

**Politik Hukum Pengupahan :
Suatu Kajian Terhadap Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)**

Aulia Milano
Fakultas Hukum Universitas Pekalongan
Jl. Sriwijaya No.3 Pekalongan 51111, Telp. (0285) 426800 Fax. 421096
Email : auliamilono@yahoo.co.id/auliamilono@gmail.com

Abstract:

Determination of Minimum Wages District (UMK) is based on the Living Needs (KHL), productivity and economic growth aimed at achieving the KHL. The problem that arises "starting pull" between workers and employers to calculating MSE and the minimum wage/salary with hike demands of workers each year followed threats and anarchy. This paper is going to examine the impact of criminological aspects related to the determination of MSE for both workers and employers. As the blades of the analysis will be used theory of anomie, Indonesian act No. 13 of 2003 on Labour and rules from the Minister of Manpower and Transmigration No. 7 of 2013 concerning Minimum Wage.

Key word: *policy of law, minimum wage and worker.*

Abstrak:

Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang diarahkan pada pencapaian KHL. Permasalahan yang muncul adalah adanya "tolak tarik" antara pekerja dan pengusaha dalam penghitungan UMK dan tuntutan kenaikan Upah Minimum setiap tahun dari pekerja diikuti ancaman dan tindakan anarkis. Tulisan ini hendak mengkaji dari kriminologis dampak terkait penetapan UMK bagi pekerja maupun pengusaha. Sebagai pisau analisis akan digunakan teori anomie, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Kata kunci: **politik hukum, upah minimum dan tenaga kerja**

Pendahuluan

Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota (UMK) dilakukan Gubernur yang didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan memperhatikan pertumbuhan ekonomi

serta diarahkan pada pencapaian KHL sesuai dengan komponen maupun tahapan pencapaian KHL dan memperhatikan kondisi kemampuan dunia usaha.

Gubernur dalam menetapkan UMK memperhatikan rekomendasi

Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati/Walikota (sesuai daerahnya masing-masing). Rekomendasi Bupati/Walikota berasal dari Dewan Pengupahan Kabupaten Kota hasil pembahasan UMK. Dewan Pengupahan Kabupaten Kota terdiri dari unsur Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja serta menyertakan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kota.

Pembahasan UMK 2016 belum ada titik temu. Sampai Senin (12/10), tujuh daerah belum menyerahkan usulan upah ke Gubernur Jateng. Sementara 28 kabupaten/kota sudah mengusulkan UMK dengan nominal ganda. Pihak asosiasi pengusaha (Apindo) dan pekerja/buruh sama-sama mengusulkan UMK dua sampai tiga angka nominal (Suara Merdeka, 13 Oktober 2015).

Salah satu Daerah yang belum menyerahkan usulan UMK 2016 kepada Gubernur Jateng adalah Kabupaten Pekalongan. Pembahasan UMK 2016 belum ada titik temu. Faktor penyebabnya adalah adanya perbedaan pendapat dalam penghitungan UMK yang layak antara pekerja dan pengusaha. Kedua pihak, pekerja dan pengusaha (Apindo)

mempertahankan pendapatnya masing-masing dan belum ada kesepakatan.

Perbedaan tersebut, meminjam istilah Mahfud MD (1999), terjadi karena adanya “tolak tarik” kepentingan dalam penghitungan UMK yang layak. Selain itu, pekerja menuntut kenaikan UMK setiap tahun dan pengusaha keberatan memenuhi tuntutan kenaikan upah. Kenaikan tersebut oleh pengusaha dianggap tidak proporsional, apalagi pertumbuhan ekonomi tahun 2015 masih tidak menentu akibat krisis ekonomi yang belum selesai.

Permasalahan

Tulisan ini akan melakukan kajian secara kriminologis penetapan UMK didasarkan pada KHL, produktivitas dan memperhatikan pertumbuhan ekonomi menimbulkan permasalahan, *pertama*, terjadi “tolak tarik” antara pekerja dan pengusaha dalam penghitungan UMK yang layak; dan *kedua*, adanya tuntutan kenaikan UMK setiap tahun diikuti ancaman dan tindakan anarkis sehingga perlu ada solusi bagi penetapan UMK yang akan datang.

