



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BESARAN UPAH
MINIMUM DI JAWA TENGAH MELALUI SUATU ANALISIS
KOMPARASI (STUDI KASUS KOTA SEMARANG DAN KABUPATEN
DEMAK)**

M. Bambang Suryoningprang, Suradi, Sonhaji
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : mbs.ryo@gmail.com

Abstrak

Ketenagakerjaan merupakan yang perlu diperhatikan di Indonesia, karena merupakan masalah yang umum dan mendasar, salah satunya adalah masalah upah pekerja/buruh. Factor-faktor yang mempengaruhi besaran upah minimum setidaknya dapat diarahkan sesuai Kebutuhan Hidup Layak, akan tetapi kemampuan perusahaan masih kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan perbedaan besaran upah minimum di setiap daerah dan kesejahteraan apa saja yang sudah di terima dari kebijakan upah minimum. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa (1) peran Pemerintah dalam menetapkan kebijakan UMK di Kota Semarang dan Kabupaten Demak, survey dilakukan oleh Dewan Pengupahan, sehingga atas dasar pertimbangan dari Dewan Pengupahan Kota Semarang dan Kabupaten Demak sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) masyarakat. (2) dengan penerapan Kebijakan Upah Minimum yang dilakukan oleh pemerintah dapat melindungi kesejahteraan pekerja/buruh.

Kata Kunci : Besaran, Upah Minimum, Kota Semarang, Kabupaten Demak

Abstract

Employment is to be considered in Indonesia, because it is a general and fundamental problem, one of which is the issue of wages of workers / laborers. Factors that affect the amount of the minimum wage can be directed according to needs at least a decent living, but the ability of companies still have difficulty if the minimum wage adjusted to the Living Needs (KHL) as mandated by Article 88 of Law Number 13 Year 2003 on Manpower. This research was conducted with the aim to explain the differences in minimum wage in each region and the welfare of what is already in receipt of a minimum wage policy. Based on the research we concluded that (1) the role of government in setting policy MSE in Semarang and Demak, a survey conducted by the Wage Council, so that in consideration of the Wage Council Semarang and Demak district in accordance with the Living Needs (KHL) community. (2) the application of the Minimum Wage Policy undertaken by the government to protect the welfare of workers / laborers.

Keywords: Amount, Minimum Wage, Semarang, Demak

I. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan hal yang perlu diperhatikan di Indonesia, karena hubungan Industrial terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah mempunyai masalah umum dan mendasar, salah satunya adalah masalah upah pekerja/buruh. Dalam hubungan kerja haruslah dibuat perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha haruslah seimbang dalam memberikan perlindungan pekerja/buruh dan memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah yang layak bagi kemanusiaan tersebut diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak, bukan sesuai dengan Kebutuhan Hidup Minimal. Pemerintah kota menetapkan upah minimum tak hanya mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) saja tetapi juga ada komponen lain, seperti kemampuan perusahaan dan biaya hidup setempat. Upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ditentukan oleh kemampuan perusahaan terlemah di daerah setempat, perkembangan ekonomi dan kondisi pasar pekerja.

II. METODE

A. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris

yaitu metode pendekatan dalam penelitian hukum dengan menggunakan data primer yaitu data yang didapat langsung dari lapangan dan data sekunder yang berupa dokumen atau bahan-bahan kepustakaan yang dapat membantu menganalisis serta memahami bahan hukum primer yaitu rancangan peraturan perundang-undangan hasil karya ilmiah para sarjana atau hasil-hasil penelitian.¹

B. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis,² yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan ketentuan-ketentuan tentang penetapan UMK di Kota Semarang dan Kabupaten Demak. Analitis, maksudnya bahwa penelitian ini dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi pustaka :³ Wawancara dari sumber pertama yaitu yang dilakukan secara langsung mencari data di lokasi serta wawancara dengan pihak yang terkait terhadap permasalahan dan Studi Pustaka yaitu penelitian dilakukan dengan menggunakan

¹ Soemirto Ronny Hanitjio, Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995, hal. 12

² Marzuki Peter Mahmud, Penelitian Hukum, Cetakan ke-3, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007, hal. 94

³ *Ibid.*, hal. 11

literatur-literatur dan peraturan Perundang-undangan.

