KEBUTUHAN HIDUP LAYAK DAN PENGARUHNYA TERHADAP PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN

Syarifa Mahila[1]

Abstract

Wages are the most vulnerable in industrial relations. Life Components (KHL) as the basis for the determination of the minimum wage is an increase of the minimum living needs. Provincial Minimum Wage (UMP) is the applicable minimum wage for all districts / municipalities in the province. The minimum wage is set annually by the Governor upon the recommendation of provincial councils. Provincial minimum wage not later than 60 days before the date of enactment of the minimum wage, which is January 1,
Keywords: Living Needs, Provincial Minimum Wage Fixing.

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya pengertian upah menganut pada apa yang termuat dalam konvensi ILO mengenai Perlindungan Upah atau *Protection of wage*. Indonesia juga mengikuti acuan tersebut dengan sedikit penyesuaian. Pengertian upah yang di anut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 08 tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah adalah " suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan-perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya." (suwarto:2003).

Dengan pengertian upah tersebut, maka upah di satu sisi adalah merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Di samping itu negara kita juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, di mana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua "Pengupahan" tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan di kutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut : Pasal 88 ayat (1) : "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". (2)."Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh." (3). "Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi* :

a. Upah Minimum
b. Upah kerja lembur
c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
f. Bentuk dan cara pembayaran upah
g. Denda dan potongan upah
h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa "*Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.*" Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu (a). Berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota, (b). Berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3) "*Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota."* Ayat (4) "*Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri*.".

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain karena adanya pekerjaan yang harus dilakukan dimana ada unsur perintah, upah dan waktu. Hubungan kerja ini terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang sifatnya individual. Para pekerja/buruh mempunyai hak untuk membentuk suatu organisasi pekerja bagi kepentingan para pekerja/buruh tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau

[1] Dosen Fakultas Hukum Universitas Batanghari

badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Antara pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai persamaan kepentingan ialah kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki perbedaan dan bahkan potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang ada perbedaan. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Upah merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Antara 70 – 80 % kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan upah, struktur upah, skala upah dan lain sebagainya. (Suwarto : 2003, p.186).

Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil. Pada dasarnya pemerintah juga menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan / atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan Upah Minimum oleh pemerintah.

Penetapan Upah Minimum sampai saat ini umumnya masih jauh dibawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Hal ini dikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu sangat diperlukan adanya penetapan Upah Minimum sebagai upaya melindungi para pekerja/buruh sehingga upah yang diterimanya dapat menjamin kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya dan para pekerja/buruh tidak diperlakukan semena-mena oleh pengusaha yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan dibalik kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh para pekerja/buruh. Disisi lain perlu diperhitungkan dampak dari penetapan Upah Minimum terhadap peningkatan dan pertumbuhan perusahaan. Penetapan Upah Minimum yang hanya melihat dari sudut kepentingan pekerja/buruh sangat tidak menguntungkan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya dua sisi yang perlu mendapatkan perlindungan secara adil. Pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang memadai demi pemenuhan kebutuhan hidupnya beserta keluarga namun demikian perusahaan perlu mendapatkan jaminan dalam peningkatan dan pengembangan usahanya.

Berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja, salah satu faktor yang dominan adalah Upah, sehingga salah satu faktor yang dijadikan acuan yang paling krusial untuk menetapkan upah yaitu hasil surver Kebutuhan Hidup Layak (KHL).Namun demikian seperti kita ketahui bahwa peraturan perundang-undangan menentukan bahwa KHL hanya salah satu faktor saja, sedangkan tenaga kerja menganggap KHL merupakan penentu UMP. Sehingga mereka menginginkan UMP harus sama bahkan ada yang menginginkan harus lebih tinggi dari KHL. Untuk itu perlu dikaji bagaimana hubungan antara KHL dengan penetapan UMP.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Mekanisme dan Prosedur Penetapan KHL dan UMP ?
2. Bagaimana hubungan antara KHL dengan Penetapan UMP.

C. PEMBAHASAN

Mekanisme Penetapan Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyatakan bahwa Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non-fisik dan sosial untuk kebutuhan satu bulan. Komponen Hidup Layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.

Peraturan mengenai KHL, diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembahasan lebih dalam mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Namun, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17

tahun 2005 direvisi oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 tentang Perubahan Penghitungan KHL. Berdasarkan Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tanggal 26 Agustus 2005 Komponen Kebutuhan Hidup Layak untuk pekerja Lajang dalam sebulan dengan 3000 Kilo Kalori perhari.

