

PENETAPAN UPAH MINIMUM DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN BAGI PEKERJA

DETERMINING MINIMUM WAGES IN IMPROVING WELFARE FOR WORKERS

Penny Naluria Utami

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM, Kementerian Hukum dan HAM

Jalan H.R. Rasuna Said Kavling 4-5 Kuningan – Jakarta Selatan 12940

email: penny_utami@yahoo.com

Abstrak

Upah minimum bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dari upah yang terlalu rendah. Upah minimum mendorong terwujudnya keadilan bagi pekerja-pengusaha dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari seperti kebutuhan sandang dan pangan. 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. 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. Metode penulisan yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan dengan apa adanya. Dari hasil analisis maka diperoleh simpulan mengenai pro kontra terkait upah minimum karena Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan itu bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana undang-undang menghendaki adanya perundingan antara serikat pekerja dengan konsesi pengusaha. Namun, Peraturan Pemerintah 78/2015 tersebut malah membatasi ruang-ruang diskusi melalui formulasi inflasi dan pertumbuhan ekonomi sehingga hasil survei dalam bentuk rekomendasi dewan pengupahan tidak digunakan lagi karena nilai kenaikannya sudah bisa dihitung melalui formulasi yang ada. Penetapan upah minimum melalui sistem pengupahan nasional juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, meningkatkan produktivitas, dan mengupayakan pemerataan pendapatan dalam rangka menciptakan keadilan sosial.

Kata Kunci: upah, kesejahteraan, pekerja.

Abstract

Minimum wages aim to provide protection for workers from wages that are too low. Minimum wages encourage the realization of justice for workers in order to meet the needs of daily life such as clothing and food needs. Between workers/employers and employers having a common interest is the survival and progress of the company, but on the other hand the relationship between the two also has differences and even the potential for conflict, especially when related to perceptions or interpretations that are not the same about the interests of each party which basically there really is a difference. The main function of the government is to make arrangements so that the relations between workers/employers and employers run in harmony and balance based on the regulation of rights and obligations fairly and functions as law enforcement. The writing method used is a descriptive method with a qualitative approach that aims to uncover facts, circumstances, phenomena, variables and circumstances that occur when the research is running and presenting it as is. From the results of the analysis it was concluded that the pros and cons related to the minimum wage because Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages was contrary to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in which the law requires negotiations between trade unions and employers' concessions. However, the Government Regulation 78/2015 limits discussion spaces through the formulation of inflation and economic growth so that the survey results in the form of wage council recommendations are no longer used because the value of the increase can already be calculated through the existing formulation. Determination of minimum wages through the national wage system is also directed to improve the welfare of workers/laborers, increase productivity, and seek income distribution in order to create social justice.

Keywords: wages, welfare, workers.

PENDAHULUAN

Situasi perburuhan yang sifatnya dinamik dan kompleks, upah dirasakan masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Di satu sisi pekerja mengharapkan upah yang tinggi namun disisi pengusaha, pemberian upah yang tinggi akan membebani biaya operasional perusahaan. Pada akhirnya upah tetap menjadi isu utama dalam bidang ketenagakerjaan. Hal senada disampaikan (Khakim, 2006) yang berpendapat bahwa pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa.

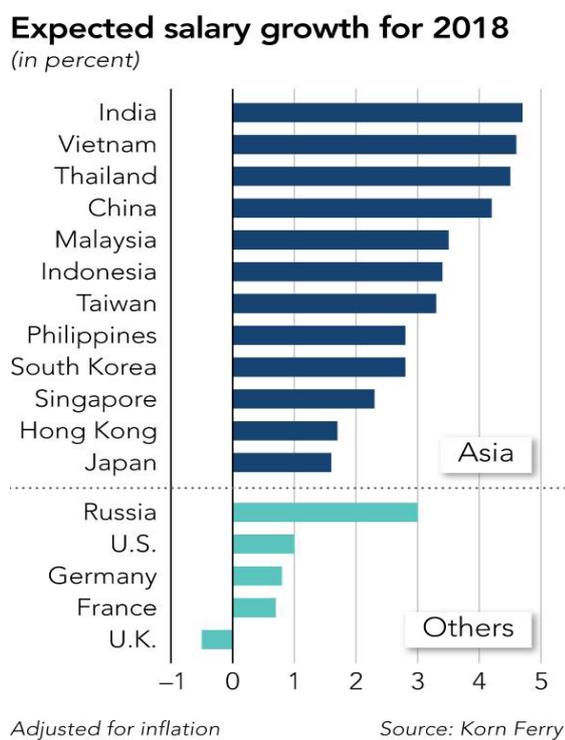
Fenomena tersebut dapat diketahui dari beberapa pemberitaan terkait upah diantaranya adanya sejumlah aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh aliansi buruh seperti Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK) dan lain-lain di depan kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Prabowo, 2018). Mereka mengkritik Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor B.240/M. NAKER/PHI9SK/UPAH/X/2018 tentang Penyampaian Data Tingkat Inflasi Nasional Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2018 dimana dalam surat edaran tersebut juga tercantum penentuan upah minimum yang mulai berlaku Januari 2019 dimana penentuan kenaikan UMK/UMP sebesar 8,03% tanpa dirundingkan terlebih dahulu kepada serikat pekerja (Prabowo, 2018).