D. Metode Analisis Data

Analisis yang dipergunakan dalam penulisan hukum ini dilakukan secara kualitatif,⁴ yaitu suatu metode analisis yang dilakukan dengan cara mengumpulkan semua bahan yang diperoleh selanjutnya ditelaah dan dianalisis secara kumulatif berdasarkan peraturan perundang-undangan dan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas akhirnya akan disusun atau disajikan dalam bentuk Penulisan Hukum.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan ketenagakerjaan dalam hubungan industrial terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah mempunyai masalah umum dan mendasar, salah satunya adalah masalah upah pekerja/buruh. Sehingga dalam hubungan kerja haruslah dibuat perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha haruslah seimbang dan harus dijamin dengan “asas kebebasan berkontrak” agar pekerja/buruh mendapat penghidupan yang layak adalah jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar sesuai pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Namun, dalam penerapan Upah Minimum sampai saat ini umumnya masih jauh di bawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Upah

minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Dapat memasukkan gambar dan table seperti contoh dibawah ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran upah minimum di setiap daerah

Upah berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵

Dalam Pasal 89 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan penetapan upah minimum pemerintah menetapkan besaran nilai upah minimum melalui besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi

Hal ini mengacu pada Pasal 89 Ayat (4) disebutkan Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud dalam pada Ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Jumlah penduduk yang terus bertambah, pertumbuhan penduduk tersebut mengakibatkan

⁴ *Ibid*, hal. 55

⁵ Undang-Undang 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30

bertambahnya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

Dari pencapaian tersebut, Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditetapkan oleh pemerintah dapat dijadikan pedoman dalam menetapkan sistem pengupahan dalam menetapkan upah minimum. Survey tersebut dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.⁶ Dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Bupati/Walikota yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan pertimbangan kepada Kepala Daerah dalam menetapkan upah minimum dan menerapkan sistem pengupahan serta menyiapkan bahan perumusan sistem kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem nasional dalam pengupahan.

Perhitungan upah minimum dari tahun ketahun sesuai dengan data dan data rekapitulasi perbandingan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Kota (UMK) yang dimiliki oleh BPS yang ditunjukkan oleh 2 kasus yaitu besaran kenaikan upah minimum dari tahun ketahun antara tahun 2014-2015 dan 2015-2016.⁷

Melalui rumus perhitungan sebagai berikut:⁸

$$= \frac{\text{Upah 2}}{\text{Upah 1}} - (1 \times 100)$$

Upah 1

= Rata-rata kenaikan upah

Upah 2 = Besaran kenaikan Upah Minimum tahun selanjutnya

Upah 1 = Besaran kenaikan Upah Minimum tahun sebelumnya

-(1 x 100) = Skala dalam persentase

Nilai persentase Kenaikan KHL dan UMK Data di Kota Semarang dan Kabupaten Demak.⁹

Semarang		Demak	
Naik(%)	% thd KHL	Naik(%)	% thd KHL
21.95	98.37	11.42	99.42
17.73	101.42	28.64	100.10
18.37	101.27	19.29	104.90
13.29	99.99	13.68	103.89

Dengan adanya Keterlibatan Serikat Buruh dalam Perundingan upah di tingkat perusahaan biasanya dalam konteks pembuatan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini perundingan dilakukan secara kolektif antara serikat buruh/serikat pekerja yang tercatat dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam perundingan upah mencakup aspek yang sangat luas terkait syarat-syarat

⁶ Pasal 3 Ayat (3) Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

⁷ Rita, selaku staf BPS Propinsi Jawa Tengah, wawancara di Semarang tgl. 7 Maret 2016

⁸ Rumus perhitungan persentase BPS Provinsi Jawa Tengah, tanggal 7 Maret 2016

⁹ Nilai Persentase Kenaikan KHL dan UMK Data di Kota Semarang dan Kabupaten Demak, tanggal 7 Maret 2016

kerja, di mana hak senantiasa berjalan selaras dengan kewajiban.

