



## TINJAUAN TERHADAP KETERKAITAN PRINSIP COLLECTIVE BARGAINING DENGAN MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM OLEH GUBERNUR

**Shinta Puspasari**

STIA LAN Bandung

Jalan Cimandiri Mo. 34-38, Bandung

**Mochamad Ridwan Satya Nurhakim**

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional

Jl. Gunung Sahari Raya No. 87 Jakarta Pusat

### *Abstrak*

Persoalan hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha adalah persoalan yang tak kunjung henti. Perbedaan prinsip utama diantara keduanya menjadi penyebab timbulnya persoalan tersebut. Dari sisi Pengusaha tujuan utama perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas. Dari sisi Pekerja, tujuan dari pekerjaan adalah untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan yang lebih baik. Upah yang selalu menjadi pembicaraan yang berujung pada ketidaksepakatan antara Pekerja dan Pengusaha. Upah dan pengaturannya merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh semua pihak, terutama oleh Pemerintah. Penetapan Upah minimum harus menjadi jalan tengah bagaimana mewujudkan keseimbangan antara tujuan Pekerja dan Pengusaha. Pemerintah melalui Peraturan perundang-undangnya harus mampu menjadi jembatan antara Pekerja dan Pengusaha, sehingga Penetapan Upah Minimum yang sesuai akan meningkatkan kesejahteraan pekerja tanpa mengganggu produktivitas dari Perusahaan itu sendiri. Collective Bargaining adalah cara untuk mewujudkan keseimbangan hubungan kerja dengan cara menetapkan kesepakatan antara Pekerja dan Pengusaha. Serikat Pekerja memiliki peran utama untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dengan menerapkan Collective Bargaining, sehingga pada akhirnya akan memiliki peranan untuk ikut serta menghasilkan kesepakatan Upah Minimum Pekerja. Serikat Pekerja pun harus mampu berperan sebagai komponen penting yang ikut serta menentukan keputusan terbaik hingga pada akhirnya Pemerintah Daerah menetapkan Upah Minimum untuk pekerja.

**Kata Kunci:** Upah minimum, collective bargaining, Serikat Perkerja.

### REVIEW OF RELATIONSHIP BETWEEN COLLECTIVE BARGAINING PRINCIPLE WITH MINIMUM WAGE DETERMINATION BY THE GOVERNOR

#### *Abstract*

The issue of labor relations between Employees with Employers is an long lasting problem. The difference between the two main principles causes these problems. Company main goal is to improve productivity. In terms of employee, the purpose of the work is to improve the lives and well-being better. Wages are always a conversation that led to the disagreement between the Employees and Employers. Wages and regulations are the most important things that must be considered by all parties, especially by the government. Determination of the minimum wage should be a middle way how to achieve a balance between the goals of Employees and Employers. Government through Regulations should be able to be a bridge between Employees and Employers, so that the corresponding Minimum Wage determination will improve the welfare of employees without disrupting the productivity of the company itself. Collective Bargaining is a way to realize the balance of labor relations by establishing an agreement between the Employees and Employers. Unions have a major role to fight for workers' rights by implementing Collective Bargaining, which in turn will have a role to participate in an agreement Minimum Wage Workers. Trade Unions must also be able to act as an important component participating to determine the best decision in the end Local Government sets minimum wage.

**Key Words:** Minimum Wage, Collective Bargaining, Trade Unions

#### A. PENDAHULUAN

Isu hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha merupakan permasalahan yang sampai dengan detik ini sukar mendapat jalan keluar. Perbedaan kepentingan diantara keduanya menjadi alasan utama tidak didapatnya titik temu penyelesaian. Pengusaha yang mengharapkan produktivitas tinggi perusahaannya dihadapkan pada kenyataan bahwa pekerja pun membutuhkan kesejahteraan untuk melengkapi kebutuhan yang dari waktu

ke waktu yang selalu meningkat. Upah adalah permasalahan utama yang dari masa ke masa sepertinya membutuhkan jembatan penghubung untuk meredakan conflict of interest diantara pekerja dan pengusaha itu sendiri.

Sejarah sudah lama mencatat betapa pentingnya hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan antara pekerja dan pengusaha benar-benar diperhatikan, dipelajari dan dibahas setelah terjadi revolusi industri di



Inggris. Semenjak revolusi industri pada pertengahan abad ke-18 di Inggris saat itu berkembang falsafah ekonomi yang dipelajari oleh Adam Smith yang dikenal dengan teori persaingan bebas (*free fight liberalism*). Falsafah ini juga mempengaruhi pandangan orang terhadap antara pekerja dan pengusaha. Dalam pandangan tersebut hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan konflik terus menerus, karena pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda. Dalam menyelesaikan konflik tersebut kedua belah pihak 'bertarung' menuju titik kompromi. Karena pekerja berada pada posisi yang lemah, maka dalam persaingan tersebut tentu saja pekerja dirugikan. Akibatnya, timbulah reaksi-reaksi baik dari pekerja dengan mendirikan organisasi pekerja untuk menghimpun kekuatan berhadapan dengan pengusaha.

Tujuan utama Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk menghilangkan ketimpangan hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Sinzheimer menyatakan bahwa dalam hubungan kerja, pengusaha adalah pihak yang memiliki kekuatan lebih dibanding pekerja bahkan dalam hal membuat kontrak kerja dimana terdapat asas kebebasan individu, namun dalam kenyataannya hal ini merupakan istilah karena dalam kontrak kerja pekerja tidak memiliki posisi tawar untuk meningkatkan kondisi hubungan kerja yang diinginkan.

Di Indonesia, jika kita berbicara mengenai pekerjaan itu sendiri, kita tahu bahwa pekerjaan merupakan hak asasi setiap warga negara seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, Negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu dari serangkaian upaya pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan kepada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta kepercayaan diri sendiri. Selanjutnya, ketentuan yang masih berhubungan dengan ketenagakerjaan yang dimuat dalam UUD Negara RI Tahun 1945 adalah Pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jelas bahwa berdasarkan Pasal 28 D ayat 2 ini hak untuk bekerja merupakan hak asasi setiap orang.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh di semua sektor dan daerah yang ditunjukkan dengan adanya perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta member perlindungan terhadap tenaga kerja.

Imam Soepomo, membagi jenis perlindungan pekerja ini dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memnuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

*Universal Declaration of Human Right* yang diakui dunia sebagai Piagam Universal yang berisi tentang Hak Asasi Manusia memuat perihal *the right to work* (hak atas pekerjaan) sebagaimana terdapat pada pasal 23 yang berbunyi:

1. Setiap orang memiliki hak atas pekerjaan, atas pilihan bebas pekerjaan, atas syarat-syarat pekerjaan adil dan menyenangkan dan atas perlindungan terhadap pengangguran.
2. Setiap orang, tanpa diskriminasi apapun memiliki hak atas bayaran setimpal untuk pekerjaan setimpal
3. Setiap orang yang bekerja memiliki hak atas imbalan adil dan mencukupi yang menjamin diri dan keluarganya kehidupan yang layak sesuai martabat manusia, dan jika perlu dengan cara-cara proteksi sosial lain.
4. Setiap orang memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja guna melindungi kepentingan-kepentingannya.



UU No. 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/nuruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Masalah ketenagakerjaan adalah bagian dari masalah ekonomi, maka masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari pembangunan ekonomi, sehingga perencanaan ekonomi juga harus mencakup perencanaan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu dari rangkaian upaya pembangunan martabat, harkat dan kemampuan serta kepercayaan diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh di semua sektor dan daerah yang ditunjukkan dengan adanya perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta member perlindungan terhadap tenaga kerja.

Pekerja melaksanakan kewajibannya dalam menghasilkan barang ataupun jasa dengan harapan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaannya. Kaitannya dengan pengupahan tampak sekali perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja. Sampai saat ini para pengusaha masih menganggap upah sebagai biaya 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 perusahaan. Dari sisi pekerja masalah upah sangat penting karena para pekerja menginginkan pendapatan yang besar sehingga mampu mencukupi kebutuhan bagi dirinya maupun bagi keluarganya. Tuntutan terhadap upah yang besar dari pekerja juga dinilai sangat wajar karena kebutuhan hidup dari waktu ke waktu cenderung mengalami kenaikan untuk memenuhi kebutuhan hidup juga dibutuhkan biaya yang cukup tinggi. Prinsip yang bertolak belakang ini yang menjadi pemicu seringnya timbul gejolak dan permasalahan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang

mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu. Semakin banyaknya buruh yang merasa kurang puas dengan upah yang diberikan oleh pengusaha tempatnya bekerja. Hal ini akan menjadi masalah yang kompleks jika dikaitkan dengan tingkat kebutuhan buruh yang tidak sesuai dengan tingkat upah yang mereka terima. Tingkat kebutuhan yang semakin meningkat dan mahal, harus dipenuhi dengan upah yang rendah, sehingga tidak ada keseimbangan diantara keduanya.

