan terdiri dari wakil Pemerintah, Wakil Pengusaha (APINDO) dan wakil Serikat Pekerja/buruh.

Dengan demikian arah penetapan Upah Minimum sebenarnya dapat berorientasi pada kepentingan seluruh pihak, baik pihak pekerja/buruh karena di dalam Dewan Pengupahan terdapat wakil mereka baik dari serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha dan pemerintah. Namun demikian perlu dilakukan pengkajian lebih mendalam mengapa setiap penetapan Upah Minimum sering terjadi penolakan-penolakan dari serikat pekerja/serikat buruh.

Michael Asmtrong dan Helen Murlis (Sistem Penggajian, P. 109) menyatakan bahwa Perkembangan secara umum dalam sistem penggajian sekarang ini cenderung agak bersifat paradoksal, bahwa walaupun sementara perusahaan mengambil ancangan mekanistik dan meningkatkan formalitas prosedur mereka, perusahaan lain menolak birokrasi dan mengembangkan sistem yang lebih fleksibel yang bersifat organis, dalam arti bahwa sistem itu mencerminkan ciri-ciri dan kebutuhan khusus dari organisasinya.

Ancangan mekanistik cenderung untuk mengandalkan kepada pedoman angka analitis dalam menilai pekerjaan serta struktur gaji formal yang terdiri atas golongan-golongan yang ditentukan dengan jelas. Tunjangan pekerja/buruh diberikan secara otomatis sesuai dengan golongan, sedangkan kenaikan gaji ditentukan dengan skala kenaikan gaji tertentu atau suatu sistem yang demikian ketatnya dikendalikan dari pusat, sehingga para manajer perorangan diberi sedikit sekali kemungkinan untuk menentukan jumlah atau pembagian ganjaran bajik.

Survei tingkat harga pasar dilaksanakan, tetapi pada umumnya pengaruh dari luar dianggap sebagai gangguan dan titik berat diletakkan pada pencapaian keadilan di dalam dan bukan kepada daya saing. Ancangan ini terutama cocok untuk organisasi yang sejumlah besar pekerja/buruhnya melaksanakan tugas serupa dan makin banyak dipergunakan oleh organisasi semacam itu karena logis dan teratur, dan karena memberikan lebih banyak ruang selama waktu pembatasan gaji untuk mengganjar pekerja/buruh untuk kebajikan atau tanggungjawab yang meningkat daripada sistem yang tidak begitu jelas didefinisikan. Sistem itu juga mendapatkan restu dari para arsitek berbagai kebijakan pendapatan karena memberikan dasar yang baik untuk pengendalian dan sebagai suatu metode untuk mengurangi penyimpangan gaji dan inflasi.

Di pihak lain, ancangan organis bertujuan menyediakan suatu sistem yang fleksibel yang sesuai dengan organisasi dan orang-orang didalamnya, dan dengan mudah menanggapi perubahan yang datang dari luar maupun dari

dalam. Sistem ini tidak menolak perlunya sistem pengendalian dan suatu struktur gaji pokok, tetapi di dalam batas-batas pedoman yang luas memberikan manajemen kebebasan untuk menyesuaikan ganjaran dan tunjangan jika keadaan berubah dan sesuai dengan prestasi dan kebutuhan individual. Sistem ini lebih memperhitungkan tingkat harga pasar. Ancangan ini disukai oleh jenis perusahaan yang agak kecil, berkembang dengan cepat dan inovatif, namun beberapa organisasi yang agak besar menuju kearah yang sama dengan meninggalkan program angka dan diganti dengan sistem yang tidak begitu mekanistik. Mereka memperkenalkan golongan gaji yang lebih fleksibel yang memberikan lebih banyak kelonggaran untuk mengganjar pekerja/buruh bermutu tinggi, yang diijinkan kebijakan penggajian pemerintah.

Tidak mudah untuk menyoroiti perkembangan yang berarti baru-baru ini dalam sistem penggajian. Tetapi, atas dasar survai dan pengalaman dengan perusahaan-perusahaan selama beberapa tahun terakhir, layaklah untuk mengatakan bahwa perkembangan khusus dalam sistem penggajian yang penting bagi perusahaan agak kecil antara lain adalah : Penilaian pekerjaan, struktur-struktur gaji, penimbangan prestasi bagi laba, dan balas jasa total.

Walaupun program penilaian jenis penghitungan angka tetap populer di perusahaan yang agak besar, kebanyakan untuk pekerjaan yang lebih senior sedang diragukan. Suasana yang sebagian besar palsu dari ketelitian ilmiah yang dipancarkannya mungkin mengesankan sementara orang. Tetapi staf manajerial, profesional dan teknik tidak begitu yakin bahwa memberikan nilai angka kepada pertimbangan yang sebagian besar subyektif membuat mereka lebih obyektif.

Maka ada kecenderungan untuk menyederhanakannya – menggunakan 3 atau 4 faktor dan bukan 6 sampai 8 faktor atau menggantikannya dengan pedoman klasifikasi pekerjaan yang non-analitis. Untuk mendapatkan pengertian dan penerimaan, ada kecenderungan makin besar untuk melibatkan karyawan dalam pengembangan dan penerapan sistem itu. Serikat pekerja/serikat buruh “halus” (white collar) mempercepat kecenderungan ini.

Ketika menetapkan golongan-golongan gaji perusahaan makin menyadari bahwa mereka harus memberikan lebih banyak ruang untuk ganjaran individual pada tingkat-tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi. Ini berarti memperlebar golongan gaji bagian atas atau memberikan sarana yang dikendalikan untuk membayar lebih banyak kepada staf yang luar biasa daripada batas atas golongan mereka. Pada saat yang sama, kesempatan untuk variasi-variasi prestasi dalam pekerjaan yang lebih rutin dianggap kurang, karena itu lebarnya golongan gaji mereka agak dikurangi. Dalam pekerjaan-pekerjaan ini sering dipergunakan skala tambahan gaji tertentu, karena persoalan pengukuran jenjang selisih dalam prestasi.

Tidak banyak perusahaan menggunakan sistem pengharkatan kebajikan dan lebih banyak yang menggunakan suatu ancangan penentuan sasaran. Kecenderungannya ialah menjauhkan diri dari pedoman manajemen berdasarkan sasaran yang rumit itu yang diperkenalkan selama 10 tahun terakhir dan menuju ancangan yang jauh lebih sederhana yang menekankan kepada perlunya para manajer dan bawahan mereka untuk bersama-sama meninjau prestasi terhadap standar yang telah disepakati, tetapi mengurangi pekerjaan

tulis menulis dan waktu sampai batas-batas yang masuk akal. Walaupun hanya 7 % dari perusahaan dalam survei menggunakan prosedur penaksiran diri, namun prosedur itu makin banyak dipergunakan. Juga makin banyak tekanan diberikan kepada penaksiran potensi dan jaminan bahwa kenaikan gaji dipengaruhi oleh nilai masa depan bagi perusahaan maupun prestasi sekarang.

Tekanan untuk perluasan demokrasi industri telah membangkitkan kembali perhatian terhadap program bagi laba. Gagasan bahwa program semacam itu mempunyai pengaruh langsung dan dapat diukur terhadap produktivitas belum sepenuhnya diterima. Tetapi orang merasa bahwa mereka akan meningkatkan identifikasi dengan perusahaan dan memberikan saran untuk menghubungkan ganjaran dengan peningkatan kesejahteraan perusahaan.

Lebih banyak perusahaan melihat kepada balas jasa seluruhnya dari para eksekutif senior dengan maksud untuk memberikan sekedar pilihan mengenai tunjangan-tunjangan dan mengurangi pengaruh pajak progresif – sejauh peraturan-peraturan perpajakan mengizinkan. Orang agak lebih-lebihkan maslahat penggunaan sistem “kafeteria” dan kesempatan untuk mengadakan pilihan sering terbatas. Tetapi kebutuhan penelitian yang lebih sistematis tentang semua segi jasa laba, jika mempertimbangkan ganjaran staf senior, pada umumnya sekarang diterima.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian di beberapa perusahaan di Jawa Tengah antara lain di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX (Persero), Agro Wisata Kampoeng Kopi Banaran di Bawen, Pabrik Genteng Ashoka di Kebumen dan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, maka akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut :

I. HASIL PENELITIAN

A. Prosedur penetapan Upah Minimum

Upah Minimum yang dipergunakan di Jawa Tengah adalah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan tidak ada penetapan Upah Minimum Propinsi. Penetapan dilakukan menggunakan mekanisme yang berlaku yaitu sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).¹⁵

Untuk menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Jawa Tengah dilakukan dengan mempertimbangkan :

- a. Survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

¹⁵. Permenaker No Per-17/Men/VIII/2005

- b. Pertumbuhan Ekonomi
- c. Pertumbuhan Produktivitas
- d. Usaha yang paling tidak mampu/Marginal
- e. Pasar kerja

a.1. Survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

- Survey dilakukan oleh Dewan Pengupahan atau Tripartit Kabupaten/ Kota
- Harus mengikut sertakan BPS setempat sebagai Ketua Survey KHL (dari seksi distribusi).
- Dewan Pengupahan atau Bupati/Walikota menetapkan nilai KHL hasil survey.
- Survey harga dilakukan :
 - ✓ Di Pasar Tradisional untuk barang eceran
 - ✓ Bukan Pasar Induk, Swalayan atau sejenis.
- Kriteria Pasar
 - ✓ Bangunan fisik relatif besar
 - ✓ Terletak di daerah kota (Ibu Kota kecamatan)
 - ✓ Komoditas beragam
 - ✓ Banyak pembeli

- ✓ Waktu pasar buka relatif panjang (bukan Pasar Pagi atau Pasar Krempyeng).
- ✓ Harga kebutuhan tertentu dilakukan di tempat lain, toko lain.
- Pasar yang di survey minimal 4 (empat) pasar
 - ✓ 2 (dua) pasar dana Propinsi
 - ✓ 2 (dua) Pasar dana Kabupaten/Kota atau lainnya.
- Waktu Survey
 - ✓ Minggu pertama setiap bulan.
 - ✓ Tidak terpengaruh oleh fluktuasi harga misal bulan puasa, Hari Raya Keagamaan.
 - ✓ Jam survey 09.00 – 12.00 WIB
- Responden survey
 - ✓ Pedagang tetap tidak berpindah-pindah
 - ✓ Menjual barang secara eceran
 - ✓ Mudah diwawancarai, terbuka, jujur
 - ✓ Responden tetap, tidak berganti-ganti tiap dilakukan survey.
 - ✓ Untuk mendapatkan nilai harga umum, tiap Pasar ada minimal 3 (tiga) untuk tiap jenis/ komoditas barang.
- Hasil nilai dari 3 (tiga) responden di rata-rata dengan rata-rata modus.
- Nilai dari nilai yang memiliki frekuensi tertinggi.

Contoh : Harga sepatu

- Responden 1 Rp. 25.000,00
- Responden 2 Rp. 27.500,00
- Responden 3 Rp. 27.500,00
- Maka nilai modus adalah Rp. 27.500,00

- Hasil nilai dari beberapa Pasar di rata-rata dengan rata-rata hitung (Mean)

- Pasar 1 Rp. 25.000,00
- Pasar 2 Rp. 27.500,00
- Pasar 3 Rp. 27.500,00
- Pasar 4 Rp. 28.000,00
- Nilai Mean = $(25.000 + 27.500 + 27.500 + 28.000)/4$
 $= 108.000 / 4 = 27.000.$

- Hanya ada satu nilai KHL

- Nilai KHL diprediksi sampai bulan Desember

- Diprediksi perkiraan inflasi sampai bulan Desember berdasarkan data dari BPS.

- Dewan Pengupahan Propinsi dapat melakukan klarifikasi ulang nilai KHL apabila dianggap perlu.

- Kabupaten/ Kota yang tidak menyerahkan nilai KHL, Dewan Pengupahan dapat menetapkan nilai KHL Kabupaten/ Kota tersebut.

a.2. Pertumbuhan Ekonomi

- Data pertumbuhan Ekonomi dari BPS
- Diprediksi untuk tahun mendatang
- Data 3-5 tahun sebelumnya untuk prediksi tahun depan
- BPS diminta melakukan prediksi
- Atau dimintakan pendapat pakar setempat.

a.3. Pertumbuhan Produktivitas

- Diprediksi pertumbuhan produktivitas tahun mendatang.
- Data 3 –5 tahun sebelumnya untuk prediksi tahun depan.
- BPS diminta melakukan prediksi
- Atau dimintakan pendapat pakar setempat.

a.4. Usaha yang paling tidak mampu/Marginal

- Ratio industri kecil dan industri rumah tangga dengan jumlah industri
- Prosentase perusahaan/ industri tidak mampu membayar Upah Minimum

a.5. Pasar kerja

- Ratio jumlah pencari kerja dengan jumlah angkatan kerja
- Prosentase pencari kerja yang tidak terserap.

Dari formulasi kuantitatif Upah Minimum Kabupaten/ Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2007 Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tahun 2007 yang terlalu tinggi dibanding tahun lalu meliputi Demak, Semarang, Salatiga, Grobogan, Boyolali, Sukoharjo, Sragen, Kota Magelang, Wonosobo, Kebumen, Banyumas, Cilacap Kota, Purbalinga , Batang, Pekalongan, Brebes.¹⁶

Terutama bagi perusahaan-perusahaan yang kenaikan KHL-nya terlalu tinggi dibanding tahun sebelumnya sangat berat memberlakukan ketentuan Upah Minimum Kab/Kota. Hal ini diketahui bahwa dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan kebanyakan asumsi kenaikan upah hanya dianggarkan sebesar 10 s.d 15 % dari kenaikan upah tahun sebelumnya. Apabila kenaikan UMK ternyata sebesar 23 % maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penetapan Upah Minimum yang selalu naik setiap tahun sangat mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan. Dari beberapa perusahaan yang diteliti menyatakan keberatan apabila Upah Minimum selalu naik setiap tahun. Hal ini dikarenakan biaya pokok produksi terutama pada biaya

¹⁶ Workshop KHL Disnakertrans 2007

tenaga kerja (labour cost) akan semakin meningkat. Sementara itu peningkatan biaya tenaga kerja tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas dari para pekerja / buruh.

Pengaruh kenaikan Upah Minimum antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya tidak sama, sangat bergantung dari jenis usahanya dan besar atau kecilnya perusahaan. Untuk itu dalam pembahasan dibedakan antara jenis dan besar atau kecilnya perusahaan tersebut untuk mengetahui sejauh mana dampak kenaikan Upah Minimum terhadap perusahaan.

B. Penetapan Upah Minimum dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh?

Setiap Perusahaan sudah mempunyai prediksi kemungkinan kenaikan Upah Minimum yang selanjutnya prediksi tersebut dimasukkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Dengan penyusunan prediksi kenaikan Upah Minimum tersebut maka diharapkan perusahaan dapat melakukan proses produksinya untuk mencapai target dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.¹⁷

Namun prediksi kenaikan Upah Minimum yang dibuat oleh Pengusaha terlalu kecil dan tidak sepadan dengan realita kenaikan Upah Minimum hal ini dikarenakan para Pengusaha tidak menginginkan biaya

¹⁷. Laporan Tahunan PTPN IX tahun 2007

tenaga kerja mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan yang berdampak pada pencapaian Laba/ (Rugi) Perusahaan.

Pengusaha memberikan Upah Minimum hanya sebatas memenuhi ketentuan belaka. Sebagaimana dikemukakan di muka bahwa Upah Minimum merupakan “Jaring Pengaman” yaitu ditentukan hanya untuk pekerja/buruh yang bekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Ketentuan tersebut menuntut diberikannya upah yang lebih besar dari pada Upah Minimum bagi para pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun.

Namun pengusaha yang merasa tidak mampu memberikan upah kepada pekerja/buruhnya sesuai ketentuan ketetapan Upah Minimum tidak semuanya mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Pengusaha mengabaikan ketentuan permohonan penangguhan Upah Minimum dikarenakan berbagai alasan diantaranya :

1. Pengusaha merasa malu dikatakan Perusahaannya dalam kondisi kesulitan likuiditas sehingga menurunkan tingkat kepercayaan konsumen.
2. Ada Pengusaha yang sebenarnya mampu memberlakukan Upah Minimum tetapi melakukan kecurangan dengan membuat laporan fiktif sehingga apabila mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum takut kalau ketahuan.
3. Pengusaha khawatir apabila permohonannya justru ditolak oleh Pemerintah dan harus memberlakukan ketentuan Upah Minimum.