Sementara dari sisi lain yaitu para pengusaha mendukung surat edaran tersebut. Antonius J. Supit selaku Wakil Ketua Umum Kadin Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial

mengungkapkan jika kenaikan UMP yang mengacu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78/2015 tentang Pengupahan, sudah tepat (Agustiyan, 2018). Hal yang demikian sudah jadi kesepakatan bersama sebelumnya bahwa ada kepastian melalui PP Nomor 78 Tahun 2015 dimana yang menjadi dasar kenaikannya adalah inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Artinya setiap investor bisa memprediksi kenaikan (Agustiyan, 2018). Akan tetapi ada pendapat berbeda yang disampaikan oleh Wakil Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) DKI Jakarta, Sarman Simanjourang yang berpendapat bahwa melihat kondisi ekonomi dan beban yang dirasakan pengusaha akibat pelemahan nilai rupiah, tentu kenaikan 8,03% dirasakan membebani pelaku usaha (Ucu, 2018). Pengusaha pada dasarnya akan taat pada aturan dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah namun kenaikan nilai tukar rupiah terhadap dolar AS, sangat berpengaruh terhadap biaya operasional pelaku industri yang masih tergantung bahan baku impor (Ucu, 2018). Namun demikian pengusaha saat ini pada posisi bertahan tidak menaikkan harga produknya, karena masih meyakini pelemahan nilai tukar rupiah dan kondisi ekonomi kita saat ini bersifat sementara dengan harapan pemerintah akan dapat mengambil langkah taktis dan strategis untuk memulihkan kembali tekanan ekonomi yang dihadapi. (Khakim, 2006).

Berdasarkan data dari perusahaan sumber daya manusia Korn Ferry menyatakan bahwa Asia mengalami pertumbuhan upah riil tertinggi di dunia pada tahun 2018 namun meski tumbuh lebih tinggi, kenaikan tersebut merupakan perlambatan 4,3% dari tahun lalu (Ventura, 2018). Pasalnya, pertumbuhan ekonomi di Benua Kuning mengalami perlambatan dari laju tahun lalu, akibat ekspektasi tingkat suku bunga yang lebih tinggi dan pertumbuhan ekspor yang melambat. Inflasi juga kembali menjadi daya

tarik potensial terhadap daya beli konsumen (Ventura, 2018). Perbandingan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Pertumbuhan Gaji yang Diharapkan Tahun 2018

Sumber: (Korn Ferry, 2018)

Apabila melihat gambar 1 dapat diketahui bahwa pertumbuhan upah di Indonesia tetap masih dibawah negara-negara Asia Tenggara lainnya seperti Vietnam, Thailand maupun Malaysia, sehingga potensi unjuk rasa terkait upah di Indonesia dirasakan masih terus berlangsung.

Bambang (2013) berpendapat bahwa dalam dunia ketenagakerjaan, kebijakan yang kurang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan akan meningkatkan motivasi, selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga

mampu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan.

Sejak awal pendiriannya, Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO dalam berbagai kegiatannya telah memposisikan tingkat upah yang layak dan praktik remunerasi perburuhan yang adil sebagai pusat perhatian utama, dan telah mengadvokasi standar-standar perburuhan dengan tujuan menjamin dan melindungi hak-hak pekerja dalam hal upah. Peraturan tersebut diakui sebagai salah satu metode dan prinsip yang dianggap cocok untuk memandu kebijakan negara anggota mengenai “pembayaran upah yang layak kepada pekerja untuk memelihara standard kehidupan yang wajar berdasarkan zaman dan negara mereka”. Deklarasi Philadelphia 1944, yang menyatakan bahwa pekerja bukanlah komoditas dan menetapkan hak asasi manusia (HAM) dan hak ekonomi berdasarkan prinsip yang menyatakan bahwa “kemiskinan akan mengancam kesejahteraan di mana-mana”.(ILO, 2007).

Menurut (Sugiyarso & Winarni, 2005) gaji atau upah merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sementara upah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Selain itu dalam Pasal 88 Ayat (1) dan (2) UU Nomor 13/2003 menyatakan bahwa:

- (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 dalam

ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

Namun demikian karena fokus dalam tulisan ini adalah kebijakan pengupahan melalui upah minimum provinsi maka dasar hukum yang digunakan adalah Pasal 89 ayat (1), (2), (3) dan (4) UU Nomor 13/2003 yang menyatakan:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 89 dalam UU Nomor 13/2003 sebelumnya dapat dipahami bahwa upah minimum sejatinya ditentukan setiap tahun sebagai jaring pengaman atau *safety net* untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia dengan mempertimbangkan hasil rekomendasi dari Dewan Pengupahan Daerah yang kemudian ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.

Penentuan tingkat upah minimum ada 4 (empat) pihak yang saling terkait yaitu pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, Dewan Pengupahan Daerah yang merupakan lembaga independen terdiri dari pakar, praktisi dan lain sebagainya yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah, Federasi Serikat

Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) sebagai penyalur aspirasi pekerja dan wakil pengusaha melalui Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), yang bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya untuk dinaikkan atau belum.