Tekanan biaya hidup pekerja yang semakin tinggi juga menimbulkan tuntutan akan kenaikan upah minimum. Namun sampai saat ini, proses penetapannya masih mempunyai banyak kelemahan. Masalah upah jika tidak ditangani dengan benar akan mengakibatkan perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja atau unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis saja, namun juga aspek hukum yang mendasari hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menentukan tingkat upah, pihak-pihak sebagai pelaku penerima pekerjaan dan pemberi pekerjaan memiliki pandangan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang berdampak pada keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, dalam penetapan tingkat upah mereka sangat berhati-hati. Sedangkan bagi pekerja itu sendiri, upah merupakan sumber pendapatan, sehingga mereka sangat mengharapkan peningkatan upah. Perbedaan pandangan inilah yang sering memicu perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Posisi tawar pekerja yang rendah menyebabkan ketidakseimbangan posisi pekerja jika berhadapan dengan pengusaha. Disinilah diperlukan peran pemerintah dalam upaya menguatkan posisi pekerja.

Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis saja, namun juga aspek hukum yang mendasari hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perbedaan



pandangan mengenai penetapan tingkat upah sering memicu perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Atas dasar tersebut, untuk mencapai kesepakatan dalam penentuan tingkat upah maka peran dan intervensi pemerintah perlu dilibatkan. Posisi tawar pekerja yang rendah menyebabkan ketidakseimbangan posisi pekerja jika berhadapan dengan pengusaha. Adanya intervensi dan peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah bentuk penguatan terhadap posisi tawar pekerja yang memang tidak seimbang dengan pengusaha.

Dewasa ini, terdapat pendapat yang berkembang tentang Fleksibilitas tenaga kerja. Fleksibilitas tenaga kerja menjadi konsep yang menguat dalam hubungan industrial. Economics.com mengatakan fleksibilitas tenaga kerja adalah keleluasaan pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja. Hal ini mensyaratkan pengaturan tenaga kerja secara minimal oleh pemerintah selaku pihak yang berhak melakukan proteksi negara (tidak ada upah minimum dan lemahnya serikat pekerja) padahal berdasarkan studi yang telah banyak dilakukan tidak ada kaitan yang relevan antara regulasi dalam ketenagakerjaan melalui peraturan perundangan yang melindungi hak pekerja terhadap tingkat pertumbuhan lapangan kerja. Justru yang menjadi kunci penting adalah bagaimana menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif agar para pengusaha merasa nyaman membuka usahanya di Indonesia.

Irving Sewrdlow dalam Bukunya Adrian Sutedi, menyatakan bahwa campur tangan pemerintah dalam proses pembangunan kehidupan masyarakat dapat dilakukan dengan lima cara:

1. Operasi Langsung (*Direct Operation*)  
Pemerintah turut aktif dalam melakukan kegiatan yang dimaksudkan, misalnya dalam penciptaan lapangan kerja, pemerintah melaksanakan program padat karya untuk menyediakan lapangan kerja bagi penganggur.
2. Pengendalian langsung (*Direct Control*)  
Langkah pemerintah diwujudkan dalam bentuk penggunaan lisensi, penjatahan dan lain-lain.
3. Pengendalian tidak langsung (*Indirect Control*)  
Dilaksanakan melalui peraturan perundang-undangan yang ada, pemerintah dapat menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk terlaksananya suatu kegiatan tertentu

4. Pemengaruhan langsung (*Direct Influence*)  
Dilakukan secara persuasive, pendekatan ataupun nasehat agar pekerja mau bertingkah laku seperti apa yang dikehendaki oleh Pemerintah.
5. Pemengaruhan tidak langsung (*Indirect Influence*)

Ini adalah bentuk involvement yang paling ringan, namun tujuannya tetap untuk menggiring pekerja agar berbuat seperti apa yang dikehendaki pemerintah.

Penentuan kebijakan mengenai upah minimum kini diserahkan kepada daerah sesuai dengan adanya otonomi daerah. Otonomi daerah telah menciptakan kesempatan baru bagi serikat pekerja untuk bisa mempengaruhi hasil-hasil kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk terlibat dalam proses pembuatan kebijakan dan peraturan secara umum, sehingga upah minimum akan berbeda di setiap kota/kabupaten tergantung pada kebutuhan hidup dari masing-masing daerah.

Keberadaan Serikat Pekerja sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Namun tugas yang dipegang oleh Serikat Pekerja kini semakin berat, yakni tidak hanya memperjuangkan hak-hak normative tapi juga memberikan perlindungan, pembelaan dan mengupayakan peningkatan kesejahteraan.

Prinsip dasar Serikat Pekerja dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja antara lain:

1. Jaminan bahwa setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
2. Serikat Pekerja dibentuk atas kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun
3. Serikat Pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja
4. Basis utama serikat pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat pekerja yang ada dapat menggabungkan diri dalam federasi serikat pekerja. Demikian halnya dalam Federasi serikat pekerja dapat menggabungkan diri dalam konfederasi serikat pekerja
5. Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat untuk dicatat



6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja.

Saat ini, terdapat tolak tarik antara kebijakan untuk mengatur hubungan ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan yang dibuat pemerintah disamping adanya kebijakan mengedepankan prinsip *collective bargaining* yang mengarah pada model hubungan kerja yang kontraktualis, dimana peraturan kerja diserahkan kepada kesepakatan pekerja/serikat pekerja. *Collective bargaining* menurut Dessler (2007) merupakan proses dimana perwakilan dari manajemen dan serikat pekerja bertemu menegosiasikan sebuah persetujuan pekerja. Sebelum tercapainya *collective bargaining* biasanya sebuah persoalan harus melalui proses melalui negosiasi terlebih dahulu.

Keterlibatan Serikat Pekerja dalam penetapan upah sebenarnya dapat terjadi dalam banyak dimensi dan tingkatan. Keterlibatan tersebut dapat berupa keterlibatan pada kegiatan survey harga terkait penentuan nilai KHL, kesepakatan usulan nilai KHL Dewan Pengupahan, kesepakatan nilai upah minimum sektoral, kesepakatan tentang struktur skala upah di tingkat perusahaan, kesepakatan upah sundulan di tingkat perusahaan dan sebagainya. Semua hal tersebut tentunya tergantung kepada kebijakan SP dan perwakilan SP di dewan pengupahan, sejauh mana SP dan wakil-wakil mereka memahami, menghayati dan menjalankan peran mereka masing-masing dengan sebaik-baiknya. Cukup banyak SP yang tidak memiliki konsep tertulis tentang kebijakan di bidang pengupahan dan walaupun ada hanya berupa garis besarnya. Sehingga, kerap terjadi konsistensi pandangan SP atau wakil SP di dewan pengupahan karena tidak seiring jalan dengan pemikiran pada pimpinan SP.

Kebutuhan terhadap serikat pekerja sebagai pihak yang menjembatani pihak manajemen perusahaan dengan pekerja merupakan hal penting untuk menghasilkan sebuah *collective bargaining*.

## B. UPAH MINIMUM DAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK PEKERJA

Dari sekian banyak permasalahan

ketenagakerjaan yang dapat dikatakan sebagai persoalan yang paling substansial adalah upah. Menurut Pasal 88 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER-01/MEN/1999, Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Setiap tahunnya Pemerintah Daerah menetapkan Upah Minimum. Upah minimum yang berdampak luas dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja mendapat perhatian besar dari pekerja. Penentuan upah minimum sangat bergantung terhadap Pemerintah Daerah sebagai pengambil kebijakan.

Sesuai dengan Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003, untuk memberikan saran pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Definisi Dewan Pengupahan sendiri menurut Keppres No 107 Tahun 2004 adalah suatu lembaga non structural yang bersifat tripartit. Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja dengan komposisi 2:1:1 serta unsur Perguruan Tinggi dan pakar.

Masa jabatan dewan pengupahan untuk 1 (satu) kali masa jabatan adalah selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Dewan Pengupahan berkewajiban memberikan saran dan masukan serta melaksanakan survey pasar untuk menetapkan pencapaian KHL (Kebutuhan Hidup Layak).

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah:

1. Pendidikan dan keterampilan kerja
2. Kondisi pasar kerja (permintaan dan penawaran)
3. Biaya hidup (Indeks harga konsumen)
4. Kemampuan perusahaan membayar biaya produksi
5. Produktivitas kerja (prestasi tenaga kerja)
6. Kebijakan dan investasi pemerintah



Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) serta Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) ditetapkan dengan pertimbangan sebagai berikut:

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

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

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

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.
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 diterapkan oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
4. Penetapan Upah Minimum yang terlalu rendah akan menimbulkan gejolak dari kalangan pekerja dan tidak melindungi kesejahteraan pekerja 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.
6. Peninjauan besarnya Upah Minimum setiap tahun sekali mempunyai dampak psikologis bagi pengusaha, karena berpandangan bahwa suatu saat perusahaannya tidak akan lagi mampu beroperasi karena tingginya biaya tenaga kerja.

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

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

Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah dasar dalam penetapan Upah Minimum. Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seorang pekerja lajang selama satu bulan. Sebelum menetapkan Upah Minimum Propinsi,



Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi akan melakukan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Sejak diluncurkannya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4.

Peraturan mengenai KHL, diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembahasan lebih dalam mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Namun, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 direvisi oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 tentang Perubahan Penghitungan KHL.