Sebagaimana syarat dalam pembuatan PKB, maka perundingan upah secara kolektif dimungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai 50% + 1 atau mendapat dukungan 50%+1 dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan. Dalam kenyataannya, perundingan upah secara kolektif masih mengalami banyak hambatan yang disebabkan oleh beberapa hal:¹⁰

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

Penetapan upah minimum dapat melindungi kesejahteraan para pekerja dan keluarganya

Seperti yang disebutkan dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap

Pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan dalam Pasal 89 Ayat (2) disebutkan bahwa upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Dengan adanya kebijakan upah minimum yang diterapkan oleh pemerintah dalam upaya melindungi kesejahteraan para pekerja/buruh. Namun dalam manajemen sumber daya manusia upah juga harus dilihat sebagai investasi atau *human investment*. Sebagai *human investment*, kenaikan upah atau kesejahteraan tenaga kerja dapat dilihat sebagai perbaikan atau peningkatan kualitas SDM atau pekerja/buruh, yang hasilnya akan diperoleh kemudian.¹¹

Dengan adanya Kebijakan pengupahan dan penggajian disusun sedemikian rupa supaya secara seimbang mampu mendorong dalam proses peningkatan produktivitas pekerja/buruh dan pertumbuhan produksi serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan peningkatan daya beli masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu penetapan Upah Minimum yang diterapkan oleh pemerintah bertujuan untuk mencapai tingkat upah dengan kriteria tertentu merupakan cara yang tepat. Tingkat upah seharusnya mencerminkan tingkat produktivitas kerja.

¹⁰ Sidauruk, Markus. Kebijakan pengupahan di Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak,. Bumi Intitama Sejahtera Jakarta. Juli 2013, hal 76

¹¹ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003 hal 190

Di sisi lain terjadi kepentingan para pihak yang terkait terhadap upah adalah berbeda. Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan, pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya, serta merupakan cerminan kepuasan kerja. Sedangkan bagi para pengusaha memandang upah sebagai biaya produksi, sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja dan etos kerja.

Oleh karena itu Pengusaha dalam memberikan upah minimum sebagai dasar pengupahan yang ditetapkan oleh Pemerintah, yang diatur dalam Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Dengan demikian maka pengusaha tidak berbuat sewenang-wenang dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh. Upah minimum biasanya telah ditetapkan oleh kesepakatan pekerja/buruh di mana tercantum dalam Pasal 113 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari hal inilah upah yang besar menjadi sangat wajar mengingat kebutuhan hidup dari waktu ke waktu cenderung mengalami kenaikan sehingga untuk memenuhi kebutuhan juga memerlukan biaya yang sangat tinggi. Oleh karena itu perlu adanya hubungan yang ideal dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam

pelaksanaan hubungan industrial demi tercapainya keinginan bersama yaitu perusahaan berkembang dan lestari, sementara pekerja/buruh sejahtera. Melalui wawancara dengan Bapak T. Yoyok Soenaryo yang merupakan Manajer Personalia mengenai penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Semarang di PT. Rodeo Prima Jaya mengatakan bahwa selama Perusahaan mampu dan tidak mengalami kendala dalam penetapan upah minimum Pemerintah, mengingat bahwa sebagian pekerja memiliki masa kerja rata-rata di atas 1 tahun.¹²

Pendapat lain juga dikemukakan oleh subyek kedua, Bapak Mulyono sebagai serikat buruh PT. Rodeo Prima Jaya. Menurutnya penetapan Upah Minimum Kota di perusahaan kami sudah mengikuti peraturan yang diteruskan oleh pemerintah, namun penetapan UMK di sini mengacu pada karyawan lajang, karna di sini banyak dari kami sudah berkeluarga, itupun cukup untuk memenuhi kebutuhan kami untuk sebulan.¹³

Hal senada juga diungkapkan oleh pekerja yang sudah memiliki keluarga, yaitu Ibu Sri (40) menyatakan bahwa upah yang saya terima dapat dikatakan belum bisa memenuhi kebutuhan hidup keluarga, akan tetapi saya juga berusaha agar upah yang diterima selama satu bulan baik biaya sekolah

¹² T. Yoyok Soenaryo, Manajer Personalia PT. Rodeo Prima Jaya, wawancara di Semarang tanggal 14-3-2016

¹³ Mulyono, Ketua Serikat Pekerja PT. Rodeo Prima Jaya, wawancara di Semarang tanggal 14-3-2016

maupun kebutuhan dapur dapat tercukupi".¹⁴

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa pekerja/buruh di Kota Semarang berusaha untuk menerima upah yang mereka dapat dan berusaha mencukupi kebutuhan mereka dari upah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Semarang belum cukup untuk memenuhi kesejahteraan para pekerja/buruh. Hal ini disebabkan faktor kenaikan harga pokok kebutuhan hidup yang semakin naik baik yang dapat diprediksi maupun tidak dapat diprediksi misalnya : beras, gula atau minyak goreng yang selalu mengalami perubahan harga saat harga BBM naik serta saat menjelang bulan puasa atau pada saat hari raya Idul Fitri.

