

**DAMPAK IMPLEMENTASI FORMULA UPAH MINIMUM SESUAI PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN TERHADAP
KESEJAHTERAAN PEKERJA DI KABUPATEN BEKASI.**

Timbul Handriyanto

Mahasiswa Program Studi Hukum, Universitas Presiden

Mahayoni

Wakil Ketua Dewan pengupahan Kabupaten Bekasi

mahayoni@president.ac.id

ABSTRACT

The Constitution states that every citizen has the right to work and a decent living for humanity, reinforced by the Manpower Act that every worker/laborer has the right to earn an income that fulfills a decent living for humanity. In achieving this goal, the state establishes a "Minimum Wage" based on a survey of the basic needs of a single worker for one month called the Decent Living Needs (KHL). The Government issued Government Regulation 78 of 2015 concerning Wages which regulates the formula for setting minimum wages based on inflation and national economic growth, the components of the decent living necessities that were previously used as a basis for stipulations are no longer used. This type of research is normative juridical legal research, using the IRAC analysis approach (issue, rule, analysis, conclusion) to draw a conclusion. Data and data sources used are primary data and secondary data with the procedure of collecting literature and field studies. From the results of the study the Impact of the Implementation of the Minimum Wage Formula in Accordance with Government Regulation Number 78 Year 2015 Regarding Wages Against Workers' Welfare is the average increase in wages in Bekasi district, five years before and after the formula was put in place experienced a significant decrease. The minimum wage, which was five years earlier above the KHL, is now below the KHL. The formula also makes wage increases as a percentage flat, resulting in wider regional wage disparities. The problems studied are: 1. The mechanism for setting minimum wages before and after the birth of PP 78 of 2015 concerning wages. 2. The impact of the implementation of the minimum wage formula in accordance with PP 78 of 2015 concerning wages for workers' welfare. Keywords: Minimum Wages, PP 78/2015 Formula, and Living Needs (KHL).

ABSTRAK

Konstitusi menyebutkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dipertegas dengan UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam mencapai tujuan tersebut, negara menetapkan "Upah Minimum" berdasarkan survei kebutuhan dasar seorang pekerja lajang selama satu bulan yang disebut dengan Kebutuhan Hidup

Layak (KHL). Pemerintah mengeluarkan PP 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang mengatur formula penetapan upah minimum berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional, komponen kebutuhan hidup layak yang sebelumnya digunakan sebagai dasar penetapan tidak lagi digunakan. Jenis penelitian kategori penelitian hukum yuridis normatif, menggunakan pendekatan analisis IRAC (*issue, rule, analysis, conclusion*) untuk ditarik suatu kesimpulan. Data dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan prosedur pengumpulan Studi Pustaka dan studi lapangan. Dari hasil penelitian Dampak Implementasi Formula Upah Minimum Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Pekerja adalah rata-rata kenaikan upah di kabupaten Bekasi, lima tahun sebelum dan sesudahnya formula tersebut diberlakukan mengalami penurunan *signifikan*. Upah minimum yang lima tahun sebelumnya berada diatas KHL, kini menjadi dibawah KHL. Formula tersebut juga menjadikan kenaikan upah secara persentasi menjadi *flat* mengakibatkan disparitas upah antar daerah semakin lebar. Masalah yang diteliti adalah: 1. Mekanisme penetapan upah minimum sebelum dan sesudah lahirnya PP 78 tahun 2015 tentang pengupahan. 2. Dampak implementasi formula upah minimum sesuai PP 78 tahun 2015 tentang pengupahan terhadap kesejahteraan pekerja di Kabupaten Bekasi. Kata Kunci : Upah Minimum, Formula PP 78/2015, dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

BAB. I

PENDAHULUAN

Hubungan Industrial yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 antara pengusaha dengan pekerja/buruh menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hubungan kerja yang didasarkan perjanjian kerja, mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁶⁰ Definisi perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Hubungan Industrial tersebut perlu diatur dengan tujuan akhir terciptanya produktivitas

yang memberikan keuntungan dan berlangsungnya usaha serta diharapkan bisa pada peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya pekerja/buruh secara berkeadilan.

Prakteknya hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruhnya tidak semudah dan semulus yang diharapkan. Perbedaan pandangan dan kepentingan menjadi alasan klasik mengapa perselisihan hubungan industrial di negara kita terus terjadi.

Jika kita melihat data di halaman web direktori putusan Mahkamah Agung, terdapat lebih dari 8600 putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁶¹ Berdasarkan data dari LBH Jakarta pada tahun 2014 dari jumlah putusan PHI

⁶⁰ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

⁶¹ <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/mahkamah->

[agung/direktori/perdatahusus/phi](https://putusan.mahkamahagung.go.id/direktori/perdatahusus/phi). diakses pada tgl 8 September 2019 jam 19:58.

sebanyak 2.993 putusan, sebanyak 2.645 putusan atau 88.37% adalah gugatan dari pihak pekerja/buruh.⁶² Ini menjadi salah satu indikator bahwasanya para pekerja/buruh belum sepenuhnya mendapatkan hak-hak normatifnya sehingga mereka mengadu kepada negara melalui badan peradilan hubungan industrial. Menurut kepala seksi Perselisihan Dinas Tenaga Kerja Bekasi, Eman Sulaeman mengatakan kasus perselisihan hubungan industrial di tahun 2018 terus meningkat dan paling banyak adalah persoalan upah minimum.⁶³ Hal ini dipertegas oleh Asfinawati selaku Direktur YLBHI, menyampaikan dalam Catatan akhir tahun (Catahu) 2018 YLBHI bahwasanya sebanyak 15 kantor LBH yang berada di bawah naungan YLBHI menangani sekitar 3.455 pengaduan tiga kategori kasus terbanyak diantaranya perselisihan hak atas upah.⁶⁴

Persoalan upah adalah salah satu permasalahan mendasar yang tidak pernah selesai untuk diperdebatkan, baik oleh kalangan pemerintah, pengusaha maupun oleh pekerja/buruh sendiri. Upah merupakan masalah yang krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak ditangani dengan serius menjadi sumber perselisihan serta mendorong adanya unjuk rasa ataupun mogok kerja.⁶⁵ Dalam Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dinyatakan bahwa upah merupakan salah satu

aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Belum adanya kesesuaian para *stakeholder* dalam melihat persoalan upah disebabkan adanya perbedaan sudut pandang dari masing-masing pihak. Pekerja/buruh melihat upah merupakan hak yang sangat mendasar sebagai imbalan atas jasa dan/atau tenaga yang diberikan untuk bertahan hidup secara layak guna memenuhi kebutuhan dasar bagi dirinya dan keluarganya. Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari sekaligus untuk mewujudkan cita-cita dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak.

Pekerja/buruh menganggap bahwa upah yang mereka terima belum bisa mencukupi kebutuhan dasar minimal mereka secara memadai. Kebutuhan dasar minimal yang dimaksud meliputi kebutuhan pokok, kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan produktivitas individu, kebutuhan untuk meningkatkan akses untuk memperoleh sesuatu, serta kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman.⁶⁶ Ditambah lagi kenaikan-kenaikan harga kebutuhan pokok akibat inflasi yang terus terjadi setiap saat menjadikan buruh/pekerja semakin sulit untuk memenuhi kebutuhan hidup secara mendasar dan layak.