Jumlah jenis kebutuhan yang semula 46 jenis dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 menjadi 60 jenis KHL dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012. Penambahan baru sebagai berikut :

1) Ikat pinggang
2) Kaos kaki
3) Deodorant 100 ml/g
4) Seterika 250 watt
5) Rice cooker ukuran 1/2 liter
6) Celana pendek
7) Pisau dapur
8) Semir dan sikat sepatu
9) Rak piring portable plastic
10) Sabun cuci piring (colek) 500 gr per bulan
11) Gayung plastik ukuran sedang
12) Sisir
13) Ballpoint/pensil
14) Cermin 30 x 50 cm

Selain penambahan 14 jenis baru KHL tersebut, juga terdapat penyesuaian/ penambahan Jenis kualitas dan kuantitas KHL serta perubahan jenis kebutuhan. Standar KHL terdiri dari beberapa komponen yaitu :

(1) Makanan & Minuman (11 items)
(2) Sandang (13 items)
(3) Perumahan (26 items)
(4) Pendidikan (2 item)
(5) Kesehatan (5 items)
(6) Transportasi (1 item)
(7) Rekreasi dan Tabungan (2 item)

Selengkapnya mengenai komponen-komponen standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 :

No	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah Kebutuhan
I	**MAKANAN DAN MINUMAN**		
1	Beras Sedang	Sedang	10 kg
2	Sumber Protein :		
	a. Daging	Sedang	0.75 kg
	b. Ikan Segar	Baik	1.2 kg
	c. Telur Ayam	Telur ayam ras	1 kg
3	Kacang-kacangan : tempe/tahu	Baik	4.5 kg
4	Susu bubuk	Sedang	0.9 kg
5	Gula pasir	Sedang	3 kg
6	Minyak goreng	Curah	2 kg
7	Sayuran	Baik	7.2 kg
8	Buah-buahan (setara pisang/pepaya)	Baik	7.5 kg
9	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3 kg
10	Teh atau Kopi	Celup/Sachet	2 Dus isi 25 = 75 gr
11	Bumbu-bumbuan	Nilai 1 s/d 10	15%
	JUMLAH		
II	**SANDANG**		
12	Celana panjang/ Rok/Pakaian muslim	Katun/sedang	6/12 potong
13	Celana pendek	Katun/sedang	2/12 potong
14	Ikat Pinggang	Kulit sintetis, polos, tidak branded	1/12 buah
15	Kemeja lengan pendek/blouse	Setara katun	6/12 potong
16	Kaos oblong/ BH	Sedang	6/12 potong
17	Celana dalam	Sedang	6/12 potong
18	Sarung/kain panjang	Sedang	1/12 helai
19	Sepatu	Kulit sintetis	2/12 pasang
20	Kaos Kaki	Katun, Polyester, Polos, Sedang	4/12 pasang
21	Perlengkapan pembersih sepatu		
	a. Semir sepatu	Sedang	6/12 buah
	b. Sikat sepatu	Sedang	1/12 buah
22	Sandal jepit	Karet	2/12 pasang
23	Handuk mandi	100cm x 60 cm	2/12 potong
24	Perlengkapan ibadah		
	a. Sajadah	Sedang	1/12 potong
	b. Mukena	Sedang	1/12 potong
	c. Peci,dll	Sedang	1/12 potong
	JUMLAH		
III	**PERUMAHAN**		