Implementasinya, melalui paket kebijakan ekonomi yang dilaksanakan pada tahun 2015, Pemerintah Indonesia memperkenalkan formula untuk memastikan kenaikan upah minimum secara bertahap dan dapat diprediksi di seluruh Indonesia (Investments, 2018). Pemerintah Indonesia memutuskan untuk membuat UMP baru di 3,65 juta rupiah (sekitar USD \$270) untuk 2018, meskipun lokal pekerja/buruh sebelumnya menuntut upah minimum Rp 3,9 juta berdasarkan perhitungan yang termasuk dasar biaya hidup (Investments, 2018). Namun, ketika upah mengalami peningkatan, masalah utama di Indonesia adalah produktivitas pekerja umumnya masih rendah (Investments, 2018).

Selain itu, permasalahan lain yang muncul terkait pengupahan adalah kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional terkait peninjauan komponen KHL hanya menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik dalam hal ini Badan Pusat Statistik (Septian, 2018). Hal yang demikian dapat dipahami bahwa Dewan Pengupahan Daerah yang terdiri dari Serikat Pekerja/Buruh, Asosiasi Pengusaha dan Pemerintah sejatinya tidak melakukan survei internal untuk penilaian komponen KHL karena dalam faktanya hanya menunggu data dan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS).

Sejatinya, hak atas pekerjaan dijamin dalam konstitusi dan kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, dimana realisasinya

bersifat *progressive realization*. Dalam hal ini pemenuhan hak atas pekerjaan haruslah semakin baik dari tahun ke tahun, bukan malah mundur atau berkurang pemenuhannya bagi hak asasi manusia. Dalam Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya pada Pasal 6 bahwa Negara Pihak dari Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak semua orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang memadai guna melindungi hak ini. Untuk mencapai kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia bukanlah hal mudah karena membutuhkan partisipasi semua aspek kehidupan dalam mewujudkan hal tersebut.

Oleh karenanya permasalahan yang ingin digambarkan adalah Apakah proses penetapan upah minimum di provinsi sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan bagaimana implementasi pemberian upah minimum dalam meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja.

Dengan tujuan untuk mengetahui proses penetapan upah minimum di provinsi sudah sesuai dengan aturan yang berlaku dan mendeskripsikan implementasi pemberian upah minimum telah dapat meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh. Sementara, manfaatnya menjadi bahan rekomendasi bagi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam merumuskan strategi kebijakan terkait penetapan upah dan implementasinya.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. (Muhammad, 2004) berpendapat bahwa penelitian yuridis empiris merupakan penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara

in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Dengan ruang lingkup penelitian adalah pandangan yang terjadi dalam suatu masyarakat terkait dengan penetapan dan implementasi upah minimum merujuk pada PP Nomor 78/2015 serta situasi yang sedang terjadi.

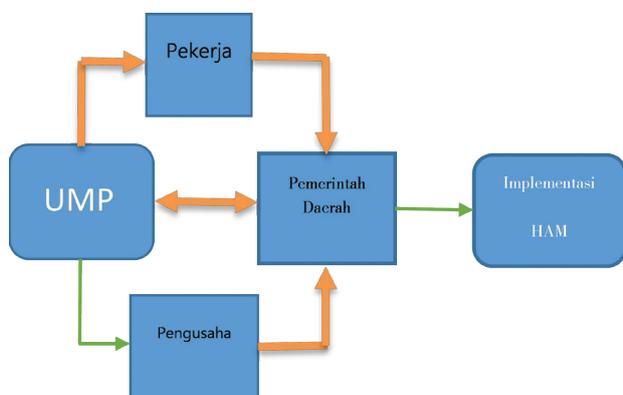
Pemilihan lokasi dalam penelitian ini berdasarkan provinsi yang mempunyai kenaikan nominal UMP tertinggi dan terendah yang ditentukan secara purposif. Daerah penelitian tersebut adalah provinsi DKI Jakarta, Bangka Belitung, Aceh, Bali dan Maluku. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Data primer dikumpulkan dari berbagai informan seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan, Pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh dan akademisi dengan melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang telah dibuat. Data sekunder melalui kajian peraturan, kebijakan-kebijakan, literatur, dan dokumen terkait penetapan upah minimum dalam meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

Kemudian data yang terkumpul dikelompokkan untuk dianalisis secara kualitatif yang sering juga disebut sebagai metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) dan umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. (Ismail Nurdin dan Sri Hartati, 2019). Artinya data kualitatif dinyatakan dalam kalimat, yang pengolahannya dilakukan melalui proses berpikir (*logika*) yang bersifat kritik, analitik atau sintetik dan tuntas.

Dengan alur pikir bahwa perbedaan

kepentingan antara pekerja dengan Pengusaha merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam penetapan upah minimum. Pengusaha mempunyai misi utama yaitu meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mencari keuntungan sebesar-besarnya agar perusahaan dapat berkembang dan lestari. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan Pengusaha terutama yang berkaitan dengan biaya-biaya yang harus dikeluarkan misalnya biaya tenaga kerja. Para pengusaha memandang bahwa upah merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukannya dalam memproduksi barang yang menguntungkan baginya dengan menekan biaya tenaga kerja seminim mungkin. Sementara itu para pekerja mempunyai kepentingan dan keinginan yang merupakan kebalikan dari apa yang diinginkan oleh Pengusaha. Pekerja menginginkan penghasilan atau upah yang setinggi-tingginya demi memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.