Dilain pihak pengusaha sebagai pelaku organisasi bisnis menganggap upah

⁶² Muhamad Isnur, Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial, Jakarta, LBH Jakarta, 2014, Hal. 38.

⁶³ <https://wartakota.tribunnews.com/2018/01/24/kasus-perselisihan-karyawan-dengan-perusahaan-di-bekasi-meningkat>, diakses 2 April 2020 jam 14:05.

⁶⁴ <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c34e8ef34c58/catahu-ylbhi-2018-->

[penyebab-pengaduan-terbanyak-kasus-perburuhan](#), diakases 15 Februari 2020 jam 20:00.

⁶⁵ Abdul Khakim, Pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, Citra Aditya, 2016, Hal. 1.

⁶⁶ *Ibid*, Hal. 6.

merupakan faktor penting dalam perhitungan biaya produksi untuk menentukan besarnya harga pokok penjualan yang berpengaruh pada laba mereka. Pengusaha melihat upah sebagai *fix cost* yang harus dijaga *seefisien* mungkin untuk mempertahankan kelangsungan usahanya dan kurang memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kenaikan upah setiap tahunnya yang fluktuatif mengakibatkan sulitnya pengusaha menentukan naiknya biaya produksi ditahun berikutnya dan dianggap menjadi salah satu faktor tidak kompetitifnya dunia usaha di Indonesia. Pengusaha berfikir akan mengganti tenaga kerjanya dengan mesin-mesin atau merelokasi usahanya ke daerah yang upahnya dianggap masih kompetitif.

Perbedaan pandangan dan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh inilah yang menjadikan permasalahan upah berlarut-larut dan merugikan iklim investasi di negara kita. Ditengah perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya, campur tangan pemerintah sangat diharapkan sebagai pihak penengah yang menjembatani permasalahan tersebut. *Intervensi* dan peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah bentuk nyata pemerintah dalam rangka usaha penguatan terhadap posisi tawar pekerja/buruh yang memang tidak seimbang ketika berhadapan dengan pengusaha.

Forum dialog tripartit telah dibentuk oleh pemerintah mulai dari tingkat kabupaten, propinsi sampai tingkat tripartit nasional. Namun ini dirasa belum menjadi alternatif

yang baik dalam menyelesaikan permasalahan pengupahan. Pemerintah berkepentingan terhadap permasalahan upah, karena merupakan sarana dalam pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekaligus berkaitan dengan kemajuan perusahaan yang akan berimbas pada perkembangan perekonomian nasional.

Dengan pertimbangan tersebut di atas dan alasan kondisi perekonomian dalam menjaga iklim investasi, pemerintah melalui Paket Kebijakan Ekonomi IV mengeluarkan peraturan tentang pengupahan yaitu Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai turunan dari Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁶⁷ Di dalam peraturan tersebut mekanisme penetapan Upah Minimum yang sebelumnya di tetapkan oleh Dewan Pengupahan berdasarkan hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dirubah dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum, yaitu:⁶⁸

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDB}_t)\};$$

- **UM_n** : Upah Minimum Baru
- **UM_t** : Upah Minimum Berjalan,
- **Inflasi** : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.
- **Δ PDB_t** : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto

⁶⁷ UU *Ketenagakerjaan*, Pasal 97.

⁶⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan pasal 44 ayat (2).

yang mencangkup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Skema penetapan upah minimum berdasarkan formula tersebut diharapkan bisa menjadi solusi dan jalan tengah terbaik dalam menyelesaikan konflik pengupahan antara pengusaha dengan pekerja/buruhnya sekaligus bisa menjadi kepastian hukum bagi para investor yang akan berinvestasi di Indonesia. Namun faktanya para pekerja/buruh menolak kebijakan tersebut dengan melakukan upaya hukum uji materi ke Mahkamah Agung (MA) serta dengan melakukan berbagai aksi turun ke jalan untuk menyuarkan penolakan terhadap diterbitkannya PP 78/2015.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui perbedaan prosedur yang digunakan dalam hal Penetapan Upah Minimum sebelum dan sesudah diberlakukannya PP nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dan dampak dari implementasi formula upah minimum sesuai Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan terhadap kesejahteraan pekerja.

1.3. Metodologi Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, dengan tujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya secara mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mencari suatu pemecahan atas permasalahan

tersebut. Metode penelitian merupakan strategi yang digunakan dalam mengintegrasikan berbagai komponen penelitian secara logis dan tersambung serta terkait sehingga permasalahan penelitian bisa dijawab secara tepat dan efektif.⁶⁹

BAB 3 ANALISA

3.1 Dampak implementasi formula upah minimum sesuai PP 78/2015 terhadap pencapaian kebutuhan hidup layak di Kab. Bekasi.

Salah satu alasan keberatan para pekerja/buruh terhadap PP 78/2015 terutama pada pasal 44 ayat (2) dalam hal penetapan upah minimum menggunakan formula perkalian inflasi dan pertumbuhan ekonomi secara nasional. Tentunya data inflasi secara nasional tidak merepresentasikan kenaikan harga-harga yang sebenarnya di daerah khususnya dikabupaten Bekasi sebagai sentra Industri. Selain itu juga dinilai mengesampingkan Nilai Kebutuhan Hidup layak yang sudah ditetapkan oleh Permennakertrans RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen kebutuhan hidup layak (KHL) karena dalam Peraturan Pemerintah tersebut menyebutkan bahwa Gubernur harus menetapkan Upah Minimum wajib memakai Formula itu.

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) cabang kab. Bekasi yang menjadi bagian dari Dewan Pengupahan Bekasi dari unsur pekerja tetap melakukan kajian dan survey kebutuhan hidup layak. Meskipun hasil dari survey tersebut tidak lagi menjadi

⁶⁹ Abuzar Asra dan Novia Budi, Skripsi Berbasis Penelitian dan Statistika, In Media, Jakarta, 2018, h. 76.

acuan penetapan upah minimum, FSPMI beralih bahwasanya survey tersebut sebagai bahan kajian di internal mereka. Metode survey pasar yang mereka lakukan tetap menggunakan acuan komponen sebagaimana terlampir dalam Permenaker Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

