

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data yang dikumpulkan yakni 28 (dua puluh delapan) propinsi di Indonesia minus Propinsi Riau, Kepulauan Riau, Gorontalo, Sulawesi Barat dan Papua Barat. Data yang diambil yakni Upah Minimum Propinsi (UMP), Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK) dan PDRB dalam periode 2001 – 2008.

### 4.1 Deskripsi Variabel

Untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini baik variabel terikat maupun variabel bebas, maka dilakukan terlebih dahulu analisis secara statistik deskriptif yang mencakup nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan nilai ekstrim (nilai maksimum dan minimum). Berikut ini rangkuman data statistik deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.1 dibawah ini.

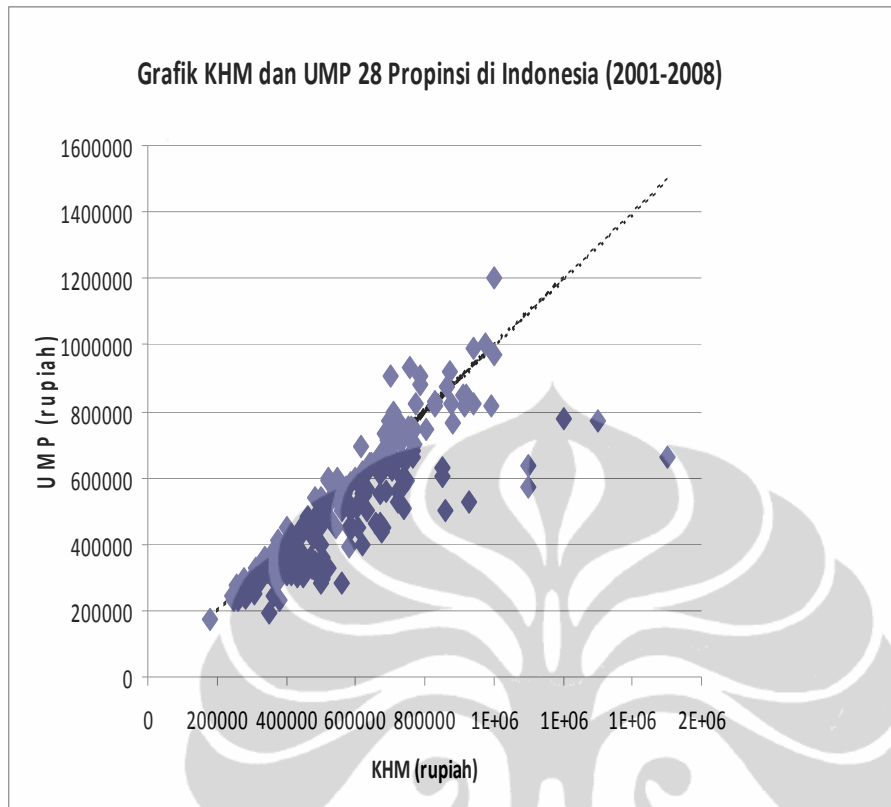
**Tabel 4.1 Statistik Deskriptif dari Variabel Penelitian**

Stat	UMP	PDRB	KHM	IHK
Mean	503269.3	5.53e+07	563354.1	367.3973
Median	467000	2.12e+07	520415.5	359.5
Maximum	1180000	3.54e+08	1475035	657
Minimum	175214	1911043	181682	91
Std. Dev	192388	7.87e+07	212061.2	105.0374
Skewness	0.6518669	2.086284	0.9393071	0.1831441
Kurtosis	2.882656	6.309851	4.43534	2.669194

Sumber: hasil olahan sendiri

Dari hasil statistik deskriptif dapat dilihat besaran nilai rata-rata, nilai tengah, nilai maksimum dan minimum dari UMP, PDRB, KHM, dan IHK. Nilai rata-rata hitung (*mean*) UMP sebesar Rp.503.269,-, PDRB sebesar Rp.55,3 Triliyun,-, KHM sebesar Rp.563.354,- dan IHK sebesar 367,4. Untuk nilai tengah (*median*) UMP sebesar Rp.467.000,-, PDRB Rp.21,2 triliyun, KHM Rp.520.415,- dan IHK 359,5.

**Gambar 4.1 Grafik KHM dan UMP 28 Propinsi di Indonesia (2001-2008)**

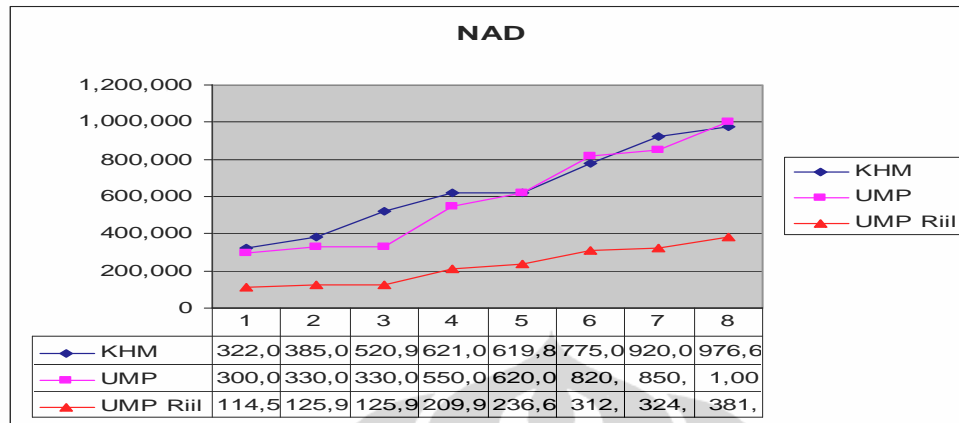


Sumber: Olahan sendiri

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu 2001-2008, untuk 28 propinsi di Indonesia, secara umum terlihat bahwa Upah Minimum Propinsi umumnya lebih rendah dari Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Artinya selama ini bagi para pekerja (buruh) di Indonesia, upah yang mereka terima bahkan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum. Hal ini semakin miris mengingat yang dihitung oleh upah minimum adalah buruh lajang dengan masa kerja dibawah satu tahun. Artinya upah yang tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup minimum tersebut terpaksa tetap diambil oleh buruh bahkan bagi yang telah memiliki keluarga (istri dan anak) dengan masa kerja bahkan diatas puluhan tahun. Tentu hal tersebut sangat menyedihkan bagi kehidupan para buruh dimasa mendatang, terutama bagi anak-anak mereka mengingat biaya hidup dan sekolah yang akan semakin mahal. Untuk itu sangat dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam menangani masalah upah ini agar kondisi hidup para pekerja (buruh) menjadi lebih baik, produktivitas pekerja juga meningkat dan usaha di Indonesia lebih kondusif dan terus berkembang.

## 4.2 Analisis UMP dan KHM Propinsi

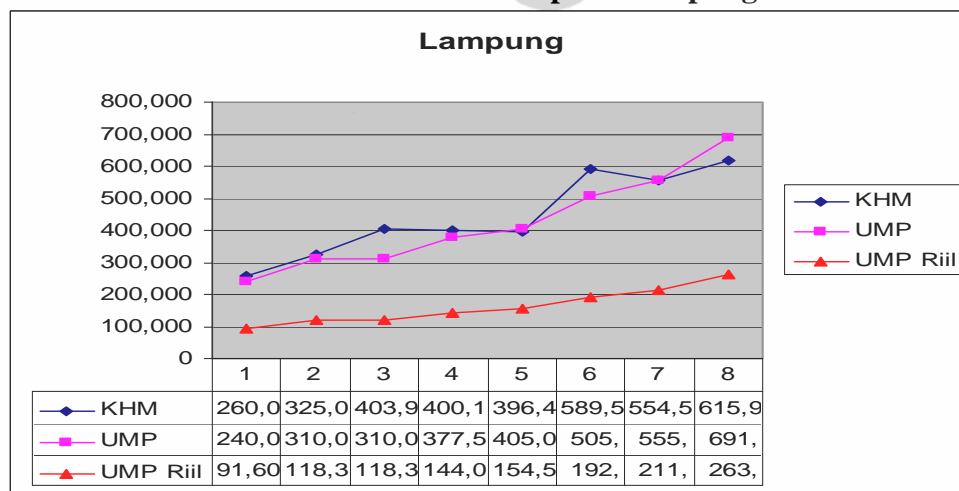
**Gambar 4.2 Grafik KHM dan UMP Propinsi Aceh**



Sumber: Olahan sendiri

Untuk Sumatera, dari data yang diperoleh Propinsi Nangro Aceh Darussalam (NAD) adalah propinsi yang besaran KHM dan UMP-nya tertinggi di Sumatera (minus Riau dan Kepulauan Riau), padahal kita mengetahui bahwa daerah yang banyak industrinya adalah di Sumatera Utara dan Batam. Hal ini bisa saja terjadi mengingat NAD adalah propinsi yang terletak dipaling ujung utara Sumatera sehingga aksesibilitasnya kurang memadai ditambah lagi dengan cukup tertutupnya daerah ini karena merupakan bekas Daerah Operasi Militer (DOM). Hal-hal tersebut mengakibatkan mahalnya biaya hidup di NAD. Ditambah lagi industri yang terdapat disana adalah industri minyak dan gas, sehingga memang secara nominal upah yang diterima buruh-buruhnya lebih tinggi dibanding industri lainnya. Untuk tahun 2008, UMPnya bahkan sudah bisa diatas KHM.

