



## AGENDA KE DEPAN KEBIJAKAN PENENTUAN UPAH MINIMUM

Dinar Wahyuni\*)

Abstrak

*Penetapan upah minimum selalu menimbulkan gejolak. Buruh menuntut kenaikan upah minimum sementara pengusaha terbebani dengan kenaikan upah yang tinggi tanpa peningkatan produktivitas. Sementara itu, pemerintah perlu menjaga iklim investasi usaha dan menjamin kesejahteraan buruh. Ke depan, penentuan upah minimum harus didahului dengan kajian mendalam terkait nilai komponen KHL, pertumbuhan ekonomi, produktivitas kerja, dan kondisi perusahaan. Aturan kebijakan upah minimum juga perlu diperbaiki. Selain itu, unsur tripartit dapat berperan sebagai pengawas ketenagakerjaan sehingga kebijakan dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku.*

### Pendahuluan

Menjelang akhir tahun 2015, Pemerintah mengeluarkan paket kebijakan ekonomi jilid IV. Salah satu isi paket kebijakan tersebut berkaitan dengan sistem pengupahan formula baru. Pemerintah memutuskan untuk menetapkan formula penentuan upah minimum pekerja yang sederhana dan terukur. Sistem ini dituangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

PP Pengupahan tersebut merupakan salah satu bentuk kebijakan baru yang bertujuan untuk memberikan kepastian bagi dunia usaha atas kenaikan upah yang dapat diprediksi. PP itu mengatur sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap pengupahan seperti skala upah, produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja, inflasi, dan sanksi bagi pengusaha yang tidak membayar upah

sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kebijakan Pemerintah ini mendapatkan respons beragam dari masyarakat. Polemik atas penetapan upah minimum sebenarnya bukan hal yang mengejutkan. Setiap akhir tahun, penetapan upah minimum selalu diwarnai dengan aksi unjuk rasa hingga mogok kerja. Perbedaannya terletak pada sistem yang digunakan untuk menetapkan upah minimum. Apabila selama ini penetapan upah minimum didasarkan pada nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL), maka mulai tahun depan, upah minimum ditentukan dengan sistem formula berdasarkan inflasi dan Produk Domestik Bruto (PDB). Tulisan ini ingin mengulas agenda kebijakan pengupahan ke depan sehingga meminimalkan terjadinya konflik antara pekerja dan pengusaha.

\*) Peneliti Muda Sosiologi, pada Bidang Kesejahteraan Sosial, Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi (P3DI), Sekretariat Jenderal DPR RI. E-mail: hi\_dins@yahoo.com.



## Pro dan Kontra Formula Baru Kebijakan Pengupahan Pekerja

Upah mempunyai kedudukan penting dalam ketenagakerjaan. Artinya, upah sebagai bentuk kompensasi atas hasil kerja seseorang di suatu perusahaan, akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan bagi perusahaan, upah menjadi unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Sementara itu, pemerintah memandang upah sebagai cerminan dari kesejahteraan masyarakat.

Dalam prakteknya, kebijakan penentuan upah banyak diintervensi oleh pemerintah daerah. Beberapa calon kepala daerah menjadikan kebijakan upah minimum regional sebagai janji politik pada saat kampanye pemilihan kepala daerah untuk meraih simpati dari masyarakat. Akibatnya, sejumlah daerah banyak kehilangan lapangan kerja karena investasi industri padat karya berpindah ke daerah lain yang memiliki tingkat upah lebih murah.

Negara hadir dengan kebijakan upah minimum untuk melindungi pekerja agar tidak terjatuh dalam upah murah, masyarakat yang belum bekerja agar bisa masuk ke pasar kerja, dan dunia usaha agar bisa berkembang untuk menciptakan lapangan kerja. Kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2016 mengikuti formula baru yakni UMP dalam tahun berjalan akan menjadi dasar penghitungan UMP pada tahun berikutnya. Besaran peningkatan upah adalah UMP di tahun berjalan akan ditambah angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional. Namun demikian, kebijakan ini tidak berlaku untuk provinsi dengan UMP yang masih di bawah standar KHL seperti Maluku Utara, Maluku, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Barat, Kalimantan Tengah, Gorontalo, Papua Barat, dan Nusa Tenggara Barat. Kedelapan provinsi tersebut akan diberikan masa transisi selama empat tahun untuk mencapai target pemenuhan KHL. Selama empat tahun tersebut, besaran upah minimum akan memperoleh kenaikan tambahan sebagai kompensasi margin dengan nilai KHL.