3.2 Dampak implementasi formula upah minimum sesuai PP 78/2015 terhadap pencapaian kebutuhan hidup layak di Kab. Bekasi.

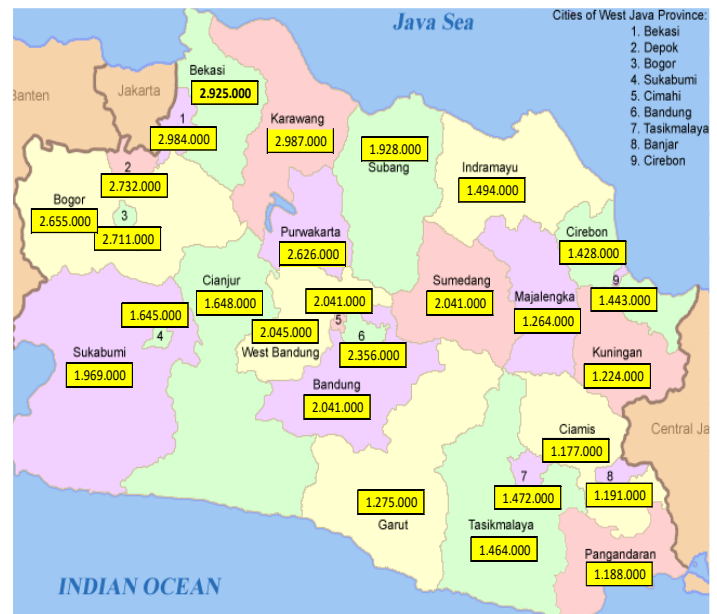
Salah satu alasan keberatan para pekerja/buruh terhadap PP 78/2015 terutama pada pasal 44 ayat (2) dalam hal penetapan upah minimum menggunakan formula perkalian inflasi dan pertumbuhan ekonomi secara nasional. Tentunya data inflasi secara nasional tidak merepresentasikan kenaikan harga-harga yang sebenarnya di daerah khususnya dikabupaten Bekasi sebagai sentra Industri. Selain itu juga dinilai mengesampingkan Nilai Kebutuhan Hidup layak yang sudah ditetapkan oleh Permennakertrans RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen kebutuhan hidup layak (KHL) karena dalam Peraturan Pemerintah tersebut menyebutkan bahwa Gubernur harus menetapkan Upah Minimum wajib memakai Formula itu.

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) cabang kab. Bekasi yang menjadi bagian dari Dewan Pengupahan Bekasi dari unsur pekerja tetap melakukan kajian dan survey kebutuhan hidup layak. Meskipun hasil dari survey tersebut tidak lagi menjadi acuan penetapan upah minimum, FSPMI beralih bahwasanya survey tersebut sebagai bahan kajian di internal mereka. Metode

survey pasar yang mereka lakukan tetap menggunakan acuan komponen sebagaimana terlampir dalam Permenaker Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

3.3 Dampak implementasi formula upah minimum sesuai PP 78/2015 terhadap upah Kabupaten Bekasi dengan daerah sekitar.

Salah satu konsekuensi dari diberlakukannya PP 78/2015 adalah munculnya kesenjangan upah antar daerah menjadi semakin lebar, terutama perbedaan upah di jabodetabek dan daerah industri dengan wilayah lainnya. Hal ini dikarenakan saat diundangkannya PP 78/2015 untuk diimplementasikan pada penetapan upah di tahun 2016, kondisi upah di berbagai daerah mempunyai perbedaan yang sangat mencolok.



Gambar 1. Peta Upah Provinsi Jawa Barat tahun 2015 (Sumber; Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.1746-Bangsos/2014)

Jika kita lihat peta upah provinsi Jawa Barat, upah tertinggi ada di Kabupaten Karawang dengan nominal Rp. 2.987.000 dan terendah adalah kabupaten Pangandaran sebesar Rp. 1.188.000 dengan perbedaan sangat signifikan sebesar Rp. 1.799.000 atau 251,43%. Hal ini yang menjadikan pemerataan upah di Jawa Barat menjadi tidak baik. Bahkan jika kita lihat kabupaten Karawang dengan kabupaten Subang yang berdekatan hanya dibatasi sungai perbedaan upahnya cukup besar Rp. 1.059.000 atau sebesar 154,93%.

Dengan diimplementasikannya formula PP 78/2015 mengakibatkan kenaikan upah secara persentasi menjadi flat sesuai dengan nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi secara nasional, tentunya ini akan berakibat bagi daerah yang memiliki upah tinggi secara nominal akan semakin tinggi. Demikian sebaliknya dengan daerah yang upahnya terlampaui rendah akan semakin tertinggal oleh daerah lain.