25	Sewa kamar	dapat menampung jenis KHL lainnya	1 bulan
26	Dipan/ tempat tidur	No.3, polos	1/48 buah
27	Perlengkapan tidur		
	a. Kasur busa	Busa	1/48 buah
	b. Bantal busa	Busa	2/36 buah
28	Sprei dan sarung bantal	Katun	2/12 set
29	Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48 set
30	Lemari pakaian	Kayu sedang	1/48 buah
31	Sapu	Ijuk sedang	2/12 buah
32	Perlengkapan makan		
	a. Piring makan	Polos	3/12 buah
	b. Gelas minum	Polos	3/12 buah
	c. Sendok garpu	Sedang	3/12 pasang
33	Ceret aluminium	Ukuran 25 cm	1/24 buah
34	Wajan aluminium	Ukuran 32 cm	1/24 buah
35	Panci aluminium	Ukuran 32 cm	2/12 buah
36	Sendok masak	Alumunium	1/12 buah
37	Rice Cooker ukuran 1/2 liter	350 watt	1/48 buah
38	Kompor dan perlengkapannya		
	a. Kompor 1 tungku	SNI	1/24 buah
	b. Selang dan regulator	SNI	10 liter
	c. Tabung Gas 3 kg	Pertamina	1/60 buah
39	Gas Elpiji	masing-masing 3 kg	2 tabung
40	Ember plastik	Isi 20 liter	2/12 buah
41	Gayung plastik	Sedang	1/12 buah
42	Listrik	900 watt	1 bulan
43	Bola lampu hemat energi	14 watt	3/12 buah
44	Air Bersih	Standar PAM	2 meter kubik
45	Sabun cuci pakaian	Cream/deterjen	1.5 kg
46	Sabun cuci piring (colek)	500 gr	1 buah
47	Setrika	250 watt	1/48 buah
48	Rak portable plastik	Sedang	1/24 buah
49	Pisau dapur	Sedang	1/36 buah
50	Cermin	30 x 50 cm	1/36 buah
	JUMLAH		
IV	**PENDIDIKAN**		
51	Bacaan/radio	Tabloid/4 band	4 buah/ (1/48)
52	Ballpoint/pensil	Sedang	6/12 buah
	JUMLAH		
V	**KESEHATAN**		
53	Sarana Kesehatan		
	a. Pasta gigi	80 gram	1 tube
	b. Sabun mandi	80 gram	2 buah
	c. Sikat gigi	Produk lokal	3/12 buah
	d. Shampo	Produk lokal	1 botol 100 ml
	e. Pembalut atau alat cukur	Isi 10	1 dus/set
54	Deodorant	100ml/g	6/12 botol
55	Obat anti nyamuk	Bakar	3 dus
56	Potong rambut	Di tukang cukur/salon	6/12 kali
57	Sisir	Biasa	2/12 buah
	JUMLAH		
VI	**TRANSPORTASI**		
58	Transportasi kerja dan lainnya	Angkutan umum	30 hari (PP)
	JUMLAH		
VII	**REKREASI DAN TABUNGAN**		
59	Rekreasi	Daerah sekitar	2/12 kali
60	Tabungan	(2% dari nilai 1 s/d 59)	2%
	JUMLAH		
	JUMLAH (I + II + III + IV + V + VI + VII)		

Proses Penetapan KHL:

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER-17/MEN/VIII/2005 tanggal 26 Agustus 2005 tentang Pedoman Survei Harga Penetapan Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah sebagai berikut:

(1) Pembentukan Tim Survei oleh Ketua Dewan

Pengupahan Propinsi/Kota. yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: perwakilan serikat pekerja, pengusaha (Apindo), pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.

(2) Tim Survei menetapkan metode survai, yaitu dengan metode kuesioner yang ditanyakan kepada responden. Tim survey Dewan Pengupahan melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing

(3) Pemilihan tempat survei harga yang harus dilakukan di pasar tradisional dengan beberapa kriteria pasar tempat survai harga:
   a. Bangunan fisik pasar relatif besar
   b. Terletak di daerah kota
   c. Komoditas yang dijual beragam
   d. Banyak pembeli
   e. Waktu keramaian berbelanja relatif panjang

(4) Waktu survei dilakukan pada minggu pertama setiap bulan

(5) Responden yang dipilih adalah pedagang yang menjual barang barang kebutuhan secara eceran.

(6) Metode Survei Harga. Data harga barang dan jasa diperoleh dengan cara menanyakan harga barang seolah - olah petugas survai akan membeli barang, sehingga dapat diperoleh harga yang sebenarnya.

(7) Pengolahan data

(8) Pelaporan

Berdasarkan Himpunan Peraturan Bidang Pengupahan Direktorat Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tahun 2008 menyatakan bahwa pengolahan data harga KHL dilakukan dalam beberapa tahapan, setiap tahapan harus dilakukan secara cermat agar didapatkan hasil pengolahan data yang akurat.

a. Menghitung harga rata - rata 3 responden. Harga rata - rata adalah jumlah harga tiga responden kemudian dibagi tiga. Penghitungan harga rata - rata tiga responden dilakukan untuk setiap jenis kebutuhan
b. Penyesuaian satuan (konversi). Pengolahan data untuk penyesuaian satuan/konversi dilakukan untuk jenis barang kebutuhan yang dijual dalam satuan yang berbeda dari satuan komponen KHL.
c. Menghitung harga rata-rata kebutuhan pria dan wanita. Untuk menghitung jenis kebutuhan yang berbeda antara pria dan wanita yaitu harga barang kebutuhan pria ditambah harga barang kebutuhan wanita dibagi 2.
d. Menghitung harga barang yang bervariasi. Agar didapatkan satu harga untuk setiap jenis kebutuhan, maka dihitung harga rata-rata dari beberapa macam jenis kebutuhan tersebut.
e. Memindahkan data yang sudah diolah ke dalam form isian KHL.
f. Menghitung jumlah nilai setiap komponen KHL
g. Menghitung nilai KHL
h. Menghitung rata-rata nilai KHL dari tiga lokasi pasar