4. Tidak ada sanksi yang tegas apabila Pengusaha tidak memberlakukan Upah Minimum tanpa melalui pengajuan permohonan penangguhan Upah Minimum.

Kebanyakan para pengusaha memanfaatkan kelemahan posisi pekerja/buruh dalam hal tersedianya lapangan pekerjaan. Banyaknya pengangguran dan terbatasnya lapangan pekerjaan dimanfaatkan oleh para pengusaha dengan memberikan upah atau gaji dibawah Upah Minimum. Hal ini sama sekali tidak akan mendapatkan perlawanan dari pekerja/buruh karena pekerja/buruh berfikir lebih baik tetap bekerja dan mendapatkan penghasilan daripada tidak sama sekali.

Pengusaha hanya melihat upah sebagai biaya produksi, dan jarang sekali yang melihat bahwa upah adalah sebagai investasi yang akan dikembalikan oleh pekerja/buruh dalam bentuk produktivitas. Hal inilah yang menyebabkan para pengusaha dalam pemberlakuan upah bagi pekerja/buruhnya merasa sangat berat.

Padahal apabila upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dianggap sebagai investasi yang akan dikembalikan kemudian, tentunya pengusaha tidak perlu khawatir membayar upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum yang berlaku. Karena biaya yang telah dikeluarkan akan dikembalikan oleh para pekerja/buruh dalam produktivitas kerja mereka.

Dalam penetapan Upah Minimum sebenarnya sudah mempertimbangkan kepentingan pekerja/buruh dan kepentingan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya keterwakilan dari masing-masing pihak dalam Dewan Pengupahan. Dengan adanya wakil pekerja/buruh dan wakil pengusaha, maka ketika melakukan survey harga pasar untuk menentukan besarnya Upah Minimum, masing-masing pihak diberikan kesempatan yang sama untuk memperjuangkan pihak masing-masing.

Sementara itu Pemerintah berfungsi sebagai fasilitator yang menjembatani kepentingan antara kedua belah pihak yang diharapkan mampu berdiri di tengah dan tidak berpihak pada salah satu pihak. Sebagai pihak yang independent, Pemerintah dituntut untuk dapat mengarahkan dan memberikan masukan demi perlindungan kepada masing-masing pihak.

Hal yang cukup penting bagi pemerintah kaitannya dengan penetapan Upah Minimum adalah mengupayakan bagaimana agar Upah Minimum yang akan ditetapkan tidak merosot dibandingkan dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan dan diterima oleh para pekerja/buruh pada tahun sebelumnya. Tentunya hal ini dalam rangka memberikan perlindungan pengupahan bagi para pekerja/buruh.

Ketetapan Upah Minimum dilihat dari sisi masing-masing pihak, baik dari sisi pekerja/buruh dan sisi pengusaha memang sangat berbeda.

Kalau dari sisi pekerja/buruh upah hanya dilihat dengan perbandingan antara besarnya upah dengan kebutuhan hidupnya. Tetapi kalau pengusaha melihat besarnya upah dibandingkan dengan berapa jumlah pekerja/buruh diperusahaannya.

Sebagai contoh sesuai hasil penelitian di beberapa perusahaan di daerah Kabupaten Semarang, karena ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah sebesar Rp. 595.000,- maka semua perusahaan di Kabupaten Semarang harus memberikan Upah Minimum kepada pekerja/buruhnya pada tahun 2007 sebesar Rp. 595.000,- per bulan. Bagi perusahaan yang mempunyai jumlah pekerja/buruh cukup banyak seperti PT. Apac Inti Corpora, PT. Damatex, dan PT. Sari Garment maka Upah Minimum sebesar Rp. 595.000,- dianggap terlalu memberatkan. Sementara bagi para pekerja/buruhnya yang kebanyakan berada di perkotaan upah sebesar Rp. 595.000,- masih jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Di lain pihak, terdapat perusahaan yang mempunyai pekerja/buruh tidak terlalu banyak tetapi mempunyai kinerja perusahaan yang sangat baik, memandang upah sebesar Rp. 595.000,- terlalu kecil bagi pekerja/buruhnya. Namun demikian pengusaha dengan kondisi tersebut karena hanya sekedar melaksanakan ketentuan maka cukup memberikan upah sebesar ketentuan Upah Minimum bagi pekerja/buruhnya. Sementara sama halnya bagi pekerja/buruh sebenarnya

menginginkan upah yang lebih besar dari Upah Minimum karena melihat faktor kemampuan perusahaan.

Meskipun Upah Minimum Kabupaten/Kota merupakan upah terendah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun, tetapi bagi pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas yang tinggi menjadi penghambat dalam peningkatan kesejahteraannya. Di manapun dan siapapun para pengusaha selalu menginginkan biaya operasional perusahaan sekecil mungkin. Oleh karena itu meskipun perusahaan tersebut sebenarnya mampu memberikan upah jauh lebih besar diatas Upah Minimum, namun pengusaha tetap saja memberikan upah dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku.

Dari sisi perusahaan sebenarnya terdapat ketentuan yang menguntungkan yaitu adanya kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan besarnya Upah Minimum yang telah ditetapkan, diberikan peluang untuk mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Apabila pengajuan penangguhan tersebut disetujui oleh Pemerintah maka permasalahan selesai dan pengusaha diperkenankan membayar upah bagi pekerja/buruhnya dibawah ketentuan dalam Upah Minimum atau sebesar upah hasil penangguhan yang disetujui oleh Gubernur.

Namun apabila permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum disetujui dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan upah yang telah ditetapkan, maka pihak pekerja/buruh yang menjadi korbannya, meskipun pekerja/buruh melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah menyetujui permohonan penangguhan ini.

Dari uraian tersebut di atas terdapat juga Perusahaan yang telah memenuhi ketentuan dalam pemberlakuan Upah Minimum yaitu dengan memberikan Upah Minimum kepada pekerja/ buruhnya yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun dan memberikan upah kepada pekerja/buruhnya yang telah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun sesuai tingkatannya dengan menggunakan sistem pengupahan/penggajian dalam bentuk golongan.

Sistem pengupahan/penggajian ini sangat baik diterapkan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh karena upah antara pekerja/buruh dengan masa kerja yang berlainan akan berbeda. Perbedaan upah antara pekerja/buruh yang berlainan masa kerjanya tersebut dapat memacu prestasi dan kinerja pekerja/buruh.

Dengan adanya survey Kebutuhan Hidup Layak akan diketahui berapa besarnya Upah Minimum yang seharusnya ditetapkan demi pemenuhan kebutuhan hidup para pekerja/ buruh. Namun pada kenyataannya penetapan Upah Minimum “baru” diarahkan menuju pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak. Hal ini menimbulkan pandangan bagi

para pekerja/ buruh bahwa Upah Minimum yang telah ditetapkan sebenarnya belum memenuhi kebutuhan bagi para pekerja/ buruh.

Jaminan kapan Upah Minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak sama sekali tidak ada. Hal ini dikarenakan dalam hal penetapan Upah Minimum Pemerintah juga memperhatikan tingkat perkembangan perekonomian dan kondisi perusahaan. Sedangkan tingkat perkembangan perekonomian dan kondisi perusahaan sangat fluktuatif dan sulit untuk diprediksi.

Oleh karena itu penetapan Upah Minimum yang diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak menjadi sulit untuk diberlakukan mengingat berbagai faktor yang mempengaruhi antara lain faktor kemampuan perusahaan yang berbeda-beda dan laju perkembangan perekonomian yang fluktuatif.

Ketentuan bagi Perusahaan yang tidak mampu untuk memberlakukan Upah Minimum dengan mengajukan permohonan penangguhan Upah Minimum juga menjadi kendala terhadap ketetapan Upah Minimum itu sendiri. Hal ini seperti kontradiksi karena penetapan Upah Minimum dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/ buruh dan sudah dilaksanakan melalui mekanisme yang sudah mewakili kepentingan semua pihak.

Upah Minimum yang sudah ditetapkan dimentahkan dengan adanya ketentuan penangguhan. Padahal Upah Minimum adalah upah terendah bagi pekerja/ buruh tetapi kenapa harus ada ketentuan dapat ditangguhkan meskipun permohonan penangguhan tersebut dapat saja ditolak oleh Pemerintah. Ketentuan kemungkinan mengajukan penangguhan tersebut menunjukkan bahwa dalam penetapan Upah Minimum masih belum dapat dilaksanakan dengan baik sehingga diamankan dengan ketentuan tersebut.

Apabila dalam penetapan Upah Minimum sudah dapat dilaksanakan dengan baik sesuai ketentuan dan norma keadilan, sebenarnya ketentuan adanya penangguhan Upah Minimum tidak perlu diatur lagi karena sebenarnya hal ini adalah sesuatu yang kontradiktif. Dalam rangka melindungi pekerja/ buruh kaitannya dengan pengupahan, ketentuan penangguhan Upah Minimum kiranya perlu ditinjau kembali.

Sementara itu, ketentuan dalam ketetapan Upah Minimum tidak diberlakukan sebaliknya dari adanya kemungkinan penangguhan Upah Minimum yaitu ketentuan memaksa bagi Perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas sangat baik namun mempunyai pekerja/ buruh yang sedikit. Tidak sedikit perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas tinggi namun dengan tenagakerja yang sedikit hanya memberikan Upah Minimum bagi pekerja/ buruhnya dengan asumsi telah memenuhi ketentuan yang berlaku.

Survey Kebutuhan Hidup Layak dilakukan dengan transparan dan jujur serta adil sehingga besarnya Upah Minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah mengacu pada besarnya nilai Kebutuhan hidup layak tersebut. Apabila penetapan Upah Minimum diarahkan menuju pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak, perlu ditetapkan kapan Kebutuhan Hidup Layak tersebut “harus” sudah diberlakukan. Hal ini agar menimbulkan pandangan bagi para pekerja/ buruh bahwa Upah Minimum yang telah ditetapkan sudah sesuai dengan kebutuhan para pekerja/ buruh.

C. Perkembangan perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum

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

1. Adanya perbedaan tingkat kemampuan dan likuiditas antar Perusahaan, meskipun disebut dengan Upah Minimum namun ternyata masih ada perusahaan yang sama sekali tidak mampu melaksanakan ketentuan besarnya Upah Minimum dan apabila dipaksakan akan mengakibatkan penutupan Perusahaan (*lock out*).
2. Akibat adanya penetapan Upah Minimum yang mengharuskan untuk dilaksanakan dan dipatuhi oleh para Pengusaha, akan memaksa

terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan Perusahaan memandang perlu adanya efisiensi tenaga kerja.

3. Pengawasan terhadap pemberlakuan Upah Minimum tidak dapat dilaksanakan secara optimal, karena adanya faktor pertimbangan demi kelangsungan hidup Perusahaan yang diterapkan oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi.
4. Penetapan Upah Minimum yang terlalu rendah akan menimbulkan gejolak dari kalangan pekerja/buruh dan tidak melindungi kesejahteraan pekerja/buruh namun menguntungkan perusahaan dan meningkatkan daya tarik bagi investor.
5. Penetapan Upah Minimum yang terlalu tinggi akan memberatkan para Pengusaha dan menurunkan daya tarik investor meskipun hal ini sangat menguntungkan pekerja/ buruh.
6. Peninjauan besarnya Upah Minimum setiap tahun sekali mempunyai dampak psikologis bagi Pengusaha, karena berpandangan bahwa suatu saat Perusahaanya tidak akan lagi mampu beroperasi karena tingginya biaya tenaga kerja.

Dengan adanya kenaikan harga-harga kebutuhan hidup otomatis meningkatkan pula biaya untuk pemenuhan kebutuhan hidup bagi para pekerja/ buruh. Hal ini membuat para pekerja/ buruh menuntut adanya

pemberian upah yang mencukupi untuk keperluan tersebut. Upah yang diminta oleh para pekerja minimal adalah sesuai Kebutuhan Hidup Layak yang telah disurvei oleh Dewan Pengupahan.

Beragamnya Perusahaan dengan komoditas yang berbeda-beda juga menjadi kendala dalam pelaksanaan ketentuan Upah Minimum. Perusahaan dengan komoditas seperti rokok, tekstil, garment, makanan dan minuman yang dapat mematok harga sendiri tanpa dipengaruhi oleh adanya harga pasar bisa saja meningkatkan harga jual produksinya untuk menutup kenaikan Upah Minimum.

Namun bagi Perusahaan tertentu yang harga jual produksinya tidak dapat ditentukan sendiri tetapi ditentukan oleh pasar akan sangat berat dalam menghadapi kenaikan Upah Minimum setiap tahunnya. Perusahaan semacam ini misalnya Pabrik Gula, Perkebunan, Transportasi, dan lain sebagainya, dimana harga ditentukan oleh pasar atau ditentukan oleh Pemerintah.

Sebagai contoh adalah Pabrik gula. Harga gula dipatok oleh Pemerintah dalam hal ini Menteri Perdagangan dan Perindustrian yang menentukan bahwa harga jual gula dari Pabrik Gula tidak boleh melebihi nilai tertentu untuk mengamankan harga eceran gula di pasar. Dengan ketentuan tersebut maka biaya operasional atau biaya pokok produksi yang dikeluarkan oleh Pabrik Gula tidak akan tertutup dengan harga jual produksi.

Di sisi lain, bagi Perusahaan yang padat karya akan sangat terpengaruh dengan penetapan Upah Minimum karena banyaknya tenaga kerja yang dipekerjakan, karena semakin banyak tenaga kerja yang digunakan maka biaya tenaga kerja akan sangat tinggi. Lain halnya dengan Perusahaan yang padat teknologi tentunya tidak akan terlalu terpengaruh dengan adanya Upah Minimum tersebut karena Perusahaan padat teknologi tidak terlalu banyak menggunakan tenaga kerja.

Dalam menetapkan Upah Minimum, Pemerintah perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Perbedaan tingkat kemampuan dan likuiditas antar Perusahaan, sehingga Upah Minimum yang ditetapkan mampu dilaksanakan oleh semua Perusahaan tanpa adanya dampak kemungkinan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau penutupan Perusahaan (*lock out*).
2. Pengawasan terhadap pemberlakuan Upah Minimum dilaksanakan secara optimal tanpa pilih kasih demi tegaknya peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Penetapan Upah Minimum tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi sehingga mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/ buruh sekaligus juga mampu memberikan perlindungan bagi Perusahaan.

4. Peninjauan besarnya Upah Minimum tidak dilaksanakan setiap tahun sekali tetapi disesuaikan dengan tingkat pertumbuhan perekonomian dan laju inflasi.

Pertimbangan selanjutnya adalah dengan adanya keragaman Perusahaan dengan komoditas yang berbeda-beda. Perusahaan dengan komoditas tertentu seperti rokok, tekstil, garment, makanan dan minuman yang dapat mematok harga sendiri tanpa dipengaruhi oleh adanya harga pasar tidak bisa di-samakan dengan Perusahaan tertentu yang harga jual produksinya tidak dapat ditentukan sendiri tetapi ditentukan oleh pasar.

Perusahaan yang padat karya dengan Perusahaan padat teknologi juga tidak bisa disamakan dan harus dipertimbangkan oleh Pemerintah dalam menetapkan Upah Minimum karena antara kedua Perusahaan tersebut mempunyai dampak yang berbeda akibat adanya ketetapan Upah Minimum.

Apabila dalam penetapan Upah Minimum sudah sesuai dengan ketentuan dan norma yang berlaku, maka ketentuan bagi Perusahaan yang tidak mampu untuk memberlakukan Upah Minimum dengan mengajukan permohonan penangguhan Upah Minimum tidak perlu ada. Karena hal ini justru kontradiktif karena penetapan Upah Minimum dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/ buruh.

Justru sebaliknya bahwa dalam penetapan Upah Minimum perlu diatur ketentuan bagi Perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas sangat

baik namun mempunyai pekerja/ buruh yang sedikit untuk memberi upah kepada pekerja/ buruhnya dengan upah yang lebih tinggi daripada Upah Minimum yang telah ditetapkan.

Kelemahan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana uraian diatas yaitu menjadi penghambat bagi perusahaan-perusahaan yang mempunyai pekerja/buruh dengan jumlah yang besar dan menjadi penghambat bagi para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh yang sedikit tetapi kinerja perusahaannya sangat baik.

Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam ketentuannya hanya mengatur bagaimana perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum saja tetapi tidak mengatur bagaimana perusahaan yang mempunyai tingkat kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan Upah Minimum tersebut.