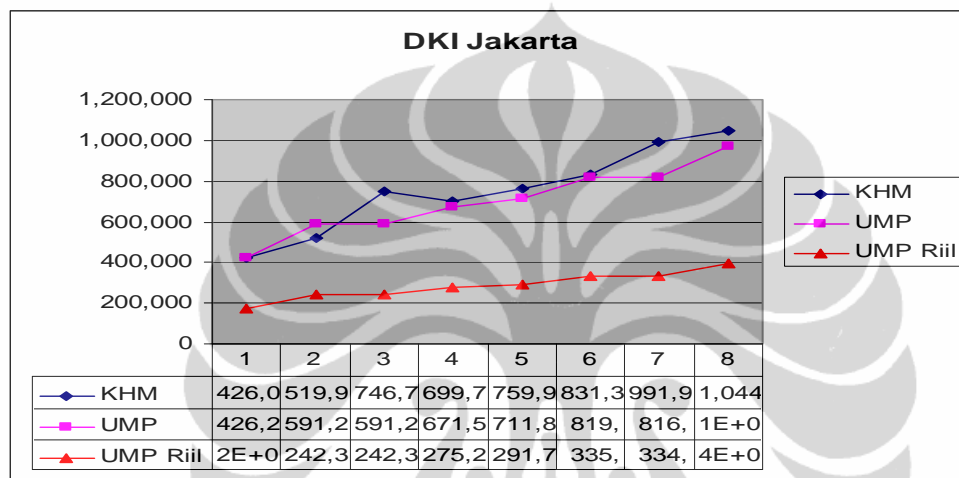
**Gambar 4.3 Grafik KHM dan UMP Propinsi Lampung**



Sumber: Olahan sendiri

Propinsi Lampung, walaupun menjadi propinsi yang paling dekat dengan Jawa, namun tidak serta merta membuat UMP di propinsi ini terdongkrak naik, bahkan UMP Lampung adalah yang terkecil di Sumatera. Dari gambar diatas kita lihat bahwa UMPnya selalu berada di bawah KHM, baru pada tahun 2008 UMPnya mengalami peningkatan yang baik, sehingga bisa diatas KHM. Sedangkan untuk upah rill, dapat dilihat bahwa peningkatannya sangat kecil, hal tersebut terjadi karena tingkat inflasi yang juga tinggi.

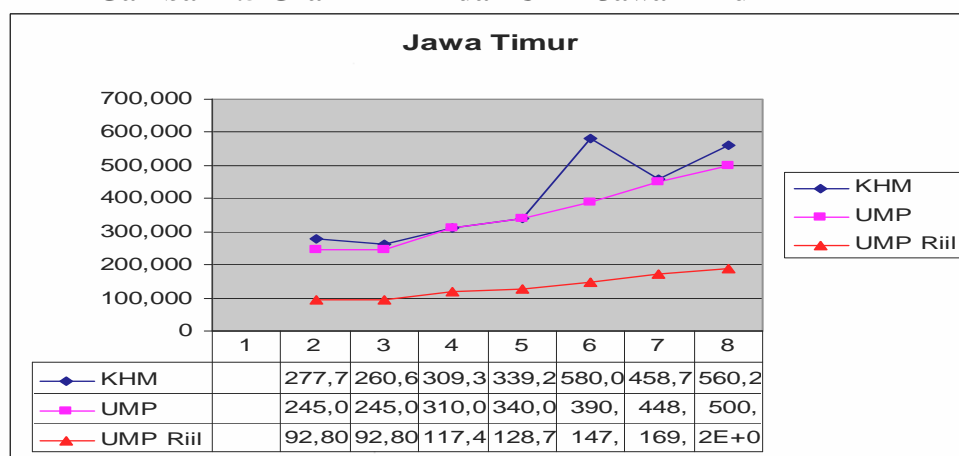
**Gambar 4.4 Grafik KHM dan UMP DKI Jakarta**



Sumber: Olahan sendiri

Jakarta sebagai ibukota negara, pusat perputaran uang di Indonesia, mempunyai tingkat kebutuhan hidup yang sangat tinggi. Upah yang didapat para buruh di wilayah Jabodetabek merupakan yang paling tinggi di Pulau Jawa, tetapi besarnya selalu berada di bawah kebutuhan hidup minimum, kecuali pada tahun 2002.

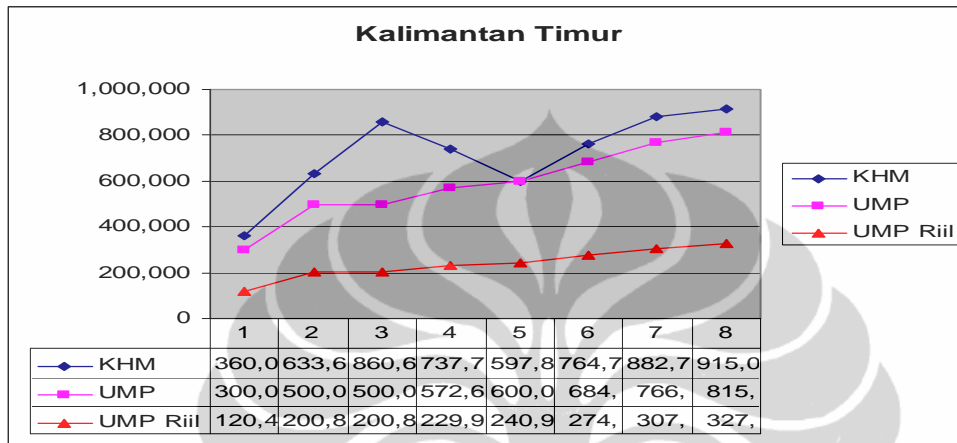
**Gambar 4.5 Grafik KHM dan UMP Jawa Timur**



Sumber: Olahan sendiri

Jawa Timur merupakan provinsi dengan tingkat KHM dan UMP terendah di Pulau Jawa, karena sebagian besar penduduknya bekerja di sektor pertanian. Industri hanya terpusat di seputar Surabaya. Upah yang diterima buruh di Jawa Timur hampir selalu berada di bawah KHM, kecuali pada tahun 2004 dan 2005 yang sedikit di atas KHM.

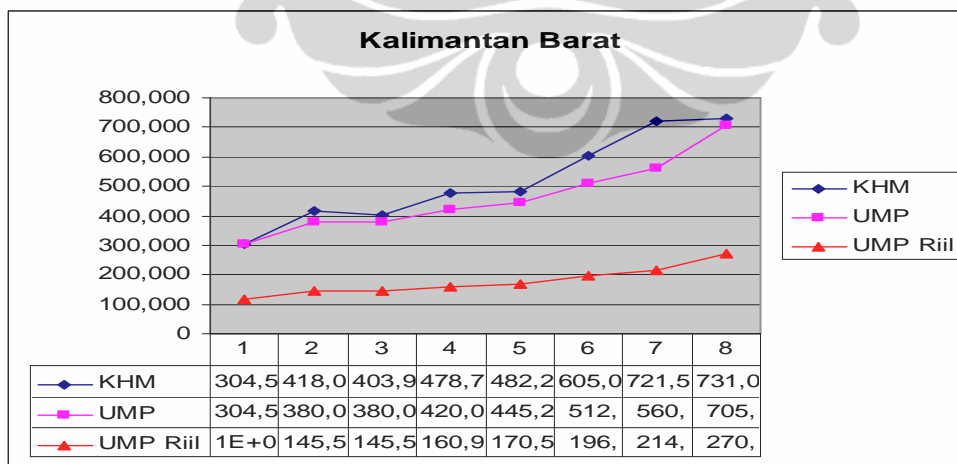
**Gambar 4.6 Grafik KHM dan UMP Kalimantan Timur**



Sumber: Olahan sendiri

Provinsi Kalimantan Timur mempunyai besaran KHM dan UMP tertinggi di Pulau Kalimantan, mengingat daerah ini kaya sumber minyak dan gas serta batubara. Upah yang diterima para buruh selalu berada di bawah KHM, kecuali pada tahun 2006 sedikit di atas KHM.

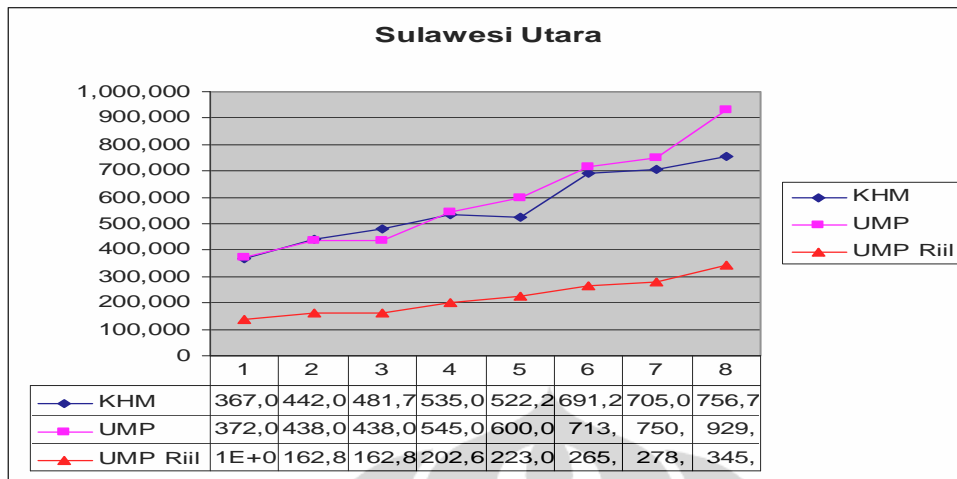
**Gambar 4.7 Grafik KHM dan UMP Kalimantan Barat**



Sumber: Olahan sendiri

Provinsi Kalimantan Barat merupakan provinsi dengan KHM dan UMP terendah di Pulau Kalimantan, karena sebagian besar mata pencaharian masyarakatnya di sektor pertanian dan kehutanan. Upah yang diterima para buruh selalu jauh di bawah KHM.