Pembahasan

Peran dan Kedudukan Tenaga Kerja

Tenaga kerja mempunyai peran serta kedudukan penting, baik sebagai pelaku maupun tujuan pembangunan. Peran tenaga kerja terkait kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa. Sedangkan kedudukan tenaga kerja terkait kedudukan pekerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Kedudukan tenaga kerja sebelum masa kerja terkait syarat-syarat kerja. Syarat kerja yaitu memiliki keahlian dan ketrampilan (*skill*), tingkat pendidikan, kecerdasan intelektual (*intellectual questions/IQ*), kecerdasan emosional dan spiritual (*emotional and spiritual questions/ESQ*). (Simanjuntak, 2009 : xiii). Kedudukan tenaga kerja selama masa kerja terkait upah yang diterima pekerja. Kedudukan tenaga kerja sesudah masa kerja terkait uang pesangon dari pemberi kerja, baik perorangan, pengusaha, badan hukum swasta/negara dan badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah/imbalan.

Salah satu kedudukan tenaga

kerja yang penting, yaitu kedudukan pekerja selama masa kerja terkait dengan upah yang diterima oleh pekerja. Upah yang diterima pekerja adalah Upah Minimum yang besarnya telah ditetapkan masing-masing Kabupaten Kota sesuai komponen tahapan pencapaian KHL. UMK yang diterima pekerja selama ini belum sesuai harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Politik Hukum Upah Minimum

Politik hukum adalah hukum seperti apa yang digunakan untuk mengatur kehidupan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat. Politik hukum yang akan digunakan mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara harus sesuai dengan nilai-nilai maupun pandangan hidup (ideologi) dari bangsa yang bersangkutan. (Fajar, 1999: 1).

Politik hukum perlu memperhatikan tiga dimensi (variabel), yaitu politik, hukum dan budaya yang di dalamnya tersimpan seperangkat nilai yang akan dijadikan sebagai

dasar kebijakan mengatur kehidupan masyarakat sehingga mencerminkan nilai-nilai luhur yang dimiliki suatu bangsa. (Lubis, 1999: 1). Pertanyaannya, sejauhmana hukum dapat mengarahkan kehidupan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat ?

Politik hukum nasional adalah kebijaksanaan hukum (*legal policy*) yang hendak diterapkan atau dilaksanakan secara nasional oleh suatu pemerintahan negara tertentu. (Kusumah, 1986: 42). Politik hukum nasional suatu negara perlu memperhatikan sistem nilai, etika dan hukum tidak tertulis. Etika adalah keyakinan mengenai nilai-nilai. Etika berbicara apa yang seharusnya dilakukan manusia, yaitu apa yang “benar”, “baik” dan “tepat”. (L. Tanya, 2011: 6).

Hukum seperti apa yang akan digunakan dalam penetapan upah tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya guna meningkatkan kualitas, peran dan kedudukan serta perlindungan tenaga kerja sesuai harkat dan martabat kemanusiaan ?

Pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan seperti diatur dalam Undang Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Penetapan UMK dilakukan oleh Gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Kabupaten Kota yang didasarkan pada KHL dan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi dan diarahkan pada pencapaian KHL sesuai komponen dan tahapan pencapaian KHL.

Sistem penetapan UMK yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum tersebut telah menyebabkan terjadinya “tolak-tarik” antara pekerja dengan pengusaha dan tuntutan kenaikan UMK setiap tahun diikuti ancaman dan tindakan anarkis, baik oleh pekerja maupun pengusaha.

Pertama, “tolak-tarik” dalam penetapan UMK. Hal ini terjadi karena ada perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dalam penghitungan UMK. Pengusaha menghendaki penetapan UMK dilakukan sesuai pencapaian KHL

sehingga besaran angka nominal UMK ada di bawah KHL, sementara pekerja menuntut penetapan UMK sama dengan atau di atas KHL, agar besaran angka nominal UMK sama dengan KHL atau lebih besar dari KHL.

Kedua, tuntutan kenaikan UMK diikuti ancaman dan tindakan anarkis. Tuntutan kenaikan upah tersebut disebabkan upah yang diterima pekerja belum memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Ancaman dan tindakan anarkis pekerja dilakukan dengan cara mengerahkan massa buruh setiap rapat pembahasan UMK oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Kota dan berdemonstrasi. Sedangkan ancaman dari pengusaha dilakukan dengan pemindahan lokasi kegiatan usaha (relokasi) dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Tindakan buruh turun ke jalan berdemonstrasi karena adanya peristiwa "May Day" tanggal 1 Mei 1886 atau Hari Buruh sedunia. (Yuwono, 2014: 39). Hari Buruh diperingati

setiap tanggal 1 Mei buruh sedunia untuk menuntut hak-haknya kepada majikan, yaitu hak mendapatkan upah yang layak, pengurangan jam kerja, jaminan sosial, memperoleh cuti dan hak berserikat. Lahirnya hari buruh sedunia ketika buruh Amerika Serikat sedang berdemonstrasi dan melakukan pemogokan kerja secara massal pada 1 Mei 1886 dibubarkan secara paksa (baca: ditembaki) oleh polisi dan tentara.