Survei harga komponen KHL dilakukan untuk mendapatkan besaran nilai KHL dalam rangka persiapan perumusan usulan upah minimum, karena nilai KHL merupakan dasar pertimbangan utama dalam perumusan upah minimum. KHL bukan satu satunya faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum, masih ada empat faktor lain yaitu produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kemampuan usaha marginal dan kondisi pasar kerja. Namun keempat faktor tersebut masih bersifat kualitatif. KHL merupakan faktor yang bersifat kuantitatif oleh karena itu dalam menetapkan nilai KHL yang akan dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam penetapan upah minimum haruslah tepat dan akurat.

Jika survei harga dilakukan mulai bulan Januari sampai dengan bulan September tahun berjalan. Diantara 9 bulan tersebut kemungkinan ada satu bulan tertentu tidak dilakukan survai karena menjelang bulan puasa, dengan demikian akan terdapat 8 data nilai KHL. Data tersebut digunakan sebagai bahan untuk merumuskan usulan penetapan upah minimum tahun berikutnya. Yang menjadi kendala adalah data yang mana yang akan dijadikan sebagai bahan rumusan tersebut, mengingat:

a. Terdapat delapan data nilai KHL
b. Upah minimum yang ditetapkan berlaku mulai bulan Januari tahun berikutnya.

Upah minimum yang ditetapkan pada tahun berjalan akan diberlakukan mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya. Oleh karena itu, data nilai KHL yang digunakan paling tidak adalah data yang terdekat dengan bulan mulai berlakunya upah minimum yaitu data bulan Desember. Pelaksanaan survai harga komponen KHL mulai bulan Januari sampai bulan September dimaksudkan untuk melihat trend (kecenderungan) perkembangan harga - harga kebutuhan. Berdasarkan data tersebut, dapat dibuat prediksi nilai KHL bulan Desember.

Mekanisme Penetapan UMP

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua Pengupahan tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh

Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3), Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Penetapan Upah Minimum yang menjadi kewenangan pemerintah dalam hal ini adalah Gubernur perlu dibentuk adanya Dewan Pengupahan yang diatur dalam Pasal 98 ayat (1): *Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota.* Ayat (2) *: Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar*. Ayat (3) : *Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.*

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Upah minimum ini di tetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Penetapan upah minimum provinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari.

Landasan hukum yang utama dalam penetapan Upah Minimum adalah UUD 1945 Pasal 27: " *Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Pemerintah menilai ketentuan Pasal 88 ayat (4) dan Pasal 89 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan kepastian hukum dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) oleh gubernur atas dasar rekomendasi Dewan Pengupahan. Sebab, regulasi yang mengatur mekanisme penetapan upah minimum ini sudah diatur sedemikian rupa melalui peraturan perundang-undangan. Sejumlah peraturan yang dimaksud seperti Keppres No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL. Inspres No. 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja, Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak. Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.

Ada beberapa variabel tambahan juga dalam hal pertimbangan penetapan upah minimum, yaitu kebutuhan hidup layak, indeks harga konsumen, kemampuan dan kelangsungan perusahaan, upah yang berlaku pada umumnya didaerah lain, kondisi pasar kerja, tingkat perkembangan ekonomi dan pendapatan perkapita, produktivitas tenaga kerja, dan usaha marginal. Variabel-variabel tersebut harusnya juga menjadi landasan utama dalam hal pertimbangan upah minimum, dikarenakan selain variabel tersebut merupakan indikator dalam pertumbuhan ekonomi, juga merupakan turunan dari standar yang diberlakukan oleh International Labor Organization.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasar kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan beberapa hal, yaitu :

1) Produktivitas

Produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas tenaga kerja secara makro di daerah setempat. Perkembangan produktivitas ini yang dapat menjadi indikator nilai riil upah minimum dapat dinaikkan, karena tenaga kerja ikut andil dalam meningkatkan nilai tambah, sehingga sudah selayaknya ada bagian dari peningkatan produktivitas yang harus dikembalikan kepada tenaga kerja.

2) Pertumbuhan ekonomi

Pertumbuhan ekonomi yang dimaksud dalam penetapan upah tersebut adalah pertumbuhan yang menunjukkan adanya peningkatan nilai tambah yang dihasilkan oleh masyarakat setempat. Tenaga kerja adalah bagian dari masyarakat yang berhak ikut menikmati hasil pertumbuhan ekonomi dengan adanya peningkatan upah.