DATA UMK JAWA BARAT																			
NO	KABUPATEN	TAHUN																	
		2015			2016			2017			2018			2019			2020		
		UMK	Kenaikan	Nominal	UMK	Kenaikan	Nominal	UMK	Kenaikan	Nominal	UMK	Kenaikan	Nominal	UMK	Kenaikan	Nominal	UMK	Kenaikan	Nominal
1	Kab. Karawang	2.987.000	20,84%	510.000	3.330.505	11,50%	343.505	3.605.272	8,25%	274.767	3.919.291	8,71%	314.019	4.234.010	8,03%	314.719	4.594.325	8,51%	360.314
2	Kota Bekasi	2.984.000	20,91%	512.077	3.327.160	11,50%	343.160	3.601.650	8,25%	274.490	3.915.354	8,71%	313.704	4.229.757	8,03%	314.403	4.589.709	8,51%	359.952
3	Kab. Bekasi	2.925.000	16,04%	392.555	3.261.375	11,50%	336.375	3.530.438	8,25%	269.063	3.837.940	8,71%	307.502	4.146.126	8,03%	308.186	4.498.962	8,51%	352.835
4	Kota Depok	2.732.000	12,85%	308.000	3.046.180	11,50%	314.180	3.297.489	8,25%	251.309	3.584.700	8,71%	287.211	3.872.552	8,03%	287.852	4.202.106	8,51%	329.554
5	Kota Bogor	2.711.000	13,00%	305.805	3.022.765	11,50%	311.765	3.272.143	8,25%	249.378	3.557.147	8,71%	285.004	3.842.786	8,03%	285.639	4.169.807	8,51%	327.021
6	Kab. Bogor	2.655.000	15,51%	347.760	2.960.325	11,50%	305.325	3.204.552	8,25%	244.227	3.483.668	8,71%	279.116	3.763.406	8,03%	279.738	4.083.670	8,51%	320.264
7	Kab. Purwakarta	2.626.000	23,81%	500.000	2.927.990	11,50%	301.990	3.169.549	8,25%	241.559	3.445.617	8,71%	276.068	3.722.300	8,03%	276.683	4.039.068	8,51%	316.768
8	Kota Bandung	2.356.000	15,50%	310.000	2.626.940	11,50%	270.940	2.843.663	8,25%	216.723	3.091.346	8,71%	247.683	3.339.580	8,03%	248.234	3.623.779	8,51%	284.199
9	Kab. Bandung Barat	2.045.000	15,31%	266.161	2.280.175	11,50%	235.175	2.468.289	8,25%	188.114	2.683.277	8,71%	214.988	2.898.745	8,03%	215.468	3.145.428	8,51%	246.683
10	Kab. Bandung	2.041.000	15,31%	265.722	2.275.715	11,50%	234.715	2.463.461	8,25%	187.746	2.678.029	8,71%	214.568	2.893.075	8,03%	215.046	3.139.275	8,51%	246.201
11	Kab. Sumedang	2.041.000	15,31%	265.722	2.275.715	11,50%	234.715	2.463.461	8,25%	187.746	2.678.028	8,71%	214.567	2.893.075	8,03%	215.047	3.139.275	8,51%	246.200
12	Kota Cimahi	2.041.000	15,31%	265.722	2.275.715	11,50%	234.715	2.463.461	8,25%	187.746	2.678.028	8,71%	214.567	2.893.075	8,03%	215.047	3.139.275	8,51%	246.200
13	Kab. Sukabumi	1.969.000	23,89%	374.078	2.195.435	11,50%	226.435	2.376.558	8,25%	181.123	2.583.557	8,71%	206.999	2.791.016	8,03%	207.459	3.028.532	8,51%	237.515
14	Kab. Subang	1.928.000	20,41%	222.000	2.149.720	11,50%	221.720	2.327.072	8,25%	177.352	2.529.760	8,71%	202.688	2.732.900	8,03%	203.140	2.965.468	8,51%	232.568
15	Kab. Cianjur	1.648.000	6,67%	100.000	1.837.520	11,50%	189.520	1.989.115	8,25%	151.595	2.162.367	8,71%	173.252	2.336.005	8,03%	173.638	2.534.799	8,51%	198.794
16	Kota Sukabumi	1.645.000	16,44%	322.041	1.834.175	11,50%	189.175	1.985.494	8,25%	151.319	2.158.431	8,71%	172.937	2.331.753	8,03%	173.322	2.530.183	8,51%	198.430
17	Kab. Indramayu	1.494.000	14,78%	188.680	1.665.810	11,50%	171.810	1.803.239	8,25%	137.429	1.960.301	8,71%	157.062	2.117.714	8,03%	157.413	2.297.931	8,51%	180.218
18	Kota Tasikmalaya	1.472.000	17,22%	213.000	1.641.280	11,50%	169.280	1.776.686	8,25%	135.406	1.931.435	8,71%	154.749	2.086.530	8,03%	155.095	2.264.093	8,51%	177.564
19	Kab. Tasikmalaya	1.464.000	12,17%	155.671	1.632.360	11,50%	168.360	1.767.030	8,25%	134.670	1.920.938	8,71%	153.908	2.075.189	8,03%	154.251	2.251.788	8,51%	176.599
20	Kota Cirebon	1.443.000	15,37%	188.500	1.608.945	11,50%	165.945	1.741.683	8,25%	132.738	1.893.384	8,71%	151.701	2.045.422	8,03%	152.038	2.219.488	8,51%	174.065
21	Kab. Cirebon	1.428.000	15,44%	187.250	1.592.220	11,50%	164.220	1.723.578	8,25%	131.358	1.873.702	8,71%	150.124	2.024.160	8,03%	150.458	2.196.415	8,51%	172.255
22	Kab. Garut	1.275.000	15,21%	165.000	1.421.625	11,50%	146.625	1.538.909	8,25%	117.284	1.672.948	8,71%	134.039	1.807.286	8,03%	134.338	1.961.086	8,51%	153.800
23	Kab. Majalengka	1.264.000	24,50%	245.000	1.409.360	11,50%	145.360	1.525.632	8,25%	116.272	1.658.515	8,71%	132.883	1.791.693	8,03%	133.178	1.944.166	8,51%	152.473
24	Kab. Kuningan	1.224.000	20,36%	204.000	1.364.760	11,50%	140.760	1.477.353	8,25%	112.593	1.606.030	8,71%	128.677	1.734.994	8,03%	128.964	1.882.642	8,51%	147.648
25	Kab. Ciamis	1.177.000	8,74%	90.934	1.363.319	15,83%	186.319	1.475.793	8,25%	112.474	1.604.334	8,71%	128.541	1.733.162	8,03%	128.828	1.880.655	8,51%	147.492
26	Kab. Banjar	1.191.000	13,95%	143.000	1.327.965	11,50%	136.965	1.437.522	8,25%	109.557	1.562.730	8,71%	125.208	1.688.218	8,03%	125.488	1.831.885	8,51%	143.667
27	Kab. Pangandaran	1.188.000	11,92%	124.072	1.324.620	11,50%	136.620	1.433.901	8,25%	109.281	1.558.794	8,71%	124.893	1.714.673	10,00%	155.879	1.860.591	8,51%	145.918

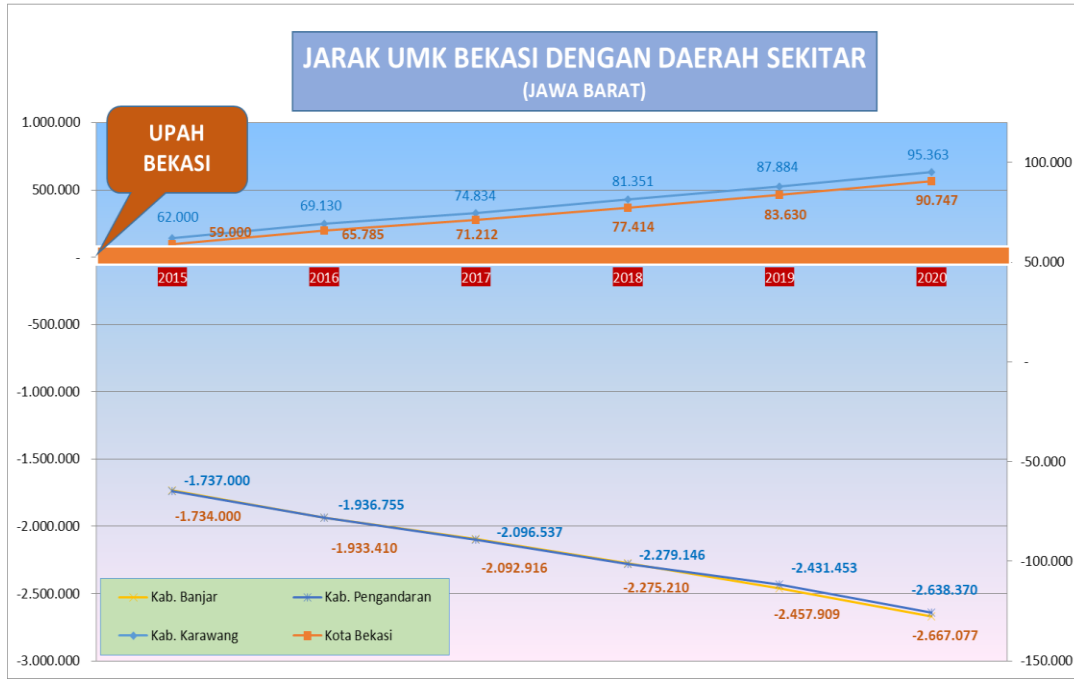
Gambar 2. Peta Upah Provinsi Jawa Barat tahun 2020 (Sumber; Keputusan Gubernur Jawa Barat)

Perbedaan upah yang terlampaui tinggi akan menyebabkan terjadinya urbanisasi dan

aglomerasi penduduk di kawasan-kawasan industri seperti di kabupaten Bekasi dikarenakan keingin pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dengan upah tinggi. Pemerataan pendapatan dan pemerataan ekonomi menjadi

tidak berjalan dengan baik. Selain itu perusahaan padat karya (labor intensive) berfikir akan merelokasi usahanya ke daerah lain dengan upah

yang lebih rendah. Hal ini akan menimbulkan banyaknya PHK di daerah dengan upah tinggi akibat dari relokasi perusahaan tersebut.