Menteri Koordinator Perekonomian Darmin Nasution, menyatakan bahwa ada sejumlah tujuan penetapan UMP tersebut, yakni *pertama*, penetapan upah minimum sebagai upaya untuk membuka lapangan kerja

seluas-luasnya; *kedua*, untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja; dan *ketiga*, sebagai bukti peran pemerintah dalam memberikan jaring pengaman sosial. Artinya, Pemerintah menjamin pekerja mendapat upah minimum yang tidak murah. Di sisi lain, kebijakan upah minimum akan memberikan kepastian bagi pengusaha. Dengan kebijakan ini, dipastikan upah minimum pekerja akan naik setiap tahun dengan besaran yang terukur.

Hampir sejalan dengan Darmin Nasution, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Hanif Dhakiri juga berpendapat bahwa dasar untuk menentukan formulasi upah minimum adalah dengan upah minimum berjalan. Upah minimum tersebut telah merefleksikan KHL yang sudah dikaji Dewan Pengupahan Daerah sejak tahun sebelumnya. Evaluasi KHL akan dilakukan setiap lima tahun sekali karena berdasarkan survei Badan Pusat Statistik (BPS), perubahan pola konsumsi masyarakat terjadi setiap lima tahun. Hanif Dhakiri juga berpendapat bahwa ke depan, perusahaan wajib menetapkan struktur dan skala upah dalam arti pengupahan mempertimbangkan beberapa hal seperti masa kerja, kompetensi, pendidikan, prestasi kerja, dan produktivitas.

Formula baru pengupahan diyakini beberapa pihak akan memberikan kepastian kepada pekerja dan dunia usaha. Pekerja akan mendapatkan kepastian kenaikan upah setiap tahunnya sedangkan pengusaha dapat memprediksi besaran kenaikan upah. Sistem pengupahan ini diharapkan dapat meningkatkan iklim investasi dan usaha yang pada akhirnya akan memperluas lapangan pekerjaan di Indonesia.

Namun demikian, kebijakan pemerintah ini sepertinya tidak berjalan mulus. Kalangan pekerja menyatakan penolakannya terhadap kebijakan tersebut. Pekerja menilai penggunaan sistem formula tetap dalam penetapan upah minimum akan membatasi kenaikan upah minimum pekerja di angka 10 persen maksimal. Misalnya, inflasi sebesar 5 persen ditambah pertumbuhan ekonomi 4,67 persen, maka kenaikan hanya sebesar 9,67 persen. Kondisi ini jauh dari harapan pekerja. Demikian juga aturan upah minimum yang diberlakukan bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, maka pekerja yang berkeluarga dengan masa kerja kurang dari satu tahun juga dikenakan upah minimum. Hal ini berbeda dengan aturan sebelumnya yang menyebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi

pekerja dengan masa kerja 0 tahun atau lajang.

Pekerja juga menyoroti survei KHL yang selama ini dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan membentuk tim survei yang terdiri dari unsur tripartit dan unsur dari perguruan tinggi/pakar yang jumlahnya sesuai kebutuhan. Dengan formula pengupahan baru, muncul kekhawatiran bahwa keterwakilan serikat pekerja dalam tim survei Dewan Pengupahan hanya menjadi formalitas untuk memenuhi kewajiban sesuai aturan yang berlaku. Selain itu, peninjauan komponen KHL dalam jangka waktu 5 tahun sekali, akan berdampak pada ketidaksesuaian nilai komponen KHL dengan kebutuhan riil masyarakat yang mudah berubah.