Selain itu penetapan Upah Minimum Kota yang berdasarkan komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dirasa sudah tidak layak, ada beberapa hal dalam komponen tersebut kurang dalam memenuhi kebutuhan hidup sekarang, seperti kebutuhan dalam sarana komunikasi. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Rita bahwa kebutuhan hidup para buruh bila mengikuti komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ada sudah sangat tidak sesuai, melihat bahwa rata-rata para pekerja dan buruh sudah memiliki handphone, namun dalam pemenuhan komponen hidup layak yang ada belum memasukan sarana telekomunikasi (dalam hal ini kebutuhan pulsa untuk komunikasi)

kedalam komponen tersebut sebagai standar hidup buruh.¹⁵ Dari hal inilah diperlukan pembaruan dalam pemenuhan komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) karena pemenuhan kebutuhan hidup layak para buruh tidak melihat dari factor pertumbuhan ekonomi, faktor lain juga mempengaruhi buruh dalam mendapatkan upah yang tinggi yaitu perkembangan jaman, perkembangan jaman inilah yang membuat buruh ingin mempunyai barang seperti handphone, selain handphone sebagai barang pribadi milik pekerja/buruh dalam berkomunikasi namun dalam penggunaan handphone yang merupakan barang pribadi dalam komunikasi ini juga sebagai sarana pendukung dalam komunikasi saat pekerja/buruh melakukan pekerjaan.

Melihat dari factor inilah perlu adanya perubahan serta penambahan dalam penyusunan komponen dalam Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sehingga permasalahan hubungan industrial yang diakibatkan oleh pemenuhan kebutuhan yang belum memasukan sarana komunikasi dalam upah minimum kebutuhan hidup layak mendapatkan perhatian khusus untuk. Hal ini diharapkan agar tidak ada lagi permasalahan hubungan industrial yang timbul antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam pemenuhan kebutuhan hidup layak dapat terpenuhi dan dapat

¹⁴ Sri, Pekerja PT. Rodeo Prima Jaya, wawancara di Semarang tanggal 14-3-2016

¹⁵ Rita, selaku staf BPS Propinsi Jawa Tengah, wawancara di Semarang tgl. 7 Maret 2016

melindungi kesejahteraan buruh tanpa mengorbankan komponen yang sudah diterapkan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran Pemerintah dalam menetapkan kebijakan UMK Kota Semarang dan Kab. Demak, dilaksanakan melalui survei harga sandang di pasar-pasar tradisional dan pangan serta komponen lain. Survei tersebut dilakukan oleh Dewan Pengupahan yang bersifat Tripartit, survei dilakukan setiap bulan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dan kenaikan harga dalam komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL), selain itu pengaruh nilai dari Kebutuhan Hidup Layak, Produktivitas Makro, Pertumbuhan Ekonomi, serta kondisi pasar kerja menjadi pertimbangan Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum di Kota Semarang dan Kab. Demak berbeda.
2. Penetapan upah minimum yang dilakukan oleh Pemerintah untuk melindungi Pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Tetapi dalam prakteknya, penetapan upah minimum yang dilakukan oleh Gubernur yang dilakukan atas pertimbangan dari Dewan Pengupahan yang terdiri dari Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat

Pekerja, Perguruan Tinggi dan Badan Pusat Statistik belum dapat melindungi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Marzuki, Peter Mahmud, (2007), *Penelitian Hukum*, Cet.3, (Kencana Prenada Media Group), Jakarta, 94.
- Sidauruk, Markus, (2013), *Kebijakan pengupahan di Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*, (Bumi Intitama Sejahtera), Jakarta, 76.
- Soemirto, Ronny Hanitijio, (1995), *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, (Ghalia Indoesia), Jakarta, 12.
- Suwarto, (2003), *Hubungan Industrial dalam Praktek*, (Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia), 19