Secara kriminologis, adanya "tolak-tarik" antara pekerja serta pengusaha dan tuntutan kenaikan UMK yang diikuti dengan ancaman dan tindakan anarkis tersebut terjadi karena ada ciri-ciri, perbedaan serta konflik diantara kelas-kelas sosial yang ada. Perbedaan dan konflik tersebut akan dianalisis menggunakan teori yang berorientasi pada kelas sosial.

Salah satu teori yang berorientasi pada kelas sosial tersebut adalah teori anomie yang dikemukakan oleh Robert Merton. Secara harfiah anomie berarti tanpa norma (IS. Susanto, 1991:45). Istilah anomie untuk menggambarkan keadaan *deregulation* atau *normlessness*, yaitu keadaan tidak ditaatinya aturan

dalam masyarakat dan orang tidak tahu apa yang diharapkan dari orang lain (Frank P. William dan Marilyn McShane, 1988: 62).

Teori anomie mendasarkan analisisnya pada bahaya yang melekat dalam setiap bentuk ketidaksesuaian antara kebutuhan dan cara yang dapat digunakan untuk memenuhinya; dan tahap tertentu dari struktur sosial akan meningkatkan keadaan di mana pelanggaran terhadap aturan masyarakat akan menghasilkan tanggapan yang “normal”. (IS. Susanto, 1991: 45).

Dalam setiap masyarakat terdapat tujuan-tujuan tertentu yang ditanamkan kepada seluruh warganya. Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat sarana-sarana yang dapat dipergunakan. Dalam kenyataannya tidak setiap orang dapat menggunakan sarana-sarana yang tersedia. Keadaan ini menyebabkan penggunaan cara tidak sah dalam mencapai tujuan dan akan timbul penyimpangan dalam mencapai tujuan.

Dalam setiap masyarakat selalu terdapat struktur sosial yang berbentuk kelas-kelas, menyebabkan perbedaan-perbedaan kesempatan dalam mencapai tujuan. Golongan kelas

rendah (*lower class*) mempunyai kesempatan lebih kecil dalam mencapai tujuan dibandingkan dengan golongan kelas yang lebih tinggi (*upper class*). (Weda, 1996; 32). Perbedaan kelas dan kesempatan tersebut dapat menjadi faktor penyebab terjadinya tolak tarik antara pekerja dengan pengusaha serta tuntutan kenaikan UMK setiap tahun.

Tolak-tarik Penetapan UMK

Dalam setiap penetapan UMK terjadi “tolak-tarik” antara pekerja dan pengusaha disebabkan, karena adanya perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dalam penghitungan UMK. Pengusaha menghendaki penetapan UMK dilakukan sesuai pencapaian KHL sehingga besaran angka nominal UMK ada di bawah KHL, sementara pekerja menuntut penetapan UMK sama dengan atau di atas KHL, agar besaran angka nominal UMK sama dengan KHL atau lebih besar dari KHL.

Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (UU No.13/2013), setiap pekerja berhak memperoleh upah ataupun penghasilan yang

dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi kemanusiaan. Sedangkan Pasal 88 ayat (2) UU Ketenagakerjaan (UU No.13/2003) menyebutkan, bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Ketentuan di atas menunjukkan, penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi kemanusiaan adalah hak setiap pekerja dan Pemerintah telah menetapkan UMK untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Hal ini sejalan dengan Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (UU No.13/2003), penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah terdiri atas upah

pokok dan tunjangan tetap yang wajib dibayar setiap bulan atau 2 (dua) mingguan sesuai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah yang telah ditetapkan. Upah Minimum tersebut berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dan diperuntukkan bagi pekerja lajang (bujang).

Penetapan upah minimum yang didasarkan pada KHL, produktivitas dan pertumbuhan ekonomi serta diarahkan pada pencapaian KHL sesuai komponen dan tahapan pencapaian KHL. Ini berarti, penetapan UMK sangat bergantung pada produktivitas dan pertumbuhan ekonomi pada tahun berjalan. Artinya, penetapan UMK tahun 2016 dipengaruhi oleh produktivitas dan pertumbuhan ekonomi pada bulan Oktober tahun 2015.

Begitu pula, besaran angka nominal UMK setiap tahun juga dipengaruhi kondisi ekonomi pada tahun berjalan (ayat 1). Upah Minimum diarahkan pada pencapaian KHL (ayat 2). Pencapaian KHL merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada

periode yang sama (ayat 3). Untuk pencapaian KHL tersebut Gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu dan bagi perusahaan lainnya mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha (ayat 4).