Gambar 2. Alur Pikir

PEMBAHASAN

1. Penetapan Upah Minimum di Provinsi

PROVINSI	PENETAPAN UMP
Aceh	<ul style="list-style-type: none"> Hasil rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi Aceh pada 1 November 2017 tentang usulan penetapan UMP Aceh Tahun

2018 walaupun tidak sesuai PP 78/2015 karena lebih kecil 0,71% dari yang diamanatkan yaitu 8,71% maka ditetapkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 tanggal 7 November 2017.

- Upah Minimum Provinsi Aceh 2018 ditetapkan sebesar Rp. 2.700.000 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah) naik 8,00% dari Rp. 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah) di 2017.

Bali

- Hasil rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi Bali tanggal 1 November 2017 tentang usulan penetapan UMP Bali Tahun 2018 dan sesuai PP 78/2015 maka ditetapkan Peraturan Gubernur Bali Nomor 63 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bali Tahun 2018 tanggal 6 November 2017.

- Upah Minimum Provinsi Bali 2018 ditetapkan sebesar Rp. 2.127.157 (dua juta seratus dua puluh tujuh ribu seratus lima puluh tujuh rupiah) naik 8,71% dari Rp. Rp1,956,727 (satu juta sembilan ratus lima puluh enam ribu tujuh ratus dua puluh tujuh rupiah) di 2017.

Bangka Belitung

- Hasil rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi Bangka Belitung tanggal 21 November 2017 tentang usulan penetapan UMP Bangka Belitung Tahun 2018 dan sesuai PP 78/2015 maka ditetapkan Keputusan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 188.44/1252/DISNAKER/2017 tentang Upah Minimum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2018 tanggal 21 November 2017.

- Upah Minimum Provinsi Bangka Belitung 2018 ditetapkan sebesar Rp. 2.755.443,83 (dua juta tujuh ratus lima puluh lima ribu empat ratus empat puluh tiga rupiah delapan puluh tiga sen) naik 8,71% dari Rp. 2.534.673,75 (dua juta lima ratus tiga puluh empat ribu enam ratus tujuh puluh tiga rupiah tujuh puluh lima sen) di 2017.

DKI Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> Hasil rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta tanggal 28 Oktober 2017 tentang usulan penetapan UMP Maluku Tahun 2018 dan sesuai PP 78/2015 maka ditetapkan Peraturan Gubernur Nomor 182 Tahun 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018 tanggal 1 November 2017. Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta 2018 ditetapkan sebesar Rp. 3.648.035,82 (tiga juta enam ratus empat puluh delapan ribu tiga puluh lima rupiah delapan puluh dua sen) naik 8,71% dari Rp. 3.355.750 (tiga juta tiga ratus lima puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) di 2017.
Maluku	<ul style="list-style-type: none"> Hasil rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi Maluku tanggal 28 September 2017 tentang usulan penetapan UMP Maluku Tahun 2018 dan sesuai PP 78/2015 maka ditetapkan Keputusan Gubernur Maluku Nomor 254.a Tahun 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi dan Sektoral/Sub Sektoral Provinsi Maluku Tahun 2018 tanggal 19 Oktober 2017. Upah Minimum Provinsi Maluku 2018 ditetapkan sebesar Rp. 2.222.000 (dua juta dua ratus dua puluh dua ribu rupiah) naik 15,44% dari Rp. 1.925.000 (satu juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah) di 2017.

Proses penetapan upah minimum di provinsi yang diteliti sudah berjalan sesuai aturan yang berlaku dan terjadi peningkatan upah sebesar 15,44% di Provinsi Maluku dari Rp. 1.925.000,- menjadi Rp. 2.222.000,- sementara di lokasi yang lain sekitar 8,71%.

Ketentuan Pasal 89 Ayat (2), mengatur bahwa upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota diarahkan pada pencapaian KHL. Secara

sederhana, semua pihak dapat menganalisis besaran UMP karena didasarkan pada survei kebutuhan KHL. Pada kenyataannya, masih terdapat perbedaan pandangan antara serikat pekerja dan pemerintah tentang komponen apa saja yang masuk KHL dan bagaimana standar penerapan tiap komponen (Trimaya, 2014).

Padahal seharusnya komponen dapat direvisi, untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, khususnya terkait komponen penetapan upah. Adapun revisi yang dilakukan ditujukan untuk menjelaskan keseluruhan dari komponen upah yang ada, misalnya: tenaga kerja disebut mengonsumsi beras 10 liter per bulan, kebutuhan air bersih hanya diasumsikan menggunakan 2 m³ sebulan dan uang sewa rumah hanya berdasarkan sewa kamar kost.

Jika tidak dimungkinkan untuk menambah komponen pengupahan, pemerintah harus meningkatkan kualitas komponen pengupahan yang sudah ada, sehingga benar-benar layak dipakai untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Tetapi, sebagian pemberi kerja menilai ketentuan normatif tersebut tidak memberikan penjelasan bagaimana mengukur penentuan upah, terutama jika dinilai dari faktor produktivitas tenaga kerja.