3) Kemampuan usaha marginal

Usaha marginal adalah usaha mikro yang dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha, Mikro Kecil, dan Menengah dengan kriteria :

(a) Memiliki modal Rp.50.000.000,- di luar tanah dan bangunan;
(b) Memiliki omset sebanyak-banyaknya Rp.300.000.000,- per tahun.

Jika penetapan upah minimum tidak memperhatikan kelompok usaha marginal, maka dikhawatirkan akan dapat mematikan kelompok usaha tersebut. Upah minimum yang

terlalu tinggi akan mempengaruhi kelompok pekerja yang bekerja pada usaha marginal. Ada kecenderungan mereka akan ikut meminta kenaikan upah seperti kenaikan upah minimum. Kondisi seperti ini akan mematikan kelompok usaha tersebut.

4) Kondisi pasar kerja

Pada kondisi pasar kerja dimana terjadi kelebihan tenaga kerja, sangat sulit untuk memperbaiki syarat-syarat kerja, termasuk upah. Karena hukum ekonomi akan berlaku dalam pasar kerja, yaitu jika jumlah pencari kerja sangat tinggi dibandingkan jumlah lapangan kerja yang tersedia, akan ada kecenderungan calon pekerja bersedia dibayar dengan upah yang relatif rendah daripada mereka tidak bekerja.

Penetapan upah minimum ini diarahkan pada perlindungan bagi pekerja, namun tetap mempertimbangkan faktor kemampuan pengusaha, sehingga pekerja dapat sejahtera namun perusahaan dapat terus berkembang. Hal ini sangat penting, karena kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha, sama-sama saling membutuhkan.

Kesejahteraan semua pihak khususnya para pekerja hanya mungkin dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas tertentu atau adanya peningkatan produktivitas yang memadai mengarah pada tingkat produktivitas yang diharapkan dengan pemenuhan semua hak-hak dari masing-masing pihak antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam Keppres No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, kelembagaan Dewan Pengupahan terdiri dari Dewan Pengupahan Nasional (Depenas), Dewan Pengupahan Propinsi (Depeprov) dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko). Sedangkan, Pembentukan Dewan Pengupahan Kota dilakukan oleh Walikota, sehingga Dewan Pengupahan Kota bertanggungjawan kepada Walikota

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No.107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan bahwa keanggotaan Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut:

1) Anggota terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO), Serikat Pekerja (SP), dan Perguruan Tinggi.
2) Perwakilan serikat pekerja ditunjuk dari serikat pekerja yang memenuhi persyaratan untuk menduduki dalam kelembagaan Dewan Pengupahan Kota.
3) Perbandingan keanggotaan adalah 2:1:1, artinya 2 bagian keterwakilan dari unsur pemerintah, satu bagian keterwakilan dari unsur APINDO, dan satu bagian keterwakilan dari unsur serikat pekerja.
4) Berjumlah gasal dan disesuaikan dengan kebutuhan

Dalam penetapan UMP, gubernur pasti memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan provinsi. Sebab, keanggotan Dewan Pengupahan mencakup seluruh pemangku kepentingan yakni pemerintah, pengusaha, buruh, perguruan tinggi, dan pakar. "Sehingga keputusan yang diambil telah mempertimbangkan berbagai kepentingan".

Selain upah minimum sebagaimana tersebut , Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Provinsi) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota(UMS Kabupaten/kota).

Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

Hubungan antara KHL dengan Penetapan UMP.

Dalam perumusan Upah Minimum Provinsi (UMP) Pemeritah Daerah membentuk dewan pengupahan Provinsi yang beranggotakan dari wakil pemerintah, kantor/dinas, unit terkait, organisasi serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan akademisi. Dewan pengupahan Provinsi berfungsi melakukan survei dan pendataan harga-harga bahan pokok di daerah sekitarnya, dalam komponen kelompok-kelompok kebutuhan hidup layak yang antara lain meliputi komponen sandang, pangan, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan. Setelah data terhimpun kemudian dikaji, dihitung, dan dianalisa apakah perusahaan-perusahaan mampu membayar kenaikan yang akan ditetapkan. Kebijakan diambil berdasarkan pertimbangan-pertimbangan inflasi, dan faktor-faktor lain. Biasanya masing-masing perwakilan menghitung kenaikan berbeda-beda karena mereka melihat sudut pandang dan kepentingan yang berbeda. Organisasi serikat pekerja selalu minta lebih tinggi dari wakil pengusaha, sedangkan untuk wakil pemerintah berperan sebagai stabilisator.