Ketentuan Pasal 3 ayat (2) dan ayat (4) di atas, menunjukkan perintah dalam penetapan upah minimum, yaitu pada kalimat “*upah minimum diarahkan pada pencapaian KHL*” dan “*Gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL*”, sehingga ketentuan tersebut telah membatasi upaya pencapaian tahapan KHL. Sedangkan peta jalan pencapaian KHL yang ditetapkan Gubernur juga merupakan pembatasan, agar UMK tidak lebih besar dari pencapaian KHL atau upah minimum angka nominalnya tidak di atas KHL atau mengalami kenaikan yang signifikan.

Peta jalan pencapaian KHL menurut Pasal 4 Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 dimulai dengan langkah-langkah sebagai berikut, yaitu *pertama*, menentukan tahun

pencapaian upah minimum sama dengan KHL; *kedua*, memprediksi nilai KHL sampai akhir tahun pencapaian; *ketiga*, memprediksi besaran nilai upah minimum setiap tahun; dan *keempat*, menetapkan prosentase pencapaian KHL dengan membandingkan prediksi besaran upah minimum dengan prediksi nilai KHL setiap tahun.

Dalam penetapan UMK setiap tahun, kata “diarahkan” dan “peta jalan” menyebabkan UMK tidak memenuhi KHL bagi pekerja dan keluarganya. Hal ini disebabkan, karena penghitungan UMK sudah “diarahkan” dan “dipetakan” pencapaiannya. Dengan kata lain, sistem penetapan UMK sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum hanya melahirkan pola hubungan industrial terfokus pada penentuan UMK dan bukan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Usulan UMK diajukan oleh Bupati/Walikota atas rekomendasi Dewan Pengupahan Kabupaten dan Kota masing-masing. Usulan tersebut diajukan setelah Dewan Pengupahan melakukan survey KHL dan hasilnya digunakan sebagai

dasar rekomendasi besaran UMK untuk disampaikan Bupati/Walikota masing-masing dan selanjutnya Bupati/Walikota akan mengirimkan usulan UMK tersebut kepada masing-masing Gubernur.

UMP/UMK ditetapkan Gubernur tanggal 1 Nopember dan mulai berlaku tanggal 1 Januari tahun berikutnya (UMK Tahun 2016 ditetapkan Tahun 2015). Penetapan UMK tersebut didasarkan pada hasil survey KHL pada Kabupaten Kota dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Kabupaten Kota sesuai komponen dan tahapan pencapaian KHL. Pembahasan UMK dilakukan bulan Oktober melalui rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Kota pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigra-

si Kabupaten Kota masing-masing.

Di bawah ini diberikan contoh UMK 2015 di Propinsi Jawa Tengah. Penetapan UMK didasarkan pada KHL, produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sesuai hasil survey Dewan Pengupahan Kabupaten Kota serta standar kehidupan yang layak di Kabupaten Kota pada Tahun 2014. Adapun UMK Kabupaten Kota Tahun 2015 di Provinsi Jawa Tengah tersebut sebagaimana terlihat dalam tabel UMK Tahun 2015 pada 35 Daerah Kabupaten dan Kota pada Provinsi Jawa Tengah (<http://bisnis.liputan6.com/read/2137106/umk-2015-untuk-jawa-tengah-naik-1496>, diakses hari Senin, tanggal 28 September 2015 pukul 20.30 wib) sebagai berikut:

Tabel: 1

Daftar UMK 2015 pada Kabupaten Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015

No	Kabupaten/Kota	Wilayah	Besaran UMK
1	Kota Semarang	-	Rp 1. 685.000,-
2	Kabupaten Demak	-	Rp 1. 535.000,-
3	Kabupaten Kendal	-	Rp 1. 383.000,-
4	Kabupaten Semarang	-	Rp 1. 419.000,-
5	Kota Salatiga	-	Rp 1. 287.000,-
6	Kabupaten Grobogan	-	Rp 1. 160.000,-
7	Kabupaten Blora	-	Rp 1. 180.000,-
8	Kabupaten Kudus	-	Rp 1. 380.000,-
9	Kabupaten Jepara	-	Rp 1. 150.000,-
10	Kabupaten Pati	-	Rp 1. 176.500,-