Pada kenyataannya hanya inflasi dan kemampuan perusahaan saja yang dapat dilihat secara logis. Akhirnya penentuan pengupahan hanya bersifat negosiasi antara pemberi kerja dengan tenaga kerja, berdasarkan faktor-faktor penentuan upah yang paling mudah dihitung secara rigid (inflasi). Dengan demikian, penetapan upah minimum harus diarahkan kepada pencapaian KHL, walaupun dalam 5 (lima) tahun terakhir pemberi kerja belum memberlakukan penetapan Upah Minimum sesuai dengan nilai KHL secara seratus persen.

Dalam dunia ketenagakerjaan, kebijakan yang kurang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan akan meningkatkan motivasi dan selanjutnya meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga mampu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan. Oleh karenanya, perlu diterbitkan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan secara adil, wajar, dan profesional, sehingga tidak hanya sebatas aspek teknis perhitungan dan pembayaran, tetapi harus juga membahas proses dan mekanisme upah itu diterapkan.

Pro kontra terkait penetapan upah minimum di provinsi masih akan terus ada karena PP Nomor 78/2015 itu bertentangan dengan UU Nomor 13/2003 dimana undang-undang menghendaki adanya perundingan antara serikat pekerja dengan konsesi pengusaha. Namun, PP Nomor 78/2015 malah membatasi ruang-ruang diskusi tersebut dengan adanya formulasi inflasi dan pertumbuhan ekonomi sehingga hasil survei dalam bentuk rekomendasi yang sudah dilakukan dewan pengupahan tidak digunakan lagi karena mutlak nilai kenaikannya sudah dipatok sesuai dengan nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi melalui formulasi yang ada.

Sebelum terbit PP Nomor 78/2015, untuk menentukan upah minimum di provinsi dilakukan survei Tripartit (Pemerintah – Pengusaha – Pekerja/Buruh). Setiap bulan sekali ke pasar untuk menanyakan harga sembako kemudian dihitung kebutuhan hidup layak itu berapa dan bersidang di Dewan Pengupahan dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi dan produktivitas. Maksudnya

bisa lebih fleksibel dan dinegosiasikan dengan melihat pertumbuhan ekonomi, inflasi, lalu harga pasar dan diolah dalam rapat. Setelah terbit PP Nomor 78/2015, maka bisa langsung dilihat karena sudah ada formula atau rumusnya sehingga menjadi praktis dan tidak diperlukan survei Tripartit cukup BPS dan Dewan Pengupahan menjadi tidak ada aktivitas.

Asyhadie (2013) menyatakan bahwa Dewan Pengupahan merupakan suatu lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/buruh dan pakar (akademisi). Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur. Sementara keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota. Di samping regulasi pengupahan yang diatur dalam bentuk undang-undang, maka pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya, baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, maupun dalam bentuk Peraturan Menteri terkait.

Sesuai PP Nomor 78/2015 Pasal 43 (5) dinyatakan bahwa untuk peninjauan komponen KHL dilakukan setiap lima tahun sekali. Jadi kenaikan upah tahunan berdasarkan pada upah tahun berjalan dikali dengan inflasi ditambah persentase pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, formulasi sebagaimana dimaksud bertentangan dengan Pasal 89 Ayat (3) dalam UU Nomor 13/2003 dimana kewenangan Gubernur untuk menetapkan upah minimum dan tugas Dewan Pengupahan Daerah melakukan survei komponen KHL dipotong atau dihilangkan, sehingga Pasal 43 Ayat (5) dalam PP Nomor 78/2015 yang menyatakan bahwa komponen KHL dan jenis kebutuhan

hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun tidak bisa dilaksanakan karena formulasi tersebut tidak membutuhkan perhitungan KHL dengan 60 komponen.

Kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen dan komponen tersebut terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup dan ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebagaimana tercantum dalam Pasal 43 pada PP Nomor 78/2015. Oleh karena itu, definisi kesejahteraan terkait dengan upah minimum dapat dinyatakan sebagai suatu kondisi di mana pekerja minimal menerima upah setidaknya sama atau lebih tinggi atau di atas dari batas UMP yang ditentukan. Jadi kesejahteraan dalam konteks upah, berarti yang menerima di bawah belum sejahtera. Kalau persis UMP, maka sejahtera pada batas yang rentan sehingga bila terjadi gejolak inflasi, upahnya langsung turun (langsung tidak sejahtera). Kalau jauh di atas UMP, maka ketika ada gejolak inflasi sedikit masih mampu membiayai hidupnya. Berarti apabila menerima upah pas pada UMP maka bisa dikatakan belum sejahtera.

Peraturan Pemerintah Nomor 78/2015 dianggap oleh serikat pekerja/buruh dan dewan pengupahan mempunyai kelemahan diantaranya terkait dengan survei dimana dalam UU Nomor 13/2003 Pasal 89 Ayat (3) dinyatakan bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Artinya Dewan Pengupahan Provinsi bersama dengan Apindo, Serikat Pekerja/Buruh dan Dinas Tenaga Kerja melakukan survei untuk menetapkan KHL setiap bulan. Sementara bila mengacu pada Pasal 43 Ayat (7) dalam PP Nomor 78/2015 dinyatakan bahwa kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang

di bidang statistik. Ini artinya peran Dewan Pengupahan nyaris tidak ada sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 13/2003 karena dihilangkan dalam PP Nomor 78/2015.