Jumlah jenis kebutuhan yang semula 46 jenis dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 menjadi 60 jenis KHL dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012. Penambahan baru sebagai berikut :

- 1) Ikat pinggang
- 2) Kaos khaki

- 3) Deodorant 100 ml/g
- 4) Seterika 250 watt
- 5) Rice cooker ukuran 1/2 liter
- 6) Celana pendek
- 7) Pisau dapur
- 8) Semir dan sikat sepatu
- 9) Rak piring portable plastic
- 10) Sabun cuci piring (colek) 500 gr per bulan
- 11) Gayung plastik ukuran sedang
- 12) Sisir
- 13) Ballpoint/ pensil
- 14) Cermin 30 x 50 cm

Selain penambahan 14 jenis baru KHL tersebut, juga terdapat penyesuaian/ penambahan Jenis kualitas dan kuantitas KHL serta perubahan jenis kebutuhan.

Standar KHL terdiri dari beberapa komponen yaitu :

- ▶ Makanan & Minuman (11 items)
- ▶ Sandang (13 items)
- ▶ Perumahan (26 items)
- ▶ Pendidikan (2 item)
- ▶ Kesehatan (5 items)
- ▶ Transportasi (1 item)
- ▶ Rekreasi dan Tabungan (2 item)

Selengkapnya mengenai komponen-komponen standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 ada pada Tabel 1.

Berdasarkan Himpunan Peraturan Bidang Pengupahan Direktorat Pengupahan dan

**Tabel 1. Komponen-komponen standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL)**

No.	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah
I	MAKANAN DAN MINUMAN		
1	Beras Sedang	Sedang	10 kg
2	Sumber Protein :		
	a. Daging	Sedang	0.75 kg
	b. Ikan Segar	Baik	1.2 kg
	c. Telur Ayam	Telur ayam ras	1 kg
3	Kacang-kacangan : tempe/ tahu	Baik	4.5 kg
4	Susu bubuk	Sedang	0.9 kg
5	Gula pasir	Sedang	3 kg
6	Minyak goreng	Curah	2 kg
7	Sayuran	Baik	7.2 kg
8	Buah-buahan (setara pisang/ pepaya)	Baik	7.5 kg
9	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3 kg
10	Teh atau Kopi	Celup/Sachet	2 Dus isi 25 = 75 gr
11	Bumbu-bumbuan	Nilai 1 s/d 10	15%
II	SANDANG		
12	Celana panjang/ Rok/Pakaian muslim	Katun/sedang	6/12 potong
13	Celana pendek	Katun/sedang	2/12 potong
14	Ikat Pinggang	Kulit sintetis, polos, tidak branded	1/12 buah
15	Kemeja lengan pendek/blouse	Setara katun	6/12 potong



No.	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah
16	Kaos oblong/ BH	Sedang	6/12 potong
17	Celana dalam	Sedang	6/12 potong
18	Sarung/kain panjang	Sedang	1/12 helai
19	Sepatu	Kulit sintetis	2/12 pasang
20	Kaos Kaki	Katun, Polyester, Polos, Sedang	4/12 pasang
21	Perlengkapan pembersih sepatu		
	a. Semir sepatu	Sedang	6/12 buah
	b. Sikat sepatu	Sedang	1/12 buah
22	Sandal jepit	Karet	2/12 pasang
23	Handuk mandi	100cm x 60 cm	2/12 potong
24	Perlengkapan ibadah		
	a. Sajadah	Sedang	1/12 potong
	b. Mukena	Sedang	1/12 potong
	c. Peci,dll	Sedang	1/12 potong
III	PERUMAHAN		
25	Sewa kamar	dapat menampung jenis KHL lainnya	1 bulan
26	Dipan/ tempat tidur	No.3, polos	1/48 buah
27	Perlengkapan tidur		
	a. Kasur busa	Busa	1/48 buah
	b. Bantal busa	Busa	2/36 buah
28	Sprei dan sarung bantal	Katun	2/12 set
29	Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48 set
30	Lemari pakaian	Kayu sedang	1/48 buah
31	Sapu	Ijuk sedang	2/12 buah
32	Perlengkapan makan		
	a. Piring makan	Polos	3/12 buah
	b. Gelas minum	Polos	3/12 buah
	c. Sendok garpu	Sedang	3/12 pasang
33	Ceret aluminium	Ukuran 25 cm	1/24 buah
34	Wajan aluminium	Ukuran 32 cm	1/24 buah
35	Panci aluminium	Ukuran 32 cm	2/12 buah
36	Sendok masak	Alumunium	1/12 buah
37	Rice Cooker ukuran 1/2 liter	350 watt	1/48 buah
38	Kompur dan perlengkapannya		
	a. Kompur 1 tungku	SNI	1/24 buah
	b. Selang dan regulator	SNI	10 liter
	c. Tabung Gas 3 kg	Pertamina	1/60 buah
39	Gas Elpiji	masing-masing 3 kg	2 tabung
40	Ember plastic	Isi 20 liter	2/12 buah
41	Gayung plastic	Sedang	1/12 buah
42	Listrik	900 watt	1 bulan
43	Bola lampu hemat energy	14 watt	3/12 buah
44	Air Bersih	Standar PAM	2 meter kubik
45	Sabun cuci pakaian	Cream/deterjen	1.5 kg
46	Sabun cuci piring (colek)	500 gr	1 buah
47	Setrika	250 watt	1/48 buah
48	Rak portable plastic	Sedang	1/24 buah
49	Pisau dapur	Sedang	1/36 buah
50	Cermin	30 x 50 cm	1/36 buah
IV	PENDIDIKAN		
51	Bacaan/radio	Tabloid/4 band	4 buah/ (1/48)
52	Ballpoint/pensil	Sedang	6/12 buah
V	KESEHATAN		
53	Sarana Kesehatan		
	a. Pasta gigi	80 gram	1 tube
	b. Sabun mandi	80 gram	2 buah



No.	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah
	c. Sikat gigi	Produk local	3/12 buah
	d. Shampo	Produk local	1 botol 100 ml
	e. Pembalut atau alat cukur	Isi 10	1 dus/set
54	Deodorant	100ml/g	6/12 botol
55	Obat anti nyamuk	Bakar	3 dus
56	Potong rambut	Di tukang cukur/salon	6/12 kali
57	Sisir	Biasa	2/12 buah
VI	TRANSPORTASI		
58	Transportasi kerja dan lainnya	Angkutan umum	30 hari (PP)
VII	REKREASI DAN TABUNGAN		
59	Rekreasi	Daerah sekitar	2/12 kali
60	Tabungan	(2% dari nilai 1 s/d 59)	2%

Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyatakan bahwa pengolahan data harga KHL dilakukan dalam beberapa tahapan, setiap tahapan harus dilakukan secara cermat agar didapatkan hasil pengolahan data yang akurat. Cara-cara yang dilakukan antara lain:

1. Menghitung harga rata-rata 3 (tiga) responden. Harga rata-rata adalah jumlah harga 3 (tiga) responden kemudian dibagi tiga. Penghitungan harga rata-rata tiga responden dilakukan untuk setiap jenis kebutuhan
2. Penyesuaian satuan (konversi). Pengolahan data untuk penyesuaian satuan/konversi dilakukan untuk jenis kebutuhan yang dijual dalam satuan yang berbeda dari satuan komponen KHL.
3. Menghitung harga rata-rata kebutuhan pria dan wanita. Untuk menghitung jenis kebutuhan yang berbeda antara pria dan wanita yaitu harga barang kebutuhan pria ditambah harga barang kebutuhan wanita kemudian dibagi 2.
4. Menghitung harga barang yang bervariasi agar didapatkan satu harga untuk setiap jenis kebutuhan, maka dihitung harga rata-rata dari beberapa macam jenis kebutuhan tersebut.
5. Memindahkan data yang sudah diolah ke dalam form isian KHL
6. Menghitung jumlah nilai setiap komponen KHL
7. Menghitung nilai KHL
8. Menghitung rata-rata nilai KHL dari tiga lokasi Pasar.

Survei harga komponen KHL dilakukan untuk mendapatkan besaran nilai KHL dalam rangka persiapan perumusan usulan upah minimum, karena nilai KHL merupakan dasar pertimbangan utama dalam perumusan upah

minimum. KHL bukan satu satunya factor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum. Empat faktor lain yaitu produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kemampuan usaha marginal dan kondisi pasar kerja. Namun keempat faktor tersebut masih bersifat kualitatif. KHL merupakan faktor yang paling bersifat kuantitatif, oleh karena itu dalam menetapkan KHL yang akan dijadikan dasar pertimbangan dalam penetapan upah minimum haruslah diupayakan tepat dan akurat.