No	Kabupaten/Kota	Wilayah	Besaran UMK
11	Kabupaten Rembang	-	Rp 1. 120.000,-
12	Kabupaten Boyolali	-	Rp 1. 197.000,-
13	Kota Surakarta	-	Rp 1. 222.400,-
14	Kabupaten Sukoharjo	-	Rp 1. 223.000,-
15	Kabupaten Sragen	-	Rp 1. 105.000,-
16	Kabupaten Karanganyar	-	Rp 1. 226.000,-
17	Kabupaten Wonogiri	-	Rp 1 101.000,-
18	Kabupaten Klaten	-	Rp 1. 170.000,-
19	Kota Magelang	-	Rp 1. 211.000,-
20	Kabupaten Magelang	-	Rp 1. 255.000,-
21	Kabupaten Purworejo	-	Rp 1. 165.000,-
22	Kabupaten Temanggung	-	Rp 1. 178.000,-
23	Kabupaten Wonosobo	-	Rp 1. 166.000,-
24	Kabupaten Kebumen	-	Rp 1. 157.000,-
25	Kabupaten Banyumas	-	Rp 1. 100.000,-
26	Kabupaten Cilacap	Wilayah Kota	Rp 1. 287.000,-
		Wilayah Timur	Rp 1. 200.000,-
		Wilayah Barat	Rp 1. 100.000,-
27	Kabupaten Banjarnegara	-	Rp 1. 112.500,-
28	Kabupaten Purbalingga	-	Rp 1. 101.600,-
29	Kabupaten Batang	-	Rp 1. 270.000,-
30	Kota Pekalongan	-	Rp 1. 291.000,-
31	Kabupaten Pekalongan	-	Rp 1. 271.000,-
32	Kabupaten Pemalang	-	Rp 1. 193.000,-
33	Kota Tegal	-	Rp 1. 206.000,-
34	Kabupaten Tegal	-	Rp 1. 155.000,-
35	Kabupaten Brebes	-	Rp 1. 166.000,-

Tabel di atas menunjukkan, bahwa penetapan UMK Tahun 2015 tertinggi di Provinsi Jawa Tengah adalah Kota Semarang, yaitu sebesar Rp 1.685.000,- (satu juta enam ratus delapan puluh lima ribu rupiah), sedangkan UMK Tahun 2015 terendah terdapat pada 2 Kabupaten, yaitu Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap Wilayah Barat, sebesar Rp 1.100.000,- (satu juta seratus ribu rupiah). Sedangkan dari daftar UMK 2015 pada 35 Kabupaten Kota di Provinsi Jawa Tengah,

tersebut, UMK Kabupaten Pekalongan 2015 adalah sebesar Rp 1.271.000,- (satu juta dua ratus tujuh puluh satu ribu rupiah). UMK tersebut lebih rendah dari UMK Kota Pekalongan sebesar Rp 1.291.000,- (satu juta dua ratus sembilan puluh satu ribu rupiah) dan lebih tinggi dari UMK Kabupaten Batang sebesar Rp 1.270.000,- (satu juta dua ratus tujuh puluh ribu rupiah). Dengan demikian, UMK Kabupaten Pekalongan apabila dibandingkan UMK Kota Pekalongan dan Kabupaten Batang), UMK Kabupaten Pekalongan selalu lebih rendah dari UMK Kota Pekalongan dan selalu lebih tinggi dari UMK Kabupaten Batang.

Pembahasan dan penetapan UMK Tahun 2015 Kabupaten Pekalongan ditetapkan melalui rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Pekalongan pada bulan Oktober Tahun 2014 sebanyak 5 (lima) kali. Setiap rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Pekalongan pekerja mengerahkan massa ke Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Pekalongan, baik SPSI maupun SPN. Hal ini menunjukkan, bahwa UMK menjadi tumpuan pekerja dan bukan sebagai

jaring pengaman sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013.

Pengerahan massa yang dilakukan serikat pekerja tujuannya “menekan” pengusaha atas tuntutan kenaikan Upah Minimum pekerja, agar pengusaha mau membayar upah yang layak bagi kemanusiaan. Namun, pengusaha tidak pernah menyetujui tuntutan kenaikan upah tersebut. Alasan penolakan dari pengusaha, karena tuntutan kenaikan upah minimum tersebut oleh pengusaha dianggap “tidak rasional” dan “tidak proporsional”.

Dengan demikian, apabila pekerja mengajukan tuntutan kenaikan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, oleh pengusaha tuntutan tersebut selalu ditanggapi secara tidak serius. Hal ini disebabkan, pengusaha tidak merasa khawatir, karena apabila terjadi perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha, Pemerintah yang akan menjadi penengahnya.