2. Implementasi Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja

IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN BAGI PEKERJA	
PROVINSI	
Aceh	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Tidak ada satu pun perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh. Namun demikian, masih ditemukan perusahaan yang membayarkan upah dibawah UMP. (Kabid PPHI-Disnakermobdukd Prov. Aceh, April 2018) ◦ Masih ditemukan perusahaan yang belum membuat struktur dan skala upah sehingga terjadi pelanggaran hak atas kesejahteraan. ◦ Perusahaan yang sudah melapor ke Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh sampai Februari 2018 ada 4.657 perusahaan yang tersebar di 18 kabupaten dan 4 kota dengan jumlah petugas pengawas sebanyak 27 orang. Hal ini mengindikasikan pengawasan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh belum berjalan optimal karena tenaga pengawas yang sangat kurang sekali dan penempatan tenaga pengawas sekarang dipusatkan di provinsi bukan lagi berada di kabupaten/kota sesuai ketentuan yang baru.
Bali	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Tidak ada satu pun perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum ke Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumberdaya Mineral Provinsi Bali. Namun demikian, masih ditemukan perusahaan yang membayarkan upah dibawah UMP. (Kabid Hubungan Industrial Disnaker Provinsi Bali, Maret 2018)

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Masih ditemukan perusahaan yang belum membuat struktur dan skala upah sehingga terjadi pelanggaran hak atas kesejahteraan. ◦ Perusahaan yang sudah melapor ke Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumberdaya Mineral Provinsi Bali sampai Juli 2017 ada 11.053 perusahaan yang tersebar di 8 kabupaten dan 2 kota dengan jumlah petugas pengawas sebanyak 23 orang. Hal ini mengindikasikan pengawasan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh belum berjalan optimal karena tenaga pengawas yang sangat kurang sekali dan penempatan tenaga pengawas sekarang dipusatkan di provinsi bukan lagi berada di kabupaten/kota sesuai ketentuan yang baru.
<p>Bangka Belitung</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tidak ada satu pun perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Namun demikian, masih ditemukan perusahaan yang membayarkan upah dibawah UMP. (Kabid Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Mei 2018). ◦ Masih ditemukan perusahaan yang belum membuat struktur dan skala upah sehingga terjadi pelanggaran hak atas kesejahteraan. ◦ Perusahaan yang sudah melapor ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sampai 2016 berjumlah 1.234 perusahaan yang berada di 7 kabupaten/kota dengan jumlah petugas pengawas sebanyak 30 orang. Hal ini mengindikasikan pengawasan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh belum berjalan optimal karena tenaga pengawas yang sangat kurang sekali dan penempatan tenaga pengawas sekarang dipusatkan di provinsi bukan lagi berada di kabupaten/kota sesuai ketentuan yang baru. 	<p>DKI Jakarta</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tidak ada satu pun perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Namun demikian, masih ditemukan perusahaan yang membayarkan upah dibawah UMP. (Kepala Seksi Kesejahteraan Pekerja, Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta, Mei 2018). ◦ Masih ditemukan perusahaan yang belum membuat struktur dan skala upah sehingga terjadi pelanggaran hak atas kesejahteraan. ◦ Masih kurang sekali pengawasan oleh pemerintah yang berhubungan dengan pembayaran upah minimum dan rasio jumlah pengawas yang tidak seimbang. <hr/> <p>Maluku</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tidak ada satu pun perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Namun demikian, masih ditemukan perusahaan yang membayarkan upah dibawah UMP. (Kabid Hubungan Industrial, Disnakertrans Provinsi Maluku, April 2018). ◦ Masih ditemukan perusahaan yang belum membuat struktur dan skala upah sehingga terjadi pelanggaran hak atas kesejahteraan. (<i>Ibid</i>). ◦ Perusahaan di Maluku berdasarkan wajib lapor ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku sampai Februari 2018 berjumlah 4.804 perusahaan yang berada di 12 kabupaten dan 2 kota dengan jumlah petugas pengawas sebanyak 33 orang. Hal ini mengindikasikan pengawasan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh belum berjalan optimal karena tenaga pengawas yang sangat kurang sekali dan penempatan tenaga pengawas sekarang dipusatkan di provinsi bukan lagi berada di kabupaten/kota sesuai ketentuan yang baru.
	<p>Tidak ada perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah sehingga</p>

pembayaran upah harus dibayarkan kepada Pekerja/Buruh sesuai UMP. Namun, masih ditemukan pekerja/buruh yang menerima upah dibawah UMP dan Perusahaan belum menyusun struktur dan skala upah. Hal tersebut tentu melanggar hak pekerja/buruh dalam memperoleh hak atas kesejahteraan karena pekerja/buruh seolah-olah tidak mampu menolak pemberian upah tersebut dan pengusaha menganggap bahwa upah yang diberikan sudah memenuhi kehidupan sehari-hari pekerja/buruh secara normatif seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Padahal melalui upah yang diterima pekerja/buruh berdasarkan UMP yang sudah ditentukan diharapkan tidak hanya dapat memenuhi kesejahteraan pekerja/buruh saja, tetapi juga anggota keluarganya. Untuk itu perlu langkah-langkah yang dilakukan oleh para instansi terkait. Ditambah lagi persoalan pengawasan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh belum berjalan optimal karena tenaga pengawas yang sangat kurang sekali dan penempatan pengawas ketenagakerjaan sekarang dipusatkan di provinsi bukan lagi berada di kabupaten/kota sesuai ketentuan yang baru.