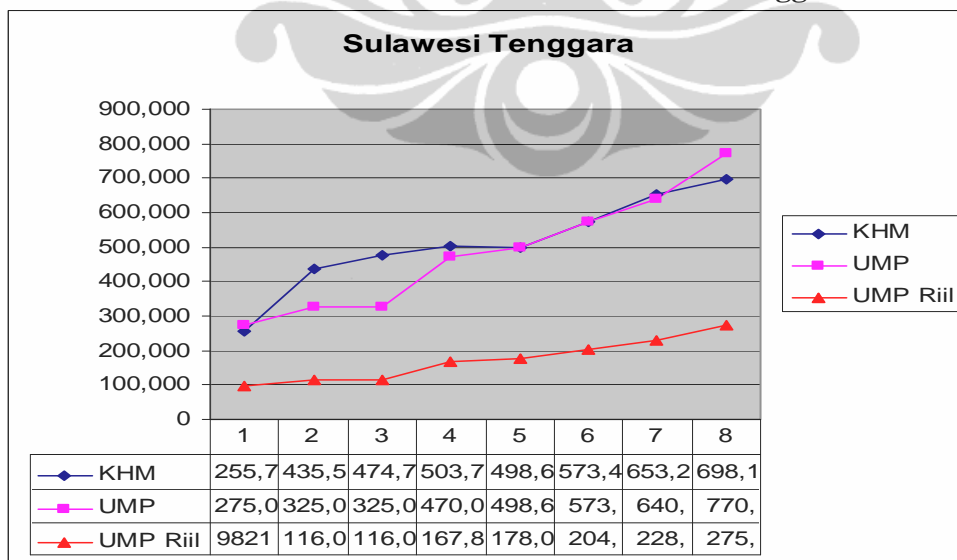
**Gambar 4.8 Grafik KHM dan UMP Sulawesi Utara**



Sumber: Olahan sendiri

Sebagai provinsi di kawasan timur Indonesia yang relatif jauh dari ibukota, bahkan sebagian daerahnya merupakan pulau-pulau terluar yang berdekatan dengan Filipina, ongkos transportasi yang tinggi menyebabkan kebutuhan hidup minimumnya tertinggi di Pulau Sulawesi. KHM yang tinggi ini dapat diimbangi dengan besaran upah yang hampir selalu berada di atas KHM mulai tahun 2004, setelah sebagian wilayahnya dimekarkan menjadi Provinsi Gorontalo pada 2001, sehingga Sulawesi Utara banyak bertumpu pada industri di seputar Manado dan Bitung.

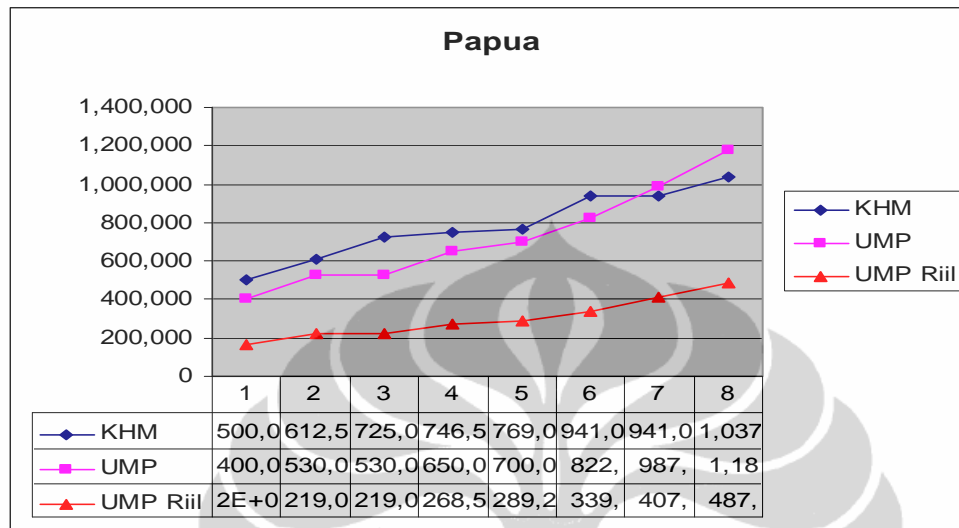
**Gambar 4.9 Grafik KHM dan UMP Sulawesi Tenggara**



Sumber: Olahan sendiri

Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai tingkat KHM dan UMP terendah di Pulau Sulawesi, karena daerahnya yang relatif tertinggal. Upah yang diterima para buruh selalu berada di bawah KHM kecuali pada 2001 dan 2008.

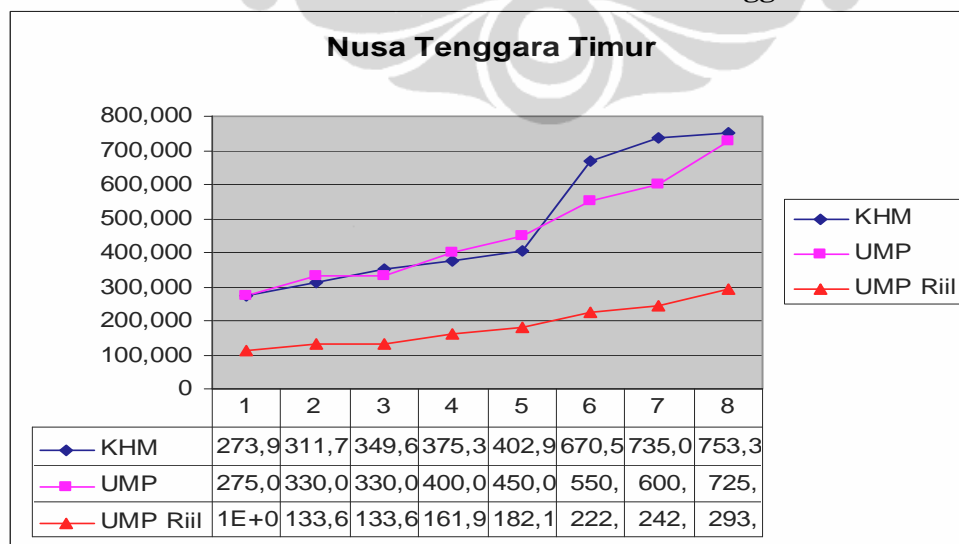
**Gambar 4.10 Grafik KHM dan UMP Papua**



Sumber: Olahan sendiri

Sebagai provinsi terjauh di Kawasan Timur Indonesia, dan akses darat pulau ini yang sangat minim karena hambatan geografis dan penduduknya yang jarang, membuat harga barang-barang sangat tinggi. Kebutuhan hidup minimum yang tinggi tidak diimbangi dengan besar upah yang hampir selalu berada di bawah KHM, kecuali mulai 2007.

**Gambar 4.11 Grafik KHM dan UMP Nusa Tenggara Timur**



Sumber: Olahan sendiri

Dengan kondisi alam yang kering dan kurang subur untuk pertanian, dan tidak berkembangnya industri, provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai tingkat kebutuhan hidup yang rendah di Kawasan Timur Indonesia. Upah yang diterima buruh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sampai dengan 2005, hingga terjadi lonjakan kenaikan kebutuhan hidup pada 2006 akibat dampak kenaikan BBM yang tidak lagi dapat diimbangi dengan UMP.

### 4.3 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2 Hasil Estimasi Uji Multicollinearity Regresi Linear**

	<b>PDRB</b>	<b>KHM</b>	<b>IHK</b>
<b>PDRB</b>	1.0000		
<b>KHM</b>	-0.0061	1.0000	
<b>IHK</b>	0.0373	0.6302	1.0000

Sumber: hasil olahan sendiri

Dari tabel tersebut dapat dilihat antara KHM dan PDRB angkanya -0,0061, antara IHK dan PDRB 0,0373 dan antara IHK dengan KHM angkanya 0,632. artinya angka yang semakin mendekati nilai 1 antar variabelnya mempunyai hubungan antar variabel bebas yang lebih kuat. Dilihat dari hasil tersebut maka pada persamaan ini memang tidak mengandung multikolinearitas atau tidak ada hubungan antar variabel bebasnya, karena masih dibawah 0,8, tidak terlalu serius.

**Tabel 4.3 Hasil Estimasi Uji Multicollinearity Regresi Log Nat**

	<b>LnPDRB</b>	<b>LnKHM</b>	<b>LnIHK</b>
<b>LnPDRB</b>	1.0000		
<b>LnKHM</b>	-0.0536	1.0000	
<b>LnIHK</b>	0.1090	0.5947	1.0000

Sumber: hasil olahan sendiri

Dari tabel tersebut dapat dilihat antara LnKHM dan LnPDRB angkanya -0,0536, antara LnIHK dan LnPDRB 0,1090 dan antara LnIHK dengan LnKHM angkanya 0,5947. Artinya angka yang semakin mendekati nilai 1 antar variabelnya mempunyai hubungan antar variabel bebas yang lebih kuat. Dilihat dari hasil tersebut maka pada persamaan ini memang tidak mengandung multikolinearitas atau tidak ada hubungan antar variabel bebasnya, karena masih dibawah 0,8, tidak terlalu serius.



#### 4.4 Hasil Estimasi dengan Regresi Linear

**Tabel 4.4 Hasil Estimasi Terhadap Upah Minimum Propinsi Regresi Linear**

Variabel	PLS	Fixed Effect	Random Effect
Constanta	-48757.95 (22406.39)***	-100878.7 (18328.79)***	-107422.8 (20792.46)***
PDRB	0.0000635 (0.0000764)	-0.0007285 (0.0003298)	-0.0000849 (0.0001547)
KHM	0.5826192 (0.0364971)***	0.293812 (0.0377991)***	0.3604604 (0.0368513)***
IHK	599.6087 (73.73446)***	1303.535 (78.0946)***	1122.277 (74.45326)***
Jumlah Observasi	224	224	224
R <sup>2</sup>	0.7857	0.9173	0.7337
F-statistic	268.83***	713.44***	
Autokorelasi Test:			
F-statistic	4.253***	4.253***	4.253***
Prob	0.0489	0.0489	0.0489
Heteroskedastisitas Test:			
F-statistic		247.66***	
Prob		0.0000	

\*\*\*): signifikan pada 1 persen

Jadi dengan menggunakan regresi linear didapatkan hasil bahwa fixed effect lebih baik dibanding random effect, akan tetapi dipenelitian ini yang dicari bukanlah model terbaiknya tapi bagaimana persamaan regresi bisa menggambarkan bagaimana hubungan antara variabel yang mempengaruhi Upah Minimum Propinsi di Indonesia. Dari tabel-tabel diatas, kita mendapatkan persamaan:

$$UMP = -100878.7 - 0.0007285 PDRB_{bruto} + 0.293812 KHM + 1303.535$$

(18328.79) (0.0003298) (0.0377991) (78.0946)

*IHK*

Dari persamaan tersebut kita mendapatkan bahwa jika KHM naik 1 unit satuan maka UMP akan naik 0,3 unit satuan. Karena satuannya sama yakni dalam ratus ribu, maka bisa dikatakan jika KHM naik Rp. 100.000,-, UMP hanya mengalami kenaikan 0,3nya, yakni Rp. 30.000,-. Dengan demikian hal ini menggambarkan bahwa jika dilihat dari besaran Upah Minimum Propinsi maka tidak akan mampu memberikan kesejahteraan bagi para pekerja, minimal untuk memenuhi kebutuhan hidup minimumnya dengan asumsi variabel yang lain bersifat tetap.