Gambar 3. Jarak UMK Bekasi dengan daerah lain di Provinsi Jawa Barat (Sumber; Keputusan Gubernur Jawa Barat)

Wawancara Nara Sumber

No	Pertanyaan	Jawaban Nara Sumber		
		Ir. Said Iqbal, M.e	H. Abdul Bais, S.E	Sukanto
1	Alasan kondisi perekonomian untuk menjaga iklim investasi, pemerintah melalui Paket Kebijakan Ekonomi IV mengeluarkan peraturan tentang pengupahan yaitu Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai turunan dari Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Pasal 97). Apakah PP 78 cukup efektif dalam memperbaiki kondisi perekonomian Indonesia ?	PP 78 tidak memperbaiki kondisi perekonomian, justru memperburuk. Upah murah yang diberikan ke pekerja berdampak pada menurunnya daya beli masyarakat sehingga akan berakibat menurunnya konsumsi masyarakat. Hal ini yang membuat perekonomian tidak berjalan dengan baik dan ekonomi tidak bertambah	PP 78 tidak ada efeknya pada perbaikan ekonomi nasional, terbukti sejak diterbitkan perekonomian Indonesia tidak mengalami perbaikan. Bahkan semakin terpuruk, nilai tukar rupiah terhadap dolar semakin terperosok.	PP 78 membuat upah yang diterima pekerja turun, sehingga kesejahteraan pekerja menurun yang berefek pada produktifitas menurun sehingga ekonomi akan terhambat.
2	Perbedaan pandangan dan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh inilah yang menjadikan permasalahan upah berlurut-lurut dan tentunya akan merugikan iklim investasi di negara kita, apakah dengan diterbitkannya PP 78/2015 dapat mengatasi polemik atas perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruhnya?	Justru dengan adanya PP 78 ruang berunding dalam hal upah minimum menjadi tidak ada, semua diambil kewenangannya oleh pemerintah pusat. Hal ini menjadi hubungan industri menjadi tidak baik dengan banyaknya aksi/demonstrasi yang menolak peraturan PP 78/2015 karena dianggap banyak merugikan kepentingan pekerja.	PP 78 membuat polemik upah terutama UMSK semakin panjang, tidak adanya perwakilan asosiasi sektor di tiap daerah membuat banyak daerah kesulitan menentukan sektor unggulan. Banyak daerah yang memberlakukan upah sektoral terlambat menentukan upah sektoralnya dan terancam hilang.	sejak PP 78 persoalan upah menjadi berlurut-lurut, terutama dalam penetapan UMSK yang biasanya diputuskan bersamaan dengan UMK, sampai hari ini belum terlihat titik terangnya. Bahkan beberapa daerah seperti Karawang dan Batam UMSK diputuskan sampai bulan September tahun berikutnya.
3	Menurut anda, apa manfaat/kebaikan dari PP 78/2015?	untuk para Pekerja/buruh sampai saat ini belum ada manfaatnya, karena sebelum PP 78/2015 ada upah buruh setiap tahun sudah ada kenaikan justru lebih besar. PP 78/2015 lebih bermanfaat bagi pengusaha karena kenaikannya lebih rendah dari tahun-tahun sebelumnya sebelum PP 78/2015 ada.	Penentuan UMP dan UMK lebih simple, karena hanya memasukan ke formula, upah lama dengan inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang sudah ditentukan dengan surat edaran Menaker, tetapi tidak dengan penentuan pah sektoral (UMSK)	Manfaatnya mungkin hanya dirasakan bagi pekerja di daerah terpencil dan para pekerja yang belum berserikat sehingga kenaikan upah per tahun relatif kecil, setelah PP 78 terdongkrak
4	Menurut anda, apa kekurangan dari PP 78/2015?	Antara pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi yg dijadikan acuan formula PP78/2015 aktualnya berbeda dengan kebutuhan di pasar. Faktor Inflasi ditentukan dengan variable 256 item, sedangkan kebutuhan buruh hanya 60 item dan realitanya inflasinya berbeda jauh.	Dengan tidak adanya asosiasi sektor di berbagai daerah, menandakan pemerintah daerah belum siap mengimplementasikan PP 78/2015	Kekurangan dari PP 78/2015 salahsatunya mengesampingkan KHL dalam menentukan kenaikan upah minimum, Fungsi berunding dari dewan pengupahan menjadi tidak ada,
5	Apa dampak implementasi formula PP 78/2015 terhadap kesejahteraan pekerja/buruh?	Disparitas Upah antar daerah semakin lebar karena kenaikan persentase flat sedangkan kebutuhan hidup minimum masing-masing daerah berbeda. Disparitas upah yang semakin jauh mengakibatkan Kabupaten Bekasi menjadi tidak menarik bagi investor padat karya, karena selisih upah terpaut tinggi dengan daerah sekitarnya. Solisanya dengan melihat kebutuhan hidup ril, dengan metode survei KHL	Sejak terbitnya PP 78/2015, fungsi dari dewan pengupahan menjadi tidak ada. Ruang berunding dalam penetapan upah minimum menjadi hilang karena semua sudah diatur dengan formula. Penentuan sektor unggulanpun menjadi tidak berguna karena apindo merasa tidak berwenang sebagai perwakilan pengusaha.	tujuan PP 78 adalah untuk meningkatkan kesejahteraan, tetapi aktualnya dengan PP78 membuat kenaikan upah menurun sehingga kesejahteraan menurun. Dengan terbitnya PP 78/2015 UMSK diberbagai daerah terancam hilang karena asosiasi sektor sebagai sarat menentukan kajian UMSK tidak ada, dan gubernur hanya diwajibkan menetapkan UMP.
6	Apa saran anda terhadap regulasi PP 78/2015 dan system pengupahan di Indonesia.?	secara substansi isi PP 78/2015 bertentangan dengan UU 13/2003 ketenagakerjaan sehingga secara hirarki perundangan PP 78/2015 harus diabaikan dan kembali ke ps. 89 UU Ketenagakerjaan. -Kembali ke survei KHL karena kebutuhan ril seorang pekerja dapat dilihat dari survei tersebut	Penentuan upah minimum sebaiknya dikembalikan menggunakan survei KHL karena merepresentasikan kemampuan wilayah dan kebutuhan hidup minimum masing-masing daerah	- Sebelum PP 78 diberlakukan, harus dilakukan kajian terlebih dahulu. Kondisi yang terjadi jarak upah dari masing-masing daerah sangat jauh sehingga dengan kenaikan yang sama maka jarak antar daerah semakin bertambah lebar. Seharusnya dilakukan dulu kajian kebutuhan hidup layak di daerah masing-masing dengan metode yang sama. UU 13/2003 sudah baik dengan berdasarkan metode survey KHL, hanya saja yang perlu diperbaiki metode survei dan item KHL diberbagai daerah harus diatur secara detail dan dibuat standar yang baik.