Dilihat dari waktu, pada tahun 2017 seharusnya PP 78/2015 sudah berjalan dengan optimal dimana semua perusahaan membayar upah sesuai UMP, kemudian menyusun struktur dan skala upah, serta memberikan pemenuhan jaminan sosial dan sanksi administrasi. Namun, sampai pertengahan tahun 2018, masih ditemukan beberapa perusahaan yang membayar di bawah UMP dan belum menyusun struktur dan skala upah serta perusahaan hanya diberi sanksi administrasi terhadap pelanggaran tersebut. Hal tersebut, tentu menjadi pelanggaran karena di setiap lokasi penelitian tidak ditemukan perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum dan dianggap sudah membayar sesuai UMP.

Dengan masih ada pengusaha yang belum menyusun atau membuat struktur dan skala upah sehingga berimbas pada penegakan hukum yang berjalan tidak optimal terhadap pelanggaran pengupahan. Salah satu ketentuan dalam PP Nomor 78/2015 adalah mengatur tentang kewajiban pengusaha menyusun struktur dan skala upah. Menteri Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa kewajiban itu harus dipenuhi pengusaha paling lambat 23 Oktober 2017 karena berkaitan dengan kepentingan pengusaha dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Wujud kesejahteraan bagi pekerja yang diatur dalam perundang-undangan dan peraturan-peraturan lainnya salah satunya meliputi pengupahan. Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, dan upah merupakan hak yang wajib diterima oleh pekerja/buruh. Namun, tidak semua perusahaan bisa menerapkan pemberian upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan terutama perusahaan-perusahaan kecil. Jadi dalam hal ini, pemerintah dapat lebih memperhatikan pekerja/buruh dengan lebih baik lagi sehingga pekerja/buruh menerima upah yang lebih baik.

Pengupahan merupakan suatu masalah yang tidak akan pernah selesai diperdebatkan oleh beberapa pihak yaitu pihak manajemen, baik swasta atau pemerintah. Para pengusaha memiliki upaya untuk mempertahankan hak penguasaan terhadap wilayah otoritas bisnis, yakni kelayakan biaya dan keuntungan produksi. Hal ini hampir sama dengan pendapat (Hardjoprajitno, Saefulloh, Purwaningdyah, & Wahyuningsih, 2014) bahwa penetapan upah minimum di samping harus dapat memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup tenaga kerja dan keluarganya terutama mereka yang menerima upah rendah, juga diupayakan agar jangan sampai berakibat membahayakan kelangsungan hidup perusahaan, terutama perusahaan kecil yang tergolong kecil dan lemah.

Hal lain yang perlu diperhatikan ialah mengenai mekanisme pengupahan yang layak. ILO mencatat bahwa kebijakan Indonesia dalam pengupahan masih bertumpu pada kebutuhan hidup layak buruh lajang dengan masa kerja di bawah 1 tahun. Kebijakan ini tidak dapat menjangkau pekerja yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan memiliki keluarga. Kebijakan ini jika didasarkan kepada ketentuan internasional masih belum sesuai dengan prinsip pengupahan layak.

Hak asasi manusia mengacu pada hak-hak yang diperoleh seseorang karena ia adalah manusia. Tanpa memandang ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, opini politik, atau opini lain, asal negara atau latar belakang sosial, ekonomi, kelahiran, budaya atau status-status lainnya. Namun demikian hak yang dimaksud memiliki pengertian yang sama dengan hak-hak pekerja migran yang merupakan hak-hak yang harus disediakan secara resmi oleh Negara melalui hukum hak-hak asasi manusia yang melindungi individu dan kelompok terhadap tindakan-tindakan yang mengganggu kebebasan dasar dan martabat manusia. Oleh karena itu, pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak ini (ILO, 2006).

Pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak individu dan kelompok secara formal terhadap tindakan atau ketiadaan tindakannya, hukum hak-hak asasi manusia dapat ditemukan secara domestik di dalam Konstitusi dan peraturan-perundang-undangan nasional. Sementara (Rukiyah & Syahrizal, 2013) berpendapat bahwa pada Pasal 88 UU 13/2003 menjelaskan tentang upah minimum diperuntukkan untuk pekerja/buruh, yang dapat mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, komponen-komponen yang dimaksud dengan penghidupan yang layak, dan hal tersebut telah diperhitungkan

oleh pemerintah sebelum memutuskan upah minimum suatu daerah.

Azikin, Wahab, Husni, & Asyhadie, (2007) berpendapat pekerja/buruh merupakan akar penting bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula, perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Hal itu salah satunya dengan pemberian upah minimum bagi pekerja/buruh tersebut, karena mereka telah melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/buruh di suatu perusahaan tertentu.

Pada dasarnya, kompensasi yang di dapat oleh pekerja/buruh ada dua macam, yaitu: keuntungan berupa materi yang dibayarkan secara langsung, seperti upah dan tunjangan, dan kesejahteraan (kemanfaatan nonmateriil). Kesejahteraan tenaga kerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Arrista Trimaya, 2014). Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan menyediakan alasan bagi tenaga kerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan (Arrista Trimaya, 2014).