#### 4.5 Uji Chow Test

**Tabel 4.5 Hasil Uji Chow Test**

Model	F-statistik	Probabilitas	rho
Fixed Effect	16.40***	0.0000	0.82298779

\*\*\*): signifikan pada 1 persen

#### 4.6 Uji Hausman Test

**Tabel 4.6 Hasil Uji Hausman Test**

Model	Chi2	Probabilitas
Random Effect	66.76***	0.0000

\*\*\*): signifikan pada 1 persen

#### 4.7 Uji LM Test

**Tabel 4.7 Hasil Uji LM Test**

Model	Chi2	Probabilitas
Random Effect	201.18***	0.0000

\*\*\*): signifikan pada 1 persen

#### 4.8 Hasil Estimasi dengan Regresi Logaritma Natural

**Tabel 4.8 Hasil Estimasi Terhadap Upah Minimum Propinsi Regresi Log Nat**

Variabel	PLS	Fixed Effect	Random Effect
Constanta	2.062517 (0.4113919)***	3.134104 (1.330923)***	2.062517 (0.4113919)***
LnPDRB	0.9212298 (0.0183893)	0.0075951 (0.0930541)	0.0212298 (0.0183893)
LnKHM	0.4857279 (0.0398316)***	0.3140075 (0.0421056)***	0.4857279 (0.0398316)***
LnIHK	0.722188 (0.0527433)***	0.9649575 (0.0603266)***	0.722188 (0.0527433)***
Jumlah Observasi	224	224	224
R <sup>2</sup>	0.9418	0.9472	0.9418
F-statistic		1153.03***	
Autokorelasi Test:			
F-statistic	2.264	2.264	2.264
Prob	0.1440	0.1440	0.1440
Heteroskedastisitas Test:			
F-statistic		1313.58	
Prob		0.0000***	

\*\*\*): signifikan pada 1 persen

Berdasarkan tabel 11 diatas, hasil estimasi dengan menggunakan logaritma natural dengan *fixed effect* menunjukkan bahwa variabel PDRB, KHM dan IHK memberikan pengaruh terhadap UMP selama kurun waktu 2001-2008. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.9472 yang berarti secara keseluruhan variabel bebas dalam persamaan tersebut mampu menjelaskan variasi UMP sebesar 94,72% selama periode pengamatan, sedangkan sisanya 5,28% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan tersebut.

Juga dapat dilihat hasil estimasi dengan menggunakan logaritma natural dengan *random effect* menunjukkan bahwa variabel PDRB, KHM dan IHK memberikan pengaruh terhadap UMP selama kurun waktu 2001-2008. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.9418 yang berarti secara keseluruhan variabel bebas dalam persamaan tersebut mampu menjelaskan variasi UMP sebesar 94,18% selama periode pengamatan, sedangkan sisanya 5,82% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan tersebut.

Jadi model persamaan regresi Upah Minimum Propinsi di Indonesia yang menggunakan Logaritma Natural (Ln) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{LnUMP} = & 3.134104 + 0.0075951 \text{LnPDRB} + 0.3140075 \text{LnKHM} + \\ & (1.330923) \quad (0.0930541) \quad (0.0421056) \\ & 0.9649575 \text{LnIHK} \\ & (0.0603266) \end{aligned}$$

Dari model persamaan regresi Upah Minimum Propinsi di Indonesia dipengaruhi oleh faktor Produk Domestik Bruto (PDRB), Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dan Indeks Harga Konsumen (IHK). Dari nilai koefisien masing-masing variabel diketahui besarnya persentase pengaruh variabel tersebut. Dengan asumsi variabel input lainnya tetap, maka: PDRB: setiap peningkatan 1% PDRB propinsi maka akan menyebabkan kenaikan Upah Minimum Propinsi sebesar 0.0075951 %. KHM: setiap peningkatan 1% KHM propinsi maka akan menyebabkan kenaikan UMP sebesar 0,3140075 % . IHK: setiap peningkatan IHK propinsi sebesar 1% maka menyebabkan kenaikan UMP di propinsi sebesar 0.9649575 %.

Jika dianalisis secara parsial dari masing-masing variabel bebasnya ternyata tidak seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memberikan

pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap UMP selama kurun waktu 2001 – 2008 yaitu variabel PDRB, sedangkan KHM dan IHK mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik..

Berdasarkan hasil estimasi diatas, variabel LnPDRB memiliki tanda positif sebesar 0.0075951, hal ini dapat menjelaskan bahwa PDRB berkontribusi positif tapi tidak signifikan pengaruhnya secara statistik sebesar 0.0075951 % terhadap UMP. Dengan demikian dapat diartikan apabila PDRB naik 1%, maka akan berdampak menaikkan UMP sebesar 0.0075951 %. Hasil empiris ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara PDRB dengan UMP. Hanya saja ternyata pengaruhnya tidak signifikan secara statistik dan sangat kecil. Hal ini dapat saja terjadi karena pada periode pengamatan yakni tahun 2001-2008, Indonesia mengalami krisis dan stagnasi ekonomi, jika kita melihat kenyataan di lapangan, misal untuk Papua, PDRBnya kecil akan tetapi UMPnya tinggi, artinya memang PDRB bukanlah faktor utama yang menentukan.

Untuk variabel KHM memiliki tanda koefisien regresi yang positif sebesar 0.3140075, hal ini dapat menjelaskan bahwa KHM berpengaruh positif dan signifikan secara statistik sebesar 0.3140075 terhadap UMP. Ini dapat diartikan apabila KHM naik sebesar 1%, maka menyebabkan meningkatnya UMP sebesar 0.3140075 %. Hasil temuan ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara KHM dengan UMP.

Sementara untuk variabel IHK memiliki tanda koefisien regresi yang positif sebesar 0.9649575, hal ini dapat menjelaskan bahwa IHK berpengaruh positif dan signifikan secara statistik sebesar 0.9649575 terhadap UMP. Ini dapat diartikan apabila IHK naik sebesar 1%, maka akan meningkatnya UMP sebesar 0.9649575 %. Dengan demikian hasil temuan ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara IHK dengan UMP.

#### 4.9 Uji Chow Test

**Tabel 4.9 Hasil Uji Chow Test**

Model	F-statistik	Probabilitas	rho
Fixed Effect	18.67***	0.0000	0.87473273

\*\*\*): signifikan pada 1 persen

#### 4.10 Uji Hausman Test

**Tabel 4.10 Hasil Uji Hausman Test**

Model	Chi2	Probabilitas
Random Effect	255.27***	0.0000

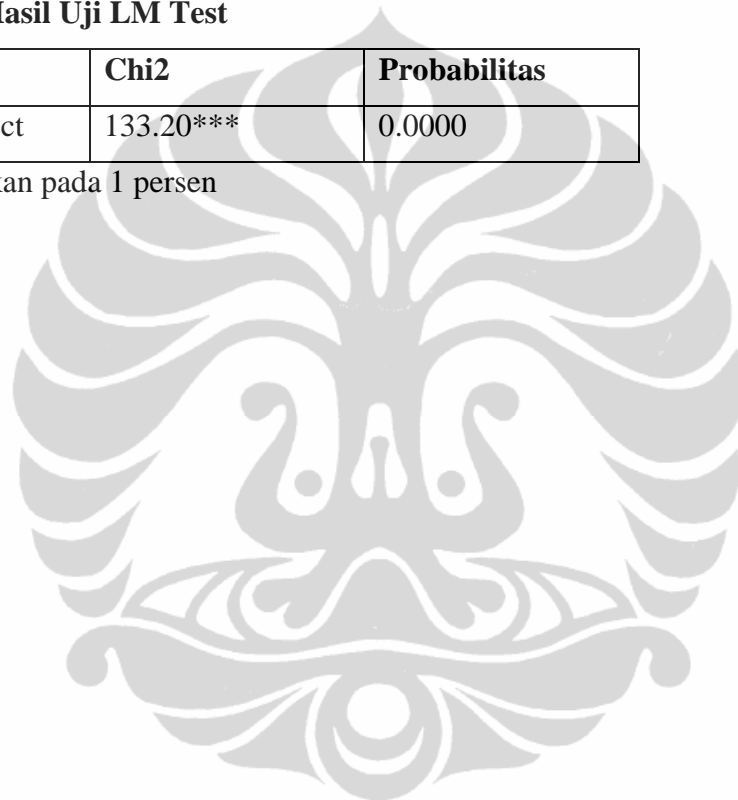
\*\*\*): signifikan pada 1 persen

#### 4.11 Uji LM Test

**Tabel 4.11 Hasil Uji LM Test**

Model	Chi2	Probabilitas
Random Effect	133.20***	0.0000

\*\*\*): signifikan pada 1 persen



## **BAB V**

### **PENENTUAN KEBIJAKAN PENGUPAHAN**

Melihat hasil regresi yang dilakukan dimana menunjukkan bahwa PDRB, KHM dan IHK secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap UMP, namun bila dianalisis secara parsial ternyata variabel PDRB tidak signifikan mempengaruhi UMP, dan tidak pula sejalan dengan hipotesis diawal yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara PDRB dengan UMP. Secara perhitungan ekonomi, hal tersebut bisa saja terjadi karena ketiga variabel independen tersebut terhadap UMP bukanlah merupakan hubungan kausalitas atau sebab akibat, akan tetapi menjadi faktor pertimbangan bukan penentu yang mutlak.