Hasil survei yang dilakukan oleh tim peneliti nantinya akan dibawa dalam forum musyawarah dewan pengupahan untuk dibahas dan disepakati besaran nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang akan diajukan kepada kepala daerah nantinya, sebagai bentuk bahan pertimbangan dalam menetapkan UMP. Masing-masing perwakilan pastinya mengahendaki hasil survei

mereka yang disepakati ataupun yang paling mendekati untuk menjadi pertimbangan yang akan diajukan kepada kepala daerah. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja, pada bagian kedua memberikan instruksi khusus kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk :

a. merumuskan dan menetapkan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional dengan ketentuan:
   1) Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi;
   2) Upah Minimum provinsi/kabupaten/kota diarahkan kepada pencapaian KHL;
   3) untuk daerah yang Upah Minimumnya masih berada di bawah nilai KHL, kenaikan Upah Minimum dibedakan antara Industri Padat Karya tertentu dengan industri lainnya;
   4) besaran kenaikan upah pada provinsi dan/atau kabupaten/kota yang upah minimumnya telah mencapai KHL atau lebih, ditetapkan secara bipartit antara pemberi kerja dan pekerja dalam perusahaan masing-masing;

Selanjutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menentukan bahwa Dasar Dan Wewenang Penetapan Upah Minimum sebagai berikut :

Pasal 3

(1) Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

(2) Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.

(3) Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.

(4) Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Pasal 4

Peta jalan pencapaian KHL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. menentukan tahun pencapaian Upah Minimum sama dengan KHL;

b. memprediksi nilai KHL sampai akhir tahun pencapaian;

c. memprediksi besaran nilai Upah Minimum setiap tahun;

d. menetapkan prosentase pencapaian KHL dengan membandingkan prediksi besaran Upah Minimum dengan prediksi nilai KHL setiap tahun.

Pasal 5

Dalam hal kondisi perekonomian pada tahun tertentu mengakibatkan pencapaian KHL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) tidak dapat terpenuhi, gubernur dapat melakukan penyesuaian tahapan pencapaian KHL.

Dengan Inpres dan Permenakertran tersebut diatas terlihat jelas bahwa penetapan UMP didasarkan pada KHL dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam ayat berikutnya dinyatakan bahwa UMP diarahkan pada pencapaian KHL. Dari kedua peraturan tersebut memberikan peluang bahwa KHL merupakan faktor yang paling dominan dalam penentuan UMP.

Peningkatan kesejahteraan buruh di Indonesia dari waktu ke waktu tidak mengalami peningkatan karena besarnya kenaikan upah minimum secara umum lebih rendah dari kenaikan harga kebutuhan hidup minimum, sehingga buruh tidak dapat hidup secara layak. Secara statistik bahwa PDRB, IHK dan KHM mempengaruhi UMP. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terbukti signifikan dan berkorelasi negatif mempengaruhi Upah Minimium Propinsi, hal ini terjadi pada daerah-daerah dengan PDRB tidak terlalu besar akan tetapi kebutuhan hidupnya tinggi, misal di Indonesia bagian timur. Sedangkan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dan Indeks Harga Konsumen signifikan dan berkorelasinya positif.

Dalam penentuan kebijakan Upah Minimum Propinsi Faktor KHM dan IHK dan PDRB tetap menjadi pertimbangan utama, dan selain beberapa faktor tersebut ternyata yang juga berperan adalah proses politik, kemampuan negosiasi dan posisi tawar dari masing-masing unsur di dalam Dewan Pengupahan. Walaupun pada akhirnya pengambilan kebijakan akhir tersebut tetap ditentukan oleh eksekutif (Kepala Daerah). Konsep dan kebijakan upah minimum harus diubah, upah minimum harusnya hanyalah jaring pengaman bagi buruh dengan status lajang dan masa kerja dibawah satu tahun, selebihnya harus ada kesepakatan bipartit yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Untuk memperkuat posisi tawar serikat buruh di Dewan Pengupahan maka perlu ditingkatkan kemampuan negosiasi dan koordinasi. Dalam pengambilan keputusan di Dewan Pengupahan baik pihak pengusaha maupun buruh harus sama-sama terbuka, pengusaha bila belum siap menghadapi kenaikan upah harus didukung dengan data-data, demikian pula buruh, tuntutan kenaikan upah harus diimbangi dengan peningkatan produktivitas dan pengetahuan mengenai kemampuan perusahaan. Begitu pula pemerintah, dukungannya tetap

diperlukan agar tercipta hubungan yang sinergis antara buruh dan pengusaha, yakni dengan menciptakan iklim usaha yang kondusif dan melakukan perannya secara optimal, baik dari segi pengawasan terhadap implementasi Upah Minimum maupun sebagai fasilitator/mediator dalam perundingan antara pengusaha dan buruh.