Oleh karena itu untuk memberlakukan Upah Minimum kepada para Pekerja/ buruhnya maka para Pengusaha harus menyikapi kenaikan Upah Minimum tersebut dengan berbagai upaya yang dapat menekan biaya sehingga kinerja Perusahaan dapat tetap dicapai antara lain dengan melakukan berbagai efisiensi dan strategi perusahaan.

Dalam menyikapi kenaikan Upah Minimum, para pengusaha melakukan beberapa langkah antara lain melakukan efisiensi di segala

bidang. Upaya lain dilakukan dengan upaya meningkatkan produktivitas dari para pekerja/buruh. Upaya ini dilakukan dengan pengawasan, pembinaan dan pemberian *reward and punishmen*.

Pemberian reward ternyata mampu meningkatkan kinerja para pekerja/buruh dan mampu memberikan motivasi kepada para pekerja/buruh, sehingga produktivitas dapat meningkat. Dengan peningkatan produktivitas tersebut maka akan mengimbangi besarnya biaya tenaga kerja yang telah dikeluarkan oleh pengusaha.¹⁸

PEMBAHASAN

Prosedur penetapan Upah Minimum

Kaitannya dengan pengupahan, para pekerja/buruh dapat mengetahui berapa besarnya Upah Minimum yang diberlakukan oleh Pemerintah untuk masing-masing wilayah Kabupaten/Kota karena penetapan Upah Minimum tersebut disamping dipublikasikan melalui media juga dikirimkan kepada para pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Tentunya pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan mensosialisasikan penetapan Upah Minimum tersebut kepada para anggotanya.

Masalah upah telah jelas diatur di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 sampai dengan pasal 98

¹⁸ Michael Armstrong & Helen Muris 1983 p 92-95

Pemerintah selaku fasilitator menetapkan Upah Minimum berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota. Upah Minimum diharapkan mampu menjadi “jaring pengaman” terhadap pemberian upah kepada pekerja/buruh.

Dikatakan sebagai “jaring pengaman” karena Upah Minimum adalah upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bergolongan paling rendah dan yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Dengan demikian bagi pekerja/buruh yang mempunyai golongan dan masa kerja lebih dari satu tahun harus menerima upah diatas Upah Minimum.

Pengertian Upah Minimum tersebut sering salah ditafsirkan oleh pengusaha dengan penafsiran bahwa apabila pekerja/buruh sudah dibayar sesuai dengan Upah Minimum maka pengusaha merasa sudah memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan. Penafsiran tersebut keliru dan tidak sesuai dengan harapan ditetapkannya Upah Minimum.

Pemerintah menetapkan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 ayat (4) mengandung makna bahwa dalam penetapan Upah Minimum pemerintah tidak boleh mengabaikan masalah kemampuan dan tingkat produktivitas serta tingkat pertumbuhan ekonomi.

Antara penetapan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota mempunyai kekurangan maupun kelebihan yaitu bahwa apabila Upah Minimum Propinsi yang akan ditetapkan, maka terhadap pekerja/buruh yang domisilinya berdekatan atau diperbatasan antar Kabupaten/Kota tidak akan terjadi kesenjangan. Dimanapun pekerja/buruh dalam satu perusahaan akan diberlakukan Upah Minimum yang sama.

Namun disisi lain kelemahan apabila menggunakan Upah Minimum Propinsi perlakuan antara perusahaan besar dengan perusahaan kecil baik yang berada di kota besar maupun yang berada di daerah tidak ada perbedaannya. Disamping itu pekerja/buruh di kota yang tingkat pemenuhan kebutuhannya sangat tinggi tidak ada bedanya dengan pekerja/buruh di pelosok yang tingkat pemenuhan kebutuhannya lebih kecil.

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

(UMSR TK I) untuk tingkat provinsi dan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR TK II) untuk tingkat Kabupaten/Kota.¹⁹

Dalam satu provinsi ditetapkan Upah Minimum Regional Tingkat I, selain itu juga ditetapkan Upah Minimum Regional Tingkat II atau Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I dan atau Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II. Apabila diseluruh daerah Kabupaten/Kota dalam satu provinsi sudah ada penetapan Upah Minimum Regional Tingkat II, maka tidak ada ketetapan mengenai Upah Minimum Regional Tingkat I. Peninjauan besarnya upah minimum tersebut dilaksanakan untuk setiap dua tahun sekali.

Penetapan Upah Minimum Sektoral Tingkat I harus lebih besar sekurang-kurangnya 5 % (lima persen) dari besarnya Upah Minimum Regional Tingkat I demikian pula halnya dengan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II harus lebih besar sekurang-kurangnya 5 % (lima persen) dari Upah Minimum Regional Tingkat II.²⁰

Upah Minimum Regional Tingkat I dan Upah Minimum Regional Tingkat II ditetapkan dengan mempertimbangkan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), kemampuan, perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar kerja dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

¹⁹. Suwanto, P 208

²⁰ Ibid

Tata cara dalam penetapan Upah Minimum Regional baik Tingkat I maupun Tingkat II dengan tahap awal dilakukan perumusan oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Dalam merumuskan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah dapat berkonsultasi dengan Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja dan Instansi terkait di daerah. Usulan tersebut disampaikan kepada Menteri melalui Kantor Wilayah Departemen tenaga kerja setelah mendapat rekomendasi persetujuan dari Gubernur Kepala Daerah Tingkat I.

Berdasarkan usulan tersebut diatas, Menteri menetapkan Upah Minimum setelah mendengar saran dan pertimbangan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional ini dalam memberikan pertimbangan dan saran berkonsultasi dengan organisasi pengusaha, Serikat Pekerja dan instansi terkait di tingkat nasional.

Dalam penetapan Upah Minimum Sektoral Regional baik Tingkat I maupun Tingkat II, Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah mengadakan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai homogenitas perusahaan, jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, kemampuan perusahaan, asosiasi perusahaan, Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Selanjutnya Komisi Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah menentukan sektor dan sub sektor unggulan yang selanjutnya disampaikan kepada masing-masing asosiasi perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Usulan penetapan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I maupun Tingkat II dirundingkan dan ditetapkan oleh asosiasi perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam hal sektor atau sub sektor belum mempunyai asosiasi perusahaan, perundingan dan kesepakatan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I maupun Tingkat II dilakukan oleh perusahaan di sektor atau sub sektor yang bersangkutan bersama APINDO dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh terkait. Apabila sektor atau sub sektor belum mempunyai asosiasi perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, perundingan dan kesepakatan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I maupun Tingkat II dilakukan oleh APINDO dengan Gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terkait dengan sektor atau sub sektor.

Hasil kesepakatan tersebut dimintakan rekomendasi kepada Gubernur melalui Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Selanjutnya kesepakatan yang telah direkomendasi oleh Gubernur disampaikan kepada Menteri melalui Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I maupun Tingkat II.

Dalam pelaksanaanya, perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Regional Tingkat I maupun Tingkat II, Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I maupun Tingkat II, dan dalam daerah yang sudah ada penetapan Upah Minimum Regional Tingkat II perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Regional Tingkat II. Bagi perusahaan yang mencakup beberapa sektor atau sub sektor untuk sektor tersebut diberlakukan Upah Minimum Sektor Regional yang tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum yang berlaku dilarang mengurangi atau menurunkan upah. Untuk Peninjauan besarnya upah bagi pekerja/buruh 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.

Dengan kenaikan Upah Minimum tersebut para pekerja/buruh harus memelihara prestasi kerja sehingga tidak lebih rendah dari prestasi kerja sebelum kenaikan Upah Minimum. Ukuran prestasi kerja untuk masing-masing perusahaan perlu dirumuskan bersama-sama antara perusahaan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau lembaga kerjasama bipartit di perusahaan bersangkutan.

Ketentuan sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan Upah Minimum Regional Tingkat I, Tingkat II, Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I maupun Tingkat II adalah pidana kurungan selamalamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,-. Selain putusan tersebut Hakim dapat menjatuhkan putusan untuk membayar upah pekerja.

Pada tahun 2000 Upah Minimum disesuaikan dengan berbagai perubahan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.²¹ Perubahan-perubahan tersebut diantaranya yaitu istilah Upah Minimum Regional Tingkat I (UMR TK I) diubah menjadi Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR TK II) diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I (UMSR TK I) diubah menjadi Upah Minimum Sektor Propinsi dan Upah Minimum Regional Tingkat II (UMSR TK II) diubah menjadi Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota.

Upah Minimum Propinsi adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu propinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di daerah kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektor Propinsi adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu propinsi, dan Upah Minimum Sektor kabupaten/Kota adalah Upah

²¹ Kepmenakertrans No : KEP-226/MEN/2000

Minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/Kota.

Mekanisme penetapan Upah Minimum yaitu Gubernur menetapkan Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian pengupahan dan jaminan Sosial Ketenagakerjaan Daerah. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari Upah Minimum propinsi. Peninjauan besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali.

Pada tahun 2005 terdapat peraturan baru mengenai komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai pengganti Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 tanggal 26 Agustus 2005 yang menggantikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 81/MEN/1995 tanggal 29 Mei 1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum (*dinyatakan tidak berlaku lagi*). Penerapan perubahan peraturan ini dipergunakan dalam rangka menetapkan Upah Minimum mulai tahun 2006.

Penetapan Upah Minimum sejak tahun 2006 diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang mempergunakan komponen sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005. Dengan berlakunya peraturan tersebut maka besarnya Upah Minimum ditinjau dalam waktu setiap tahun. Oleh karena itu setiap tahun diadakan penetapan Upah Minimum yang diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Perkembangan penetapan Upah Minimum bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Namun pada saat ini penetapan Upah Minimum masih dibawah pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) karena penetapannya dipengaruhi juga oleh faktor kemampuan dan kesinambungan perusahaan.

Setelah Upah Minimum ditetapkan oleh Pemerintah maka dalam pemberlakuan upah di perusahaan-perusahaan masih diadakan perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menentukan besarnya upah bagi pekerja/buruh sesuai tingkatan masa kerja dan jabatannya. Perundingan penetapan upah diawali dengan penetapan upah terendah yaitu upah bagi pekerja/buruh di perusahaan yang mempunyai golongan terendah atau masa kerja kurang dari satu tahun yaitu sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Setelah upah terendah ditetapkan maka selanjutnya perundingan menentukan berapa upah diatas upah terendah atau istilahnya upah sundulan akibat ditetapkannya Upah Minimum. Dalam kaitannya dengan hal ini, maka di perusahaan baik perusahaan kecil sampai perusahaan besar perlu membuat suatu struktur penggajian.

Struktur penggajian di perusahaan terdiri dari spektrum atau jajaran gaji untuk pekerjaan satu-satu atau kelompok pekerjaan. Suatu bentuk struktur berguna bahkan untuk perusahaan yang sekecil-kecilnya, karena memberikan suatu kerangka untuk menempatkan pekerjaan dalam berbagai golongan, untuk menentukan gaji/upah perekrutan, kenaikan gaji/upah, dan barangkali yang paling penting menangani masalah penggajian secara taat asas dan adil.

B. Penetapan Upah Minimum dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.

Pada dasarnya Pekerja/buruh melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/ buruh untuk melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan barang ataupun jasa dengan harapan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaannya tersebut. Kaitannya dengan pengupahan tampak sekali perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba, perbudakan dan perdagangan budak harus dilarang dalam berbagai bentuknya. Perbudakan pada dasarnya tidak lepas dari kerja paksa.²²

Sampai saat ini para Pengusaha masih menganggap upah sebagai biaya (*cost*) yang akan membebani harga pokok produksi dan akan mempengaruhi laba/(rugi) perusahaan sehingga para pengusaha menginginkan pembayaran upah yang sekecil mungkin sehingga dampak dari pembayaran upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas maupun

²² Konvensi ILO No 29/1930 dan No. 105/1957

pencapaian laba. Apabila dilihat dari sisi bisnis dan dari sisi biaya saja tampaknya hal ini masuk akal dan logis, karena setiap pengusaha menginginkan perusahaannya berkembang dan dapat meraih profit setinggi-tingginya.

Disisi pekerja/buruh masalah upah menjadi sangat penting karena para pekerja/buruh menginginkan pendapatan yang besar sehingga mampu mencukupi kebutuhan bagi dirinya maupun bagi keluarganya. Tuntutan terhadap upah yang besar dari para pekerja/buruh juga dinilai sangat wajar karena kebutuhan hidup yang dari waktu ke waktu cenderung mengalami kenaikan sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidup juga dibutuhkan biaya yang cukup tinggi.

Terdapat hal prinsip yang bertolak belakang dan perbedaan cara pandang kaitannya dengan pengupahan yang terjadi antara para pengusaha dengan para pekerja/buruh yang hal ini tidak jarang akan menimbulkan gejala dan permasalahan Hubungan Industrial. Kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) mempunyai pendapat yang menurut persepsi masing-masing benar.

Perbedaan tersebut apabila tidak dapat dikondisikan pada satu titik dalam persamaan persepsi akan mengganggu stabilitas dalam pelaksanaan Hubungan Industrial. Permasalahan yang berkebutuhan diseperti pengupahan akan menghabiskan energi dan akan merugikan semua pihak baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh.

Ketika terjadi gejolak akibat permasalahan pengupahan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik antara pengusaha dengan pekerja/buruh, tentunya pengusaha akan kehilangan tingkat produktivitas perusahaan karena terganggu dengan adanya gejolak tersebut. Sementara pekerja/buruh tidak akan tenang bekerja atau bahkan terancam terkena dampak gejolak permasalahan tersebut seperti misalnya terjadinya efisiensi perusahaan akibat biaya tenaga kerja yang terlalu tinggi dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, pembagian waktu kerja dengan sistem shift dan lain sebagainya.

Menyikapi hal tersebut tentunya kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh perlu duduk bersama untuk menyatukan persepsi dan saling memahami hal-hal yang berhubungan dengan pengupahan. Pengusaha tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan dapat melangsungkan usahanya apabila tidak mempunyai pekerja/buruh. Disisi lain pekerja/buruh juga tidak akan ada artinya sama sekali apabila tidak ada perusahaan.

Ibarat dua sisi mata uang, masing-masing sisi memang mempunyai fungsi dan peran yang berbeda, namun kedua sisi tersebut mempunyai kepentingan dan fungsi yang sama yaitu mempertahankan eksistensi perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang sementara para pekerja/buruh dapat terpenuhi kebutuhannya dalam hal upah.

Mengingat fungsi dan kepentingan yang sama tersebut tidak ada alasan bagi masing-masing pihak untuk mempertahankan pendapat dan cara pandangnya secara egois, karena sebenarnya masing-masing pihak mempunyai ketergantungan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya. Untuk itu perlu hubungan yang ideal dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan industrial sehingga dapat tercapai keinginan bersama yaitu perusahaan berkembang dan lestari, sementara pekerja/buruh sejahtera.

Untuk mewujudkan perusahaan agar berkembang dan lestari diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai dedikasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menghasilkan produk baik berupa barang ataupun jasa sesuai target yang telah ditetapkan oleh pengusaha. Apabila target produksi dan kualitas produknya sesuai dengan target atau dapat melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan tentunya hal ini merupakan dukungan yang positif bagi pengusaha dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan.

Pekerja/buruh akan dapat mampu bekerja dengan baik dan penuh dedikasi apabila para pekerja/buruh tersebut juga terjamin kesejahteraannya yang hal ini perlu didukung dengan pengupahan yang memadai. Apabila terdapat jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh maka para pekerja/buruh akan memberikan yang terbaik demi kepentingan perusahaan. Tidak ada penyelewengan yang akan dilakukan pekerja/buruh misalnya memberikan tenaganya pada jam kerja untuk kepentingan pihak

ketiga demi penambahan penghasilan bagi dirinya yang hal ini tentunya merugikan perusahaan.

Para pengusaha tentunya berani merubah paradigma lama bahwa biaya tenaga kerja (*labour cost*) menjadi penghalang dalam peningkatan kinerja perusahaan dengan paradigma baru bahwa tenaga kerja adalah asset perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan secara optimal sehingga mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan. Ketika pengusaha mau berpikir bahwa dengan mengeluarkan biaya tenaga kerja akan mendapatkan pemasukan bagi perusahaannya yang lebih besar dari biaya tenaga kerja yang dikeluarkan maka paradigma baru sudah berjalan.