Ketika ketiga variabel tersebut bukan faktor penentu yang mutlak maka faktor lain apakah yang menjadi penentu dalam pengambilan kebijakan pengupahan di Indonesia selama ini? Dari wawancara mendalam yang dilakukan kepada anggota Dewan Pengupahan Jakarta, akademisi, perwakilan serikat buruh, lembaga advokasi perburuhan dan hasil-hasil penelitian dan tulisan serupa maka dalam bab ini akan dibahas mengenai bagaimana penentuan kebijakan pengupahan yang terjadi selama ini di Indonesia sehingga melahirkan baik UMP, UMK maupun UM Kabupaten dan bagaimana strateginya agar terjadi perubahan dalam penentuan kebijakan pengupahan menuju upah layak di Indonesia.

#### **5.1. Dewan Pengupahan**

Dalam penetapan upah minimum, institusi yang paling berperan adalah Dewan Pengupahan yang berfungsi merumuskan besaran upah minimum yang menjadi dasar penetapan upah minimum oleh Kepala Daerah. Dewan Pengupahan adalah sebuah lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit yang bertugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Daerah dalam menetapkan upah minimum dan menerapkan sistem pengupahan serta menyiapkan bahan perumusan sistem pengupahan. Dewan ini terdiri atas tripartit dengan model keterwakilan berimbang yang melakukan perundingan setiap tahun untuk menetapkan besaran nilai upah minimum. Dasar utama untuk mendapatkan angka

usulan kenaikan upah minimum adalah survei harga pasar Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

Setia (2000), pada tahun 2000, Dewan Pengupahan mengalami perubahan yang cukup signifikan, baik dari komposisi keanggotaan maupun mekanisme penetapan upahnya. Hal tersebut berkaitan dengan diterapkannya kebijakan otonomi daerah dan kebebasan berserikat. Keanggotaan Dewan (Penelitian) Pengupahan terdahulu (DPPN/DPPD) didominasi oleh unsur pemerintah yang berasal dari berbagai instansi. Buruh hanya diwakili oleh satu serikat buruh, yaitu SPSI, sedangkan asosiasi pengusaha diwakili oleh APINDO. Model komposisi yang didominasi oleh unsur pemerintah itu membuat Dewan Pengupahan tidak lebih sebagai alat kontrol pemerintah terhadap ketentuan upah minimum agar sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah Indonesia, terutama yang berkaitan dengan kebijakan upah rendah untuk menarik investor. Dampak hal tersebut adalah besaran upah minimum yang dihasilkan oleh DPPN/D lebih mendukung kebijakan tersebut daripada memperhatikan perbaikan kondisi buruh. Dominasi pemerintah dalam DPPN/D semakin diperkuat oleh kewenangan penetapan upah minimum yang dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja sehingga pembentukan DPPN/D merupakan legalisasi intervensi pemerintah terhadap ketentuan upah minimum agar sesuai dengan kepentingannya.

Akan tetapi walaupun secara komposisi Dewan Pengupahan telah mengalami perubahan, tetapi mengenai cara kerjanya tidak terlalu mengalami perubahan mendasar, masih menggunakan paradigma lama (Wirahyoso, 2002).

Saat ini Dewan Pengupahan menggunakan model komposisi keterwakilan secara berimbang. Masing-masing unsur tripartit mempunyai jumlah wakil yang sama dalam Dewan Pengupahan. Bertambahnya jumlah perwakilan serikat buruh dalam Dewan Pengupahan berkaitan dengan diratifikasinya Konvensi ILO 87/98 tentang Kebebasan Berserikat. Hanya serikat buruh yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Provinsi yang bisa menjadi anggota Dewan Pengupahan; semakin banyak jumlah serikat buruh yang terdaftar akan semakin banyak pula jumlah perwakilan serikat buruh di Dewan Pengupahan. Bertambahnya jumlah perwakilan serikat buruh tersebut akan diiringi dengan bertambahnya jumlah perwakilan pengusaha dan pemerintah sehingga komposisi keterwakilan yang ada tetap berimbang.

Perubahan ini memberikan peluang bagi buruh untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan di Dewan Pengupahan sehingga buruh bisa memanfaatkan Dewan Pengupahan untuk memperjuangkan perbaikan kondisinya.

Perubahan lainnya terjadi pada mekanisme penetapan upah. Berdasarkan Keputusan Menteri No. 226/2000, Menteri Tenaga Kerja (Menaker) melimpahkan kewenangan penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota kepada gubernur. Pelimpahan tersebut merupakan aktualisasi dari kebijakan otonomi daerah. Jika dilihat dari dimensi pelayanan publik yang terdesentralisasi pada tingkat lokal, pemerintah sebagai pelayan publik akan semakin dekat dengan masyarakat sekaligus mampu memahami dan menyerap aspirasi serta kepentingan masyarakat lokal sebagai subyek layanan. Hal itu sebenarnya bisa memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk membuat suatu kebijakan tanpa bergantung pada pemerintah pusat dan lebih berorientasi pada kepentingan masyarakat lokal (Ida, 2000). Dengan kata lain, gubernur dapat menetapkan upah sesuai dengan aspirasi masyarakat setempat yang hasilnya diharapkan lebih sesuai dengan kondisi riil yang ada.

Kondisi saat ini, buruh masih merasa tidak puas terhadap rumusan yang dihasilkan oleh Dewan Pengupahan karena kriteria upah minimum yang diberlakukan dianggap tidak sesuai dengan kondisi riil buruh. Demikian pula halnya dengan pengusaha yang merasa keberatan dengan kenaikan upah saat ini. Permasalahan tersebut seharusnya tidak perlu muncul jika proses pembahasan upah minimum di Dewan Pengupahan yang melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah dirancang untuk mengatasi masalah pengupahan, bukan untuk mengakomodasi kepentingan tertentu.

## **5.2. Mekanisme dan Proses Lahirnya Upah Minimum di Dewan Pengupahan**

Hasil pengamatan terhadap proses pembahasan upah minimum di Dewan Pengupahan tingkat provinsi menunjukkan bahwa semua proses yang berjalan tampaknya berlangsung secara “demokratis” dan sesuai dengan tata laksana kerja Dewan Pengupahan. Semua unsur yang tergabung dalam Dewan Pengupahan mempunyai kesempatan yang sama dalam menyampaikan aspirasi. Wakil serikat buruh menggunakan kesempatan tersebut untuk bernegosiasi mengenai besaran



upah minimum yang dikehendakinya dengan wakil pengusaha dan pemerintah. Namun, pada akhirnya buruh tetap merasa tidak puas dengan keputusan yang dihasilkan oleh Dewan Pengupahan karena meskipun wakil serikat buruh dapat menyampaikan aspirasinya secara terbuka, ternyata aspirasi tersebut tidak terakomodasikan ke dalam hasil keputusan Dewan Pengupahan.

Buruh harus menghadapi suatu strategi yang dapat menghambat keikutsertaannya dalam pengambilan keputusan. Mekanisme voting, di satu sisi, dapat menjadi salah satu alat perjuangan buruh untuk memasukkan kepentingannya tetapi, di sisi lain, dapat merugikan buruh. Jika semua pihak yang ada di Dewan Pengupahan memainkan perannya masing-masing, sementara pemerintah berfungsi sebagai fasilitator dan mediator antara buruh dan pengusaha, maka buruh dihadapkan pada sesuatu yang adil. Hal ini pun harus ditunjang dengan kemampuan negosiasi yang baik agar buruh dapat mengimbangi kapasitas yang dimiliki oleh pihak pengusaha. Namun, jika pemerintah berkepentingan untuk lebih berpihak kepada pemegang modal, yaitu pengusaha, maka buruh akan sulit memperjuangkan kepentingannya karena harus berhadapan dengan aliansi antara pengusaha dan pemerintah.

Keberpihakan pemerintah kepada kepentingan investasi ternyata masih membayangi pengambilan keputusan di Dewan Pengupahan Daerah (DPD). Hal ini tampak dari besaran rumusan upah minimum yang dihasilkan oleh DPD yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh. Selain itu, peran buruh dalam menempati posisi kunci juga amat rendah. Hal tersebut tampak dari struktur organisasi DPD, yang terdiri dari beberapa komisi, di antaranya adalah komisi survei upah dan kebutuhan hidup minimum yang diketuai oleh unsur pemerintah dan komisi penetapan upah yang diketuai oleh unsur pengusaha. Kedua komisi tersebut mempunyai peran yang sangat penting dalam merumuskan besaran upah minimum. Posisi kunci hanya diduduki oleh pelaku yang mempunyai sumber daya manusia yang kuat, baik dari segi kemampuan negosiasi maupun pengetahuan. Posisi kunci juga bisa dimanfaatkan untuk memasukkan kepentingan-kepentingan tertentu.

Wakil serikat buruh tidak dapat menduduki posisi kunci karena mereka tidak memenuhi kualifikasi tersebut. Kemampuan negosiasi dan pengetahuan

tentang keadaan perekonomian secara makro dan tentang kemampuan perusahaan yang dimiliki buruh masih rendah. Oleh sebab itu, argumen yang dibangun seringkali dengan mudah dipatahkan oleh pihak lain, baik pengusaha maupun pemerintah. Selain itu, kurangnya koordinasi di antara wakil serikat buruh dan kurangnya kemampuan buruh dalam melakukan koordinasi dengan pihak lain semakin mendorong terjadinya hal tersebut. Namun, masih ada hal lain, meskipun kemampuan negosiasi dan pengetahuan buruh sudah cukup baik dan mampu mengimbangi unsur lainnya, jika masih saja terjadi aliansi antara pihak pemerintah dan pengusaha, maka posisi buruh akan tetap lemah.