Jika survei harga dilakukan mulai Bulan Januari sampai dengan bulan September tahun berjalan. Diantara 9 bulan tersebut kemungkinan ada satu bulan tertentu yang tidak dilakukan survei karena menjelang bulan puasa, dengan demikian akan terdapat 8 data nilai KHL. Data tersebut digunakan sebagai bahan untuk merumuskan usulan penetapan upah minimum tahun berikutnya. Yang menjadi kendala adalah data yang mana yang akan dijadikan sebagai bahan rumusan tersebut, mengingat:

1. Terdapat delapan data nilai KHL
2. Upah minimum yang ditetapkan berlaku mulai bulan Januari tahun berikutnya.

Upah minimum yang ditetapkan pada tahun berjalan akan diberlakukan mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya. Oleh karena itu, data nilai KHL yang digunakan paling tidak adalah data yang terdekat dengan bulan berlakunya upah minimum yaitu data Bulan Desember. Pelaksanaan survei harga komponen KHL mulai bulan Januari sampai bulan September dimaksudkan untuk melihat kecenderungan perkembangan harga-harga kebutuhan. Berdasarkan data tersebut, dapat dibuat prediksi nilai KHL bulan Desember. Mengenai proyeksi nilai KHL Bulan Desember dapat dicontohkan sebagai berikut.

Diketahui data nilai KHL bulan Januari



**Tabel 2. Nilai KHL**

Bulan	Jumlah (Rp.)
Januari	580.000
Februari	590.000
Maret	599.000
April	604.000
Mei	605.000
Juni	615.000
Juli	621.000
Agustus	632.000

sampai dengan Bulan Agustus (asumsi bulan September tidak dilakukan survei) adalah pada Tabel 2.

Berdasarkan data di atas dilakukan perhitungan untuk memprediksi nilai KHL untuk bulan Desember dengan menggunakan analisis regresi (Tabel 3).

Persamaan Regresi,  $Y = a + bX$

Dimana:

$Y$  = Nilai KHL Estimasi

$X$  = Bulan ke- $X$

$A$  = Nilai konstan (Intersep kurva estimasi)

$B$  = Laju kenaikan nilai  $Y$  (slope kurva estimasi)

Formula:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = Y - bx$$

Perhitungan

$$b = \frac{(176.728.000) - (174.456.000)}{(1.632) - (1.296)}$$

$$= \frac{2.272.000}{336} = 6,762$$

$$a = 605.750 - (6.762)(4,5)$$

$$a = 605.750 - 30.429$$

$$a = 575.321$$

$$Y_{12} = 575.321 + (6762)(12)$$

$$= 575.321 + 81.144$$

$$= 656.465$$

Jadi prediksi nilai KHL bulan Desember yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam perumusan upah minimum adalah sebesar Rp. 656.465.

### C. MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PEKERJA OLEH GUBERNUR

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

#### 1. Penetapan Upah Minimum (Pasal 88 UU No.13 Tahun 2003)

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya. Penetapan upah minimum adalah salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada pekerja yang sekaligus merupakan jaring pengaman agar upah pekerja tidak jatuh ke level terendah. Penetapan upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan pertimbangan bahwa Gubernur lebih mengetahui kondisi sosial, ekonomi dan ketenagakerjaan di wilayahnya. Gubernur menetapkan upah minimum propinsi atau upah minimum kabupaten/kota berdasar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan.

Selain upah minimum tersebut, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral

**Tabel 3.**

Bulan	Bulan Ke (X)	Nilai KHL (Y)	A (XY)	B (X) <sup>2</sup>
Januari	1	580.000	580.000	1
Februari	2	590.000	1.180.000	4
Maret	3	599.000	1.797.000	9
April	4	604.000	2.416.000	16
Mei	5	605.000	3.025.000	25
Juni	6	615.000	3.690.000	36
Juli	7	621.000	4.347.000	49
Agustus	8	632.000	5.056.000	64
Sigma	( $\sum X$ ) = 36	( $\sum Y$ ) = 4.846.000	( $\sum XY$ ) = 22.091.000	( $\sum X$ ) <sup>2</sup> = 204
Rata-rata	4,5	605.750		



Propinsi (UMSP) atau Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK) yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan Serikat Pekerja.

a. Penetapan Upah Minimum Propinsi

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi. Upah minimum ini ditetapkan di setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi. Penetapan upah minimum propinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu tanggal 1 Januari.

Adapun mekanisme penetapan Upah Minimum Propinsi adalah sebagai berikut:

- ▶ Dewan Pengupahan Propinsi membentuk tim survey yang keanggotannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur Tripartit, unsur Perguruan Tinggi/Pakar dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- ▶ Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenkertrans No.13 Tahun 2012.
- ▶ Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode least square. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL.
- ▶ Berdasarkan hasil survey harga tersebut, Dewan Pengupahan Propinsi setelah mempertimbangkan faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu, kemudian menyampaikan nilai KHL dan besaran nilai upah minimum propinsi kepada Gubernur. Berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan tersebut, kemudian Gubernur menetapkan besaran Nilai upah minimum.
- ▶ Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap 1 Januari.

b. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Upah minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan oleh Gubernur yang

penetapannya harus lebih besar dari upah minimum Provinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari.

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

- ▶ Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang keanggotannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur Perguruan Tinggi dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- ▶ Untuk Kabupaten/Kota yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survey dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Tim survei ini keanggotaannya secara tripartit dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- ▶ Tim survei tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup/pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No.13 Tahun 2012.
- ▶ Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari Bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode least square. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL.
- ▶ Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota kemudian menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati/Walikota setempat yang selanjutnya disampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Propinsi, kemudian Gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum diantara kabupaten/kota yang ada di Propinsi tersebut, kemudian menetapkan besaran Nilai Upah Minimum Kabupaten/kota yang bersangkutan.
- ▶ Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari (sesudah penetapan upah minimum propinsi)
- ▶ Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan harus lebih besar dari Upah



### Minimum Propinsi.

#### c. Penetapan Upah Minimum Sektoral

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

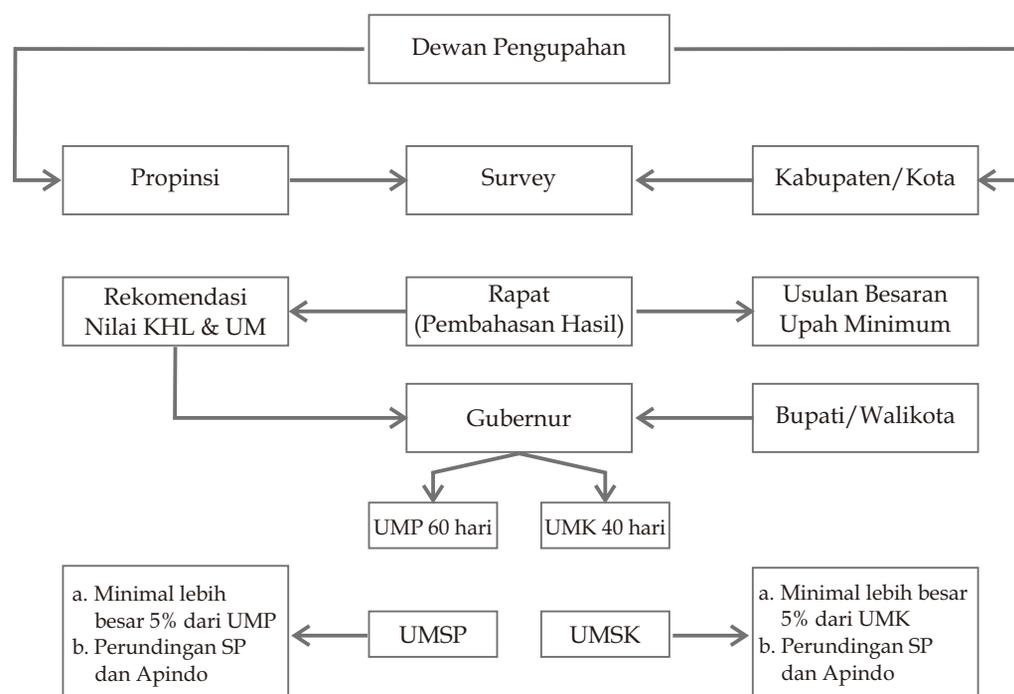
Upah minimum sektoral merupakan hasil perundingan dan kesepakatan antara asosiasi perusahaan dan Serikat Pekerja. Usulan upah minimum sektoral tersebut disampaikan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Kementerian Tenaga Kerja untuk ditetapkan sebagai UMSP dan UMSK.

Adapun mekanisme penetapan Upah Minimum Sektoral adalah sebagai berikut:

- Dewan Pengupahan Propinsi dan atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan 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 dan serikat pekerja terkait.
- Berdasarkan hasil penelitian, selanjutnya Dewan Pengupahan menentukan sektor dan

sub-sektor unggulan yang selanjutnya disampaikan kepada masing-masing asosiasi perusahaan dan Serikat Pekerja.

- Setelah Dewan Pengupahan menetapkan sektor/sub-sektor yang memenuhi syarat dan mampu, maka hasil penetapan disampaikan kepada asosiasi perusahaan dan Serikat Pekerja di sektor tersebut untuk melakukan perundingan menetapkan upah minimum di sektor yang bersangkutan.
- Apabila di sektor tersebut belum memiliki asosiasi perusahaan, maka perundingan dan kesepakatan oleh perusahaan di sektor/sub sektor tersebut bersama APINDO dengan Serikat Pekerja di sektor yang sama.
- Hasil kesepakatan antara asosiasi perusahaan dengan serikat pekerja kemudian disampaikan kepada Dewan Pengupahan yang selanjutnya menyampaikan usulan penetapan upah minimum sektoral tersebut kepada Gubernur untuk ditetapkan sebagai Upah Minimum Sektoral
- Penetapan UMSP harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% dari Upah Minimum Propinsi (UMP). Begitu juga penetapan UMSK harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Hal ini sesuai sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. 1 Tahun 1995 dan Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000.