Pengupahan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang sesuai dengan kebutuhan para pekerja/buruh tentunya harus dibarengi dengan tingkat produktivitas para pekerja/buruh untuk mencapai sasaran perusahaan berkembang dan lestari serta pekerja/buruh sejahtera. Hal ini sangat diperlukan karena biaya yang telah dikeluarkan oleh pengusaha tidak sia-sia karena dikembalikan oleh para pekerja/buruh dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Apabila pengusaha sudah beritikad baik memberikan upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan undang-undang atau bahkan melebihi ketentuan maka para pekerja/buruh harus mempunyai komitmen

memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Terhadap upah yang diterima oleh pekerja/buruh juga perlu dilakukan analisa oleh pengusaha apakah sudah sebanding dengan kontribusi yang diberikan para pekerja/buruh. Analisa ini mengarah pada tingkat produktivitas masing-masing pekerja/buruh. Sebagai konsekwensi logis ketika pekerja/buruh diberikan tingkat upah dan kesejahteraan yang memadai oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tersebut mempunyai kewajiban memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Analisa ini penting artinya bagi pengusaha apabila menginginkan perusahaan dapat terus berkembang dan lestari. Dari hasil analisa oleh perusahaan akan diketahui seberapa tingkat produktivitas pekerja/buruh terhadap biaya yang telah dikeluarkan yang pada akhirnya dapat dipergunakan oleh pengusaha untuk mengambil kebijakan terhadap pengelolaan perusahaan. Apabila biaya tenaga kerja yang telah dikeluarkan oleh perusahaan lebih kecil daripada tingkat produktivitas pekerja/buruh, maka kinerja perusahaan akan dapat bertahan dan dapat berkembang. Namun sebaliknya apabila ternyata biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan lebih besar daripada tingkat produktivitas pekerja/buruh maka perusahaan akan mengalami kesulitan likuiditas.

Disisi lain, rasa saling memiliki juga perlu dibina di kalangan para pengusaha dengan para pekerja/buruh. Dapat dikatakan bahwa rasa

memiliki ibarat pengusaha dengan pekerja/buruh seperti dalam suatu keluarga. Hal ini sangat diperlukan apabila kondisi perekonomian tidak memungkinkan yang berakibat pada kinerja perusahaan. Ketika kondisi ini menimpa perusahaan, jalan yang akan ditempuh oleh pengusaha adalah efisiensi disegala bidang termasuk di dalamnya perampingan tenaga kerja.

Perampingan tenaga kerja dapat dilakukan oleh pengusaha karena alasan likuiditas namun tetap sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku misalnya dengan jalan pembagian sistim shift, merumahkan pekerja/buruh, pengurangan jam kerja, atau hal yang paling paling buruk adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Langkah ini tentunya akan mengurangi pengeluaran biaya tenaga kerja. Perlu solusi terbaik untuk mengatasi masalah ini sehingga masing-masing pihak tidak ada yang dirugikan. Solusi ini hanya akan dapat dicapai apabila ada rasa saling memiliki antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam suasana kekeluargaan.

Tidak sedikit perusahaan yang berusaha meminimalkan biaya tenaga kerja dengan harapan dapat mengurangi biaya produksi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Usaha ini tidak selamanya benar, karena sebenarnya pekerja/buruh merupakan asset besar yang dimiliki oleh perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Dibandingkan dengan asset lainnya, pekerja/buruh memiliki kelebihan tersendiri. Pekerja/buruh sebagai asset milik perusahaan mempunyai dinamika yang

berubah-ubah setiap waktu. Dinamika inilah yang membedakan antara asset dalam bentuk manusia dengan asset lainnya.

Dikarenakan pekerja/buruh adalah sebagai asset, tentunya pengusaha dituntut untuk memanage dan memperlakukan pekerja/buruh dengan baik sehingga asset tersebut dapat memberikan kontribusi atau keuntungan bagi perkembangan dan peningkatan kinerja perusahaan. Memperlakukan dengan baik dimaksud adalah memperlakukan pekerja/buruh dengan adil, bijaksana, transparan dan pemberian perhatian yang penuh pada sisi kesejahteraan pekerja/buruh.

Biaya tenaga kerja yang tinggi apabila dikaitkan dengan perlakuan pekerja/buruh sebagai asset milik perusahaan tidak akan menjadi penghambat dalam pengelolaan perusahaan. Hal ini dikarenakan pemberdayaan aset milik perusahaan tentunya dilaksanakan secara maksimal sehingga dapat berdaya guna.

Demikian pula halnya apabila asset yang dimiliki oleh perusahaan tidak diperhatikan dan dibiarkan begitu saja tanpa ada pengelolaan yang baik, asset tersebut justru akan menjadi penghambat dalam pengelolaan perusahaan. Semakin lama asset tersebut ditelantarkan maka semakin besar kerugian yang akan diderita oleh perusahaan. Apabila asset dalam bentuk barang tidak bergerak mungkin dampaknya tidak terlalu besar. Tetapi ketika asset tersebut adalah manusia yang mempunyai

dinamika, tidak menutup kemungkinan dinamika tersebut akan menghancurkan perusahaan.

Hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam manage pekerja/buruh adalah faktor kesejahteraan diantaranya melalui pengupahan. Upah menjadi sangat penting kaitannya dengan pengelolaan dan pemberdayaan pekerja/buruh sebagai asset. Tingkat kesejahteraan pekerja/buruh akan berdampak pada tingkat produktivitas pekerja/buruh. Dengan demikian tingginya biaya tenaga kerja tidak berarti apa-apa bagi perusahaan apabila diimbangi dengan tingkat produktivitas pekerja/buruh.

Terhadap besarnya Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, apabila pengusaha dapat manage dengan baik sehingga upah yang diterima oleh para pekerja/buruh lebih tinggi nilainya dari pada Upah Minimum tersebut, maka hal ini justru menjadi pendukung yang positif dalam peningkatkn kinerja perusahaan dan bukan merupakan penghambat pencapaian peningkatan kinerja perusahaan.

Tetapi, dari hasil survey team pemantau upah Propinsi Jawa Tengah ternyata masih terdapat perusahaan yang memberikan upah kepada pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun dibawah Upah Minimum. Pemberian upah dibawah Upah Minimum tersebut mempunyai dua kategori yaitu yang sesuai dengan peraturan perundangan dan yang menyimpang dari ketentuan.²³

²³. Survey KHL, 2006 DP Prop Jateng

Dari data yang diperoleh di Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, bahwa untuk menegakkan aturan sanksi sebagaimana dimaksud di atas mengalami berbagai hambatan. Ketika pengusaha membayar upah di bawah Upah Minimum, pegawai pengawas menyatakan bahwa pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan.

Namun Pegawai Pengawas tidak mampu berbuat banyak ketika pengusaha menyatakan “kalau pekerja/buruh tidak mau dibayar dengan upah yang telah ditetapkan perusahaan, maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” dengan alasan kemampuan perusahaan. Demikian pula dengan pekerja/buruh yang menyatakan menerima upah yang telah ditetapkan perusahaan meskipun dibawah Upah Minimum, karena terpaksa daripada mereka kehilangan mata pencaharian atau pekerjaan.

Kendala seperti ini oleh pegawai Pengawas merupakan hal yang sangat sulit untuk mengambil tindakan tegas. Kalau pengusaha dipaksa harus memberlakukan upah sesuai dengan ketentuan, maka pengusaha akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dengan demikian dampaknya akan semakin meluas. Sementara Pegawai Pengawas harus menegakkan aturan. Jalan yang ditempuh oleh Pegawai Pengawas adalah membina dan memberikan solusi kepada pengusaha yaitu dengan cara memberlakukan upah sesuai Upah Minimum secara bertahap.

Solusi ini sebenarnya tidak sepenuhnya benar tetapi setidaknya mampu memberi jalan keluar bagi kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja/buruh. Apabila penegakkan aturan ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain, mungkin banyak pengusaha yang harus mendekam di penjara dan tentunya pengangguran bertambah banyak.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, sekali lagi diperlukan adanya rasa saling menghargai dan saling pengertian serta perilaku jujur antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Jadi ketika pengusaha memang mampu memberlakukan pengupahan sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku, pengusaha tersebut harus memberlakukannya. Namun apabila pengusaha benar-benar mengalami kesulitan dalam pemberlakuan Upah Minimum tersebut, mekanisme penyelesaiannya harus menggunakan ketentuan yang berlaku yaitu mengajukan permohonan penangguhan.

Dalam hal pengupahan, para pekerja/buruh sangat menginginkan tingkat upah yang memadai demi pemenuhan kebutuhan hidup bagi dirinya maupun keluarganya. Hal ini sangat wajar karena para pekerja/buruh ingin meningkatkan taraf hidupnya demi kesejahteraan. Termasuk dalam hal ini para pekerja/buruh juga menginginkan jaminan hidup di masa tua atau dimasa pensiun.

Untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan kebutuhan, pekerja/buruh tidak begitu saja menerima dari pengusaha. Diperlukan

perjuangan dan bargaining dengan pengusaha untuk mendapatkan besarnya upah sesuai yang diharapkan. Perjuangan mendapatkan upah yang sesuai ini sering disalah artikan oleh pengusaha dengan pengartian bahwa pekerja/buruh terlalu banyak melakukan tuntutan kepada pengusaha yang cenderung memberatkan pengusaha.

Dari sisi penetapan Upah Minimum tentunya sudah mewakili pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh karena dalam penetapannya masing-masing pihak diwakili oleh wakil masing-masing. Namun apakah wakil dari masing-masing pihak sudah dapat berbuat sesuai dengan keinginan masing-masing anggotanya. Sementara tingkat kepuasan sifatnya sangat relatif yang dari masing-masing berbeda. Apalagi kepuasan untuk pekerja/buruh dengan pengusaha sangat bertolak belakang.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi dan tujuan untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya. Perjuangan kesejahteraan diawali dengan memperjuangkan besarnya Upah Minimum yang harus diterima oleh anggota atau pekerja/buruh. Penetapan Upah Minimum menjadi sangat penting artinya bagi para pekerja/buruh karena Upah Minimum akan menjadi acuan dasar terhadap penerapan upah di perusahaan-perusahaan.

Oleh karenanya ketika Upah Minimum ditetapkan oleh Gubernur, tidak jarang para pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus melakukan aksi penolakan terhadap Upah Minimum yang

ditetapkan oleh pemerintah karena dianggap masih jauh dari pemenuhan kebutuhan hidup para pekerja/buruh. Penolakan terhadap penetapan Upah Minimum tersebut menjadi seolah-olah sudah menjadi suatu tradisi setiap ada penetapan Upah Minimum. Bukan suatu hal yang keliru apabila dipandang dari sudut para pekerja/buruh.

Padahal dalam penetapan Upah Minimum sudah melibatkan semua unsur yang berkepentingan dalam pelaksanaan hubungan industrial yaitu Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengusaha, pemerintah dan juga termasuk para pakar dan akademisi yang tergabung dalam Komisi Pengupahan atau Dewan Pengupahan. Meskipun demikian ternyata penetapan Upah Minimum tidak dapat memenuhi keinginan semua pihak.

Upah bagi masing-masing pihak yang berkepentingan dalam hubungan industrial mempunyai perbedaan interpretasi dan pengaruh yang berbeda. Bagi pekerja/buruh upah merupakan hak yang harus diterima untuk dapat memenuhi kebutuhan para pekerja/buruh dengan jumlah yang memadai, tetapi bagi pengusaha besarnya upah menjadi beban dalam proses produksi karena akan mempengaruhi harga pokok produksi. Pemerintah mempunyai kepentingan sendiri terhadap penetapan Upah Minimum yaitu dalam rangka mengamankan tingkat pertumbuhan perekonomian daerah dan meningkatkan semangat investasi.

Upah Minimum diarahkan dapat memberi perlindungan kesejahteraan kepada para pekerja/buruh sekaligus juga dapat memberikan

perlindungan kepada para pengusaha dalam pengelolaan perusahaannya tanpa harus dibebani dengan biaya tenaga kerja yang terlalu tinggi dan memberatkan perusahaan sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan lestari.

Dalam penetapan Upah Minimum yang mampu memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak yang kepentingannya jelas bertolak belakang merupakan hal yang sangat sulit. Ketika Upah Minimum diarahkan dalam rangka melindungi pekerja/buruh maka besarnya Upah Minimum setidaknya harus sesuai dengan hasil survey kebutuhan hidup layak. Namun apabila besarnya Upah Minimum disesuaikan dengan hasil survey kebutuhan hidup layak, perusahaan-perusahaan akan keberatan memberlakukan Upah Minimum tersebut karena perusahaan juga mempunyai keterbatasan.

Tidak menutup kemungkinan penetapan Upah Minimum yang tidak memperhitungkan faktor kemampuan perusahaan juga akan berdampak pada kinerja perusahaan yang mengarah pada kehancuran perusahaan-perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu melaksanakan Upah Minimum yang terlalu besar maka akibat yang ditimbulkan justru semakin parah yaitu banyak perusahaan yang tutup dan gulung tikar yang hal ini pasti akan menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga semakin menambah angka pengangguran.

Penetapan Upah Minimum harus memandang kepentingan kedua belah pihak yang terkait langsung dengan proses produksi yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Kepentingan keduanya tidak dapat dikesampingkan begitu saja. Mengenyampingkan salah satu kepentingan tidak akan mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Oleh karena itu dalam penetapan Upah Minimum harus benar-benar memperhatikan kepentingan perusahaan dan juga kepentingan pekerja/buruh.

Apabila kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dapat diakomodir dengan baik dalam penetapan Upah Minimum sehingga dalam penetapan Upah Minimum tersebut pengusaha tidak terlalu dibebani dengan besarnya Upah Minimum dan pekerja/buruh dapat meningkatkan kesejahteraannya, maka sebenarnya ketentuan mengenai penangguhan Upah Minimum tidak perlu diatur dalam ketetapan Upah Minimum. Ketetapan besarnya Upah Minimum tersebut harus dilaksanakan karena sudah memperhitungkan kemampuan dan kebutuhan masing-masing pihak.

Ketentuan dalam penetapan Upah Minimum yang juga mengatur tentang penangguhan pemberlakuan Upah Minimum bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan, menunjukkan bahwa mekanisme dalam penetapan Upah Minimum belum dapat berjalan sesuai dengan harapan. Dengan adanya kemungkinan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum maka fungsi perlindungan bagi

pekerja/buruh belum maksimal. Di sisi lain ketetapan tersebut dapat dibilang “mandul”.

Pengusaha harus mulai meluruskan penafsiran yang keliru tersebut dengan penerapan Upah Minimum sesuai yang dimaksudkan dalam Undang-Undang. Perlindungan kepada pekerja/buruh kaitannya dengan Upah Minimum yang telah diatur dalam Undang-Undang akan tercapai apabila pengusaha memahami apa arti sebenarnya Upah Minimum.

Selain itu, pengusaha harus melaksanakan ketentuan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengupahan selain Upah Minimum yaitu upah lembur, upah tidak masuk bekerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, upah untuk pembayaran pesangon, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, dalm lain sebagainya. Ketentuan dalam Undang-Undang tersebut tidak dapat diabaikan begitu saja oleh pengusaha apabila menginginkan terjadinya Hubungan Industrial yang harmonis.

Perusahaan mempunyai sektor dan bentuk yang bermacam-macam yang antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya tidak dapat disamakan kondisinya. Misalnya saja Perusahaan dengan padat teknologi sangat berbeda dengan perusahaan yang padat karya, perusahaan industri tekstil tidak dapat disamakan dengan perusahaan

rokok dan lain sebagainya. Untuk itu pemerintah dalam menetapkan Upah Minimum harus memperhitungkan juga dari sisi perusahaan.

Dengan demikian pemerintah perlu melindungi kedua pihak yang berkaitan langsung dengan proses produksi dalam Hubungan Industrial yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh. Penetapan Upah Minimum yang hanya melindungi pihak pekerja/buruh akan berdampak pada tingkat kemampuan perusahaan dalam melaksanakan ketentuan tersebut. Dan hal ini tidak menutup kemungkinan akan terjadi banyak perusahaan yang tutup dan bangkrut yang akibatnya juga akan menimpa pekerja/buruh.

Apabila pemerintah hanya memperhatikan kepentingan pengusaha saja, maka para pekerja/buruh akan menderita karena penghasilan pekerja/buruh yang jauh dibawah batas kewajaran. Dampak dari hal tersebut adalah *demotifasi* kerja bagi para pekerja/buruh dan akhirnya produktivitas juga menurun. Belum lagi gejolak yang terjadi akibat tuntutan-tuntutan dari para pekerja/buruh berkaitan dengan pengupahan.