Dalam penentuan kebijakan upah minimum haruslah lebih memperhatikan kebutuhan hidup buruh agar dapat hidup layak ditengah masyarakat dan sosialnya. Sehingga akan berdampak bagi kehidupannya di masa mendatang. Upah Minimum sudah saatnya diganti menjadi Upah Layak yang lebih berpihak terhadap penghargaan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia, serta kehidupan yang lebih baik, di tengah kepungan kebijakan informalisasi ketenagakerjaan dalam paradigma liberalisasi pasar.

Untuk saat ini diperlukan segera sebuah peraturan perundang-undangan baru mengenai Upah Layak yang dapat diterima baik oleh pengusaha maupun buruh. Sangat diperlukan adanya hubungan yang baik antara buruh dan pengusaha serta pemerintah dalam rangka mewujudkan adanya perjanjian bersama yang setara dan seimbang antar unsur-unsur tersebut terutama membicarakan masalah upah.

Perdebatan mengenai penetapan UMP dan KHL selalu muncul setiap tahun. Meskipun pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengeluarkan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 yang mencakup 60 komponen dalam penetapan KHL, namun dalam kenyataannya buruh menilai bahwa jumlah komponen tersebut masih kurang. Disisi lain pengusaha sebagai pihak yang membayar upah menilai komponen terbaru tersebut sudah tepat.

Upah minimum yang seharusnya menjadi jaring pengaman dalam implementasinya dijadikan dasar dalam penetapan upah oleh perusahaan kepada seluruh karyawan. Permenakertrans No.13 Tahun 2012 dalam Pasal 1 disebutkan KHL standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Upah yang dibayar untuk buruh lajang jelas tidak sesuai jika diterapkan terhadap buruh yang sudah berkeluarga. Berdasarkan data dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, rata-rata UMP secara nasional tahun 2012 sebesar Rp 1.088.902 dan KHL sebesar Rp 1.299.692, sedangkan UMP tahun 2013 sebesar 1.296.908, sementara KHL 1.435.014. Data tersebut menunjukkan bahwa penetapan UMP tidak pernah melebihi KHL. Hal ini disebabkan pengusaha merasa keberatan dengan penetapan UMP yang melebihi KHL (Triyono (Peneliti Bidang Ketenagakerjaan PPK-LIPI), *Pradoks UMP dan KHL*, Surat Kabar Harian Kedaulatan Rakyat, 1 Mei 2013)

Berbagai permasalahan yang berkaitan penetapan UMP dan KHL ini jika tidak segera diselesaikan akan mempengaruhi hubungan industrial, seperti mogok kerja, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hubungan industrial. Permasalahan tersebut merupakan puncak gunung es yang setiap saat mengganggu pergerakan roda perekonomian bangsa. Hal ini jelas terbukti ketika bulan Oktober 2012 buruh mengadakan mogok nasional, telah mengakibatkan kerugian yang sangat besar. Jika kembali kepada peraturan pemerintah seyogyanya buruh dan pengusaha dapat saling bersinergi menurut peraturan pemerintah yang berlaku. Hal ini sesuai dengan makna hubungan industrial yang diterapkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 16 didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Jika mengacu dengan undang-undang tersebut sudah jelas bahwa apapun keputusan dalam permasalahan ketenagakerjaan harus diselesaikan berdasar nilai-nilai pancasila yaitu melalui musyawarah dan mufakat. Namun dalam kenyataannya permasalahan hubungan industrial tersebut sering kali masuk ke ranah hukum. Untuk itu diperlukan pemahaman bersama bahwa penyelesaian perselisihan melalui ranah hukum justru memakan waktu dan tidak efisien bahkan merugikan kalangan buruh dan pengusaha. Hal ini kiranya perlu dikritisi mengapa setiap peraturan baru yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh selalu saja tidak berjalan. Sebagai contoh dalam penerapan Permenakertrans No.13 Tahun 2012 tentang KHL. Hal ini menandakan lemahnya peran negara dalam hal ini pemerintah dalam mengawal berjalannya suatu peraturan. Padahal dalam UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2), telah diamanahkan bahwa " tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Disamping itu, Pasal 28 Ayat (2) menyatakan bahwa ''setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja''. Namun faktanya hingga saat ini nasib buruh belum juga beranjak dari jeratan kemiskinan. Diperlukan sebuah keberanian dan terobosan dari pemerintah, sehingga tidak membiarkan buruh dan pengusaha selalu berada dalam konflik. Dalam diskursus ini bukan saatnya memperdebatkan antara kapitalisme maupun sosialisme. Yang terpenting adalah bagaimana buruh sejahtera, perusahaan tetap jalan dan jaminan sosial dari pemerintah juga berjalan. Hingga saat ini belum seluruh buruh merasakan adanya jaminan sosial. Tentunya ini akan terjadi jika semua stakeholder kembali ke filosofi pancasila.

