

HIRUK PIKUK PERAN DAN FUNGSI DEWAN PENGUPAHAN (Suatu Kajian Terhadap perjalanan Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Mojokerto)

Santosa¹, Dian Wijaya²,
Universitas Islam Majapahit

Abstraksi : 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 *dua*, adanya tuntutan kenaikan UMK setiap tahun diikuti demo besar – besaran dari di tingkat kabupaten sampai propinsi dengan ancaman dan tindakan anarkis sehingga perlu ada solusi bagi penetapan UMK yang akan datang.

Kata Kunci : • *Upah Minimum Kabupaten (UMK), Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Dewan Pengupahan, Perbedaan Pendapat*

1. PENDAHULUAN

Pembahasan Upah Minimum Kabupaten Mojokerto mulai tahun 2014 sudah 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., ring Satu belum menyerahkan usulan upah ke Gubernur Jatim. Sementara 34 kabupaten/kota sudah mengusulkan UMK dengan nominal ganda. Pihak asosiasi pengusaha (Apindo) dan pekerja/buruh sama-sama mengusulkan UMK dua angka nominal. Salah satu Daerah yang belum menyerahkan usulan UMK 2016 kepada Gubernur Jatim adalah Kabupaten Mojokerto. 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 sejak tahun 2015 masih tidak menentu akibat krisis ekonomi yang belum selesai.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan desain studi kasus. Penelitian studi kasus kualitatif berupaya mencapai pemahaman mendalam tentang fenomena atau kasus tertentu. Menurut (Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, 2019) Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas produk atau jasa, yang merupakan hal yang krusial. Elemen terpenting mengenai suatu produk atau layanan memanifestasikan dirinya melalui kejadian, fenomena, dan gejala sosial. Dengan mengambil pelajaran berharga dari pentingnya kejadian ini, seseorang dapat mendorong pengembangan konsep teoritis.

Menurut (Mudjia Rahardjo, 2017) Studi kasus terdiri dari serangkaian penyelidikan ilmiah yang cermat, komprehensif, dan terperinci yang dilakukan dengan tujuan untuk mencapai pemahaman mendalam tentang suatu program, peristiwa, atau aktivitas yang dijalankan pada tingkat individu, kelompok, lembaga, atau organisasi. Tujuan penelitian studi kasus kualitatif adalah untuk memperoleh pemahaman komprehensif tentang fenomena

• *Santoso*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Majapahit Mojokerto. Email: sentot-2008@yahoo.com
• *Dian Wijaya*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Majapahit Mojokerto. Email: dianwijayasip@gmail.com

atau kasus tertentu. Metode penelitian kualitatif yang sangat penting menekankan keunggulan produk atau layanan, aspek paling penting yang berkaitan dengan suatu layanan atau produk menjadi jelas melalui peristiwa, fenomena, dan fenomena sosial. Dengan memperoleh wawasan mendalam tentang pentingnya kejadian-kejadian ini, kita dapat mendorong pertumbuhan kerangka teoritis

Penelitian berbasis studi kasus melibatkan peneliti yang melakukan observasi mendalam dan langsung untuk mengkarakterisasi kasus yang diselidiki. Penting bagi para ilmuwan untuk memahami fenomena yang terjadi dalam kehidupan manusia dan melakukan analisis kasus yang mendalam. Selain itu, studi kasus dapat diterapkan dalam penelitian kuantitatif. Metode perolehan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara dan observasi komprehensif yang dilakukan di wilayah Kecamatan Sarirejo. Melalui penggunaan metode penelitian kualitatif dan desain studi kasus, ilmuwan dapat memperoleh pemahaman komprehensif tentang fenomena atau kasus yang diselidiki.

3. PEMBAHASAN

A. 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.

B. 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: ditembak) 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 social 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 aturanmasyarakat 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.