Untuk itu pemerintah perlu mengakomodir kepentingan semua pihak dalam hal penetapan Upah Minimum sehingga penetapan tersebut mampu melindungi kepentingan para pekerja/buruh maupun para pengusaha. Pada dasarnya penetapan Upah Minimum bertujuan untuk menjaga kesinambungan perusahaan dan melindungi pekerja/buruh.

Dalam hal pengupahan para pengusaha juga perlu mempertimbangkan kembali pemberian upah yang dinilai dari sisi pekerjaan masing-masing pekerja/buruh. Kebanyakan pengusaha memberikan upah sesuai golongan tertentu tanpa menilai hasil kerja dari masing-masing pekerja/buruh. Dengan sistem ini maka tidak ada perbedaan penghasilan antara pekerja/buruh yang rajin dengan pekerja/buruh yang malas-malasan. Disamping pengupahan dengan cara tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan, tentunya pekerja/buruh yang rajin akan mendapatkan tambahan penghasilan dibandingkan dengan pekerja.buruh yang malas-malasan.

Penetapan dan pemberlakuan Upah Minimum sudah jelas peruntukannya tetapi bagi pekerja/buruh yang mempunyai prestasi baik sehingga memberikan kontribusi kepada perusahaan sangatlah wajar apabila diberikan penghasilan yang lebih baik daripada hanya sebatas Upah Minimum tersebut. Pengusaha tidak akan rugi dengan sistem ini karena prinsip ekonomi tetap tercapai, karena meskipun pengusaha membayar upah lebih dari ketentuan tetapi mendapatkan keuntungan yang juga lebih besar.

Perundingan antara pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan dilaksanakan sebesar-besarnya dalam suasana musyawarah untuk mufakat. Pengusaha mempunyai kepentingan dalam memajukan perusahaan sementara Serikat Pekerja/Serikat Buruh melakukan fungsinya dalam melindungi pekerja/buruh. Perundingan

dalam penetapan struktur upah tersebut dapat meminimalisir kesenjangan antar pekerja/buruh.

Namun apakah Upah Minimum dapat ditetapkan melalui perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha saja dan tidak perlu ditetapkan oleh pemerintah merupakan wacana baru yang perlu dikaji lebih mendalam. Hal ini mengingat bahwa yang mengetahui kondisi perusahaan adalah pengusaha dan pekerja/buruh itu sendiri. Dalam kaitannya dengan hal ini perlu kesiapan semua pihak baik pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun pihak pengusaha.

Dilihat dari segi praktis, penetapan upah yang dilakukan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan hal yang sangat menguntungkan baik dari sisi pekerja/buruh maupun dari sisi pengusaha. Pengusaha mengetahui berapa kemampuannya memberikan upah kepada para pekerja/buruhnya, sementara Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga mampu berhitung berapa kebutuhan untuk hidup layak bagi anggotanya.

Penetapan upah antara pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini akan lebih sempurna apabila terjadi hubungan kemitraan dalam pelaksanaan hubungan industrial secara harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kemitraan dapat meningkatkan kepedulian pihak pekerja/buruh kepada pengusaha maupun sebaliknya kepedulian pengusaha kepada para pekerja/buruhnya.

Contoh perwujudan hubungan kemitraan yang harmonis adalah di PT Perkebunan Nusantara IX (Persero). Perusahaan yang mempunyai jumlah pekerja/buruh kurang lebih sejumlah 22.000 orang tersebut dapat terjalin hubungan kemitraan yang sangat harmonis. Serikat Pekerja mau mengerti bagaimana sebenarnya keadaan dan kondisi perusahaan sementara Direksi selaku pengusaha juga menerapkan manajemen terbuka kepada Serikat Pekerja dan mengakomodir kepentingan para pekerja/buruhnya.

Pada tahun 2000 sampai dengan tahun 2004 perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan ini mengalami kesulitan likuiditas yang cukup tinggi sehingga perusahaan mengalami kerugian yang cukup material. Hal ini diketahui pasti oleh Serikat Pekerja karena pengurus Serikat Pekerja adalah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Pengusaha bertekad tidak akan mengambil kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja, namun pengusaha meminta dukungan dari Serikat Pekerja dalam mengatasi kesulitan likuiditas tersebut.²⁴

Karena hubungan kemitraan yang sudah terjalin antara Serikat Pekerja dengan pengusaha, maka kesulitan yang dihadapi oleh manajemen perusahaan dapat diatasi dengan baik. Serikat Pekerja bersama manajemen melakukan prundingan-perundingan kaitannya dengan hak-hak pekerja/buruh. Dalam perundingan dicapai kesepakatan-kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak.

²⁴. AD/ART FSPBUN IX TT 2007 - 20011

Kesepakatan tersebut antara lain adalah Serikat Pekerja bersedia mendukung manajemen untuk mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada pemerintah. Hal ini karena syarat pengajuan penangguhan pemberlakuan upah minimum harus mendapat persetujuan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh, disamping itu juga harus melampirkan neraca keuangan perusahaan.

Langkah yang di ambil oleh manajemen dan Serikat Pekerja PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) tersebut dapat mengatasi kesulitan perusahaan sehingga meskipun dalam kondisi kesulitan likuiditas namun perusahaan dapat terus bertahan meskipun diterjang krisis yang berkepanjangan. Pemerintah menyetujui permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum di PT Perkebunan Nusantara IX (Persero). Penangguhan ini terjadi sejak tahun 2000 sampai tahun 2004.

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa pada akhir tahun 2004 kinerja perusahaan semakin membaik sehingga mampu membukukan laba yang cukup menggembirakan. Kaitannya dengan kinerja yang membaik ini para pekerja/buruh diberikan pembagian atas sebagian laba perusahaan dalam bentuk bonus. Disamping itu Serikat Pekerja meminta dibukanya kembali perundingan untuk mengevaluasi besarnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Karena hubungan kemitraan yang berjalan dengan harmonis, maka pihak manajemen dengan senang hati menyetujui permohonan perundingan tersebut.

Dari hasil perundingan antara Serikat Pekerja dengan pihak manajemen diputuskan bahwa pihak manajemen akan memberlakukan upah sesuai Upah Minimum dan tidak akan mengajukan penangguhan upah pada tahun 2005. Disamping itu pihak manajemen juga akan memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh dengan meninjau kembali besarnya santunan sosial bagi pekerja/buruh. Kebijakan manajemen tersebut didasari atas kinerja perusahaan yang kedepan semakin menampakkan kinerja yang membaik.

Sejak tahun 2005 sampai tahun 2007 PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) selalu memberikan upah terendah kepada pekerja/buruh yang bekerja kurang dari satu tahun sebesar Upah Minimum yang ditetapkan oleh Gubernur. Sementara itu pekerja/buruh dengan golongan di atasnya diberikan upah yang disepakati dengan Serikat Pekerja menggunakan perkalian nilai koefisien sehingga pekerja dengan golongan tinggi memperoleh penghasilan yang tinggi pula.

Contoh tersebut diatas menggambarkan bagaimana seandainya upah cukup disepakati oleh dan antara pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kedua pihak tersebut sangat memahami dan mengetahui bagaimana sebenarnya kemampuan perusahaan dalam penerapan pengupahan. Namun apakah hal tersebut dapat juga dilaksanakan di perusahaan-perusahaan lainnya, tergantung bagaimana sikap para pengusahanya maupun Serikat Pekerja/Serikat Buruhnya.

Penetapan upah yang hanya ditetapkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha saja hanya dapat dilaksanakan apabila kriteria-kriteria sebagai berikut dipenuhi yaitu :

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai kekuatan bargaining. Untuk dapat mempunyai kekuatan bargaining pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus berwawasan luas, independent, mandiri, jujur dan bijaksana. Akan lebih baik pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
2. Pengusaha harus jujur dan mempunyai itikat baik kepada pekerja/buruh serta transparan dalam mengelola perusahaan. Transparansi tersebut sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepercayaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam memahami kondisi perusahaan.

Apabila seluruh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada memenuhi kriteria tersebut diatas dan para pengusaha juga mempunyai kriteria tersebut diatas, maka tidak menutup kemungkinan penetapan upah cukup diserahkan kepada para pihak yang berkepentingan tersebut. Perlindungan bagi pekerja/buruh dilaksanakan oleh wakil mereka dalam Serikat Pekerja/Serikat Buruh sementara pengusaha mampu memperhitungkan kemampuan dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh.

Kendala yang dihadapi kaitannya dengan penyerahan penetapan upah kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha adalah karena Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada masih mempunyai kelemahan daya bargaining dengan pengusaha. Sebagian Serikat Pekerja/Serikat Buruh berada dibawah kekuasaan pengusaha sebagian lagi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruhnya adalah orang-orang diluar perusahaan dengan kata lain bukan pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Hal ini membuat keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya yaitu melindungi kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh. Bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berada dalam kekuasaan pengusaha sudah pasti tidak akan mampu berbuat banyak dalam melakukan perlindungan kepada anggotanya, karena mereka dibawah kendali dan kekuasaan pengusaha. Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini biasanya adalah orang-orang yang ditunjuk oleh pengusaha untuk mendukung segala kebijakan pengusaha.

Sementara itu pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh di suatu perusahaan yang berasal dari luar perusahaan tersebut, sama sekali tidak mengerti bagaimana kondisi dan kemampuan perusahaan. Tidak ada dampak yang akan mereka terima baik apakah upah sudah sesuai dengan ketentuan ataupun belum. Yang pasti perjuangan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berasal dari luar perusahaan ini tanpa memperhitungkan sisi kemampuan perusahaan, sehingga terkadang

perjuangan mereka harus dilakukan dengan aksi-aksi unjuk rasa, mogok dan lain-lain.

Lebih parah lagi ketika perjuangan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berasal dari luar perusahaan ini dilakukan dengan jalan memaksakan kehendak. Karena mereka tidak menggantungkan hidupnya dari perusahaan, maka mereka tidak mempedulikan apabila tuntutan mereka mengakibatkan perusahaan bangkrut, gulung tikar dan ditutup. Justru ada sebagian yang mengharapkan konflik ini terjadi demi mendapatkan keuntungan pribadi atau golongan.

Idealnya pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh berasal dari pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Hal ini penting artinya karena pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut juga menggantungkan hidupnya dari perusahaan. Apabila tuntutan terlalu tinggi sehingga mengakibatkan perusahaan gulung tikar, maka mereka juga akan terkena imbasnya. Dengan demikian hal tersebut tidak akan terjadi apabila pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh berasal dari pekerja/buruh itu sendiri.

Penetapan upah bagi pekerja/buruh dapat diserahkan kepada masing-masing perusahaan apabila :

1. Terjadi Hubungan Industrial yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Pengusaha berani melakukan transparansi (*open management*) dalam pengelolaan perusahaan terutama kepada pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
3. Pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh mau memahami kondisi dan kemampuan perusahaan serta tidak memaksakan kehendak dalam melakukan tuntutan-tuntutan kaitannya dengan pengupahan dan kesejahteraan.
4. Pihak pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh saling menghargai dan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

Apabila penetapan upah diserahkan kepada pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka fungsi dan peran pemerintah adalah selaku pengawas dalam penetapan upah di masing-masing perusahaan. Fungsi pengawasan tersebut berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan cara atau mekanisme penetapan upah, misalnya saja apakah terjadi penekanan dari salah satu pihak dan sebagainya.

Dengan penetapan upah yang diserahkan kepada pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam kondisi yang diharapkan tersebut diatas, maka faktor perlindungan baik perlindungan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh akan terpenuhi, karena yang menetapkan adalah pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan proses Hubungan Industrial yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.

Lalu bagaimana ketentuan yang berlaku bagi perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas tinggi. Apakah cukup hanya membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan ketentuan besarnya Upah Minimum tersebut. Kiranya hal tersebut tidaklah adil, karena pada perusahaan yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum terdapat ketentuan penangguhan pemberlakuan ketentuan Upah Minimum yang menguntungkan pihak pengusaha. Apakah tidak perlu dibuat ketentuan yang menguntungkan dari sisi pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas tertentu untuk membayar upah pekerja/buruhnya beberapa tingkat di atas ketentuan Upah Minimum. Dengan ketentuan tersebut maka pihak pekerja/buruh mendapatkan perlindungan haknya.

C. Perkembangan perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum.

Bagi pekerja/buruh upah merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Oleh karena itu untuk meningkatkan taraf hidupnya upah perlu naik dari waktu ke waktu. Bagi pengusaha upah merupakan biaya produksi dan seharusnya dilihat juga sebagai investasi yang akan dikembalikan oleh pekerja/buruh dalam bentuk produktivitas.²⁵

Dalam sistem pengupahan dikenal adanya struktur upah dan skala upah, di mana setiap perusahaan mengatur sendiri. Struktur upah adalah komponen-komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan berbagai

²⁵. Suwanto, p 189

jenis tunjangan, baik yang tetap maupun tidak tetap. Sedangkan skala upah adalah aturan dasar untuk menentukan tingkat upah yang merupakan penggabungan antara tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dicerminkan dalam kepangkatan atau golongan dan senioritas atau masa kerja. Sistem pengupahan tergantung dari kondisi perusahaan masing-masing. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mewajibkan perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah.

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat upah adalah pendidikan dan ketrampilan, kondisi pasar kerja, biaya hidup, kemampuan perusahaan, kemampuan serikat pekerja/serikat buruh, produktivitas kerja dan kebijakan pemerintah.

Di dalam era otonomi daerah, kebijakan pengupahan khususnya penetapan Upah Minimum juga diserahkan kepada daerah. Dalam kondisi ketidakseimbangan antara kesempatan kerja dan pencari kerja, maka pemerintah menetapkan kebijakan Upah Minimum untuk menjaga agar tingkat upah tidak merosot. Untuk tingkat upah diatas minimum, ditetapkan intern perusahaan melalui berbagai mekanisme.

Sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang

mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan atau bidang usaha dikelompokkan menjadi 10 kelompok yaitu :²⁶

1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan.
2. Pertambangan dan penggalan.
3. Industri Pengolahan.
4. Listrik, Gas dan Air.
5. Bangunan.
6. Perdagangan, Rumah Makan dan Hotel.
7. Angkutan, Asuransi dan Usaha Persewaan bangunan.
8. Jasa kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan.
9. Kegiatan yang tidak/belum jelas.

Kemudian, dari 10 kelompok tersebut dikelompokkan menjadi 3 kelompok besar yaitu Sektor A terdiri dari Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan. Sektor M terdiri dari Pertambangan dan Penggalan, Industri, Pengolahan, Listrik, Gas dan Air serta Bangunan. Sektor S terdiri dari Perdagangan, Rumah Makan dan Hotel, Angkutan, Pergudangan dan komunikasi, Keuangan, Asuransi, dan usaha persewaan, Jasa Kemasyarakatan, Sosial, Perseorangan dan lainnya.

Penetapan Upah Minimum dari tahun ke tahun selalu meningkat karena pada dasarnya penetapan Upah Minimum diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Untuk mencapai Upah Minimum

²⁶. BPS, 1993

berdasarkan kebutuhan hidup layak masih belum dapat terealisasi. Faktor utama kesulitan pemberlakuan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak adalah faktor kemampuan perusahaan dan tingkat inflasi.

Pengaruh kenaikan Upah Minimum terhadap kinerja perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya sangat bervariasi. Dalam penelitian ini Perusahaan dikelompokkan menjadi dua kelompok saja yaitu Perusahaan dengan struktur permodalan dan jumlah pekerja/buruhnya yaitu perusahaan kecil, menengah, dan besar; Pengelompokan perusahaan berdasarkan teknologinya yaitu perusahaan padat teknologi dan perusahaan padat karya.

C.1. Ketentuan Upah Minimum di perusahaan/ Industri kecil.

Perusahaan/Industri kecil diasumsikan sebagai perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 orang. Perusahaan ini dalam hubungan kerjanya menggunakan perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha dan disetujui oleh pekerja/buruh. Perjanjian kerja memuat juga di dalamnya berapa upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha atau yang diterima oleh pekerja/buruh. Tidak jarang perusahaan kecil yang tidak membuat perjanjian kerja sama sekali, karena hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kekeluargaan.