Transparansi dari pihak pengusaha mengenai kemampuan perusahaannya sangat diperlukan. Apabila buruh mengetahui kondisi perusahaannya, maka tuntutan kenaikan upah akan disesuaikan dengan keadaan perusahaannya. Selain itu, pihak buruh harus dapat memberikan insentif yang menguntungkan bagi perusahaan, misalnya melalui peningkatan produktivitas. Kenaikan upah yang tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas malah akan membuat daya saing semakin lemah dan merugikan buruh karena akan membuka peluang pengurangan tenaga kerja. Kesadaran tersebut harus dibangun oleh kedua belah pihak agar tercipta hubungan yang sinergis antara pengusaha dan buruh.

Di era otonomi daerah ini gubernur atau bupati/walikota sebenarnya mempunyai peluang untuk memperbaiki kondisi buruh yang ada di wilayahnya karena mereka bisa lebih mengetahui kemampuan daerah dan juga kemampuan perusahaannya dan dengan demikian dapat menetapkan upah minimum sesuai dengan kemampuan yang ada.

Kelemahan pada proses pembahasan maupun pelaksanaan survei oleh Dewan Pengupahan dapat diimbangi oleh peran *quality control* dari gubernur atau bupati/walikota. Mereka mempunyai kewenangan untuk menyetujui atau pun tidak menyetujui rumusan yang dihasilkan oleh Dewan Pengupahan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Gubernur atau bupati/walikota dapat menggunakan kewenangannya untuk mengembalikan usulan upah minimum yang diajukan oleh Dewan Pengupahan untuk dirumuskan kembali. Apabila dalam jangka waktu 14 hari tidak mendapat tanggapan, maka gubernur atau bupati/walikota mempunyai kewenangan untuk menetapkan upah minimum.

Pada kenyataannya peran tersebut tidak dimanfaatkan secara maksimal. Yang terjadi adalah gubernur atau bupati/walikota malah menjadi legalisator dari kelemahan-kelemahan yang ada dan hal yang paling dikhawatirkan terbukti bahwa eksekutif bisa membuat perjuangan buruh terhadang. Dengan demikian, meskipun wakil serikat buruh telah mengerahkan kemampuannya dalam proses penambahan upah minimum di Dewan Pengupahan, jika yang menjadi pengambil keputusan lebih aspiratif terhadap kepentingan modal, maka perjuangan buruh tetap tidak sesuai dengan harapan buruh. Hal ini sangat tergantung pada siapa yang menjadi gubernur atau bupati/walikota dan apa kepentingan yang dimilikinya. Apabila eksekutif tidak mempunyai *good will* untuk memperbaiki kondisi buruh yang ada, maka dengan adanya kebijakan ini malah semakin mempersulit posisi buruh.

Menghadapi kasus di Dewan Pengupahan Daerah, DPRD seharusnya mampu menjalankan peran pengawasan terhadap eksekutif secara optimal. DPRD seharusnya dapat menjalankan fungsinya sejak awal proses penetapan upah minimum dan bukan pada akhir masa pertanggungjawaban eksekutif saja. DPRD selaku pengawas kinerja eksekutif sejauh ini tidak dapat terlalu diharapkan karena perjuangan DPRD sendiri tampaknya hanya sebatas memberikan rekomendasi kepada eksekutif dan tidak dapat mengintervensi terlalu jauh terhadap kebijakan pengupahan yang ada, karena kewenangannya ada di tangan eksekutif.

Kasus di Dewan Pengupahan DKI Jakarta tahun 2001 adalah sesuatu yang berbeda. Buruh mendapatkan dukungan yang cukup besar dari pemerintah, terlepas dari kepentingan yang dimiliki oleh pemerintah sendiri. Gubernur bersikukuh menetapkan UMP DKI Jakarta sebesar Rp 591.000,00. Menghadapi hal tersebut, pihak pengusaha melakukan berbagai upaya untuk menanggukhan keputusan UMP melalui PTUN karena kenaikan upah yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pembengkakan biaya produksi, yang kemudian dapat memperkecil margin keuntungan. Kenaikan upah ini juga seringkali menjadi alasan pengusaha untuk melakukan rasionalisasi. Pada akhirnya yang terkena dampaknya adalah buruh juga (Kompas, 21 Januari 2002). Gugatan penangguhan tersebut dihadapi oleh buruh dengan mengerahkan massanya untuk menuntut diberlakukannya UMP DKI Jakarta 2002. Akhirnya, Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) tidak

mengabulkan permohonan pengusaha untuk menunda kenaikan upah sehingga UMP DKI Jakarta tetap diberlakukan. Hal ini memperlihatkan bahwa intervensi pemerintah dalam penentuan upah minimum demikian kuat dan keputusan penetapan upah sendiri lebih bersifat politis daripada perhitungan ekonomi, baik dari segi kebutuhan buruhnya maupun kemampuan perusahaannya.

### **5.3. Memanfaatkan Peluang di Dewan Pengupahan Sebagai Strategi**

#### **Memperjuangkan Upah Layak**

Menurut Bambang Wirahyoso, Ketua DPD F.SP-TSK Jawa Barat, secara prinsip keberadaan Dewan Pengupahan yang merupakan lembaga tripartit tetap masih diperlukan, akan tetapi sebaiknya Dewan Pengupahan lebih diarahkan kepada hal-hal yang menyangkut kebijakan ketenagakerjaan secara makro, yakni upah minimum sebagai jaring pengaman (*safety net*) guna memberikan perlindungan dan jaminan minimal bagi para pekerja terhadap kemungkinan sewenang-wenang dari kalangan pengusaha.

Masih menurutnya lagi, keberadaan lembaga tripartit juga merupakan sebuah forum komunikasi dan konsultasi antara SP/SB, pemerintah, dan asosiasi pengusaha dalam rangka memecahkan masalah ketenagakerjaan/perburuhan yang termasuk dalam pengawasannya, agar tercipta ketenangan berusaha dan ketenangan bekerja. Untuk itu Wirahyoso mengusulkan penamaan Dewan Pengupahan diganti menjadi Dewan Pengkajian dan Penetapan Upah Minimum. Peranan dan fungsinya sebatas menetapkan kebijakan upah minimum berdasarkan sektor jenis industri secara makro guna mencerminkan rasa keadilan dan objektivitas. Jadi akan terwujud kebijakan upah minimum sebagai jaring pengaman dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja baru, kemudian lanjutnya sebaiknya upah minimum hanya diberlakukan pada perusahaan yang belum/tidak memiliki organisasi SB/SP, sedangkan bagi yang telah ada SP/SB-nya, besarnya upah minimum sebagai upah terendah ditentukan berdasarkan kesepakatan bipartit dan kemudian dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dan pastinya tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Ini akan juga membantu untuk mengatur sistem pengupahan diperusahaan yang selama ini bermasalah dengan adanya upah sundulan.

Dengan hal tersebut, menurutnya akan menciptakan sebuah sistem/struktur pengupahan yang adil dan mendorong produktivitas tenaga kerja, karena pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih lama, apalagi telah berkeluarga, harus secara proporsional mendapatkan upah dan kesejahteraan yang lebih baik demi masa depannya dan keluarganya.

Hampir senada dengan yang diungkapkan diatas, Ketua Umum Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI), Rekson Silaban mengusulkan mekanisme pengupahan yang baru, yakni dengan tiga cara, *pertama* upah minimum sebagai jaring pengaman (ditetapkan tripartit). Ini adalah upah terendah yang diterima buruh lajang, bekerja kurang dari satu tahun. Ini merupakan bentuk upah proteksi, tanggung jawab negara terhadap warganya, yang ditetapkan di tiap propinsi/kota/kabupaten. *Kedua*, penetapan upah secara bipartit (dirundingkan antara SB dan pengusaha) yang dituangkan dalam PKB, misal:

- Bila margin keuntungan 10 % maka upah naik 10 %.
  - Bila rugi 10 %, maka upah bisa tidak naik, atau bisa turun. Tetapi tidak boleh di bawah Upah Minimum yang ditetapkan Dewan Pengupahan Regional.
- a. Dewan Pengupahan Regional (bertugas merumuskan upah sebagai jaring pengaman di tingkat propinsi, melakukan survey)
 

Komposisi dewan pengupahan : bisa unsur tripartit atau tripartit plus, atau lembaga pengupahan independen.

Upah ini meliputi untuk ; sektor informal, buruh lepas, PRT, perusahaan dengan buruh diatas 10 (sepuluh) orang.
  - b. Dewan Pengupahan Nasional (merumuskan kebijakan dan sistem pengupahan nasional, perubahan komponen upah, skala upah, mengumumkan upah jaring pengaman yang dibuat propinsi).
 

Komposisi dewan pengupahannya, yakni kelembagaan tripartit plus
  - c. Periode Penetapan Upah dilakukan 2 tahun sekali (sesuai dengan periode PKB).
 

*Ketiga*, upah secara individual (khusus untuk profesional atau konsultan).  
Yakni, pengupahan individual ditetapkan sendiri antara seorang buruh dengan manajemen .

Sedangkan dari sisi pengusaha menyatakan bahwa selama ini ketentuan upah minimum memberatkan mereka, sebab disaat yang sama penentuan upah

minimum menyamaratakan produktivitas semua perusahaan yang berada di satu kabupaten/kota. Padahal kemampuan satu perusahaan berbeda dengan perusahaan lain. Ketua APINDO, Djimanto, dikutip dari Tabloid Lembur, menyatakan bahwa UMP memberatkan APINDO, karena UMP dapat menjadi dampak berganda (*multiplier effect*) secara vertikal maupun horisontal bahkan sampai ke pos kewajiban (*liability*) dalam neraca perusahaan untuk pencadangan kompensasi PHK berdasarkan besaran upah terakhir. Disisi lain hal ini mendorong maraknya pekerja PKWT dan outsourcing yang keamanan kerjanya amat rentan. Solusi yang dia (APINDO) tawarkan yaitu melalui konsep upah yang adil, yang mengakomodasi keseimbangan kepastian kerja (*job security*), kepastian pendapatan (*income security*) dan jaminan sosial (*social security*) bagi semua manusia yang terlibat dalam perusahaan baik yang berstatus buruh, pengusaha maupun pemilik perusahaan.