Oleh karena itu, penetapan UMK (Kabupaten Kota) setiap tahun dalam

kenyataannya ada yang berjalan secara mulus tanpa terjadi perbedaan pendapat, antara pekerja dengan pengusaha. Sebaliknya, dalam penetapan UMK tersebut ada pula yang terjadi “tolak tarik” kepentingan antara pekerja dan pengusaha, karena keduanya saling mempertahankan pendapatnya masing-masing, terkait penghitungan Upah Minimum.

Salah satu Kabupaten yang dalam penetapan UMK setiap tahun terjadi perbedaan pendapat antara Serikat Pekerja (SPSI dan SPN) dengan pengusaha (APINDO) adalah Kabupaten Pekalongan. Misalnya, penetapan UMK Tahun 2014 pada bulan Oktober 2013 berjalan alot dan tidak mencapai kesepakatan. Bahkan, rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Pekalongan dilakukan sampai 5 (lima), baru bisa mencapai kata sepakat.

Perbedaan pendapat atau “tolak tarik” dalam penetapan UMK Kabupaten Pekalongan Tahun 2014 tersebut menimbulkan korban pihak Pemerintah serta Serikat Pekerja. Pada saat itu, Pejabat Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan oleh

Bupati Pekalongan dalam waktu satu bulan diganti sebanyak 3 (tiga) kali. Begitu pula, Ketua Serikat Pekerja (SPN) Kabupaten Pekalongan setelah peristiwa tersebut tidak terpilih lagi. Hal ini disebabkan, pada saat itu, setiap ada rapat Dewan Pengupahan Serikat Pekerja, baik SPSI maupun SPN selalu mengerahkan masa disertai dengan ancaman dan tindakan anarkis, seperti turun ke jalan “demo” atau “tahlilan bersama” yang dilakukan di kompleks Gedung Sekretaris Daerah Kabupaten Pekalongan serta berorasi menuntut kenaikan upah pekerja.

Tuntutan kenaikan UMK

Tuntutan kenaikan UMK diikuti ancaman dan tindakan anarkis. Tuntutan kenaikan upah tersebut disebabkan karena upah yang diterima pekerja belum memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Penetapan UMK yang didasarkan pada KHL dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sesuai dengan komponen

dan tahapan pencapaian KHL (yang diarahkan pada pencapaian KHL) tersebut melahirkan tuntutan kenaikan UMK yang layak setiap tahun dari pekerja. Sementara di sisi lain, pengusaha merasa keberatan memenuhi tuntutan kenaikan UMK, sehingga pekerja berada dalam ketidakpastian terus menerus meskipun hal ini tidak terjadi di semua daerah Kabupaten Kota di Indonesia.

Inilah yang dimaksud oleh Merton, bahwa setiap bentuk ketidaksesuaian antara kebutuhan dan cara-cara yang dapat digunakan untuk memenuhinya, di mana orang-orang tertentu di masyarakat “memilih” bertindak menyimpang dari pada mematuhi norma-norma sosial. Pada tahap tertentu dari struktur sosial akan meningkatkan keadaan dan pelanggaran terhadap aturan tersebut dapat menghasilkan tanggapan yang “normal”. (IS. Susanto, 1991: 45).

Misalnya, ratusan buruh di Bandar Lampung berunjuk rasa menuntut agar UMK setara dengan KHL. Menurut Yohanes Joko Purwanto, Koordinator Pusat Perjuangan Rakyat Lampung, UMK saat ini hanya Rp 1.566.000,-

sedangkan KHL sudah mencapai Rp 1.966.000,-. Dengan menyetarakan UMK dan KHL pun, maka kesejahteraan buruh sebenarnya belum terpenuhi. Sebab angka KHL sebesar Rp 1.996.000,- masih didasarkan pada (KHL) kehidupan buruh lajang. (Kompas, 22 Oktober 2015). Ancaman dan tindakan anarkis pekerja dilakukan dengan mengerahkan massa buruh untuk berdemonstrasi. Sedangkan ancaman dari pengusaha, yaitu akan pemindahan lokasi kegiatan usaha (relokasi) dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Selain itu, menurut Edy Priyono, tuntutan kenaikan UMK setiap tahun dapat dijadikan alat politisasi Bupati/Walikota (Kompas 8 September 2015). Pertama, keputusan tentang angka upah minimum yang diambil dalam Dewan Pengupahan sifatnya hanya merupakan rekomendasi bagi Bupati/Walikota, di mana Bupati/Walikota dapat memakai angka yang direkomendasikan dan bisa juga tidak. Oleh pengusaha dan pekerja, hal itu dimanfaatkan untuk melakukan lobi-lobi atau tekanan (dari luar Dewan Pengupahan) kepada Bupati/Walikota. Akibatnya, legitimasi Dewan Pengupahan Kabu-