Perusahaan kecil tidak terlalu mendapatkan dampak dari penetapan Upah Minimum karena secara total pengeluaran biaya tenaga kerja tidak terlalu besar. Bagi perusahaan kecil yang tidak ada ikatan dan hubungan keluarga antara pengusaha dengan pekerja/buruhnya, hubungan kerja dilaksanakan sesuai perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Ketika Upah Minimum naik, maka masalah upah akan diatur dan disesuaikan dalam perjanjian kerja.

Perusahaan kecil akan lebih simpel memprediksi berapa tingkat produktivitas perusahaannya dan cenderung mudah untuk melakukan penghitungan kemampuan perusahaannya serta pengambilan kebijakan dalam pengelolaan perusahaan. Apabila dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan ternyata biaya tenaga kerjanya terlalu tinggi, maka pengusaha akan mengurangi jumlah tenaga kerjanya sehingga produktivitas perusahaan tetap dapat tercapai.

Hal ini didukung kebiasaan pada perusahaan kecil terhadap status pekerja/buruhnya yaitu sebagai pekerja/buruh tidak tetap. Pekerja/buruh tidak tetap hanya dibayar apabila melakukan pekerjaan. Pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan jumlah hasil tertentu akan lebih mudah diperhitungkan antara hasil pekerjaannya dengan upah yang diterimanya. Pekerja/buruh tidak

tetap ini lebih sering disebut sebagai pekerja/buruh borong yang diberi upah sesuai hasil pekerjaannya.

Contoh di sebuah perusahaan genteng “MASHOKA” di Kebumen, upah pembuatan genteng per biji ditetapkan sebesar Rp. 350,- hal ini dikarenakan harga jual genteng per biji termasuk biaya angkut dan biaya lainnya adalah Rp. 750,-. Upah Minimum di Kabupaten Kebumen tahun 2007 sebesar Rp. 507.000,- per bulan. Sesuai Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 561.4/78/2006 tanggal 20 Nopember 2006, upah harian adalah upah sebulan dibagi 25. Maka upah harian di Kabupaten Purbalingga adalah $Rp. 507.000 : 25 \text{ hari} = Rp. 20.280,-$. Pekerja/buruh yang ingin mendapatkan upah minimal sebesar Rp. 20.280,- per hari maka dia harus mampu membuat genteng paling tidak sebanyak 58 buah per hari.

Bagi pekerja/buruh dengan sistem borong berapapun besarnya Upah Minimum yang ditetapkan oleh Gubernur sama sekali tidak ada pengaruhnya, karena untuk mencapai upah sebesar Upah Minimum tersebut pekerja/buruh harus mencapainya dengan produktivitasnya masing-masing. Apabila pekerja/buruh tersebut mampu memenuhi target tertentu maka upah yang akan diterimanya bisa sesuai dengan Upah Minimum atau bahkan lebih besar dari itu. Hal ini jelas lain dengan status pekerja/buruh tetap.

Pekerja/buruh tetap berapapun tingkat produktivitasnya tetap dibayar sesuai dengan ketentuan besarnya Upah Minimum.

Dari contoh tersebut diatas, maka tingkat produktivitas pekerja/buruh sebanding dengan upah yang diterimanya. Hal ini menjadikan perusahaan mudah menghitung tingkat kinerja perusahaan karena berapapun biaya atau upah yang dikeluarkan akan mendapatkan kontribusi dari pekerja/buruhnya dalam bentuk hasil produksi. Apabila produktivitas pekerja/buruh tinggi maka pengusaha akan mengeluarkan biaya untuk upah pekerja/buruh yang tinggi pula, namun pengeluaran biaya tersebut diimbangi dengan pemasukan yang diterima oleh perusahaan.

Disamping itu, terdapat pula hubungan kerja di perusahaan kecil dengan model kekeluargaan dimana setiap hubungan kerja dapat langsung dibicarakan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perusahaan ini kebanyakan mempunyai pekerja/buruh dari keluarga atau sanak saudaranya, sehingga ketentuan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan cenderung sering diabaikan.

Sebagai contoh Usaha Biji Plastik di Kabupaten Kebumen sebagian besar pekerja/buruhnya adalah sanak saudara pemilik perusahaan. Ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sama sekali tidak dilaksanakan karena hubungan

kerja yang terjadi adalah suka sama suka dalam hubungan kekeluargaan. Apabila pengusaha tidak membayar upah lembur ternyata pekerja/buruhnya tidak memperlmasalahkan dengan alasan pengusaha kadang-kadang memberi upah yang lebih dari kebiasaan. Masalah pemberian makan atau uang makan kepada pekerja/buruh juga tidak menjadi masalah meskipun tidak dipenuhi, karena mereka sesukanya makan dirumah pengusaha seperti ketika tidak terjadi hubungan kerja.

Dari hasil penelitian, Usaha Biji Plastik di Kabupaten Kebumen banyak yang memberikan upah per hari hanya sebesar Rp. 11.600,- ditambah gula pasir sebesar $\frac{1}{4}$ Kg per minggu. Padahal upah per hari yang seharusnya dibayar sesuai ketetapan Gubernur Jawa Tengah adalah sebesar Rp. 20.280,-. Tetapi para pekerja menyatakan yang penting mereka dapat bekerja dan perusahaan dapat tetap berjalan.

Pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha dengan model kekeluargaan ini berdasarkan pada kinerja perusahaan. Ketika perusahaan membaik, pengusaha akan memberikan upah yang lebih besar, namun ketika perusahaan mengalami kesulitan, pekerja/buruhnya diberi upah semampu pengusaha bahkan terkadang upahnya di hutang oleh pengusaha dan diperhitungkan kemudian. Oleh karena itu perusahaan kecil tidak terlalu terpengaruh terhadap penetapan Upah Minimum.

Namun apakah pekerja/buruh diperusahaan model kekeluargaan ini hak-hak dan kepentingannya tidak perlu dilindungi oleh Undang-Undang? Mestinya tidak demikian. Undang-Undang dibuat untuk memberikan kepastian dan perlindungan bagi pihak-pihak yang dimaksudkan di dalam Undang-Undang tersebut. Meskipun perusahaan dengan model kekeluargaan mestinya pengusaha tetap memberlakukan pekerja/buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena meskipun perusahaan dengan model kekeluargaan, tetapi hubungan kerja sudah terjadi dalam perusahaan tersebut. Karena hubungan kerja sudah terjadi maka ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu dilaksanakan.

Perusahaan/Industri kecil yang diasumsikan sebagai perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 orang ini tidak begitu mendapatkan hambatan atau kendala dalam pemberlakuan Upah Minimum. Hal ini dikarenakan secara total pengeluaran biaya tenaga kerja tidak terlalu besar.

Prediksi kenaikan Upah Minimum dibandingkan dengan tingkat produktivitas perusahaannya akan lebih mudah dilakukan untuk menghitung kemampuan perusahaannya dan pengambilan kebijakan dalam pengelolaan perusahaan. Apabila dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan ternyata biaya tenaganya terlalu tinggi, maka pengusaha dengan mudah akan mengurangi jumlah tenaganya.

Tingkat produktivitas pekerja/buruh sebanding dengan upah yang diterimanya sehingga perusahaan akan mudah lebih menghitung tingkat kinerja perusahaan karena berapapun biaya atau upah yang dikeluarkan akan mendapatkan kontribusi dari pekerja/buruhnya dalam bentuk hasil produksi.

Dalam hubungan kerja di perusahaan kecil dengan model kekeluargaan sama sekali tidak terpengaruh dengan Upah Minimum karena adanya saling pengertian antara Pengusaha dengan para pekerja/buruhnya sehingga berapapun upah yang diterima oleh pekerja/buruh tidak menjadi masalah.

C.2. Ketentuan Upah Minimum di perusahaan/ Industri menengah.

Perusahaan/ Industri menengah diasumsikan sebagai perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang dan kurang dari 100 orang dengan modal yang cukup besar. Dalam Perusahaan menengah ini apabila pekerja/buruhnya tidak membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka hubungan kerjanya menggunakan Peraturan Perusahaan.

Peraturan Perusahaan dibuat oleh pengusaha dan harus didaftarkan serta disetujui oleh Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi. Di dalam Peraturan Perusahaan diatur juga besarnya upah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Disamping itu juga diatur hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Namun apabila pekerja/buruh membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka perusahaan tersebut harus memiliki Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mempunyai anggota lebih dari 50 % dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan dan dirundingkan dengan pengusaha. Didalam Perjanjian Kerja Bersama juga diatur sistem pengupahan bagi pekerja/buruh.

Dengan jumlah pekerja/buruh yang cukup besar, perusahaan menengah ini cukup kesulitan dalam menentukan tingkat produktivitas pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan pekerja/buruh di perusahaan menengah ini berstatus sebagai pekerja/buruh tetap, yang mendapatkan upah bulanan tanpa diperhitungkan dengan kehadiran dan tingkat produktivitasnya. Secara rutin pengusaha harus mengeluarkan biaya tenaga kerja sesuai kebutuhan tanpa diperhitungkan dengan kontribusi dari pekerja/buruh tersebut.

Apabila Upah Minimum naik, otomatis biaya tenaga kerja akan ikut naik juga. Kenaikan biaya tenaga kerja ini belum tentu dibarengi dengan kenaikan hasil produksi dari masing-masing pekerja/buruh karena status pekerja/buruh tetap tidak sama dengan status pekerja/buruh borong, yang antara upah yang diterimanya sebanding dengan produksi yang dihasilkannya.

Contoh perusahaan menengah yaitu PT. Bumen Redja Abadi Kebumen. Perusahaan dengan jumlah pekerja sebanyak 53 orang dan bergerak dibidang otomotif ini harus membayar upah pekerja/buruh per bulan sesuai Upah Minimum Kabupaten Kebumen tahun 2007 yaitu Rp. 507.000,- per bulan. Pembayaran upah kepada pekerja/buruh sebesar Rp. 507.000,- per bulan merupakan pengeluaran rutin bagi perusahaan.

Bagi pekerja/ buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun diberikan upah yang lebih tinggi dengan menggunakan sistem penggajian berdasarkan golongan. Golongan tersebut dibagi menggunakan angka yaitu golongan 1, 2, 3, sampai golongan 6. tiap-tiap golongan diikuti dengan masa kerja yaitu golongan 1 dengan masa kerja 1 s.d 8, golongan 2 dengan masa kerja 1 s.d 7 dan seterusnya.²⁷

Namun apakah upah yang diterima pekerja/buruh tersebut diikuti dengan kontribusi sesuai dengan upahnya tidak begitu tampak. Hal ini disebabkan jumlah pekerja/buruh yang cukup banyak dan tidak bisa diharuskan seorang pekerja/buruh setiap hari harus menghasilkan sejumlah produk. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa pekerja tetap besarnya upah tidak boleh diperhitungkan sesuai dengan kehadiran pekerja/buruh. Ketika pekerja/buruh mampu bekerja dengan baik sehingga memberikan

²⁷. Imam Soepomo, Hubungan Kerja Bag I

kontribusi yang besar kepada perusahaan maka kondisi tersebut menjadi sinergi. Namun ketika pekerja/buruh bermalas-malasan sehingga tidak dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan, maka kondisi ini tidak sinergis.

Untuk mengatasi kenaikan Upah Minimum bagi perusahaan menengah ini juga tidak semudah yang dilakukan oleh perusahaan kecil yang hanya cukup melakukan efisiensi tenaga kerja sesuai kebutuhan saja. Namun pada perusahaan menengah dampak dari pengurangan tenaga kerja juga akan cukup membebani keuangan perusahaan, karena bagi pekerja/buruh tetap ketika di PHK pengusaha wajib membayar biaya-biaya seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh dan lain-lain.

Untuk itu bagi perusahaan menengah, kenaikan Upah Minimum harus disikapi dengan pembinaan kepada pekerja/buruh dan kesadaran dari pekerja/buruh agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga masing-masing pekerja/buruh mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan yang sebanding dengan upah yang diterimanya, sehingga dengan demikian kinerja dan produktivitas perusahaan dapat berkembang.

Di Perusahaan/Industri menengah yang diasumsikan sebagai perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang dan kurang dari 100 orang dengan modal yang cukup besar, dalam memberlakukan ketentuan Upah Minimum mempunyai sedikit kendala yaitu kesulitan dalam memprediksi kenaikan Upah Minimum dibandingkan dengan tingkat kinerja Perusahaan.

Hal ini dikarenakan pada Perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh antara 10 s.d 100 orang, sesuai Undang-Undang harus dibuat Peraturan Perusahaan atau apabila terdapat Serikat pekerja/Serikat Buruh harus dibuat perjanjian Kerja Bersama yang dirundingkan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Tingkat produktivitas pekerja/buruh sulit untuk dihitung karena pekerja/buruhnya berstatus sebagai pekerja/buruh tetap, yang upahnya diberikan dan dihitung tanpa diperhitungkan dengan kehadiran. Pengusaha mengeluarkan biaya untuk tenaga kerja secara pasti tetapi kontribusi dari pekerja/buruh tidak dapat dihitung sebagai pendukung dari biaya yang telah dikeluarkan.

Ketika Perusahaan mampu memberlakukan Upah Minimum tentunya tidak akan terjadi kendala dalam pemberlakuannya. Namun apabila Perusahaan tidak mampu kendala yang dihadapi adalah gejolak dari pekerja/ buruh yang

jumlahnya cukup banyak yang akhirnya akan mengganggu kinerja Perusahaan.

Perusahaan menengah ini cukup sulit untuk meningkatkan likuiditas Perusahaan karena terbatasnya struktur modal dan hasil produksinya. Karena ketidak seimbangan tersebut maka akan kesulitan dalam menyikapi pemberlakuan Upah Minimum. Hal ini akan berdampak terjadinya pengurangan (efisiensi) tenaga kerja agar Perusahaan mampu membayar Upah sesuai Upah Minimum.

C.3. Ketentuan Upah Minimum di perusahaan besar

Perusahaan besar diasumsikan sebagai perusahaan yang mempunyai pekerja/buruh diatas 100 orang dengan struktur modal yang kuat. Perusahaan besar di Jawa Tengah cukup banyak, misalnya Pabrik Tekstil, Pabrik Rokok, Perusahaan Perkebunan, Perusahaan Transportasi, dan lain sebagainya. Di perusahaan besar ini hubungan kerjanya diatur dengan Perjanjian Kerja Bersama karena di perusahaan besar pasti terdapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Di perusahaan-perusahaan besar, perhitungan laba-rugi dan kinerja perusahaan dihitung secara makro atau secara totalitas per tahunnya. Total biaya pokok produksi per bulan akan diperhitungkan dengan berapa harga jual hasil produksi dalam satu

bulan sehingga akan diketahui berapa tingkat produktivitas perusahaan dalam satu bulan. Diakhir tahun juga baru akan kelihatan berapa tingkat produktivitas kinerja perusahaan.

Seperti pada perusahaan menengah, perusahaan besar mempekerjakan pekerja/buruh dengan status pekerja/buruh tetap yang apapun hasil kerjanya harus dibayar dengan upah sesuai Upah Minimum tanpa diperhitungkan dengan kehadiran. Kenaikan Upah Minimum akan mempengaruhi kinerja perusahaan, karena bagaimanapun pengusaha akan mengalami kenaikan dalam biaya tenaga kerja.

Bagi perusahaan besar tertentu yang harga jual hasil produksinya ditentukan sendiri sesuai dengan harga pokok produksinya, tidak begitu terpengaruh terhadap penetapan Upah Minimum. Hal ini dapat diatasi dengan menaikkan harga jual produksi sehingga dapat menutup biaya pokok produksinya. Misalnya saja pabrik rokok. Ketika biaya produksi rokok naik sebesar 5 % dari tahun sebelumnya, pengusaha cukup menaikkan harga jual rokok sebesar 5 % juga maka harga jual sudah diatas harga pokok produksi. Berapapun harga rokok yang ditetapkan oleh pengusaha, konsumen tetap akan membeli produk tersebut.

Tetapi bagaimana dengan perusahaan besar yang harga jual produksinya ditentukan oleh pasar misalnya perusahaan

perkebunan. Perusahaan perkebunan apalagi yang menjual hasil produksinya keluar negeri atau ekspor, tidak bisa menentukan harga hasil produksinya secara sepihak. Hal ini karena komoditas perkebunan harga jualnya ditentukan oleh *buyer* atau pasar. Ketika produk perkebunan berlimpah maka harga yang dipatok oleh pasar akan rendah. Produsen tidak dapat mengandalkan harga jual saja dalam mengatasi besarnya biaya pokok produksi.