**Gambar 1.**  
**Mekanisme Penetapan Upah Minimum**  
Sumber: Sidauruk (2011)



## 2. Kesepakatan Upah (Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003)

Disamping penetapan upah melalui mekanisme upah minimum, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan upah. Mekanisme kesepakatan upah dimaksudkan untuk mengatur ketentuan upah di atas upah minimum berdasarkan perundingan. Kesepakatan upah dapat terjadi antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja dan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja dapat terjadi di tingkat propinsi maupun di tingkat kabupaten/kota.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama, kesepakatan upah merupakan salah satu item kesepakatan dari hasil perundingan kolektif antara Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dari sejumlah kesepakatan-kesepakatan yang terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perundingan secara individu dilakukan oleh para pekerja profesional seperti sekretaris, supervisor, manajer yang telah memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu. Sedang perundingan secara kolektif hanya dapat dilakukan oleh serikat pekerja yang tercatat di perusahaan tersebut.

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

## 3. Penerapan struktur dan skala upah (Pasal 92 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003)

Selain kesepakatan upah, mekanisme lain untuk menentukan upah adalah melalui penyusunan struktur skala upah di tingkat perusahaan. Penyusunan struktur dan skala upah menjadi salah satu mekanisme penetapan upah di atas upah minimum. Dalam menyusun struktur skala upah, pengusaha harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Penyusunan tersebut dilaksanakan melalui analisis jabatan, uraian jabatan dan evaluasi jabatan.

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi penting bagi buruh yang telah bekerja di atas 1 (satu) tahun, memiliki pendidikan dan kompetensi yang menunjang kinerjanya di perusahaan. Disamping itu struktur dan skala upah juga penting bagi Serikat Pekerja sebagai acuan dasar dalam perundingan upah di tingkat

perusahaan. Ketiadaan sanksi atas pelaksanaan struktur dan skala upah dalam UU No. 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 49/MEN/2004, menyebabkan pelaksanaan atas peraturan ini tidak berjalan efektif di lapangan. Hanya sekitar kurang dari 10% perusahaan yang menerapkan struktur dan skala upah terutama perusahaan besar.

Penyusunan skala upah biasanya dilakukan di perusahaan untuk menetapkan besaran upah dan tunjangan bagi pekerja dengan jenjang jabatan tertentu. Jenjang jabatan mencerminkan kompleksitas syarat jabatan yang harus dipenuhi untuk melaksanakan pekerjaan pada jabatan tersebut. Menurut Payaman, struktur dan skala upah harus mengacu kepada jenjang jabatan dan jenjang kepangkatan, selain itu juga perlu diperhatikan beberapa prinsip antara lain:

- a. Upah sebagai imbalan atas jasa kerja harus mencerminkan keadilan, yaitu bahwa upah tersebut harus sesuai atau sebanding dengan jasa kerja yang diberikan oleh masing-masing pekerja dalam proses produksi. Mereka yang memberikan upaya atau kontribusi lebih besar patut menerima upah yang lebih tinggi.
- b. Upah harus berimbang. Mereka yang menduduki jabatan serupa harus menerima upah yang kira-kira sama. Perbedaan antara upah terendah dan tertinggi tidak terlalu lebar.
- c. Upah harus memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar
- d. Sistem pengupahan harus memuat sistem insentif untuk mampu menarik tenaga-tenaga berkualitas, mendorong peningkatan prestasi dan produktivitas kerja, membutuhkan inovasi dan kreativitas serta menurunkan tingkat pergantian atau perpindahan pekerja (*labour turn-over*)
- e. Sistem pengupahan harus mampu menjamin kelangsungan perusahaan. Pengusaha tidak boleh membayar upah terus menerus lebih tinggi dari kemampuannya, sehingga mengakibatkan perusahaan terus menerus merugi.
- f. Skala upah atau gaji pokok disusun sesuai dengan struktur jabatan dan struktur kepangkatan.
- g. Perlu dijaga keseimbangan antara gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan jaminan sosial lainnya. Upah atau gaji pokok pada umumnya dipergunakan juga sebagai dasar perhitungan upah lembur, pemberian tunjangan dan jaminan sosial.



### 3. Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003)

Mekanisme lainnya dalam penetapan upah adalah melalui peninjauan upah secara berkala. Peninjauan upah secara berkala perlu dilakukan perusahaan disamping mempertahankan daya beli dari upah yang diterima karyawannya, disamping itu juga untuk menjaga mutu SDM-nya agar tidak berpindah tangan ke Perusahaan lain. Peninjauan secara berkala dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum, kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan.

Upah terdiri atas komponen-komponen tertentu, selain upah dasar, umumnya dikenal dengan tunjangan. Jenis dan besarnya tunjangan ini biasanya ditetapkan dalam kesepakatan bersama. Beberapa jenis tunjangan dan fasilitas antara lain seperti:

1. Tunjangan kemahalan diberikan untuk kompensasi laju inflasi dan atau tingkat biaya hidup yang relatif tinggi di beberapa daerah tertentu.
2. Tunjangan jabatan baik tunjangan jabatan struktural maupun tunjangan abatan fungsional biasanya atas:
  - a. Tunjangan transport;
  - b. Tunjangan perumahan;
  - c. Tunjangan istri atau tunjangan suami;
  - d. Tunjangan anak;
  - e. Tunjangan pemeliharaan atau asuransi kesehatan;
  - f. Tunjangan hari tua atau dana pensiun;
  - g. Tunjangan cuti;
  - h. Tunjangan hari keagamaan; dan lain-lain.

Dalam Keppres No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, kelembagaan Dewan Pengupahan terdiri dari Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Propinsi, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Sedangkan, pembentukan Dewan Pengupahan Kota dilakukan oleh Walikota, sehingga Dewan Pengupahan Kota bertanggungjawab kepada Walikota.

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 107 Tahun 2004 pula diatur bahwa keanggotaan Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut:

1. Anggota terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Serikat Pekerja (SP) dan Perguruan Tinggi
2. Perwakilan Serikat Pekerja yang ditunjuk dari Serikat Pekerja yang memenuhi persyaratan untuk menduduki dalam

- kelembagaan Dewan Pengupahan Kota
3. Perbandingan keanggotaan adalah 2:1:1, artinya dua bagian keterwakilan dari unsur Pemerintah, satu bagian keterwakilan dari unsur APINDO, dan satu bagian keterwakilan dari unsur Serikat Pekerja
4. Berjumlah gasal dan disesuaikan dengan kebutuhan

Pertimbangan besaran upah minimum tersebut dilakukan berdasar pembahasan secara independen dan perundingan yang mendalam. Unsur pakar dan perguruan tinggi sebagai pihak yang netral di dalam Dewan Pengupahan perannya sangat strategis untuk memberikan masukan berupa kajian dan pertimbangan secara akademis. Kajian dasar pertimbangan yang diberikan pakar dan perguruan tinggi tersebut dijadikan bahan perundingan Dewan Pengupahan untuk menyepakati besaran upah minimum yang akan direkomendasikan kepada Gubernur.

Upah minimum wajib dibayar oleh pemberi kerja dengan upah bulanan kepada pekerja. Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum. Dalam hal pengusaha yang tidak mampu melaksanakan ketentuan upah minimum, berdasar kepada Permenaker RI No. PER-01/MEN/1999 Pasal 4 dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan kepada Gubernur melalui Dinas Tenaga Kerja selambat-lambatnya 10 hari sebelum berlaku upah minimum dengan syarat-syarat sebagai berikut:

1. Naskah asli kesepakatan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja atau pekerja perusahaan yang bersangkutan
2. Neraca rugi/laba beserta penjelasannya untuk 2 tahun terakhir (audit akuntan public)
3. Salinan akta pendirian perusahaan
4. Data upah menurut jabatan pekerja
5. Jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan
6. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 tahun terakhir serta rencana produksi dan pemasaran 2 tahun yang akan datang.

Mengenai upah minimum sendiri, berikut adalah Upah Minimum Provinsi di Indonesia pada tahun 2014 beserta perbandingannya dengan upah tahun sebelumnya ada pada Tabel



4. Selain daftar UMP tersebut, untuk melihat contoh perbandingan Upah Minimum Kabupaten/Kota dapat dilihat pada daftar Upah Minimum Kota untuk Provinsi Jawa Barat tahun 2014 dan perbandingannya dengan tahun 2013 (Tabel 5).

#### D. PENERAPAN *COLLECTIVE BARGAINING* DALAM MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PEKERJA

International Labour Organization (ILO) mendefinisikan *collective bargaining* sebagai negosiasi sukarela antara pengusaha atau

organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, untuk menyusun kesepakatan kolektif terkait syarat dan ketentuan kerja. *Voluntary negotiation between employers or employer's organizations and worker's organizations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by collective agreements.*

*Collective Bargaining* lebih dipahami sebagai sebuah metode mencapai kesepakatan, yang dalam istilah tersebut mengandung adanya mekanisme perundingan untuk mendapatkan kesepakatan bersama.