Gambar 4. Hasil wawancara dampak implementasi PP 78/2015

BAB IV

PEMBAHASAN

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merubah mekanisme penetapan upah minimum. Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang sebelumnya digunakan sejak tahun 1956 melalui konsesus Tripartit dan para ahli gizi sebagai acuan penghitungan upah minimum, kini tidak lagi digunakan setiap tahunnya. Peninjauan KHL hanya akan dilakukan pada tahun kelima berdasarkan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dengan mempertimbangkan hasil kajian Dewan Pengupahan Nasional berdasarkan data dan informasi dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Survei harga pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan membentuk tim yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat dan secara berkala setiap tahunnya kini tidak lagi dilakukan.

Hal ini tentunya menjadi masalah krusial bagi para pekerja/buruh karena harga kebutuhan pokok mengalami perubahan sangat cepat dan terus meningkat tiap tahun, sedangkan peninjauan komponen KHL yang mestinya menjadi dasar perhitungan upah minimum dan kenaikan upah hanya dilakukan setiap 5 (lima) tahun. Dengan demikian, kenaikan upah tiap tahunnya tidak lagi mempertimbangkan komponen dan

pencapaian KHL berdasarkan penghitungan KHL secara periodik. Prinsip ini menjadi bertolak belakang dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta menimbulkan keberatan para pekerja/buruh karena tergerusnya upah mereka dalam upaya pencapaian nilai kebutuhan hidup layak.

Dewan pengupahan daerah yang sebelumnya diberi kewenangan dalam melakukan kajian sebagai acuan penetapan upah minimum di daerahnya berdasarkan survey komponen hidup layak, kini tidak lagi dilakukan. Kewenangan Dewan Pengupahan Daerah kini diambil alih oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah tidak lagi diperbolehkan dalam menetapkan upah di daerahnya kecuali berpedoman dengan formula upah yang ada dalam peraturan tersebut. Hak ini dipertegas dengan Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga kerja setiap tahunnya berkaitan dengan penetapan upah minimum yang merujuk kepada data inflasi dan data pertumbuhan ekonomi secara nasional yang dikeluarkan oleh BPS. Dalam Surat Edaran tersebut disebutkan secara spesifik besaran persentase kenaikan upah minimum tahun kedepan dengan merujuk kepada formula kenaikan upah minimum yang tercantum dalam PP78/2015.⁷⁰

Bahkan dalam Surat Edaran tersebut disertai ancaman sanksi kepada kepala daerah dan/atau wakil kepala daerah yang tidak melaksanakannya, akan dianggap tidak mendukung program strategis nasional serta akan dikenai sanksi administratif sampai dengan pencopotan sebagai kepala daerah. Ini berarti bahwasanya PP 78/2015

⁷⁰ Surat Edaran Menaker Nomor B-M/308/HI.01.00/X/2019, angka 8.

menghilangkan konsep desentralisasi otonomi daerah dalam penetapan upah minimum dan dikembalikan secara sentralistik kepada pemerintah pusat.

Secara normatif upah minimum berlaku untuk pekerja *new entrance* atau pekerja/buruh dengan masa kerja dibawah 1(satu) tahun, sedangkan bagi pekerja/buruh dengan masa kerja di atas satu tahun dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan menggunakan struktur dan skala upah (SSU).⁷¹ Sayangnya tidak semua pengusaha menerapkan struktur skala upah sebagaimana diamanatkan dalam Permenaker Nomor 01 tahun 2017 tentang struktur dan skala upah. Padahal didalam permen tersebut pengusaha diwajibkan untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.⁷² Bahkan sanksi administratif dikenakan kepada pengusaha yang tidak menyusun struktur skala upah dan tidak memberitahukannya kepada pekerja.⁷³

Tetapi yang terjadi temuan dilapangan terutama perusahaan menengah dan kecil, hampir semua pekerja menerima upah yang sama yaitu sebesar upah minimum.⁷⁴ Hal ini yang membuat isu upah minimum menjadi hal yang ditunggu-tunggu oleh sebagian besar pekerja, karena mereka banyak berharap dan bergantung dengan Surat Keputusan Gubernur tersebut tentang Penetapan besaran kenaikan upah minimum. Kenaikan besaran upah minimum menjadi satu-satunya harapan seberapa besar kenaikan upah pekerja/buruh ditahun

mendatang sebagai mata pencaharian, untuk menutupi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya yang biasanya terlebih dulu naik menjelang pergantian tahun.

Dari data yang berumber dari Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat diatas dapat kita lihat bahwa kenaikan upah minimum kabupaten Bekasi lima tahun sebelum terbitnya PP 78/2015 yang diperoleh dari rekomendasi dewan pengupahan daerah kabupaten Bekasi berdasarkan survei kebutuhan hidup layak di berbagai pasar di kabupaten Bekasi. Dari data tabel diatas dapat kita lihat rata-rata kenaikan upah minimum yang diterima para pekerja/buruh di kabupaten Bekasi lima tahun sebelum diberlakukanya PP 78/2015 diangka 20.41%, bahkan di tahun 2013 mencapai diangka 34.18%.

Tetapi sejak tahun 2016, sejak berubahnya mekanisme penetapan upah minimum berdasarkan formula PP 78/2015, para pekerja/buruh tidak bisa lagi mendapatkan kenaikan upah yang relative tinggi. Lima tahun setelah diberlakukanya PP tersebut rata-rata kenaikan turun diangka 9%, bahkan sejak tiga tahun terakhir, sejak tahun 2017 sampai dengan tahun ini (2020) kenaikan upah minimum menjadi lebih stabil di kisaran angka 8% dan tidak pernah sampai diangka 9%. Hal ini tentunya sangat baik bagi pengusaha dalam melakukan penyusunan *labor cost budgeting*, tapi lagi-lagi buruh yang merasa dirugikan karena tidak bisa merasakan kenaikan upah sebesar tahun-tahun sebelumnya.

⁷¹ PP 78/2015, Pasal 42 ayat (1) & (2)

⁷² Permenaker Nomor 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, pasal 2 ayat (1).

⁷³ Ibid, pasal 12 ayat (1).

⁷⁴ Team Peneliti SMERU, Penerapan Upah Minimum di Jabotabek dan Bandung, Jakarta, 2003, Hal. iii.

Dari data hasil survey yang dilakukan oleh serikat pekerja Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) cabang kabupaten Bekasi terhadap Kebutuhan Hidup Layak, dapat kita lihat adanya penurunan upah minimum terhadap pencapaian KHL di kabupaten Bekasi. Dari grafik diatas, terlihat pencapaian upah minimum kabupaten (UMK) Bekasi terhadap pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), dari tahun 2010 yang sebelumnya UMK Bekasi masih dibawah KHL dari tahun ke tahun mengalami kenaikan.