Antara perusahaan yang dapat menentukan sendiri harga jual hasil produksinya dengan perusahaan yang harga jual produksinya ditentukan oleh pasar dampak kenaikan Upah Minimum lebih dirasakan oleh perusahaan yang tidak bisa menentukan harga jual produksinya. Hal ini karena dalam hal mengatasi kenaikan Upah Minimum perusahaan yang harga jual produksinya ditentukan oleh pasar tidak dapat dilakukan dengan cara menyesuaikan harga jual hasil produksinya.

Dikarenakan perusahaan besar yang harga jual produksinya ditentukan oleh pasar sangat sulit untuk mengatasi kenaikan Upah Minimum dengan peningkatan harga jual karena harga jual bukan pengusaha yang menentukan maka kebijakan yang dapat ditempuh adalah meningkatkan hasil produksi sehingga mampu menutup biaya pokok produksi, karena dengan produksi yang besar maka perusahaan akan mendapatkan pemasukan yang

besar pula, sehingga dapat mengatasi besarnya biaya pokok produksi.

Pada Perusahaan Besar upah diberikan berdasarkan golongan yang disepakati antara Pengusaha dengan Serikat pekerja/Buruh. Upah terendah sesuai dengan Upah Minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah. Namun juga terdapat Perusahaan besar yang harus menanggukkan pemberlakuan Upah Minimum.

Langkah yang dilakukan oleh Pengusaha pada Perusahaan besar adalah melakukan efisiensi biaya produksi. Langkah efisiensi ini dapat ditempuh dengan cara pembatasan pemakaian barang bahan, mencari alternatif pengangkutan produksi yang murah, alih teknologi, dan lain sebagainya. Dengan langkah efisiensi ini pengusaha akan mampu menekan biaya pokok produksi sehingga harga jual hasil produksi mampu mengimbangi kenaikan Upah Minimum yang dibayarkan kepada pekerja/buruh.

Di Perusahaan besar yang diasumsikan sebagai perusahaan yang mempunyai pekerja/buruh diatas 100 orang dengan struktur modal yang kuat, terhadap pemberlakuan Upah Minimum juga mengalami kendala, namun kendala tersebut tidak di alami bagi perusahaan besar yang harga jual hasil produksinya ditentukan sendiri sesuai dengan harga pokok produksinya. Karena pemberlakuan Upah Minimum dapat diatasi dengan menaikkan

harga jual produksi sehingga dapat menutup biaya pokok produksinya.

Tetapi pada perusahaan besar yang harga jual produksinya ditentukan oleh pasar, dalam mengatasi adanya pemberlakuan Upah Minimum tidak dapat dilakukan dengan cara menyesuaikan harga jual hasil produksinya. Dengan pemberlakuan Upah Minimum biaya pokok produksi akan ikut naik sementara harga jual produknya ditentukan oleh pasar.

C.4. Ketentuan Upah Minimum di perusahaan padat teknologi

Perusahaan padat teknologi diasumsikan sebagai perusahaan yang lebih banyak menggunakan teknologi daripada menggunakan tenaga kerja. Perusahaan yang dalam menghasilkan produknya menggunakan mesin-mesin berteknologi tinggi dikatakan sebagai perusahaan padat teknologi. Contoh Perusahaan padat teknologi yaitu perusahaan perakitan mobil, perusahaan minuman, percetakan dan lain sebagainya.

Penggunaan tenaga kerja yang sedikit tentunya tidak terlalu terpengaruh oleh penetapan Upah Minimum, karena Upah Minimum berhubungan langsung dengan jumlah pekerja/buruh. Semakin besar jumlah pekerja/buruhnya maka semakin besar dampak dari penetapan Upah Minimum. Hal ini tidak dialami oleh

perusahaan padat teknologi karena jumlah pekerjanya yang terbatas dan lebih banyak mengandalkan teknologi.

Pekerja/buruh di perusahaan padat teknologi cenderung merupakan pekerja/buruh yang mempunyai keahlian atau skill dan bukan semata-mata tenaganya yang digunakan tetapi mengutamakan keahliannya. Sebagai tenaga ahli, maka pengupahannya lain dengan pengupahan kepada pekerja/buruh yang bukan ahli. Terdapat juga Perusahaan besar yang padat teknologi justru memberikan upah yang besar kepada pekerja/buruh diatas Upah Minimum.

Oleh karena itu, penetapan Upah Minimum sama sekali tidak mempengaruhi kinerja perusahaan besar yang padat teknologi. Perusahaan padat teknologi mampu menghasilkan produksi dengan biaya tenaga kerja yang murah karena didukung oleh peralatan-peralatan yang otomatis dan canggih. Biaya tenaga kerja menjadi tidak dominan di perusahaan padat teknologi ini.

Perusahaan padat teknologi dalam hal pemberian jaminanan kesejahteraan dan pengupahan kepada para pekerja/buruhnya sudah cukup bagus. Terdapat program pensiun, jaminan sosial, kesehatan, rekreasi dan lain sebagainya.

Di Perusahaan padat teknologi yang menggunakan tenaga kerja sedikit tentunya tidak terlalu terpengaruh oleh penetapan Upah Minimum. Dikarenakan Pekerja/buruh di perusahaan padat teknologi merupakan pekerja/buruh yang mempunyai keahlian atau skill maka yang diutamakan adalah keahliannya. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh justru lebih besar daripada Upah Minimum.

C.5. Ketentuan Upah Minimum di perusahaan padat karya.

Perusahaan padat karya diasumsikan sebagai perusahaan yang banyak menyerap dan menggunakan tenaga kerja dari pada penggunaan teknologi. Perusahaan padat karya ini tidak bisa memanfaatkan dan beralih pada teknologi karena sifat hasil produksinya. Misalnya saja pabrik rokok yang sampai saat ini tidak ada mesin pelinting rokok, sehingga pabrik rokok masih membutuhkan pekerja/buruh pelinting rokok. Contoh lain adalah perusahaan perkebunan karet, yang apabila menyadap (menderes) pohon karet mau tidak mau harus menggunakan tenaga manusia, karena sampai kapanpun tidak akan ada mesin atau teknologi yang dapat menyadap pohon karet.

Perusahaan padat karya ini akan sangat terpengaruh oleh penetapan Upah Minimum. Ketika pengusaha pada perusahaan padat karya memberikan Upah Minimum tidak serta merta

diimbangi dengan tingkat produktivitas pekerja/buruhnya. Hal ini disebabkan banyak faktor antara lain keterbatasan kemampuan tenaga kerja, keterbatasan pada bahan pokok yang dikerjakan, dan lain sebagainya.

Pekerja/buruh mempunyai kemampuan yang terbatas dalam mengerjakan pekerjaannya. Misalnya saja dalam 8 jam sehari pekerja/buruh pelinting rokok meskipun dengan kecepatan maksimal tidak akan mampu menghasilkan rokok lebih banyak dari standard kemampuannya. Juga dengan para penyadap pohon karet, meskipun dengan kecepatan maksimal kemampuan menyadapnya tetap terbatas.

Keterbatasan pada bahan pokok yang dikerjakan juga berpengaruh pada tingkat produktivitas. Hal ini dapat dicontohkan pada pekerja/buruh penyadap pohon karet. Setiap hektar pohon karet disadap oleh satu orang penyadap dengan toleransi waktu penyadapan dari jam 4 pagi sampai jam 7 pagi saja, setelah itu sudah tidak boleh melakukan aktivitas penyadapan karena tidak ada lagi lateks yang keluar setelah jam tersebut. Padahal untuk menyadap satu hektar pohon karet rata-rata dibutuhkan waktu selama 3 jam.

Oleh karena itu keterbatasan pada produk yang dihasilkan juga sangat mempengaruhi produktivitas pekerja/buruh.

Sebenarnya pekerja/buruh penderes karet masih mampu untuk melakukan pekerjaan penderesan pohon karet, tetapi karena perlakuan hasil produksi yang menuntut demikian (menderes hanya dari jam 4 sampai jam 7 pagi), maka peningkatan produktivitas pekerja/buruh tidak mungkin dilakukan.

Pelaksanaan Upah Minimum di perusahaan besar dapat dilakukan namun selisih upah pada golongan di atasnya hanya terpaut sedikit. Misalnya di PT Perkebunan Nusantara IX (Persero), upah bagi pekerja/ buruh terendah adalah sesuai Upah Minimum Kabupaten dan upah pekerja/ buruh setingkat di atasnya hanya terpaut Rp. 5.000,- (lima ribu rupiah).

Di Perusahaan padat karya yang diasumsikan sebagai perusahaan yang banyak menyerap dan menggunakan tenaga kerja dari pada penggunaan teknologi, mempunyai kendala dalam pemberlakuan Upah Minimum yaitu adanya jumlah pekerja/ buruh yang sangat banyak. Sementara upah yang dibayarkan oleh Pengusaha tidak serta merta diimbangi oleh tingkat produktivitas pekerja/buruhnya.

Apabila Perusahaan mampu memberikan upah sesuai Upah Minimum bagi pekerja/buruh yang paling rendah, maka untuk selisih upah antara pekerja/buruh dengan golongan di atasnya hanya sedikit. Hal ini tidak dapat memotivasi pekerja/buruh untuk

meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menduduki golongan di atasnya karena pertimbangan selisih upahnya hanya sedikit.

Karena tidak semua Perusahaan mendapatkan kendala dalam pelaksanaan ketentuan Upah Minimum, maka untuk mengatasi kendala tersebut disajikan tanpa memandang pengelompokan perusahaan.

Sikap utama pengusaha dalam kaitannya dengan penetapan Upah Minimum ini adalah bagaimana meminimalisir dampak kenaikan Upah Minimum terhadap produktivitas perusahaan. Sebenarnya sederhana saja dalam hal pengusaha mengatasi kendala pelaksanaan ketentuan Upah Minimum, yaitu bagaimana perusahaan mampu mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada biaya yang telah dikeluarkan. Misalnya apabila biaya yang dikeluarkan untuk sebuah produk adalah sebesar Rp. 100,- maka harga jual produk yang dihasilkan harus diatas Rp. 100,-.

Terdapat beberapa hal kaitannya dengan upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha dalam mengatasi kendala tersebut yaitu antara lain menekan biaya produksi dengan melakukan efisiensi dan meningkatkan produktivitas. Menekan biaya produksi dengan melakukan efisiensi dapat dilakukan dengan cara penggunaan bahan barang yang murah, pengurangan bahan barang yang tidak perlu, penggunaan bahan bakar atau energi yang lebih murah, dan lain sebagainya.

Upaya meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain melalui sistem penggajian/pengupahan, balas jasa menyeluruh, tambahan untuk gaji, program bonus dan program perangsang. Hal tersebut sangat berkaitan dengan upah yang diterima oleh pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya.

a. Sistem Penggajian/Pengupahan.

Kebijakan Pengusaha dalam menerapkan sistem penggajian/pengupahan sangat menentukan dalam upaya meningkatkan produktivitas. Sistem penggajian yang baik dan adil tentunya akan meningkatkan kinerja para pekerja/buruh. Namun sebaliknya, apabila sistem penggajian/ pengupahan tidak baik dan tidak adil maka akan terjadi demotivasi kerja bagi para pekerja/buruh.²⁸

Sebagaimana telah diuraikan dimuka, bahwa Upah Minimum adalah upah terendah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Oleh sebab itu perusahaan harus mengambil kebijaksanaan bahwa Upah Minimum hanya diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun harus diberikan upah diatas Upah Minimum secara proporsional.

²⁸. Michael Armstrong & Heln Murlis, p 65

Maka dari itu di dalam perusahaan sangat diperlukan sistem penggajian/ pengupahan. Dengan sistem penggajian/ pengupahan ini pengusaha dapat membuat perencanaan atas dasar pertimbangan yang jelas. Di lain pihak pekerja/buruh juga mempunyai harapan masa depan. Dalam sistem penggajian/ pengupahan sesuai perkembangan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pengusaha meninjau tingkat upah secara berkala dan adanya kewajiban untuk menyusun struktur dan skala upah. Disamping itu dalam hal struktur upah di perusahaan terdiri dari upah pokok dan dan tunjangan yang besarnya upah pokok tidak boleh kurang 75 % dari upah pokok dan tunjangan.

Struktur upah merupakan komponen upah yang secara keseluruhan merupakan penghasilan pekerja/buruh. Struktur upah terdiri dari upah pokok yang pada dasarnya merupakan upah dasar pekerja/buruh. Upah pokok ini merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh atas dasar tingkat atau jenis pekerjaannya, yang besarnya ditetapkan atas dasar kesepakatan.

Di samping upah pokok, pekerja/buruh juga berhak menerima tunjangan baik yang bersifat tetap maupun tidak tetap. Tunjangan tetap diterima oleh pekerja/buruh secara berkala dan teratur baik untuk diri sendiri maupun keluarganya. Hak atas tunjangan ini tidak dipengaruhi oleh faktor lain seperti kehadiran, produktivitas dan lain-lain.

Sedangkan tunjangan tidak tetap diberikan atas dasar pemenuhan syarat-syarat tertentu, seperti kehadiran, prestasi kerja dan sebagainya. Apabila syarat tersebut tidak dipenuhi, maka tunjangan tidak tetap ini otomatis tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Skala upah adalah aturan dasar yang menentukan tingkat-tingkat upah. Penentuan tingkatan upah ini atas dasar penggabungan tingkat pendidikan, ketrampilan dan jabatan yang diceminkan dalam golongan atau kepangkatan dengan tingkat senioritas atau masa kerja. Dengan demikian maka skala upah tidak sama antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lain.

Perusahaan kecil misalnya, penyusunan kepangkatan atau golongan biasanya juga sederhana. Makin besar suatu perusahaan yang pada umumnya juga mempunyai fungsi yang rumit, maka penggolongan pangkat dan jabatan juga tidak sederhana.

Bobot kerja serta tingkatan tugas dan tanggung jawab menghasilkan tingkatan upah. Dalam menetapkan upah perlu diperhatikan bahwa jabatan mempunyai peranan yang sangat penting di dalam organisasi perusahaan. Pekerja/buruh yang menduduki jabatan adalah manusia yang memiliki harkat dan martabat, sehingga perbedaan upah antar jabatan harus diupayakan agar tidak menimbulkan kecemburuan dengan mempertimbangkan unsur

kemanusiaan. Pertimbangan kemanusiaan bukan berarti tingkat upah harus sama, karena di sini ada faktor motivasi untuk berprestasi sehingga pencapaian setiap pekerja/buruh dapat tidak sama.

Dalam kaitannya dengan skala upah ini, maka skala upah landai merupakan pilihan yang paling baik, dimana rentang upah terendah dan tertinggi tidak terlalu jauh. Dengan demikian rentang upah antar tingkatan akan saling berdekatan, yang menggambarkan unsur pemerataan dan keadilan, tetapi juga menciptakan motivasi untuk memperoleh tingkatan yang lebih tinggi.

Disusunnya skala upah dimaksudkan untuk mengatur tingkat upah bagi seluruh pekerja/buruh. Pemberian penghargaan atau insentif pada individu dapat tetap mengacu pada skala upah, seperti kenaikan pangkat istimewa karena prestasi kerja. Dalam hal kenaikan upah secara umum atau menyeluruh (*general increase*) tetap dapat mengacu pada skala upah ini.

Apabila perusahaan tidak memiliki skala upah maka setiap kali terjadi kenaikan upah hampir selalu menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan tidak adanya suatu pegangan yang dijadikan dasar perhitungan kenaikan upah tersebut. Dengan adanya skala upah, maka setiap pekerja/buruh akan tahu pada saat terjadi kenaikan berapa besar kenaikan upah yang akan diperolehnya.

Dengan adanya struktur dan skala upah tersebut maka pekerja/buruh akan termotivasi untuk mencapai pada tingkatan upah di atasnya dengan cara meningkatkan kinerjanya sehingga para pekerja/buruh akan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaannya. Disamping itu dengan adanya struktur dan skala upah, perusahaan akan lebih mudah untuk *manage* dan memprediksikan bagaimana mengelola perusahaan.

Struktur penggajian/pengupahan di perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan penggolongan. Struktur ini terdiri atas range atau cakupan gaji dengan tingkat minimum tertentu. Kenaikan melalui struktur yang berhubungan kebijakan tergantung kepada prestasi, sebaliknya, skala kenaikan bisa berdasarkan atas gabungan antara masa kerja dan kebijakan atau ditentukan menurut masa kerja saja.