Tujuan *collective bargaining* menurut Neil W Chamberlain dan Jame W Kuhn awalnya adalah hanya untuk proteksi/perlindungan yang

**Tabel 4. Daftar Upah Minimum Provinsi di Indonesia 2014**

Propinsi	2013	2014	Kenaikan
Nanggroe Aceh D.	Rp 1,550,000	Rp 1,750,000	13%
Sumatera Utara	Rp 1,375,000	Rp 1,505,850	10%
Sumatera Barat	Rp 1,350,000	Rp 1,490,000	10%
Riau	Rp 1,400,000	Rp 1,700,000	21%
Kepulauan Riau	Rp 1,365,087	Rp 1,665,000	22%
Jambi	Rp 1,300,000	Rp 1,502,300	16%
Sumatera Selatan	Rp 1,350,000	Rp 1,825,600	35%
Bangka Belitung	Rp 1,265,000	Rp 1,640,000	30%
Bengkulu	Rp 1,200,000	Rp 1,350,000	13%
Lampung	Rp 1,150,000	Rp 1,399,037	22%
Jawa Barat	Rp 850,000	Rp 1,000,000	18%
DKI Jakarta	Rp 2,200,000	Rp 2,441,301	11%
Banten	Rp 1,170,000	Rp 1,325,000	13%
Jawa Tengah	Rp 830,000	Rp 910,000	10%
Yogyakarta	Rp 947,114	Rp 988,500	4%
Jawa Timur	Rp 866,250	Rp 1,000,000	15%
Bali	Rp 1,181,000	Rp 1,542,600	31%
N T B	Rp 1,100,000	Rp 1,210,000	10%
N T T	Rp 1,010,000	Rp 1,150,000	14%
Kalimantan Barat	Rp 1,060,000	Rp 1,380,000	30%
Kalimantan Selatan	Rp 1,337,500	Rp 1,620,000	21%
Kalimantan Tengah	Rp 1,553,127	Rp 1,723,970	11%
Kalimantan Timur	Rp 1,752,073	Rp 1,886,315	8%
Maluku	Rp 1,275,000	Rp 1,415,000	11%
Maluku Utara	Rp 1,200,622	Rp 1,440,746	20%
Gorontalo	Rp 1,175,000	Rp 1,325,000	13%
Sulawesi Utara	Rp 1,550,000	Rp 1,900,000	23%
Sulawesi Tenggara	Rp 11,25,207	Rp 14,00,000	24%
Sulawesi Tengah	Rp 995,000	Rp 1,250,000	26%
Sulawesi Selatan	Rp 1,440,000	Rp 1,800,000	25%
Sulawesi Barat	Rp 1,165,000	Rp 1,400,000	20%
Papua	Rp 1,710,000	Rp 1,900,000	11%
Papua Barat	Rp 1,720,000	Rp 1,870,000	9%

Sumber : Kompas (2014)



**Tabel 5. Daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Barat 2014**

Kabupaten/Kota	2013	2014
Kota Bandung	Rp 1.811.375	Rp 2.000.000
Kota Cimahi	Rp 1.569.353	Rp 1.735.473
Kabupaten Bandung	Rp 1.565.008	Rp 1.735.473
Kabupaten Bandung Barat	Rp 1.646.475	Rp 1.738.476
Kabupaten Sumedang	Rp 1.545.515	Rp 1.735.473
Kabupaten Subang	Rp 1.577.959	Rp 1.577.959
Kabupaten Purwakarta	Rp 1.815.121	Rp 2.000.000
Kabupaten Kawarang	Rp 2.102.000	Rp 2.447.450
Kabupaten Bekasi	Rp 2.101.374	Rp 2.447.445
Kota Bekasi	Rp 1.961.667	Rp 2.441.954
Kota Depok	Rp 2.169.859	Rp 2.397.000
Kabupaten Bogor	Rp. 1.804.684	Rp 2.242.240
Kota Bogor	Rp 1.751.290	Rp 2.352.350
Kabupaten Sukabumi	Rp 1.565.922	Rp 1.565.922
Kota Sukabumi	Rp 1.288.906	Rp 1.350.000
Kabupaten Cianjur	Rp 1.139.409	Rp 1.500.000
Kabupaten Garut	Rp 1.144.691	Rp 1.085.000
Kabupaten Tasikmalaya	Rp 1.279.329	Rp 1.279.329
Kota Tasikmalaya	Rp 1.232.086	Rp 1.237.000
Kabupaten Ciamis	Rp 1.182.873	Rp 1.040.928
Kota Banjar	Rp 1.094.634	Rp 1.025.000
Kab Majalengka	Rp 1.130.975	Rp 1.000.000
Kabupaten Cirebon	Rp 1.212.618	Rp 1.212.750
Kota Cirebon	Rp 1.226.016	Rp 1.226.500
Kabupaten Kuningan	Rp 1.142.130	Rp 1.002.000
Kabupaten Indramayu	Rp 1.317.614	Rp 1.276.320

Sumber : Kompas (2014)

kemudian diperluas dengan satu tujuan lagi yaitu partisipasi. Budd berpendapat bahwa partisipasi dalam hubungan ketenagakerjaan sangatlah penting dan dikatakan sebagai salah satu tujuan dari diadakannya hubungan ketenagakerjaan tidak hanya menyangkut bidang yang berhubungan dengan transaksi ekonomi semata, melainkan juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologi, martabat kemanusiaan dan nilai-nilai masyarakat demokratis. Berdasarkan argumen tersebut, berserikat sangat berguna untuk dapat mencapai keseimbangan yang terbaik antara efisiensi, keadilan dan hak suara dibanding dengan mekanisme alternatif lain.

Kebutuhan akan serikat pekerja sebagai pihak yang menjembatani antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan merupakan satu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah persetujuan yang adil bagi keduanya. Tidak jarang dalam sebuah proses pembuatan sebuah *collective bargaining* sering

muncul konflik dari kedua pihak. *Collective bargaining* yang berhasil akan menghasilkan administrasi persetujuan. Administrasi persetujuan ini berisi mengenai hal yang disepakati oleh kedua belah pihak. Jika tidak ditemukan titik penyelesaian seringkali persoalan diselesaikan dengan pemogokan, boikot dan arbitrase. Keputusan akhir dari *collective bargaining* ini harus mengacu kepada kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

*Collective bargaining* berisi data mencakup berbagai permasalahan diantaranya upah, jam kerja dan kondisi kerja lainnya. Tidak jarang dalam sebuah pembuatan sebuah keputusan sering muncul konflik dari kedua pihak. Tetapi apabila konflik tersebut bisa diatasi maka proses negosiasi ini akan berlanjut pada pengesahan persetujuan. Tentunya keputusan akhir dari *collective bargaining* ini harus mengacu pada kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pegawai.



Dokumen yang muncul dari proses *collective bargaining* dikenal sebagai *labor agreement* atau *contract*. Perjanjian ini mengatur hubungan antara perusahaan dan karyawan untuk jangka waktu yang telah ditetapkan. *Collective bargaining* pada dasarnya menentukan hubungan antara pekerja dan manajemen. *Collective bargaining* itu penting, namun juga sebuah tugas yang sulit karena setiap persetujuan itu khusus, dan tidak ada standar atau model yang universal. Hal-hal yang termasuk dalam topik, yakni pengakuan, hak pengelolaan, serikat keamanan, kompensasi dan benefit, prosedur keluhan, keamanan karyawan, dan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut ILO, kebebasan berserikat berarti hak pekerja dan pengusaha untuk menjadi anggota dari organisasi sesuai pilihan mereka sendiri dan ikut serta dalam proses perundingan bersama. Perundingan bersama secara potensial menjadi suatu cara yang ampuh yang memungkinkan koordinasi antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja dalam menetapkan upah, syarat-syarat kerja serta masalah hubungan industrial lainnya. Kebebasan berserikat menjamin keterwakilan yang lebih baik bagi para pekerja dan membuahkannya partisipasi sosial yang lebih baik dalam proses tata pemerintahan yang baik dan pembangunan.

ILO memandang *Collective bargaining* memiliki beberapa keunggulan:

1. Solusi dalam *collective bargaining* tidak seperti arbitrase yang diputuskan oleh pihak ketiga, diputuskan dengan pilihan dan kompromi dari pihak pekerja dan pengusaha. Arbitrase cenderung membuat masing-masing pihak merasa menang/kalah dengan keputusan yang ada. Bahkan terkadang solusi dari arbitrase dirasakan merugikan kedua belah pihak.
2. *Collective bargaining* melibatkan partisipasi pekerja dalam keputusan-keputusan penting yang masa lampau menjadi hak prerogative pengusaha, seperti bagaimana membagi laba perusahaan antara pengusaha dan pekerja, tata tertib bekerja, jenjang karir dan jaminan kesejahteraan pekerja.
3. *Collective bargaining* menciptakan situasi damai dalam hubungan industrial, tidak sebagaimana cara yang bersifat memaksa seperti demonstrasi dan mogok kerja oleh pekerja atau tekanan dan ancaman oleh pengusaha.

4. *Collective bargaining* adalah bentuk kesetiakawanan sosial antara pekerja dan pengusaha. Kesetiakawanan sosial ini merupakan modal sosial yang mendukung perkembangan perusahaan.