Ketentuan Pasal 16 dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. BPJS bertujuan untuk mewujudkan

terselenggaranya pemberian jaminan pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Penyelenggara terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 6 menyebutkan, bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Selain menjadi peserta program jaminan sosial, pemberi kerja juga wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan. Misalnya: penyediaan perumahan atau kemudahan kredit perumahan, kafeteria, dan mini market. Selain itu, untuk lebih meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, perusahaan dapat membentuk koperasi tenaga kerja, dan usaha produktif lainnya. Pemerintah juga harus terus berusaha menetapkan sistem pengupahan yang berasaskan keadilan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja, yang sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia. Tenaga kerja harus diberikan kenaikan upah dan kesejahteraan yang layak.⁶

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dalam Pasal 14 menyebutkan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program jaminan sosial. Pasal 3 UU Nomor 24/2011 dinyatakan BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 5 terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Pasal 6 Ayat (2) menyebutkan

bahwa BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program: a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan hari tua; c. jaminan pensiun; dan d. jaminan kematian.

Selain menjadi peserta program jaminan sosial, pemberi kerja juga wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh sesuai dengan kemampuan perusahaan. Seperti penyediaan perumahan atau kemudahan kredit perumahan, cafeteria dan mini market. Selain itu, untuk lebih meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, perusahaan dapat membentuk koperasi dan usaha produktif lainnya.

Sementara itu, Petugas pengawas ketenagakerjaan mengalami kendala mengenai struktur dan skala upah karena ada ketentuan yang tidak konsisten antara amanat yang tertuang dalam PP Nomor 78/2015 dengan Permenaker 1/2017. Ketentuan itu mengenai kewajiban pengusaha melampirkan struktur dan skala upah dalam permohonan pengesahan dan pembaruan PP atau pendaftaran, perpanjangan dan pembaruan PKB sebagaimana Pasal 14 Ayat (4) PP Nomor 78/2015 mengaturnya. Sementara, Pasal 9 Ayat (2) Permenaker 1/2017 menyatakan bahwa lampiran itu hanya diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang.

Kasus-kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan banyak berujung ke Pengadilan Hubungan Industrial yang mempersoalkan perselisihan, bukan penegakan norma-norma ketenagakerjaan. Padahal fungsi pengawas ketenagakerjaan adalah mengawasi dan menjamin penegakan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati peraturan perundang-undangan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka disimpulkan bahwa penetapan upah minimum di provinsi merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 88 Ayat (1) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja berhak memperoleh upah minimum yang memenuhi penghidupan yang layak sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian, pemerintah harus dapat menetapkan suatu sistem pengupahan yang berisi kebijakan pengupahan untuk melindungi tenaga kerja. Penetapan upah minimum yang layak dapat digunakan sebagai jaring pengaman sosial serta merupakan hal yang penting dalam membina hubungan industrial yang kondusif antara pekerja/buruh dan pemberi kerja. Melalui upah minimum yang diterima maka diharapkan tidak hanya dapat memenuhi kesejahteraan pekerja/buruh saja, tetapi juga anggota keluarganya.

Sistem pengupahan nasional diberlakukan agar penetapan upah berada di atas kebutuhan hidup minimum dan penetapan sistem pengupahan nasional harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti KHL, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, kemampuan bayar perusahaan. Tentunya, disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan masing-masing daerah. Penetapan upah melalui sistem pengupahan nasional juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja, meningkatkan produktivitas, serta mengupayakan pemerataan pendapatan dalam rangka menciptakan keadilan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Agustiyan, D. (2018). Polemik Penetapan Upah Minimum Provinsi.

Arrista Trimaya. (2014). "Pemberlakuan Upah

Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja - Implementation of Minimum Wages in National System Wages to Improve Work Force's Welfare (No Title)". *Aspirasi*, 5(1), 19.

Asyhadie, Z. (2013). *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Azikin, Z., Wahab, A., Husni, L., & Asyhadie, Z. (2007). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Bambang, J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Hardjoprajitno, P., Saefulloh, Purwaningdyah, & Wahyuningsih, T. (2014). *Modul Hukum Ketenagakerjaan (ketiga)*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

ILO. (2006). *Buku Pedoman Hak-Hak Pekerja Migran*. Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional.

..... (2007). Sekilas Tentang ILO. Retrieved from www.ilo.org/Jakarta website: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf

Investments, I. (2018). What Are The Minimum Wages in Indonesia in 2018?

Ismail Nurdin dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Khakim, A. (2006). *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor*

13 Tahun 2003. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Muhammad, A. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Rukiyah, & Syahrizal. (2013). *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*. Jakarta: Dunia Cerdas.

Septian, D. (2018). Kemnaker Tetapkan Kenaikan UMP 2018 Sebesar 8,71 Persen.

Sugiyarso, G., & Winarni, F. (2005). *Dasar-Dasar Akuntansi Perkantoran: Dilengkapi dengan Akuntansi Gaji, Upah, Lembur dan PPh Pasal 21*. Yogyakarta: Media Pressindo.

Trimaya, A. (2014). "Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja". *Aspirasi*, 5(1), 17.

Ucu, K. R. (2018). Pengusaha Minta Kenaikan UMP 2019 dibawah 8,03 Persen.

Ventura, B. (2018). Tahun 2018, Pertumbuhan Upah di Asia Tertinggi di Dunia.