Struktur dengan penggolongan paling mudah untuk digunakan dalam organisasi kecil karena mudah dimengerti. Tingkat-tingkat pekerjaan relatif dalam fungsi yang berbeda-beda dapat mudah ditaksir, struktur dapat diterapkan kepada semua tingkat dan sistem itu memberikan perlakuan taat asas dan pengakuan yang dapat diterima terhadap perbedaan.

Namun agar efektif suatu struktur penggolongan harus memenuhi syarat-syarat dasar tertentu yaitu :

1. Harus ada jumlah golongan gaji/upah yang cukup untuk meliputi semua pekerja/buruh – dalam suatu perusahaan kecil biasanya antara 8 dan 12.
2. Tingkat gaji/upah maksimum dan minimum harus ditentukan dengan tegas.
3. Harus diberikan jajaran yang cukup lebar untuk memberikan ganjaran yang memadai guna prestasi yang meningkat dalam tiap pekerjaan, lebar golongan harus ditingkatkan pada tingkat lebih tinggi untuk memberikan kesempatan lebih besar untuk perbedaan dalam prestasi perorangan.
4. Perbedaan antara puncak tiap jajaran gaji/upah harus cukup besar untuk memberikan ganjaran yang memadai untuk menerima tanggung jawab lebih besar setelah promosi. Besarnya perbedaan hendaknya mencerminkan peningkatan tanggungjawab yang sebenarnya terjadi antara pekerja/buruh atau kelompok pekerjaan dalam golongan yang berbatasan dan perbedaan tingkat harga pasar untuk pekerjaan ini.
5. Tumpang tindih (*overlap*) yang memadai diperlukan antara batas atas dari satu golongan gaji/upah dan batas terbawah golongan berikutnya. Tumpang tindih diukur dari bagian satu range golongan gaji/upah yang berimpit dengan range golongan gaji/upah lebih rendah.

6. Titik tengah (*midpoint*) dalam tiap range pada umumnya harus cocok dengan tingkat harga pasar untuk sebagian terbesar pekerjaan dalam golongan itu.

b. Balas jasa menyeluruh.

Balas jasa menyeluruh dapat diartikan sebagai seluruh paket gaji atau upah dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pekerja/buruh. Komponen-komponen utama balas jasa disamping gaji atau upah pokok yaitu bonus, perangsang, bagi laba, program perangsang saham, uang lembur, tunjangan kota besar, kupon makan dan lain sebagainya. Selain itu juga tunjangan kepada karyawan seperti pensiun, libur, gaji waktu sakit dan asuransi yang berhubungan dengan itu, mobil perusahaan, bantuan perumahan, program pinjaman, makan yang diberi subsidi dan lain sebagainya.²⁹

Pilihan mengenai pemberian tunjangan dalam rangka balas jasa menyeluruh ini sangat luas dan terus bertambah. Kemungkinan tunjangan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan memberikan tambahan kepada pendapatan dengan pajak yang lebih ringan.

Dengan balas jasa menyeluruh ini, pekerja/buruh akan merasa dijamin kehidupannya oleh perusahaan dan dengan demikian

²⁹. Ibid p 91

pekerja/buruh akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas kewajibannya sehingga akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi yang akan menguntungkan dari sisi perusahaan.

c. Tambahan untuk gaji.

Tambahan kepada gaji/upah yang umumnya diberikan kepada pekerja/buruh dapat memberikan dampak motivasi seperti yang dimaksudkan dalam program bonus, pembayaran perangsang, bagi laba dan uang lembur. Tambahan untuk gaji ini akan lebih baik apabila berhubungan dengan prestasi.

Seorang pekerja/buruh melakukan pekerjaannya sehari-hari secara rutinitas dan menjadi sesuatu yang biasa dia lakukan tanpa ada perubahan-perubahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena pekerjaan dianggapnya sebagai suatu rutinitas maka hasilnya dari waktu ke waktu tetap sama tanpa ada peningkatan baik dalam peningkatan kualitas maupun kuantitas. Kondisi ini sebenarnya merugikan pihak pengusaha, karena produktivitas pekerja/buruh harus selalu meningkat.

Peningkatan produktivitas pekerja/buruh dapat dilakukan dengan pemberian tambahan untuk gaji/upah misalnya pemberian premi kualitas atau premi kuantitas. Ketika pekerja/buruh dalam

melaksanakan pekerjaannya diberikan tambahan untuk gaji/upah maka pekerja/buruh tersebut akan berusaha mendapatkan tambahan tersebut. Dengan demikian produktivitas pekerja/buruh akan bertambah atau meningkat.

Contohnya adalah seorang pekerja/buruh di pabrik pakaian jadi yang pekerjaan sehari-harinya adalah penjahit pakaian. Dalam bekerja selama delapan jam sehari biasanya pekerja/buruh tersebut hanya mampu membuat baju sebanyak dua stel. Oleh pengusaha diberikan program tambahan untuk gaji/upah yaitu berupa tambahan upah sebesar 25 % dari upah sehari kepada pekerja/buruh yang dapat membuat baju lebih dari dua stel. Dampak dari program ini ternyata mampu memberi motivasi kepada pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh dapat membuat baju lebih dari dua stel. Ini adalah contoh tambahan upah/gaji dari sisi kuantitas.

Dari sisi kualitas dapat dicontohkan pada pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan mebel. Di perusahaan mebel tersebut masing-masing pekerja/buruh diberi pekerjaan membuat meja – kursi sampai jadi. Biasanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu set meja – kursi paling lama empat hari. Oleh karena itu untuk pemberian model tambahan untuk gaji/upah dari sisi kuantitas tidak mungkin. Program tambahan untuk gaji/premi yang dapat diberikan adalah dari sisi kualitas atau mutu dari hasil pekerjaannya. Apabila kualitas

pekerjaan sangat bagus, maka kepada pekerja/buruh akan diberikan premi kualitas.

d. Program Bonus.

Pengusaha dan pekerja/buruh pada prinsipnya mempunyai kepentingan yang sama yaitu perusahaan berkembang dan lestari sementara pekerja/buruh sejahtera. Oleh karena itu kedua pihak mempunyai komitmen yang sama dan saling ketergantungan.

Apabila pekerja/buruh telah berhasil memberikan prestasinya kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat meraih keuntungan yang luar biasa, maka sudah selayaknya sebagian dari laba atau keuntungan perusahaan tersebut dikembalikan kepada para pekerja/buruh yang telah berjasa dalam perolehan laba tersebut.

Pemberian sebagian dari laba atau keuntungan perusahaan tersebut lazimnya disebut dengan pemberian bonus. Program bonus ini sangat berpengaruh dalam memotivasi peningkatan kinerja pekerja/buruh. Para pekerja/buruh di akhir tahun akan selalu menunggu dan mengharapkan mendapatkan bonus dari perusahaan atas kinerjanya. Tentunya para pekerja/buruh menginginkan perusahaan dapat mencapai laba atau keuntungan.

Karena adanya pengharapan bonus yang sebenarnya dapat dicapai dengan melakukan segala upaya demi peningkatan kinerja perusahaan maka otomatis pekerja/buruh akan mewujudkan pengharapan itu dengan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Dengan program bonus ini, maka perusahaan sangat diuntungkan karena terdapat nilai positif dari para pekerja/buruh.

Pemberian bonus kepada pekerja/buruh juga dapat lebih meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, karena sifat pemberiannya yang sekaligus, pemberian bonus ini akan sangat bermanfaat bagi pekerja/buruh. Kebiasaan pemberian bonus diberikan setelah perusahaan mengadakan tutup buku tahunan pada bulan-bulan Mei – Juni, dimana pekerja/buruh biasanya saat itu banyak membutuhkan biaya misalnya biaya anak masuk sekolah dan lain-lain.

Pemberian bonus ini tidak akan mempengaruhi kinerja perusahaan karena diberikan setelah perusahaan melakukan perhitungan laba/rugi, sedangkan bonus diberikan hanya apabila perusahaan mendapatkan keuntungan. Sebagian dari keuntungan tersebut salah satunya untuk dikembalikan kepada pekerja/buruh dalam bentuk bonus yang diperjanjikan.

e. Program Perangsang.

Program perangsang adalah upaya pengusaha memberikan pembayaran perangsang kepada para pekerja/buruh yang mampu mencapai standard tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Program perangsang ini dimaksudkan untuk memacu para pekerja/buruh dalam melaksanakan tugas kewajibannya. Dengan program perangsang otomatis pekerja/buruh akan berusaha mencapainya untuk mendapatkan tambahan penghasilan bagi dirinya.

Pengusaha dapat melakukan program perangsang ini misalnya dengan memberikan premi kepada pekerja/buruh yang dapat mencapai standard tertentu. Program perangsang tidak hanya melulu pada bertambahnya pendapatan pekerja/buruh. Karena program perangsang ini dapat pula ditempuh dengan jalan memberikan hadiah kepada pekerja/buruh berprestasi dengan hadiah misalnya saja umrah atau naik haji dengan biaya dari perusahaan atau mungkin melalui penawaran saham kepada pekerja/buruh.

Dari hal-hal yang telah diuraikan tersebut diatas, pengusaha dapat mengatasi dampak atau pengaruh dari penetapan Upah Minimum secara arif dan bijaksana tanpa harus melakukan kebijakan yang merugikan bagi para pekerja/buruh seperti pengurangan jumlah tenaga kerja, merumahkan sebagian pekerja/buruh, mengurangi jam kerja atau

yang paling buruk adalah melakukan kebijakan Pemutusan hubungan Kerja (PHK).

BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Dari uraian dalam Bab I sampai Bab III tersebut diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Prosedur penetapan Upah Minimum yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Propinsi/Kabupaten/ Kota yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha/ Pemerintah, Pakar dan Akademisi telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Besarnya hasil Survey Kebutuhan Hidup Layak telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari bagi pekerja lajang.
2. Setelah survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diketahui besarnya, maka Dewan Pengupahan menyampaikan hasil tersebut kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi Upah Minimum. Gubernur mempunyai wewenang untuk menaikkan atau menurunkan besarnya hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan berbagai pertimbangan sebelum ditetapkan menjadi Upah Minimum. Disamping itu bagi Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Dengan ketentuan tersebut peker/buruh tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan.

3. Masih banyak pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja/buruh tanpa memperhitungkan tingkat produktivitas dari masing-masing pekerja/buruh. Hal ini menyebabkan kenaikan Upah Minimum akan berdampak pada naiknya biaya. Apabila pengusaha memperhitungkan dan meningkatkan produktivitas masing-masing pekerja/buruh, maka kenaikan Upah Minimum dapat ditutup dengan adanya kontribusi dari pekerja/buruh dalam peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian kinerja perusahaan tetap dapat berkembang meskipun Upah Minimum selalu naik setiap tahun.

SARAN

Dari uraian dalam Bab I sampai Bab III tersebut diatas, disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Penetapan Upah Minimum yang berlaku sampai saat ini masih dalam bentuk Surat Keputusan Gubernur sehingga dalam penerapan sanksi hukum terhadap pelanggaran tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu agar penerapan sanksi hukum dapat dilaksanakan secara optimal penetapan Upah Minimum perlu dituangkan dalam Peraturan Daerah (PERDA). Dengan penetapan Upah Minimum melalui PERDA maka wakil rakyat di DPR akan ikut terlibat dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh (masyarakat).
2. Apabila pihak-pihak yang terkait langsung dengan Hubungan Industrial yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh sudah dapat mendudukkan dirinya masing-masing sesuai peran dan fungsinya serta mampu

berlaku adil dan bijaksana, mekanisme penetapan upah dapat diserahkan kepada kedua pihak tersebut. Hal ini mengingat bahwa antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai tujuan yang sama yaitu demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sementara itu yang mengetahui bagaimana kondisi dan kemampuan perusahaan adalah pihak Pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Agnes Swetta Pandia, Kenaikan UMP, Berat Bagi Pengusaha, Sakit Buat Buruh, Harian KOMPAS 30 Oktober 2002, halaman 15.

Cooper, Emoy, 1999, *Bussiness Research Method*, alih bahasa Widnyono Soetjipto, Uka Wikarya, Jakarta, Penerbit Erlangga, Edisi 5, 120

Cooper, Donald R; Pamela S. Schindler (2003). *Business Research Methods*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc., 7th edition.

Effendi, Sofian, dkk, *Study Implikasi Sosial Peledakan Penduduk Usia Muda*, Yogyakarta PPK UGM dan Kantor Menteri Negara KLH, 1990.

Gernion, Bernard; Odero, Alberto; Guido Horacia, ILO *Principles Concerning The Right To Strike*, *International Labour Office* Geneva, 2000.

Holley, William H.; Jennings, Kenneth M., *The Labour Relations Process*, Sixth Edition, The Dryden Press Harcourt Brace College Publishers, Fort Worth Philadelphia.

Hadi, S., *Metodologi Riset*, Andi Offset, Yogyakarta, 1990.

Iman Soepomo, "*Pengantar Hukum Perburuhan*", Djambatan, cetakan kelima 1982

Jogiyanto, "*Metode Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*", BPFE Yogyakarta, Edisi 2004/2005

Kertonegoro, Sentanoe, Hubungan Industrial, *Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia 1999.

-----, *Pengupahan, Teori, Hukum, dan Manajemen*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2000.

- , *Perilaku Di Tempat Kerja, Individu dan Kelompok*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2000.
- , *Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) PTPN IX (Persero) tahun 2007*
- , *Hak-hak Asasi Manusia Dalam deklarasi Universal PBB, TAP MPR RI No. XVI/MPR/1998, Dan Konvensi-Konvensi ILO*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2000.
- , *International Labour Office, Kebebasan Berserikat (Freedom of Association)*, Alih Bahasa, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2000.
- , *Gerakan Serikat Pekerja (Trade Unionism), Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Maju*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2000.
- Manning, Chris, *Kegiatan Ekonomi Angkatan Kerja di Indonesia*, Yogyakarta, PPSK-UGM, 1984.
- Nickel, James W., *Hak Asasi Manusia, Making Sense of Human Rights, Refleksi atas Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Peter Warr, *“Psikologi Perburuhan dan Perundingan Kolektif”*, Pustaka Binaman Pressindo, Suwanto, *“Hubungan Industrial Dalam Praktek”*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003
- Soedibyo, *“Berbagai Jenis Kontrak Kerja”*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983 - 1984
- Soerjono Soekanto, *“Pengantar Penelitian Hukum”*, UI Press, 2006
- Sehat Damanik, *“Hukum Acara Perburuhan”*, Dss Publising, 2004
- Shamad, Yunus, *Industrial Relations In Indonesia*, PT. Bina Sumber Daya Manusia, 1997.
- Simanjuntak, APU, Payaman J., *Teori Dan Sistem Pengupahan*, Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 1996

-----, *Aplikasi Konvensi Dasar ILO*, Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 2000.

-----, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 2000.

Soeprapto, R, *Hubungan Internasional, Sistem, Interaksi dan Perilaku*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 1997.

Starr, Gerald, *Minimum Wage Fixing*, International Labour Office Geneva, 1981.

Suwarto, *Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial*, Lembaga Penelitian SMERU, No. 03, JulSept/2002.

Syahniar Mahnida, *Tuntutan Pekerja Sebaiknya Tidak Melalui Mogok*, Harian Kompas 21 Oktober 2002 halaman 33.

Tirtosudarmo, Riwanto, "*Dinamika Pendidikan dan Ketenagakerjaan Pemuda di Perkotaan Indonesia*", Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 1994

-----, Eksekutif News, Edisi Februari Th II / 2006

Young Pauline, *Scienific Social Survey and Research*, Prentice Hall of India Private limited, 1982.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

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

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

Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 561.4/78/2006 tentang *Upah Minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah*

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

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

Keputusan Menakertrans nomor : Kep-266/men/2000 tentang *perubahan pasal 1,3,4,8,11,20 dan 21 Peraturan Menteri TenagaKerja Nomor : Per.01/Men/1999 tentang Upah Minimum*

Keputusan Presiden Nomor : 107 tahun 2004 tentang *Dewan Pengupahan*

Konvensi ILO Yang Diratifikasi Indonesia, Biro Hubungan Masyarakat dan Kerjasama Luar Negeri Departemen Tenaga Kerja bekerjasama dengan ILO Jakarta, 1999.

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

Peraturan Menteri TenagaKerja Nomor Per.01/Men/1999 tentang *Upah Minimum*

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

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

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

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