Hasanuddin Rachman, Ketua APINDO untuk Hubungan Industrial dan Advokasi, dalam makalahnya menyatakan, peranan dasar dari upah minimum, yakni: *pertama*, memberikan perlindungan bagi sejumlah kecil pekerja dan buruh berpenghasilan rendah yang dianggap rentan dalam pasar kerja, *kedua*, Menjamin pembayaran upah yang dianggap wajar, yang tidak terbatas pada kategori pembayaran upah terendah, *ketiga*, memberikan perlindungan dasar pada struktur upah sehingga merupakan jaring pengaman terhadap upah yang terlalu rendah, dan *keempat*, sebagai instrumen kebijakan makro ekonomis untuk mencapai tujuan nasional berupa pertumbuhan dan stabilitas ekonomi, serta pemerataan penghasilan.

Rachman (2005), melanjutkan bahwa UMP DKI Jakarta dijadikan sebagai barometer dalam menetapkan UMP daerah lain, dan ia mengemukakan bahwa kenaikan UMR/UMP rata-rata 5 tahun terakhir lebih kurang 35 %, dan itu telah melampaui kenaikan produktivitas. Kenaikan UMR/UMP DKI Jakarta 5 tahun terakhir sebesar 38,1 %, dengan tingkat inflasi rata-rata 8,7 % dan pertumbuhan ekonomi 4,1 %. Hal ini sangat berpotensi mengurangi kesempatan kerja dan memperburuk kondisi ekonomi makro, serta akan memperlambat perbaikan / pemulihan ekonomi. Jika dikaitkan dengan pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja, maka kenaikan UMP yang tinggi pada beberapa tahun terakhir justru terjadi

saat pertumbuhan ekonomi lambat. Hal ini juga tidak diiringi dengan perbaikan yang berarti terhadap tingkat produktivitas. Sehingga akan muncul dampak negatif terhadap penciptaan lapangan kerja dan daya saing Indonesia terutama pada sektor industri padat karya.

Untuk itu APINDO merekomendasikan dalam hal kebijakan penetapan besaran upah, yakni: *pertama*, besar upah harus selalu dikaitkan dengan produktivitas. *Kedua*, besarnya kenaikan upah disesuaikan dengan laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi. *Ketiga*, semestinya Upah Minimum adalah batas bawah upah di pasar tenaga kerja. Idealnya Upah Minimum dapat memenuhi kebutuhan pokok yang layak. Apabila terjadi ketidaksesuaian tingkat hidup layak dengan pertumbuhan ekonomi maka diperlukan fleksibilitas untuk menjamin perluasan lapangan kerja. *Keempat*, Upah Minimum ditentukan oleh perundingan Bipartit di Plant-level. Data menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan membayar UMP berbeda. Harus dihindari bahwa penetapan UMP menguntungkan perusahaan besar dan merugikan perusahaan skala kecil dan sektor informal. *Kelima*, Upah Minimum ditentukan dalam kurun waktu tidak terlalu pendek (2 ~ 3 tahunan), dan *keenam*, reformasi Dewan Pengupahan. Dalam menangani kebijakan pengupahan, perlu diseimbangkannya dengan pertimbangan kepentingan umum yang lebih luas, disamping tetap harus memperhatikan semua kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Karena Upah Minimum ditentukan di level *Plant* maka Dewan Pengupahan tugasnya memberikan kriteria pokok yang wajib dijadikan acuan dalam menentukan Upah Minimum.

Dari sisi pemerintah lebih banyak menyoroti masalah pengawasan. Pengawasan atas pelaksanaan upah minimum ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten/Kota maupun Propinsi. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan terkait pelaksanaan upah minimum termasuk juga struktur skala upah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Muji Handaya, Direktur Pengawasan dan Norma K3 Depnakertrans, seperti yang di kutip di Tabloid Lembur, edisi Desember 2009, menurutnya akar permasalahan upah minimum adalah kebijakan upah minimum yang tidak bisa diimplementasikan di lapangan, maksudnya: aturan

yang terkait tentang upah minimum bertentangan antara satu dengan yang lainnya, sehingga sulit melakukan penegakan hukum. Sesuai aturan, upah minimum ditetapkan oleh Gubernur melalui surat keputusan, otomatis pengusaha harus mengikuti, bahkan pelanggaran terhadap aturan ini merupakan kejahatan, namun anehnya adalah peraturan yang menyatakan jika perusahaan tidak mampu, boleh mengajukan penangguhan, inikan aneh, udah minimum, kok boleh tidak mampu. Jadi menurutnya, pemerintah juga memberikan andil dalam kejahatan upah ini, ini menyulitkan karena kita terjebak dalam regulasi upah minimum yang nyatanya kebijakan itu tidak bisa dijalankan dilapangan.

Kesulitan pengawasan dalam melakukan penegakan hukum terkait upah minimum adalah kebijakan otonomi daerah. Pengawas terkadang sulit melakukan penegakan hukum di daerah karena menjadi persoalan politis, sementara itu pengawasan di tingkat pusat tidak bisa banyak berperan langsung, sementara tidak semua pengawas di daerah memperoleh pendidikan yang sama. Salah satu upaya mengatasi lemahnya peran pengawas ini, sejak tahun 2006 Depnakertrans mendorong lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) terkait pengawasan ketenagakerjaan, Perpres ini bertujuan untuk mengkoordinasikan kembali pengawas di daerah dengan pusat, sehingga pengawas pusat bisa mendampingi pengawas daerah menjalankan tugasnya, ini akan membangun kembali fondasi sistem pengawasan yang lemah terkait personil, proses kerja, budaya kerja dan sistem informasi.

#### **5.4. Upah Layak yang Diperjuangkan**

Menurut penelitian yang dilakukan AKATIGA, konsep upah layak muncul untuk menjembatani perdebatan yang selalu muncul terkait persoalan upah minimum buruh di Indonesia, jika dari buruh, permasalahannya adalah upah minimum tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sedangkan dari pengusaha menyatakan bahwa kenaikan upah minimum setiap tahun cukup memberatkan. Defenisi upah layak mengacu pada upah untuk seorang pekerja dengan jam kerja standar yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan memberikan kemampuan menabung. Untuk Indonesia, jam kerja standar adalah 40 jam per minggu.



Sedangkan defenisi kebutuhan hidup layak versi Permenaker 17/VIII/2005 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. Versi sebuah penelitian yang dilakukan AKATIGA, defenisi kebutuhan hidup layak mengacu pada kebutuhan hidup yang harus dipenuhi agar seorang pekerja dan keluarganya dapat hidup layak dan mampu mereproduksi kembali tenaganya sehingga menjadi lebih produktif.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa upah pokok dan tunjangan tetap (upah riil) dan upah riil ditambah tunjangan tidak tetap dan lembur (upah total), adalah:

Upah pokok rata-rata	Rp. 833.475,-
Upah riil rata-rata	Rp. 883.300,-
Upah total rata-rata	Rp. 1.090.253,-

Tunjangan tidak tetap plus lembur menyumbang rata-rata 24,1% terhadap rata-rata upah total. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa pengeluaran riil buruh di kabupaten selalu lebih tinggi bagi buruh dengan atau tanpa tanggungan dibandingkan dengan upah riil dan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Rata-rata upah total hanya mampu membayar 74,3% rata-rata pengeluaran riil dan UMK hanya mampu membayar 62,4% rata-rata pengeluaran riil buruh.

Rata-rata upah pokok yang diterima buruh lebih rendah dari UMK. UMK terpenuhi setelah ditambah dengan berbagai tunjangan dan lembur. Sekalipun demikian, nilai rata-rata upah total yang diterima oleh buruh masih lebih rendah daripada nilai rata-rata pengeluaran riil perbulan, yakni sebesar Rp. 1.467.896,-. Penelitian ini juga telah menghitung bahwa nilai rata-rata nasional Kebutuhan Hidup Layak untuk buruh lajang (membiayai diri sendiri) adalah Rp. 2.451.460,- dan nilai rata-rata nasional Kebutuhan Hidup Layak adalah Rp. 4.066.433,-.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa penghasilan total buruh dan upah minimum tidak akan pernah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu, buruh melakukan beberapa strategi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, antara lain dengan melakukan pekerjaan sampingan, menggabungkan upah yang diterimanya dengan pendapatan anggota keluarga lainnya sebagai pendapatan rumah tangga, melakukan pembelian barang-barang dengan sistem kredit, dan

melakukan penghematan dengan mengurangi kualitas dan atau kuantitas barang yang dikonsumsi, atau tidak membelinya sama sekali, berhemat, lingkaran hutang yang tak putus, menanti THR, mengandalkan bantuan keluarga, koperasi, mengandalkan solidaritas teman.

Hasil penelitian ini kemudian menunjukkan tingkat upah minimum tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak buruh dan masih jauh dari pengeluaran riil buruh yang disesuaikan dengan tingkat upah yang diterima. Selain rendahnya daya beli upah minimum terhadap kebutuhan hidup, survei ini juga membuktikan bahwa upah minimum memang dijadikan patokan pengupahan oleh pengusaha atau telah dijadikan upah maksimum. Upah minimum tidak lagi diberikan kepada buruh dengan masa kerja di bawah satu tahun akan tetapi diberikan kepada semua buruh dengan masa kerja hingga belasan tahun. Persoalan ini perlu dicermati baik oleh serikat, pengusaha, maupun pemerintah karena membawa implikasi luas terhadap kinerja industri dan tenaga kerja secara keseluruhan.