Tidak hanya pekerja yang menolak kebijakan pemerintah tersebut, pengusaha juga mengeluhkan ketentuan denda bagi perusahaan yang terlambat membayar upah kepada pekerjanya. Salah satu klausul dalam PP Pengupahan menyebutkan bahwa pengusaha yang terlambat membayar upah akan dikenakan denda dengan beberapa ketentuan, yaitu *pertama*, keterlambatan mulai dari hari ke empat sampai hari ke delapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda 5 persen untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan; *kedua*, sesudah hari ke delapan, denda keterlambatan pembayaran upah sebesar 5 persen ditambah 1 persen untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan satu bulan tidak boleh melebihi 50 persen dari upah yang seharusnya dibayar; *ketiga*, apabila upah masih belum dibayar setelah sebulan keterlambatan, maka denda yang dikenakan sebesar 6 persen ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah. Ketentuan denda ini hanya akan menimbulkan konflik baru di kalangan pengusaha dan pekerja, di samping membebani pengusaha. Meskipun begitu, pengusaha mengapresiasi keputusan pemerintah atas penetapan formula baru pengupahan karena sistem ini akan memberikan kepastian pengupahan, terutama terkait dengan substansi formula sistem penghitungan upah minimum dan struktur skala upah yang proporsional.

## Agenda Ke Depan

Mengingat pentingnya peran upah, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam penentuan upah minimum ke depan. *Pertama*, sebelum menetapkan kenaikan

upah minimum, perlu dilakukan kajian secara mendalam terkait nilai KHL, pertumbuhan ekonomi nasional, produktivitas pekerja, dan kondisi keuangan perusahaan. Kajian ini dapat dilakukan oleh lembaga independen yang terpercaya dan kompeten di bidang statistik. Sedangkan unsur tripartit yang terlibat dalam tim tersebut berperan sebagai pembanding. Hal ini bertujuan untuk menutup celah bagi pihak-pihak tertentu untuk melakukan lobi kepada Kepala Daerah yang selama ini diberikan kewenangan untuk menetapkan UMP, Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral (UMS).

*Kedua*, aturan penentuan upah harus diperbaiki. Misalnya, ketentuan dalam PP Pengupahan tentang peruntukan upah minimum perlu diperjelas sehingga bagi pekerja yang sudah menikah atau telah bekerja lebih dari satu tahun di level mikro, upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan bipartit antara serikat pekerja atau perwakilan pekerja (dalam hal belum ada serikat pekerja) dengan mempertimbangkan beberapa komponen lain seperti produktivitas, pendidikan, prestasi kerja, pertumbuhan ekonomi, dan kondisi keuangan perusahaan. Kemudian aturan peninjauan kembali komponen KHL yang dilakukan lima tahun sekali oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional perlu dikaji ulang. Komponen KHL mudah mengalami perubahan sehingga peninjauan KHL dilakukan atas usulan BPS dengan tetap mempertimbangkan kondisi perusahaan.

*Ketiga*, transparansi dalam pengambilan keputusan khususnya seputar nilai KHL perlu dilakukan agar buruh dan pengusaha saling mengetahui kondisi masing-masing. Penetapan upah minimum dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan KHL buruh. Apabila buruh menginginkan kenaikan upah minimum, maka harus disertai dengan peningkatan produktivitas. Demikian juga pengusaha harus memberikan insentif kepada buruh atas produktivitas dan prestasi yang telah dicapai. Kondisi ini harus terbangun di kalangan pengusaha dan buruh sehingga ke depan tercipta hubungan yang harmonis dan sinergis di antara buruh dan pengusaha.

*Keempat*, perlu dilakukan evaluasi terhadap keberadaan Dewan Pengupahan sehingga Dewan Pengupahan benar-benar menjadi lembaga *eligible* dalam hal pengupahan. Perwakilan serikat pekerja dalam

Dewan Pengupahan harus berkompeten dalam merepresentasikan kepentingan pekerja. Demikian juga pemerintah harus bertindak untuk kepentingan bersama. Kepentingan investasi yang selama ini digunakan sebagai dalih untuk beraliansi dengan pengusaha perlu dipertimbangkan kembali karena intervensi pemerintah dalam penentuan upah minimum menjadi penting mengingat ketersediaan tenaga kerja di Indonesia masih lebih besar dibandingkan jumlah lapangan kerja yang ada. Pengusaha juga harus mulai memperhatikan kesejahteraan pekerja mengingat pekerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung jalannya perusahaan. Peningkatan produktivitas perlu dibarengi kenaikan upah pekerja dengan tetap mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan. Apabila upah minimum hanya merupakan jaring pengaman bagi pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun, maka perusahaan harus menyusun struktur dan skala upah berdasarkan kompetensi, masa kerja, produktivitas, dan prestasi kerja.