C. 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 dibawah 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 2017 dipengaruhi oleh produktivitas dan pertumbuhan ekonomi pada bulan Oktober tahun 2016. 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 samadengan 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, system 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 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 2017 ditetapkan Tahun 2016). 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 Transmigrasi Kabupaten Kota masing-masing. Di bawah ini diberikan contoh

UMK 2016 di Propinsi Jawa Timur. 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 2015. Adapun UMK Kabupaten Kota Tahun 2016 di Provinsi Jawa Timur tersebut sebagaimana terlihat dalam tabel UMK Tahun 2016 pada 34 Daerah Kabupaten dan Kota pada Provinsi Jawa Timur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dan sekarang Disnaker saja Kabupaten Mojokerto, baik SPSI . 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 Mojokerto. Misalnya, penetapan UMK Tahun 2016 pada bulan Oktober 2015 berjalan alot dan tidak mencapai kesepakatan. Bahkan, rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Mojokerto dilakukan sampai 5 (lima), baru bisa mencapai kata sepakat. Perbedaan pendapat atau “*tolak tarik*” dalam penetapan UMK Kabupaten Mojokerto Tahun 2016 tersebut menimbulkan korban pihak Pemerintah serta Serikat Pekerja. Pada saat itu, Pejabat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto oleh Bupati Mojokerto. Hal ini disebabkan, pada saat itu, setiap ada rapat Dewan Pengupahan Serikat Pekerja, baik SPSI maupun Serikat Pekerja lainnya selalu mengerahkan masa disertai dengan ancaman dan tindakan anarkis, seperti turun ke jalan “*demo*” atau “*tahlilan bersama*” yang dilakukan di kantor pemerintah Daerah Kabupaten Mojokerto serta berorasi menuntut kenaikan upah pekerja dan di lanjutkan ke kantor gubernur Jatim.

D. 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 versi SPSI 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).

Pertama, keputusan tentang angka upah minimum yang diambil dalam Dewan Pengupahan sifatnya hanya merupakan rekomendasi bagi Bupati, di mana Bupati 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. Akibatnya, legitimasi Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota merosot karena semua pihak tahu bahwa akhirnya Bupati 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. Dalam beberapa kasus, upah minimum dijadikan alat untuk menarik dukungan massa buruh dalam pelaksanaan pemilihan kepala daerah (Pilkada). Bahkan, beberapa Bupati 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 pengurangan massa oleh Organisasi Pekerja. Selain itu, UMK dapat dijadikan alat komoditas Calon Bupati pada saat pelaksanaan Pilkada. Dengan demikian dapat disimpulkan, ketentuan Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 yang menyebutkan, bahwa upah minimum hanya sebagai jarring 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) “matimatian” dalam memperjuangkan UMK tersebut.

E. 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 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. 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 inidikalikan inflasi plus tingkat pertumbuhan ekonomi;
- 2) penghitungan UMP dilakukan setiap tahun,
- 3) berlaku secara nasional mulai Januari 2016 kecuali untuk 8 provinsi. Misalnya, UMP di DKI Jakarta dengan inflasi dan pertumbuhan ekonomi 5%.

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.

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.

4. KESIMPULAN

1. 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.
2. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- [1.] 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.
- [2.] Bernard L. Tanya, 2011, Penegakan Hukum Dalam Terang Etika, Yogyakarta :Genta Publishing.
- [3.] Moh. Mahfud MD, 1999, Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia, Yogyakarta : Gama Media.
- [4.] Nikolas Simanjuntak, 2009, Hukum Acara Pidana Indonesia Dalam Sirkus Hukum, Jakarta :Ghalia Indonesia.
- [5.] IS. Susanto, Diktat Kriminologi, 1991, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
- [6.] Iliam III, Frank P dan Marilyn McShane, 1988, Criminological Theory, New Jersey :Prince Hall.

- [7.] UURI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [8.] Keputusan Presiden RI Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- [9.] Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- [10.] Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.