Hal ini salah satu faktor disebabkan oleh menguatnya pergerakan serikat pekerja/buruh yang tergabung dalam gerakan HOSTUM (Hapus Outsourcing dan Tolak Upah Murah) yang berefek pada naiknya bargaining power pekerja di Dewan Pengupahan. Kesadaran pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja yang terus melakukan penolakan sistem kerja upah murah membuat perhatian pemerintah lebih terfokus kepada pekerja/buruh. Hal ini direspon dengan diterbitkannya Permenaker Nomor 13 tahun 2012 yang merubah komponen KHL dari 46 item menjadi 60 item. Namun setelah terbitnya PP 78/2015 kembali mendegradasi angka pencapaian UMK terhadap KHL. Penetapan upah minimum dengan tidak berpatokan kepada KHL secara tidak langsung berefek kepada menurunnya angka persentase pencapaian UMK terhadap KHL.

Salah satu dampak implementasi formula PP 78/2015 adalah jarak upah antar daerah menjadi semakin lebar. Hal ini disebabkan saat diundangkannya PP 78/2015 jarak upah antar daerah sudah cukup besar, sehingga saat diimplementasikan formula tersebut dengan kenaikan persentasi yang sama mengakibatkan upah yang besar semakin

besar dan juga sebaliknya daerah yang upahnya kecil akan semakin tertinggal. Dari data gambar 13, kabupaten Bekasi berada diurutan ketiga dibawah upah kota Bekasi dan upah kabupaten Karawang. Perbedaan upah Bekasi dengan Karawang saat tahun 2015 sebesar Rp. 62.000 dan tiap tahunnya semakin besar hingga di tahun 2020 perbedaannya menjadi Rp. 95.363. Padahal kebutuhan hidup kabupaten Bekasi belum tentu lebih kecil dibandingkan dengan Karawang, karena secara teritorial kabupaten Bekasi letaknya lebih dekat dengan Ibukota.

Begitu juga jika kita bandingkan dengan daerah perbatasan Jawa Barat dengan Jawa tengah, tepatnya kabupaten Pangandaran dan Banjar. Tahun 2015 upah Bekasi dengan kota Banjar selisih Rp. 1.737.000 dan semakin tahun selisihnya semakin lebar, ditahun 2020 menjadi Rp. 2.667.370. Ini tentunya menjadi tidak baik bagi kabupaten Bekasi karena tidak akan menarik untuk investor menanamkan modalnya di Bekasi. Bahkan beberapa pengusaha yang sudah terlanjur menanamkan modalnya berfikir untuk merelokasi usahanya di daerah yang upahnya lebih rendah sehingga menimbulkan gelombang PHK masal.

Dari hasil wawancara terkait dampak PP 78/2015 dengan beberapa nara sumber diantaranya hilangnya hak berunding pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dalam dewan pengupahan. Di seluruh dunia, kenaikan upah selalu melibatkan serikat pekerja, sesuai dengan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berunding. Tetapi, dengan ditetapkannya formula kenaikan upah yang berpatokan pada inflansi dan pertumbuhan ekonomi, maka hak dasar serikat pekerja untuk berunding telah dirampas.

Satu sisi formula dalam PP 78/2015 mempermudah dan mempercepat dalam menghitung besaran kenaikan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) karena tidak lagi menggunakan metode survei KHL, tapi dengan menggunakan formula sehingga prosesnya lebih cepat. Tetapi tidak untuk penetapan upah Sektor Propinsi/Kabupaten (UMSP/UMSK), upah sektoral ditetapkan harus atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja di sektor yang bersangkutan. Sedangkan asosiasi Pengusaha dan Pekerja/Buruh sebagaimana sektor yang masuk dimaksud sampai saat ini belum terbentuk sehingga UMSK terancam hilang.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

1. Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan membuat perubahan yang signifikan kepada mekanisme penetapan upah minimum. Survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang sebelumnya digunakan sebagai dasar penentuan kenaikan upah minimum setiap tahunnya, kini hanya akan ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima tahun) oleh menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian Dewan Pengupahan Nasional. Kenaikan upah ditahun pertama sampai dengan tahun keempat ditentukan menggunakan formula perkalian inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional.

2. Implementasi Formula penetapan upah minimum yang terdapat dalam PP 78/2015 berdampak pada kesejahteraan pekerja/buruh di kabupaten Bekasi. Rata-rata kenaikan upah di kabupaten Bekasi, lima tahun sebelum dan sesudahnya formula tersebut diberlakukan, upah pekerja/buruh di kabupaten Bekasi mengalami penurunan dari 20.41% menjadi 9.0%.

Upah minimum yang lima tahun sebelumnya berada diatas KHL, setelah lima tahun diimplementasikan formula tersebut upah minimum kabupaten Bekasi menjadi dibawah KHL. Ini menunjukkan bahwa formula Upah minimum dalam PP 78/2015 yang didasarkan pada perkalian inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional, tidak bisa mengoreksi kenaikan kebutuhan hidup pekerja/buruh di daerah, khususnya di kabupaten Bekasi sebagai kota Industri.

Kenaikan upah minimum menggunakan formula PP 78/2015 juga menjadikan kenaikan upah secara persentasi menjadi *flat* sehingga mengakibatkan disparitas upah antar daerah semakin lebar. Upah di daerah yang terlampaui tinggi seperti Karawang dan Bekasi akan semakin tinggi, sedangkan upah yang terlampaui rendah seperti kota Banjar atau kabupaten Pangandaran akan semakin jauh tertinggal oleh daerah lainnya.

4.2 SARAN

Konstitusi menjamin setiap warga negara berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu negara dituntut membuat kebijakan upah dengan tujuan melindungi para pekerja/buruh bisa hidup dengan layak. Upah yang layak akan meningkatkan daya beli masyarakat sehingga

konsumsi naik dan berimbas pada pertumbuhan ekonomi. Namun satu sisi jika upah terlampau tinggi akan berakibat meningkatnya biaya produksi yang akan membebani pengusaha. Ancaman PHK pun didepan mata akibat pengusaha sulit bersaing dengan produk *kompetitor*. Hal ini yang mengharuskan pemerintah untuk mencari jalan tengah agar sistem pengupahan bisa berjalan aman dan mengakomodir kepentingan para pihak dengan tujuan menjaga keberlangsungan produksi serta melindungi upah pekerja/buruh secara layak dan berkeadilan.

Menurut penulis jika PP 78/2015 akan dijadikan solusi mengatasi permasalahan pengupahan yang berkepanjangan, agar lebih adil dan efektif penulis memberi beberapa saran. Sebelum dijalankan pemerintah harus melakukan beberapa perbaikan:

1. Kajian berdasarkan survei KHL diseluruh daerah menggunakan metode dan standar survei yang sama untuk melihat kebutuhan minimum pekerja/buruh didaerah tersebut bisa hidup dengan layak selama satu bulan. Daerah yang upah minimumnya belum 100% mencapai nilai KHL harus disesuaikan, karena berdasarkan data di kabupaten Bekasi pencapaian upah minimum terhadap KHL setiap tahun turun yang menandakan formula PP 78/2015 tidak serta merta mengoreksi nilai kenaikan KHL didaerah-daerah.