*Kelima*, unsur tripartit dapat berperan sebagai pengawas ketenagakerjaan agar kebijakan pengupahan berjalan sesuai aturan yang berlaku. Dalam hal ini, perwakilan dari serikat pekerja dalam unsur tripartit harus mempunyai kapasitas yang memadai dan didukung oleh kemampuan negosiasi dan pengetahuan yang luas seputar kondisi perusahaan sehingga dapat mengimbangi kapasitas yang ada di pihak pengusaha. Dengan demikian akan terbangun dialog yang sehat dan produktif.

## Penutup

Penetapan upah minimum yang memberikan keberpihakan berlebihan kepada permintaan pekerja tetap tidak akan menyelesaikan masalah karena hal ini akan mengabaikan kondisi perusahaan. Pemerintah perlu melakukan kajian mendalam sebelum menetapkan upah minimum. Aturan kebijakan upah minimum perlu diperbaiki khususnya terkait peruntukan upah minimum hanya bagi pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Demikian juga aturan peninjauan kembali komponen KHL perlu dikaji ulang berdasarkan usulan BPS dengan tetap mempertimbangkan kondisi perusahaan.

Pemerintah perlu mengevaluasi keberadaan Dewan Pengupahan agar benar-benar menjadi lembaga yang kredibel dalam

hal pengupahan. Transparansi dalam pengambilan keputusan khususnya seputar nilai komponen KHL juga perlu dilakukan. Kemudian pada implementasi kebijakan, unsur tripartit dapat berperan sebagai pengawas ketenagakerjaan agar kebijakan pengupahan berjalan sesuai aturan yang berlaku. Dalam hal ini, pemerintah dapat membuat regulasi tentang pengawasan ketenagakerjaan untuk memperkuat posisi lembaga pengawasan.

Melihat masih banyaknya permasalahan dalam kebijakan upah minimum saat ini, maka hal ini diharapkan menjadi masukan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan yang akan datang. Selain itu, DPRI RI sesuai fungsinya, perlu lebih optimal dalam mengawasi pelaksanaan kebijakan pemerintah khususnya pengupahan.

## Referensi

- Saefuloh, Asep Ahmad. 2014. "Kebijakan Upah Minimum dalam Perspektif Kelembagaan", dalam Sukarna Wiranta, *Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI bersama Azza Grafika.
- "Aksi Penolakan RPP Pengupahan," <http://spn.or.id/aksi-penolakan-rpp-pengupahan/>, diakses tanggal 21 Oktober 2015.
- "Formula Upah Pekerja Menyulut Protes," <http://nasional.kontan.co.id/news/formula-upah-pekerja-menyulut-protes>, diakses tanggal 22 Oktober 2015.
- "Ini Cara Hitung Upah Pekerja Versi Jokowi," <http://ekbis.sindonews.com/read/1053413/34/ini-cara-hitung-upah-pekerja-versi-jokowi-1444909605>, diakses tanggal 20 Oktober 2015.
- "Paket Kebijakan Ekonomi Jilid IV Tingkatkan Kesejahteraan Pekerja," <http://ksp.go.id/paket-kebijakan-ekonomi-jilid-iv-tingkatkan-kesejahteraan-pekerja/>, diakses tanggal 22 Oktober 2015.
- "Pemerintah Luncurkan Paket Kebijakan Ekonomi Keempat," <http://www.rappler.com/indonesia/109423-paket-kebijakan-ekonomi-empat>, diakses tanggal 20 Oktober 2015.
- "Pengusaha Dukung Pentapan PP Pengupahan," <http://print.kompas.com/baca/2015/10/27/Pengusaha-Dukung-Penetapan-PP-Pengupahan>, diakses tanggal 28 Oktober 2015.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.