

KEBIJAKAN UPAH MINIMUM

Oleh : Kadino BS

1. Penetapan Upah Minimum

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa definisi upah 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 pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala, itu sebagai akibat karena belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan sangat perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro sejalan dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimum.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda, masing-masing wilayah atau daerah yang tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan sub sektoral, sektoral, sub regional, dan regional.

¹ Pasal 1 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.²

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota.³ Akan tetapi bagi pengusaha yang karena sesuatu tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu yang ditentukan.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tetapi apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

Untuk menetapkan upah minimum, pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi pada pekerja/buruh,⁵ dan juga melakukan penijauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Pada azasnya, upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (no work no pay), kecuali

² Pasal 89 ayat (1) UU. No.13 Tahun 2003.

³ Pasal 90 ayat (1) UU, No.13 Tahun 2003.

⁴ Pasal 91 ayat (2) UU. No.13 Tahun 2003.

⁵ Pasal 2 Kepmenakertrans No.49/Men/IV/2004.

apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sakit, sakit pada waktu haid di hari pertama dan kedua, melangsungkan pernikahan, menghitankan anak, membabtiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan oleh pengusaha tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, melaksanakan hak cuti atau istirahat, melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya,⁶ maksudnya, nilai pengupahan tidak diberdkan berdasarkan jenis kelamin.

2. Keceragaman Pengupahan

Dengan adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota, dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah di semua perusahaan dan wilayah atau daerah. Hal ini dapat dipahami, mengingat kondisi dan sifat perusahaan di setiap sektor dan wilayah atau daerah tidak sama, dan masih belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup minimum seseorang pekerja sangat tergantung pada situasi dan kondisi wilayah atau daerah dimana perusahaan tempat bekerja itu berada.

Belum adanya keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup bagi perusahaan dan bagi pekerja yang bersangkutan, apalagi bila mengingat strategi kebutuhan pokok para pekerja yang berada pada sektor informal di daerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan di bawah suatu taraf hidup tertentu.

⁶ UU. No. 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.100.

3. Perlindungan Pengupahan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi; sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, hiburan atau rekreasi dan jaminan hari tua.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Pengupahan.⁷

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang

Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja telah diatur mengenai Perlindungan Upah secara nasional. Peraturan Pemerintah ini dinyatakan masih berlaku kendati Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 telah dicabut dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tetapi agar tidak terjadi kekosongan hukum maka Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah masih tetap berlaku.

Kebijakan perlindungan upah ini mengatur secara umum yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Pengaturan perlindungan upah diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, tidak dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

Hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus.

⁷ Pasal 97 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, juga dianut azas "no work no pay", yakni upah yang tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Upah dibayarkan dalam bentuk uang dan sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja yang bersangkutan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah diatur secara lengkap mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan dalam rangka kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja serta mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Gambaran secara umum dapat dilihat bahwa apa yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, tidak jauh berbeda dengan materi pokok mengenai pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan untuk penjabaran lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini.

4. Kuantitas Tingkat Upah

Seperti diketahui sistem pengupahan yang bersifat differensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah atau daerah serikut sektor-sektor ekonominya yang potensial serta dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain :

a. Aspek kondisi perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar baik di dalam satu sektor atau di satu wilayah atau daerah, maupun berlainan sektor atau wilayah/d daerah.

Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja.

Hal ini sudah tentu tergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkat produksi, serta produktivitas tenaga kerjanya.

b. Aspek keterampilan tenaga kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik di tingkat atas yakni pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja (pekerja) yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif.

Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan apabila tenaga kerja tersebut sebagai sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Tingkat kemampuan tenaga kerja dan pimpinan manajemen dalam suatu perusahaan memberikan peranan yang menentukan untuk merubah kondisi perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan maju. Kondisi seperti ini memberikan dampak positif bagi upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui pemberian upah yang lebih tinggi, serta jaminan sosial lainnya.

c. Aspek standar hidup

Peningkatan tingkat upah pekerja selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah di mana perusahaan itu berada. Standar hidup di daerah perkotaan biasanya lebih tinggi dibanding di daerah pedesaan.

Penetapan tingkat upah ini selain didasarkan pada kebutuhan pokok (basic needs) tenaga kerja yang bersangkutan sesuai tingkat perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah atau daerah tertentu. Kebutuhan pokok tersebut tidak hanya terbatas pada persoalan sandang, pangan dan papan, akan tetapi meliputi juga pendidikan, kesehatan, jaminan sosial dan lain sebagainya.

d. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada suatu sektor yang sama maupun pada sektor yang berlainan. Tingkat upah pada sektor industri tidak sama dengan tingkat upah di sektor pertanian, tidak sama pula dengan sektor perhotelan, tingkat upah

pada industri rokok atau pemintalan benang misalnya, tidak sama dengan tingkat upah pada industri mesin, dan lain sebagainya.

Aspek jenis pekerjaan mempunyai arti yang khusus, karena diperolehnya pekerjaan dapat membantu tercapainya kebutuhan pokok bagi pekerja yang bersangkutan. Meningkatnya taraf jenis pekerjaan, dapat membantu peningkatan taraf hidup sebagai akibat meningkatnya upah yang diterima pekerja dari pekerjaan itu.

Disamping segi materiil, pekerjaan juga mempunyai segi spiritual yang merupakan pengabdian dan pemuliaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa⁸.

5. Penutup

Sebagai penutup bahwa diharapkan bagi kalangan masyarakat industrial dapat memahami dan menyadari bahwa untuk menetapkan upah minimum yang sama di semua wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota, dan sektor pada wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota, untuk masa sekarang ini masih sulit dilakukan selama situasi dan kondisi serta kemampuan perusahaan yang bersangkutan masih berbeda.

Penetapan upah minimum disamping harus dapat memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah) juga diupayakan agar jangan sampai berakibat yang membahayakan kelangsungan usaha, terutama bagi perusahaan yang tergolong kecil dan lemah.

Sebagai konsekuensi logis dari kebijakan tersebut dengan pertimbangan obyektif dan seksama melalui berbagai faktor yang berkaitan dengan penetapan upah minimum, maka tingkat upah minimum yang dapat ditetapkan pada tahap sekarang ini masih didasarkan pada kondisi wilayah/daerah yang bersangkutan.

Dalam pengertian bahwa upaya peningkatan penetapan upah minimum dimaksud dilakukan secara bertahap seirama dengan laju perkembangan dunia usaha atau perusahaan, sektor demi sektor, wilayah/daerah demi wilayah/daerah dan diharapkan sampai pada suatu saat penetapan tingkat upah secara minimum dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Sebab tingkat upah yang terlalu rendah, dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan prestasi kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha.*****

⁸ PP. No.71 Tahun 1991 tentang Pelatihan Kerja.