2. Jarak upah antar daerah harus direview agar tidak terlalu lebar sebagai start awal penerapan formula PP 78/2015. Kenaikan upah minimum berdasarkan formula PP 78/2015 secara persentase menjadi flat sehingga bagi upah yang terlalu tinggi akan semakin tinggi, sebaliknya didaerah yang upahnya rendah akan semakin rendah

mengakibatkan disparitas upah antar daerah akan semakin lebar.

3. Pemerintah daerah diwajibkan membuat regulasi untuk mengimplementasikan PP 78/2015 seperti mewajibkan masing-masing daerah membentuk asosiasi sektor. Asosiasi sektor pengusaha maupun serikat pekerja menjadi syarat wajib untuk melakukan kajian sektor unggulan, sehingga tidak adanya asosiasi di daerah menjadikan polemik berkepanjangan dalam penentuan upah minimum sektoral di masing-masing daerah.

Dalam hal ini penulis memberi saran agar supaya sistem pengupahan di Indonesia bisa berjalan efektif dan mengakomodir kepentingan para pihak sehingga hubungan industrial bisa berjalan harmonis:

4.2.1 Saran bagi Pemerintah

1. Membuat sistem pengupahan dengan melibatkan *stakeholder* agar kepentingan kedua belah pihak dapat terakomodir dengan tujuan menjaga keberlangsungan produksi serta melindungi upah pekerja/buruh secara layak dan berkeadilan.
2. Dalam mencapai upah layak harus didasarkan dengan survey Kebutuhan Hidup Layak setiap tahun di daerah masing-masing untuk mengetahui kebutuhan minimum tiap daerah yang berbeda-beda agar pekerja/buruh dapat hidup secara layak sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi dan undang-undang Ketenagakerjaan.
3. Dibutuhkan peran pemerintah untuk memberikan kesejahteraan kepada para Pekerja/Buruh sebagai warga

negara dalam bentuk yang nyata, seperti:

- a) Memberikan jaminan sosial yang kepada seluruh rakyat Indonesia termasuk para pekerja/buruh didalamnya, berupa jaminan Kesehatan gratis, pendidikan gratis, jaminan pensiun yang memadai dll.
- b) Melakukan upaya dalam menjaga kesetabilan harga kebutuhan pokok sehingga upah pekerja/buruh tidak tergerus secara nilai tukar dan kenaikan upah minimum bisa meningkatkan kesejahteraan mereka.
- c) Menyediakan sarana umum yang memadai dan terjangkau seperti transportasi, perumahan, rekreasi yang murah dan terjangkau oleh pekerja/buruh.
- d) Memberikan pelatihan kerja dan traning untuk meningkatkan *skill* dan produktivitas sehingga penghasilan buruh bisa meningkat.

4.2.2 Saran bagi Pengusaha

1. Membangun hubungan yang harmonis, mengutamakan dialog dan terbuka dengan para pekerjanya sehingga tumbuh rasa saling memahami kondisi dan kesulitan masing-masing pihak.
2. Pengusaha membuat struktur skala upah bagi pekerja/buruh dengan mempertimbangkan golongan, jabatan,

masa kerja, pendidikan dan kompetensi sehingga pekerja/buruh merasa lebih dihargai atas kerja kerasnya membangun perusahaan dan produktivitas bertambah.

3. Transparasi anggaran dan *sharing profit*/berbagi keuntungan sehingga terjalin kepercayaan dan rasa kecintaan kepada perusahaan tempat mencari nafkah yang harus dijaga.

4.2.3 Saran bagi pekerja/buruh

1. Mengutamakan dialog dan membuka diri kepada pengusaha dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial termasuk pengupahan dan tidak menggunakan hak mogok kecuali perundingan mengalami *deadlock*.
2. Meningkatkan skill kerja dan produktivitas kerja agar keuntungan perusahaan semakin besar dan kesejahteraan pekerjanya meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 *tentang Pengupahan*.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 *tentang Hak Asasi Manusia*.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 *tentang Serikat Pekerja*.

- Permenaker Nomor 05 Tahun 1989 *Tentang Upah Minimum*.
- Permenaker Nomor 01 Tahun 1999 *Tentang Upah Minimum*
- Permenaker Nomor 7 Tahun 2013 *tentang Upah Minimum*.
- Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 *tentang upah minimum*.
- Permenaker Nomor 13 Tahun 2012 *tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*.
- Permenaker Nomor 21 Tahun 2016 *tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*.
- Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 *tentang Struktur dan Skala Upah*.
- Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 *tentang Dewan Pengupahan*.
- Kepmenakertrans No. KEP.231/MEN/2003 *tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum*.
- Abdul Khakim, *Pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya, 2016.
- Abuzar Asra dan Novia Budi, *Skripsi Berbasis Penelitian dan Statistika*, In Media, Jakarta, 2018.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2016.
- Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*, Jakarta, Prenadamedia Grup, 2019.
- Sayid Mohammad, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung, Refika Aditama, 2017
- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013.
- Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas hukum perburuhan*, eds. 2, PT. RadjaGrafindo Persada, 1999.
- Cst. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1984.
- Mahayoni, *Dilema Penetapan UMK/UMSK Kabupaten Bekasi*, Kajian Terhadap Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 *tentang Pengupahan*, Bekasi.
- International Labour Organization, *Kebijakan Upah Minimum Indonesia*, ILO, Documen Publication, 2015.
- Muhamad Isnur, *Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta, LBH Jakarta, 2014
- Robert Libra, *Azas Keadilan Dalam Penentuan Upah Minimum Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*.
- Prijono Tjiptoherijanto, *Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Kerja*, Ekonomi dan Keuangan Indonesia, (Volume XLI No. 4, 1993).
- Devanto Shasta & Putu Mahardika, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian yang Berkeadilan*, Journal of Indonesian Applied Economics.
- Team Peneliti SMERU, *Penerapan Upah Minimum di Jabotabek dan Bandung*, Jakarta, 2003, Hal. iii.

Badan Pusat Statistik (BPS), Kabupaten Bekasi dalam Angka 2019;

<https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/mahkamah-agung/direktori/perdatahusus/phi>.

diakses pada tgl 8 September 2019 jam 19:58 Wib.

<https://wartakota.tribunnews.com/2018/01/24/kasus-perselisihan-karyawan-dengan-perusahaan-di-bekasi-meningkat>. di akses pada 2 April 2020 jam 14:05 Wib.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c34e8ef34c58/catahu-ylbhi-2018--penyebab-pengaduan-terbanyak-kasus-perburuhan>. di akses pada 15 Februari 2020 jam 20:00 Wib.

<https://bekasikab.bps.go.id/publication/2019/08/16/47b4c9e36494997970b178f2/kabupaten-bekasi-dalam-angka-2019.html>. di akses pada tgl 12 Maret 2020 jam 19:30 Wib.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt57f231254dcfc/putusan-mk-ini-kabar-baik-buat-pekerja>/di akses pada tanggal 01 Maret 2020 jam 20:00 Wib.