Ketidakmampuan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup layak menyiratkan beberapa hal yang secara langsung menyentuh kepentingan buruh, pengusaha, dan pemerintah sekaligus. Dari sisi buruh, rendahnya daya beli upah minimum terhadap kebutuhan hidup menyebabkan buruh harus melakukan penghematan dan hidup dalam lingkaran hutang. Buruh yang hidup dalam kondisi sedemikian dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitasnya. Kinerja dan produktivitas buruh yang rendah adalah kepentingan langsung pengusaha yang akan mempengaruhi juga kinerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi daya saing perusahaan. Secara agregat produktivitas dan daya saing perusahaan yang rendah mencerminkan daya saing nasional yang juga rendah. Dalam kerangka itu maka peningkatan produktivitas buruh perlu dilakukan melalui perbaikan upah, dan konsep upah layak merupakan gagasan untuk memperbaiki upah yang dapat meningkatkan produktivitas. Salah satu komponen untuk memenuhi kebutuhan hidup layak adalah upah. Komponen lainnya adalah jaminan sosial yang merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah untuk menyediakan dan menjamin aksesnya bagi pekerja. Ini berarti pemenuhan kebutuhan hidup layak bukan hanya tanggung jawab pengusaha melainkan memerlukan pelaksanaan kewajiban dan tanggung

jawab pemerintah. Di dalam kaitannya dengan konsep upah layak maka nilai kebutuhan hidup layak bukanlah nilai upah layak. Dalam konsep upah layak, yang ditawarkan adalah sebuah konsep upah yang memperhatikan kepentingan buruh dan pengusaha serta membagi tanggung jawab antara pemerintah dan pengusaha. Di dalam konsep ini peran serikat buruh adalah mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggota sehingga dapat memiliki argumen yang kuat apabila terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan upah layak.

Indonesia sebenarnya sudah memiliki gagasan awal konsepsi upah layak melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.17 Tahun 2005 yang menetapkan komponen kebutuhan hidup layak yang akan dipenuhi secara bertahap. Penetapan yang dinyatakan dalam peraturan tersebut dapat dipercepat dan dijadikan dasar untuk mematangkan pengonsepan upah layak. Indonesia juga telah memiliki Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional - SJSN yang akan efektif berlaku bulan Oktober 2009. Undang-undang ini merupakan perwujudan dari kewajiban pemerintah terhadap warga negaranya. Dalam dua tahun terakhir beberapa serikat buruh di Indonesia aktif terlibat dalam penyempurnaan undang-undang tersebut serta mengusulkan berbagai langkah untuk mendorong pelaksanaan undang-undang yang efektif. Kedua peraturan tersebut dapat saling melengkapi untuk dijadikan dasar dalam mewujudkan konsep upah layak.

Dari sisi pekerja melihat memang tingkat kesejahteraan tidak semata-mata diukur dari besarnya upah/gaji yang mereka terima, namun juga harus memperhatikan misalnya asrama dan transportasi, jaminan kesehatan, pendidikan bagi anak, serta jaminan hari tua. Kesejmpatan untuk mengikuti pelatihan juga harus semakin dibuka karena hal ini dapat menambah wawasan atau ilmu yang tentunya akan meningkatkan kemampuan para pekerja.

Memang dirasakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan kesejahteraan pekerja, pihak perusahaan jarang atau bahkan tidak melibatkan pekerja, akibatnya, kebijakan tersebut tidak terlalu dirasakan manfaatnya bagi para pekerja. Dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, kebijakan yang diambil perusahaan dan dibenarkan oleh para pekerja yakni besarnya upah memperhatikan UMP yang berlaku, kenaikan upah setiap tahun dan pemberian jaminan kesehatan.

Bagi para pekerja, pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan akan memacu mereka untuk lebih berprestasi agar insentif yang diterima akan semakin besar.

Meskipun kenaikan upah diberikan setiap tahun, namun besarnya kenaikan tidak sepadan dengan kenaikan harga barang-barang kebutuhan pokok, sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja. Namun secara umum kondisi sosial ekonomi para pekerja pada umumnya ditingkat menengah ke bawah. Hal ini disebabkan karena pendapatan yang mereka peroleh tidak sepenuhnya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dimana harga-harga barang semakin mahal. Ketidacukupan upah/gaji yang diterima guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari diatasi dengan mencari penghasilan tambahan (seperti ojek), mencari pinjaman uang ke perusahaan tempat bekerja atau dibantu oleh anggota rumah tangga yang lain yang bekerja (seperti istri menjadi buruh cuci-setrika).

Sedangkan menurut pengusaha, untuk meningkatkan kesejahteraan buruh mereka telah pula melakukan pemberian fasilitas kepada pekerjanya, tapi memang diakui masih berbeda-beda, tergantung pada kemampuan perusahaan. Jenis fasilitas yang diberikan dapat berupa tunjangan/jaminan kesehatan, asuransi tenaga kerja, transportasi, perumahan/asrama, Tunjangan Hari Raya (THR), dan lain-lain. Secara umum, tunjangan yang diberikan oleh perusahaan terhadap seluruh pekerja adalah THR yang berupa gaji satu bulan, dan Jamsostek. Sedangkan untuk tunjangan penggantian biaya berobat rawat jalan/inap, asrama atau bantuan sewa rumah, transportasi antar jemput, pemberian fasilitas pendidikan beasiswa bagi anak, pelatihan peningkatan skill bagi pekerja dll semuanya tergantung dari kemampuan perusahaan. Berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap pekerjanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja para pekerjanya yang nantinya diharapkan berimbas pada peningkatan kinerja perusahaan.

Selain itu pemberian berbagai fasilitas pada para pekerja juga diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan meningkatnya kesejahteraan pekerja, diharapkan tidak ada atau akan mengurangi tuntutan pekerja kepada perusahaan terkait dengan tuntutan kenaikan Upah Minimum Propinsi (UMP) yang sering dilakukan dalam bentuk demonstrasi.

Perusahaan kategori menengah besar (UMB) sudah lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja dalam bentuk kenaikan upah setiap, memperhatikan besaran UMP sebagai standar pemberian upah, memberikan berbagai fasilitas serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pekerja, namun berbagai fasilitas tersebut tidak dapat diberikan oleh pengusaha kategori menengah kecil, kondisi keuangan yang naik turun menyebabkan terkadang mereka lebih fokus pada bagaimana perusahaannya ataupun usahanya bisa bertahan.

Ada juga perusahaan yang memberikan upah/gaji berdasarkan sistem Merit atau sistem prestasi kerja, besarnya upah berkorelasi positif dengan besarnya tanggungjawab pekerja.

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pengusaha melakukan beberapa cara, antara lain: menaikkan upah/gaji, memberikan jaminan dan tunjangan seperti Jamsostek serta memberikan insentif atau bonus atas pencapaian kinerja mereka. Bagi perusahaan, pemberian segala fasilitas tersebut akan memacu tingkat efisiensi dan efektivitas kegiatan produksi perusahaan, sementara bagi pekerja akan memotivasi mereka untuk berkompetisi secara sehat dalam mencetak prestasi kerja.

Endang Sunarto, Pengurus Pusat SPN (Serikat Pekerja Nasional) yang juga anggota Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta menyebutkan: Permenakertrans tahun 2005 harus sudah dievaluasi dan disesuaikan dengan kenyataan di lapangan. Karena hasil penelitian kami menemukan ada 163 jenis kebutuhan riil yang harus dikonsumsi tiap bulan oleh buruh.

Masih menurut Endang Sunarto, yang dikutip dari Tabloid Lembur edisi September 2009, hasil ini sekaligus juga rekomendasi untuk merevisi Permenakertrans 2005, kami menambahkan komponen aneka kebutuhan, didalamnya dimasukkan kebutuhan sosial kemasyarakatan buruh yakni untuk pembayaran pulsa telepon, iuran kampung, sumbangan hajatan, iuran serikat buruh, iuran sampah, dll.

**Tabel 5.1 Kebutuhan Hidup Layak versi Permenaker dan Survei**

No	Kebutuhan Hidup Layak versi Permenaker No. 17 tahun 2005		Kebutuhan Hidup Layak versi Survei dan FGD	
1	Makanan dan Minuman	11 komponen, 16 jenis	Makanan dan Minuman	11 komponen, 27 jenis
2	Sandang	9 komponen, 12 jenis	Sandang	20 komponen, 29 jenis
3	Perumahan	19 komponen, 23 jenis	Perumahan	48 komponen, 54 jenis
4	Pendidikan	1 komponen, 1 jenis	Pendidikan	7 komponen, 10 jenis
5	Kesehatan	3 komponen, 9 jenis	Kesehatan	21 komponen, 22 jenis
6	Transportasi	1 komponen, 1 jenis	Transportasi	5 komponen, 8 jenis
7	-	-	Aneka Kebutuhan	7 komponen, 10 jenis
8	Rekreasi dan Tabungan	2 komponen, 2 jenis	Rekreasi dan Tabungan	3 komponen, 3 jenis

Sumber: Tabloid Lembur, edisi September 2009

Menurut Indrasari Tjandraningsih, peneliti AKATIGA, dikutip dari Tabloid Lembur, diluar komponen baru ini, yang lainnya memang masih mengacu pada Permenakertrans 2005, tapi banyak kami tambahkan, misal pada komponen pendidikan, ditambahkan antara lain biaya paket buku dan pembelian alat tulis, komponen kesehatan ditambahkan obat-obatan P3K, dan biaya dokter, begitu juga pada televisi dan komponen perumahan. Bukan hanya menambah jenis kebutuhan, melainkan juga kualitas kebutuhanpun diperbaiki. Rekening listrik dari 450 watt menjadi 900 watt, sewa kamar perbulan menjadi cicil rumah tipe 27/Rumah Sederhana Sehat per bulan. Jadi menurutnya, penelitian ini bukan semata-mata bicara besaran upah, namun lebih pada perbaikan konsep pengupahan di Indonesia.

Seharusnya kebijakan upah minimum juga mengakomodir penentuan besaran upah sesuai dengan jumlah tanggungan buruh. Penghitungannya adalah komponen makanan dan minuman dikali 2 untuk buruh dengan jumlah tanggungan 1 orang (atau disebut K1), dan dikali 3 untuk tanggungan 2 (K2), dan dikali 4 untuk tanggungan 3 atau lebih (K3).