paten/Kota merosot karena semua pihak tahu bahwa akhirnya Bupati/Walikota yang menentukan usulan UMK untuk disampaikan kepada Gubernur. Tidak mengherankan jika ada serikat pekerja tidak mau masuk dalam struktur Dewan Pengupahan karena mereka yakin bahwa dengan berada di luar, perjuangan mereka akan lebih efektif. Kedua, situasi tersebut juga tak jarang dimanfaatkan Bupati/Walikota. Dalam beberapa kasus, upah minimum dijadikan alat untuk menarik dukungan massa buruh dalam pelaksanaan pemilihan kepala daerah (Pilkada). Bahkan, beberapa Bupati/Walikota sudah punya gambaran angka yang akan diajukan kepada gubernur jauh sebelum mereka benar-benar menjadi kepala daerah. Angka tersebut bahkan menjadi bagian dari janji-janji saat kampanye. Tim sukses kandidat tersebut tampaknya sadar bahwa pekerja merupakan kelompok pemilih potensial yang dapat menentukan menang-kalahnya seorang calon Kepala Daerah (baik calon Bupati/Walikota, pen).

UMK menjadi tumpuan pekerja karena setiap penetapan UMK diikuti pengerahan massa oleh Organisasi

Pekerja. Selain itu, UMK dapat dijadikan alat komoditas Calon Bupati/Walikota pada saat pelaksanaan Pilkada. Dengan demikian dapat disimpulkan, ketentuan Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 yang menyebutkan, bahwa upah minimum hanya sebagai jaring pengaman sosial (Pasal 1 angka 1) dan berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun (Pasal 15 ayat 2) menjadikan pekerja (baik yang lama dan baru) “mati-matian” dalam memperjuangkan UMK tersebut.

Solusi Penetapan UMK

Salah satu kedudukan tenaga kerja yang penting ialah kedudukan pekerja selama masa kerja. Kedudukan tenaga kerja tersebut terkait dengan upah yang diterima pekerja (bukan pekerja lajang), yaitu upah yang memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya.

Pada awalnya, penetapan UMK setiap tahun dilakukan pemerintah (pusat) melalui Departemen Tenaga Kerja. Sejak kebijakan Otonomi Daerah diterapkan (1999), penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur berdasarkan usulan dari

Bupati/Walikota sesuai dengan daerahnya masing-masing berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten dan Kota.

Menurut Pasal 88 ayat 1 UU Ketenagakerjaan (UU No.13/2003), setiap pekerja berhak memperoleh upah atau penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua (Penjelasan Pasal 88 ayat 1 UU No.13/2003).

Pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja (Pasal 88 ayat 2 UU No.13/2003). Sistem pengupahan tersebut adalah Upah Minimum (UMK) seperti diatur Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013. Dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Permenakertrans tersebut dinyatakan, bahwa penetapan upah minimum didasarkan pada KHL dengan memperhatikan produktivitas dan

pertumbuhan ekonomi yang diarahkan pada pencapaian KHL sesuai komponen dan tahapan pencapaian KHL.

Sistem penetapan UMK tersebut menyebabkan terjadinya “tolak-tarik” antara pekerja dan pengusaha dalam penghitungan UMK serta menyebabkan pekerja mengajukan tuntutan kenaikan UMK setiap tahun diikuti “ancaman dan tindakan anarkis”. Hal ini disebabkan, karena UMK yang diterima oleh pekerja selama ini belum memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Dengan terjadinya “tolak-tarik” antara pekerja dan pengusaha tersebut serta adanya tuntutan kenaikan UMK setiap tahun, diperlukan adanya solusi baru bagi penetapan UMK yang akan datang. Sistem penetapan UMK tersebut diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan bagi pekerja dan keluarganya.

Pemerintah mengusulkan formula sistem pengupahan yang baru sebagai bagian dari paket kebijakan ekonomi keempat. Pemerintah berharap usulan formula ini bisa menjamin buruh tidak jatuh pada sistem upah minimum yang murah.

(Kompas, 16 Oktober 2015). Formula tersebut memastikan upah buruh naik setiap tahun dengan besaran yang terukur, sehingga semua pihak tidak perlu membuang energi dalam menghitung Upah Minimum.