Silva (1996), menyebutkan beberapa prasyarat yang harus dipenuhi agar *collective bargaining* ini berjalan dengan baik:

1. Pluralisme dan kebebasan berorganisasi
2. Kesadaran serikat pekerja akan fungsi *bargaining*
3. Transparansi hasil kesepakatan
4. Dukungan dari pemerintah
5. Niat baik (Good faith)
6. Komunikasi internal yang lancar

Berangkat dari konsepsi yang diajukan ILO bahwa instrumen penting untuk meningkatkan pemerintahan yang baik di pasar kerja dapat dicapai melalui dialog sosial. Dialog sosial memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan ILO untuk meningkatkan peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif atas dasar kebebasan, kesetaraan, keamanan dan martabat. Dialog sosial sebagaimana didefinisikan oleh ILO mencakup semua jenis negosiasi, konsultasi atau sekedar pertukaran informasi antara sejumlah wakil pemerintah, pengusaha dan pekerja tentang masalah yang menyangkut kepentingan bersama dalam masalah-masalah kebijakan ekonomi dan sosial.

Salah satu hal yang penting dalam hal ini adalah mekanisme penetapan upah minimum pekerja yang oleh pemerintah daerah. Kesempatan justru muncul disini bagi pekerja, kesempatan yang dimaksud adalah kesempatan untuk memanfaatkan serikat pekerja melakukan *collective bargaining* dengan pengusaha. Serikat pekerja sebagai salah satu komponen Dewan Pengupahan harus memiliki power sebagai representasi para pekerja. Ini adalah bagian penting dalam suatu partisipasi dalam penetapan Upah Minimum.

Budd berpendapat bahwa partisipasi dalam hubungan ketenagakerjaan sangat penting bahkan dikatakan sebagai salah satu dari diadakannya hubungan ketenagakerjaan, dengan istilah hak bersuara (*voice*), apalagi secara fundamental ketenagakerjaan tidak hanya menyangkut bidang yang berhubungan dengan transaksi ekonomi semata, namun juga berhubungan dengan masalah pemenuhan kebutuhan psikologi, martabat kemanusiaan,



dan nilai-nilai masyarakat demokratis.

Menurut ILO, kebebasan berserikat berarti hak pekerja dan pengusaha untuk menjadi anggota dari organisasi sesuai pilihan mereka sendiri dan ikut serta dalam proses perundingan bersama. Perundingan bersama secara potensial menjadi suatu cara yang ampuh yang memungkinkan koordinasi antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja dalam menetapkan upah, syarat-syarat kerja serta masalah-masalah hubungan industrial lainnya. Kebebasan berserikat menjamin keterwakilan yang lebih baik bagi para pekerja dan membuahakan partisipasi sosial yang lebih baik dalam proses tata pemerintahan yang baik dan pembangunan.

Di Indonesia, walaupun kebebasan berserikat kini telah dijamin oleh UU No. 21 Tahun 2000 yang member kemudahan bagi pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, namun belum membawa dampak yang signifikan terhadap hubungan ketenagakerjaan ke arah hubungan yang seimbang dan demokratis. Salah satu indikasinya adalah bahwa masih banyak pekerja/buruh yang belum memahami tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan wujud nyata dari keberadaan pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tim Kajian Akademisi UU No. 13 Tahun 2003 ditemukan fakta bahwa pekerja banyak yang tidak mengetahui tentang PKB, umumnya yang memahami dan mengerti PKB hanyalah para pekerja yang menjadi pengurus di serikat pekerja. Tabel 5 tentang pengetahuan responden (pekerja) tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Sejalan dengan hal diatas, di Indonesia *collective bargaining* pun belum berjalan baik, indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Pluralisme Serikat Pekerja yang ada saat ini, yaitu dengan berdirinya lebih dari 80 Serikat Pekerja di tingkat nasional belum diikuti oleh kesadaran mengenai hakekat berserikat. Banyak pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja yang tidak memahami peran, fungsi dan tujuan Serikat Pekerja yang sesungguhnya dalam hubungan ketenagakerjaan.
2. Belum semua Serikat Pekerja di tingkat Perusahaan memiliki kemandirian dan independensi berhadapan dengan pihak manajemen perusahaan. Sehingga fungsi *bargaining* belum terlaksana apalagi dalam pemikiran pekerja senantiasa dibayangi ketakutan akan di-PHK apabila menolak

kebijakan pihak manajemen.

3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah dibakukan dalam implementasinya seringkali tidak dipatuhi, apalagi jika isi PKB dinilai lebih rendah dari peraturan perundangan yang ada. Sebagai contoh adalah keengganan pengusaha melaksanakan ketentuan upah sebagaimana dirumuskan dalam PKB karena pengusaha hanya berpatokan pada kisaran upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Sehingga merasa cukup jika telah melaksanakan ketentuan upah minimum tersebut.
4. Pemerintah juga hanya berpatokan pada bunyi peraturan ketenagakerjaan yang mengatur tentang upah tersebut, dan karena dinilai upah yang diberikan pengusaha telah memenuhi besaran upah minimum yang ditetapkan, maka tidak ada upaya agar PKB yang mengatur tentang upah dipatuhi. Kondisi ini menunjukkan bahwa Pemerintah belum sepenuhnya mendukung terlaksananya *collective bargaining*.
5. *Collective bargaining* hanya dapat terlaksana sebagaimana mestinya apabila ada niat baik dari para pihak untuk menghayalkan kesepakatan yang terbaik bagi kedua belah pihak. Dalam hal ini syarat yang harus ada adalah adanya Serikat Pekerja yang kuat, karena umumnya adanya kekuatan yang sama antar pihak juga lebih memungkinkan lahirnya kesepakatan yang baik bagi para pihak. Dalam praktek ketenagakerjaan di Indonesia, syarat ini masih belum terpenuhi. PKB yang dihasilkan di tingkat perusahaan umumnya masih dalam batas minimal yaitu sesuai dengan peraturan yang ada yang dihasilkan oleh pemerintah, upaya Serikat Pekerja untuk menaikkan taraf hidup dan kesejahteraan mereka melalui PKB seringkali terhambat oleh daya tawar yang lemah. Sehingga pada akhirnya PKB yang dihasilkan tidak lebih dari isi peraturan yang telah ditetapkan pemerintah.
6. Tidak adanya komunikasi internal yang lancar akan memudahkan timbulnya miskomunikasi dan kesalahpahaman sehingga akan berujung pada tindakan mogok. Untuk itu kedua belah pihak harusnya meningkatkan kualitas komunikasi secara lebih baik. Dalam hal ini setiap perkembangan perusahaan harusnya dapat diketahui. Kebanyakan perusahaan akan merahasiakan kondisi perusahaan, lebih