Dalam filsofi pancasila jelas disebutkan kemanusiaan yang adil dan beradab dan disebutkan keadilan bagi seluruh rakyat

Indonesia. Sehingga kesejahteraan buruh merupakan hak yang harus diperoleh. Disisi lain hak pengusaha juga harus diperoleh seperti infrastruktur yang memadai, jaminan kepastian hukum dan adanya transparansi pajak. Jika berbagai hak buruh dan pengusaha dapat dipenuhi oleh pemerintah, maka gejolak penetapan UMP dan KHL dapat dikurangi. Apalagi pengusaha dan buruh merupakan salah satu obyek pemutar roda perekonomian nasional. Oleh karena itu komunikasi yang intensif antara buruh dan pengusaha serta pemerintah sangat diperlukan, guna menjamin perekonomian nasional tetap berjalan.

Adi Ginanjar Maulana - 01 November 2013 dalam Bisnis-jabar.com, JAKARTA menulis bahwa sedikitnya 10 gubernur di Tanah Air menetapkan upah minimum provinsi (UMP) 2013 berdasarkan angka komponen hidup layak (KHL) sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan pada 1 November 2013. Sejumlah provinsi tersebut terekam dalam data pemantauan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans pada pukul 10.00 wib. Dalam data tersebut, Provinsi DKI Jakarta menetapkan angka UMP 2014 tertinggi di antara provinsi lain dengan Rp2.441.301,74. Angka tersebut lebih tinggi dari angka KHL yang ditetapkan dewan pengupahan pada 25 Oktober 2013 sebesar Rp2.299.860,33. Selain DKI Jakarta, Provinsi Bengkulu dan Sumatra Barat juga menetapkan angka UMP 2014 lebih tinggi jika dibandingkan dengan angka KHL yang diajukan dewan pengupahan.

Sementara itu, Jambi menetapkan UMP sama dengan angka KHL yang diajukan dewan pengupahan setempat. Di sisi lain, sebanyak 6 provinsi menetapkan angka UMP 2014 di bawah angka KHL yang diajukan dewan pengupahan. Provinsi tersebut adalah Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat, Sulawesi Tenggara, Bangka Belitung, Papua, dan NTB. Dari data UMP dan KHL diatas terlihat bahwa KHL sangat dominan dijadikan sebagai dasar dalam penetapan UMP.

Nilai KHL merupakan dasar pertimbangan utama dalam perumusan upah minimum. KHL bukan satu satunya faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum, masih ada empat faktor lain yaitu produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kemampuan usaha marginal dan kondisi pasar kerja. Namun keempat faktor tersebut masih bersifat kualitatif. KHL merupakan faktor yang bersifat kuantitatif oleh karena itu dalam menetapkan nilai KHL yang akan dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam penetapan upah minimum haruslah tepat dan akurat.

KESIMPULAN

Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non-fisik dan sosial untuk kebutuhan satu bulan. Proses penerapan standar upah ditentukan oleh dewan pengupahan daerah yang terdiri dari pengusaha, serikat pekerja, akademisi serta birokrat yang secara bersama-sama membentuk tim untuk melakukan survey mengenai harga sejumlah kebutuhan, untuk mendapatkkan angka Kebutuhan Hidup Layak.

Berdasarkan KHL, Dewan Pengupahan Provinsi mengusulkan kepada kepala pemerintahaan di daerah upah minimum provinsi (UMP) untuk disahkan. KHL ditetapkan sebagai dasar penentuan upah minimum dengan berdasar pada kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, dsb. KHL bukan satu satunya faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum, masih ada empat faktor lain yaitu produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kemampuan usaha marginal dan kondisi pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sidauruk, Markus (2011). *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*. Jakarta

Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, 2006.

Suwarto, *Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial*, Lembaga Penelitian SMERU, No. 03, JulSept/2002.

Undang Undang Dasar 1945

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Presiden RI No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 49/MEN/IV/2004 tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI KEP226/MEN/2000 Tahun 2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 01/MEN/1999 *jo* Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Keja dan Transmigrasi RI No. 17/MEN/VIII/2005 tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup layak

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 tentang Perubahan Penghitungan Kehidupan Hidup Layak