Formula baru bagi penghitungan Upah Minimum tersebut akan disahkan dengan Peraturan Pemerintah. Cara penghitungan upah: 1) UMP tahun depan sama dengan UMP tahun ini ditambah UMP tahun ini dikalikan inflasi plus tingkat pertumbuhan ekonomi; 2) penghitungan UMP dilakukan setiap tahun, dan 3) berlaku secara nasional mulai Januari 2016 kecuali untuk 8 provinsi. Misalnya, UMP di DKI Jakarta dengan inflasi dan pertumbuhan ekonomi 5%. Maka, UMP sekarang Rp 2,7 juta ditambah Rp 2,7 juta dikalikan 10% sehingga UMP sama dengan Rp 2,97 juta. (Suara Merdeka, 16 Oktober 2015).

Namun, pekerja menolak formula pengupahan yang baru yang diajukan Pemerintah tersebut dan menuntut besaran UMK setara dengan KHL. Hal ini disebabkan, karena formula baru UMK yang diajukan Pemerintah dalam bentuk Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tersebut

masih tetap didasarkan pada kebutuhan hidup buruh lajang.

Sementara menurut Slamet Kuswanto, Wakil Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Provinsi Jawa Tengah, pekerja masih menginginkan mekanisme penghitungan upah yang sudah berjalan saat ini, karena dalam RPP tentang formula pengupahan tersebut, pekerja tidak dilibatkan dalam penetapan upah (Kompas, 22 Oktober 2015).

Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa formula pengupahan baru yang diajukan oleh Pemerintah tersebut masih “berpotensi” menimbulkan terjadinya “tolak-tarik” serta “tuntutan kenaikan upah setiap tahun diikuti ancaman dan tindakan anarkis”. Untuk itu, diperlukan suatu formula pengupahan baru dari Pemerintah yang lebih “fair” bagi pekerja dan pengusaha, khususnya dalam .

Menurut penulis, formula pengupahan baru yang lebih fair adalah sistem pengupahan yang didasarkan pada kualitas sumber daya manusia (SDM) atau keahlian maupun ketrampilan (skill) pekerja, di mana formula penghitungan UMK baru tersebut tidak didasarkan pada

kebutuhan hidup layak buruh lajang sebagaimana yang dikehendaki pekerja.

Simpulan

Pertama, sistem penetapan pengupahan (UMK) yang diatur dalam Pasal 3 ayat (1) dan (2) Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebabkan terjadinya “tolak-tarik” antara pekerja dan pengusaha dalam hal penghitungan upah minimum karena penetapan UMK sudah diarahkan dan dipetakan pencapaiannya.

Kedua, penetapan UMK yang didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi belum mampu memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya sehingga menyebabkan pekerja menuntut kenaikan upah setiap tahun diikuti ancaman dan tindakan anarkis.

Saran

Pertama, perlu ada sistem penetapan UMK yang akan datang yang lebih fair yaitu sistem pengupahan yang didasarkan pada kualitas sumber daya manusia (SDM) atau

keahlian dan ketrampilan (skill) pekerja.

Kedua, perlu ada formula penghitungan UMK yang tidak didasarkan pada kebutuhan hidup layak buruh lajang, agar besaran angka nominal UMK setiap tahun setara dengan angka pencapaian KHL.

Daftar Rujukan Literatur:

- A. Muktie Fajar, 2001, Kapite Selekt Politk Hukum, Politik Hukum Di Indonesia, Malang, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Mulyana W. Kusumah, 1986, Perspektif, Teori dan Kebijakan Hukum, Jakarta : Rajawali.
- Lubis M. Solly, Politik Hukum Dengan Pendekatan Budaya, Kuliah Perdana pada Program Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, tanggal 12 September 1999.
- Bernard L. Tanya, 2011, Penegakan Hukum Dalam Terang Etika, Yogyakarta :Genta Publishing.
- Moh. Mahfud MD, 1999, Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia, Yogyakarta : Gama Media.
- Nikolas Simanjuntak, 2009, Hukum Acara Pidana Indonesia Dalam Sirkus Hukum, Jakarta : Ghalia Indonesia.

- IS. Susanto, Diktat Kriminologi, 1991, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
- Made Darma Weda, 1996, Kriminologi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- William III, Frank P dan Marilyn McShane, 1988, Criminological Theory, New Jersey : Prince Hall.
- Ismantoro Dwi Yuwono, 2014, AHOK, Dari Kontroversi ke Kontroversi, Yogyakarta : Media Pressindo.
- Peraturan perundang-undangan:**
- UURI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Presiden RI Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- Sumber lainnya:**
- (<http://bisnis.liputan6.com/read/2137106/umk-2015-untuk-jawa-tengah-naik-1496>, diakses Senin, tanggal 28 September 2015 pukul 20.30 wib.
- Kompas, 22 Oktober 2015
Kompas 8 September 2015
Kompas, 16 Oktober 2015
Suara Merdeka, 16 Oktober 2015