**Tabel 6. Kesimpulan Umum Terhadap Pekerja tentang SP dan Pemahaman tentang PKB**

Isu	Kesimpulan Umum
Tentang Serikat Pekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 90% perusahaan dari pekerja yang dijadikan responden menyatakan bahwa di perusahaan mereka terdapat Serikat Pekerja (SP), tetapi lebih dari 50% responden tersebut menyatakan tidak menjadi anggota SP</li> <li>2. Alasan tidak menjadi anggota SP bervariasi, umumnya menyatakan: pertama, tidak berminat untuk berorganisasi, kedua, tidak memiliki waktu luang dan ketiga karena tidak diperbolehkan (bagi pekerja kontrak/outsourcing)</li> <li>3. Hampir semua responden menyatakan keberadaan SP itu perlu karena suatu saat dapat membantu memperjuangkan hak-hak mereka.</li> <li>4. SP bukan hal yang wajib bagi perusahaan yang menciptakan hubungan harmonis antara manajemen dan pekerja.</li> <li>5. Dalam pelaksanaan di lapangan dikenal adanya SP Aktif dan SP Pasif. SP aktif ditandai oleh proses pemilihan pengurus dilakukan secara demokratis tanpa keterpaksaan. Sedangkan pada SP pasif, karyawan tidak merasakan perbedaan dengan kehadiran SP, dikarenakan SP hanya sebagai perpanjangan tangan dari pihak manajemen perusahaan. Bahkan SP hanya mengakibatkan penurunan penghasilannya karena SP meminta iuran dengan cara memotong gaji karyawan.</li> <li>6. Bagi pekerja yang menjadi anggota SP aktif menyatakan bahwa keanggotaan SP adalah wajib</li> <li>7. Pada umumnya yang menjadi anggota SP adalah para pekerja permanen</li> <li>8. Pada umumnya belum ada SP di perusahaan bidang pertanian dan perikanan, walaupun ada tidak lebih dari satu SP dan belum memiliki daya tawar yang tinggi.</li> <li>9. Bagi para pekerja yang menjadi anggota SP pada umumnya merasakan manfaat SP (terutama yang menjadi pengurus SP) seperti sangat diperhatikan oleh perusahaan.</li> <li>10. Anggota SP yang tidak menjadi pengurus belum merasakan manfaat SP dan belum tahu hak serta kewajiban sebagai anggota. Bagi yang menjadi pengurus sudah memahami manfaat, hak dan menjalankan kewajiban sebagai anggota SP. Terdapat sanksi bagi anggota yang tidak menjalankan kewajiban, namun belum dianggap bersifat tetap dan mengikat</li> </ol>
Tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mayoritas responden tidak mengerti isi PKB</li> <li>2. Semua responden mengaku terikat oleh perjanjian kerja dengan atasannya</li> <li>3. Bagi yang memiliki perjanjian kerja, merasa lebih aman dalam bekerja. Meskipun demikian, perjanjian ini tidak menjadikan posisi tawar manajemen dan karyawan seimbang. Bagaimanapun, manajemen tetap berkuasa. Dia mempunyai hak untuk mengatakan "take it or leave it" bila terjadi permasalahan.</li> <li>4. Sedangkan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan yang tidak memiliki perjanjian kerja, umumnya meskipun merasa tidak aman, namun mereka tetap mau bekerja karena tuntutan ekonomi dan keharmonisan hubungan dengan manajemen.</li> <li>5. Hampir semua responden melupakan isi Perjanjian Kerja Bersama dan aturan-aturan perusahaan. Setelah ditanyakan dengan pertanyaan "hak dan kewajiban karyawan" biasanya mereka ingat beberapa klausul dalam kontrak maupun peraturan yang berlaku.</li> <li>6. Umumnya yang disampaikan responden tercantum dalam perjanjian kerja adalah lama kontrak, skema kompensasi yang akan mereka dapat, peraturan/kewajiban seperti kedisiplinan waktu kerja, seragam, menjaga nama baik perusahaan bahkan ada yang mencantumkan tidak boleh memprotes kebijakan perusahaan. Sementara hak yang tercantum biasanya selain kompensasi, cuti dan izin. Tercantum pula sanksi yang akan diterima bila melanggar termasuk juga kapan seseorang bisa di-PHK.</li> <li>7. Pelanggaran atas peraturan/kontrak kerja yang terjadi umumnya pelanggaran kedisiplinan yaitu datang terlambat, atau clock out sebelum jam pulang. Responden biasanya terlibat dengan pelanggaran itu.</li> <li>8. Kesadaran pada pentingnya PKB menjadikan perusahaan yang tidak memilikinya mulai melibatkan karyawan untuk membuatnya.</li> <li>9. Pada umumnya pekerja menyadari terikat dengan PKB, namun tidak semuanya memahami dan pernah membaca isi PKB.</li> <li>10. Isi PKB secara detail lebih difahami oleh pekerja permanen dibandingkan dengan pekerja kontrak. Contoh isi yang sangat diketahui pekerja permanen, selain secara umum dipahami tentang kedisiplinan kerja, adalah aturan tentang boleh menikah tetapi dilarang memiliki anak selama 2 tahun serta dilarang kawin sesama karyawan</li> <li>11. Jadi isi PKB yang dipahami adalah tentang aturan kerja berupa larangan-larangan (kewajiban pekerja) dari perusahaan dan tidak ada hal yang terkait dengan kewajiban dan pelanggaran bagi perusahaan.</li> <li>12. Pada umumnya, pekerja belum pernah melanggar PKB dan terkesan dipatuhi oleh para pekerja karena sanksi yang dapat menyebabkan PHK.</li> <li>13. Pada umumnya PKB tersebut berjalan tanpa pelanggaran berarti dari pihak-pihak yang terkait.</li> </ol>

Sumber: Tim Kajian Akademisi UUU 13 Tahun 2013. Tim Kajian terdiri atas 5 Universitas yaitu USU, UI, UNPAD, UGM dan UNHAS.

buruk lagi akan menyampaikan laporan yang tidak sesuai pada pemerintah tentang besarnya upah yang dibayarkan, salah satu alasan adalah iuran Jamsostek lebih ringan. Tentunya tindakan ini berakibat fatal bagi pekerja yang mengajukan klaim ke Jamsostek

karena mendapat santunan yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Selain hal tersebut di atas, penetapan upah melalui *collective bargaining* masih mengalami banyak hambatan yang disebabkan oleh



beberapa hal:

1. Tidak semua perusahaan memiliki Serikat Pekerja atau belum berdiri Serikat Pekerja
2. Rendahnya jumlah keanggotaan SB di tingkat perusahaan
3. Jumlah Serikat Pekerja di tingkat perusahaan lebih dari satu dan sulitnya menyatukan perjuangan Serikat Pekerja.
4. Kurangnya kemampuan pengurus Serikat Pekerja dalam melakukan perundingan upah
5. Belum diterapkannya struktur skala upah di perusahaan.

## E. PENUTUP

Pembangunan pada bidang ketenagakerjaan, pada dasarnya harus mampu meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah mendorong peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dengan dilaksanakan kebijakan pengupahan melalui penetapan Upah minimum. Penyelesaian *conflict of interest* diantara pekerja dan pengusaha tidak cukup hanya dilakukan melalui peraturan perundang-undangan yang mengaturnya, namun melainkan juga harus dengan upaya-upaya komunikasi yang seimbang antara Pekerja/Serikat pekerja dengan pengusaha. Salah satu cara yang ditempuh adalah *collective bargaining*.

Upah memegang peranan penting dan ciri khas dalam suatu hubungan kerja, karena upah merupakan tujuan utama bagi seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain, maka pemerintah turut serta dalam menangani masalah upah melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis yaitu sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan, akan tetapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif atau pendorong bagi perkerja untuk bekerja produktif.

Di Negara berkembang seperti Indonesia, keberadaan Serikat Pekerja nampaknya belum mampu menjadi perwakilan pekerja yang benar-benar memiliki kapasitas dan kemampuan untuk melakukan tawar menawar dalam setiap kebijakan dengan pemberi kerja. Syarat utama terjadinya *collective agreement* yang dihasilkan melalui *collective bargaining* tidak tercapai. Salah satu indikasinya adalah bahwa masih banyak pekerja yang belum memahami tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan wujud nyata dari keberadaan serikat pekerja.

Terlebih adalalah gejala permasalahan upah minimum yang sampai dengan saat ini tidak kunjung henti.

Jika diperhatikan, hal tersebut di atas tampaknya sejalan dengan pendapat Bruce H. Millen (1968) yang menyatakan bahwa di Negara berkembang *collective bargaining* masih belum bisa mencapai tujuan partisipasi, atau dapat dikatakan lain bahwa *collective bargaining* yang dilakukan masih dibatasi dan hanya sebatas alat pemerintah untuk melakukan pengendalian terhadap Serikat Pekerja.

Dalam usaha regulasi hukum ketenagakerjaan dewasa ini sudah menjadi kewajiban pemerintah untuk menciptakan Hukum Ketenagakerjaan yang dapat diterima oleh semua *stakeholders* yang terlibat utamanya pekerja dan pengusaha. Diperlukan sebuah pendekatan yang mampu menciptakan Hukum Ketenagakerjaan yang akomodatif. Pemerintah selaku regulator dituntut untuk bijaksana melahirkan kebijakan hukum yang akan diterapkan. Hukum ketenagakerjaan tidak dapat lagi dipandang sebatas hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha serta peran pemerintah dalam hubungan kerja tersebut saja. Secara substansi memang benar demikian, namun dalam kedudukan dan fungsinya, hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan aspek lain seperti perekonomian, investasi, stabilitas politik, keamanan, pengangguran, budaya kerja, produktivitas kerja dan aspek lainnya.

Akhirnya, menjadi tugas dan tanggung jawab semua pihak untuk menumbuhkan kesadaran akan perlunya komunikasi yang seimbang dalam hubungan ketenagakerjaan di antara para *stakeholders* sehingga iklim ketenagakerjaan dapat diarahkan untuk mendukung terlaksananya pembangunan yang semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku dan Jurnal

- Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Agusmidah. 2011. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Medan: PT. Sofmedia
- Budiyono. 2007. *Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Perlindungan Buruh*. Tesis. Semarang: Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Fajarwati, Diana 2011. *Mekansime Pengusulan dan Penetapan Upah Minimum Kota*.



- Gernion, Bernard; Odero, Alberto; Guido Horacia, ILO. 2000. *Principles Concerning The Right To Strike*. Geneva: ILO.
- Hendrawanto, Anika; Fatkhurohman. 2011. *Analisis Yuridis Mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota yang Ditetapkan Peraturan Gubernur dan Dampaknya Terhadap Pekerja dan Perusahaan (Wilayah Kajian di Kabupaten Malang)*. Jurnal Konstitusi Puskasi FH Universitas Widyagama Malang, Vol IV No.1 Bulan Juni.
- Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Abdulkadir. 1980. *Hukum Perikatan*. Bandung: Alumni.
- Soepomo, Imam. 1970. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Wardani, Dian K.Prima. 2012. *Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Purbalingga*. Skripsi. Purwokerto. Universitas Jenderal Soedirman.

#### **Peraturan Perundang-undangan**

- Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
- Keputusan Presiden RI No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 01/MEN/1999 jo Kepmenakertrans No 226/MEN/2000 tentang Upah Minimum
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI KEP226/MEN/ 2000 Tahun 2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.01/MEN/1999
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 49/MEN/IV/2004 tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 17/MEN/VIII/2005 tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kenutuhan Hidup Layak