
DILEMA UPAH BURUH DAN LAPANGAN KERJA BARU

Rahmawati, S.Sos, M.Si

Program Studi Administrasi Negara, STIA Satya Negara Palembang

rwati6676@gmail.com

ABSTRACT

In discussing wages, not only employers and workers/ laborers have an interest, but the government, as well as the community in general also have an interest in this system. Entrepreneurs have an interest in managing their capital, how to manage their capital as well as possible by obtaining maximum results. Workers and their families are very dependent on the wages they receive to be able to meet their needs for clothing, food, housing and other needs. In the formulation of wages, workers/labourers and entrepreneurs have different tendencies. Workers/labourers have a tendency to get a lot of wages to achieve a good life. Employers have a tendency to provide low wages to workers because wages are seen as a reduction in profits. Facing this, the Government sometimes has to intervene through its policies, because the issue of wages will also affect the level of prosperity of the community and the state. In this case, the Government acts more as a mediator between the conflicting interests of employers and workers/labor. The government must be able to be fair in issuing its policies related to this wage issue

ABSTRAK

Dalam membahas mengenai upah, tidak hanya pengusaha dan pekerja/buruh yang mempunyai kepentingan, namun pemerintah, serta masyarakat juga umumnya sama-sama mempunyai kepentingan atas sistem ini. Pengusaha berkepentingan dalam hal pengelolaan modal yang dimilikinya, bagaimana dapat mengelola modal yang dimilikinya sebaik mungkin dengan memperoleh hasil yang maksimal. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. perumusan mengenai upah, pekerja/buruh dengan pengusaha memiliki kecenderungan yang saling berbeda. Pekerja/buruh memiliki kecenderungan untuk mendapatkan upah yang banyak untuk mencapai penghidupan yang baik. Pengusaha memiliki kecenderungan untuk memberikan upah yang rendah kepada pekerja karena upah dipandang sebagai pengurang keuntungan yang didapatkan. Menghadapi hal ini, Pemerintah terkadang harus turun tangan melalui kebijakannya, karena masalah pengupahan akan membawa pengaruh juga kepada tingkat kemakmuran masyarakat dan negara. Dalam hal ini Pemerintah lebih banyak bersikap sebagai penengah diantara kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh yang saling berseberangan tersebut. Pemerintah harus dapat bersikap adil dalam mengeluarkan kebijakannya terkait dengan masalah pengupahan ini.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah hubungan kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Pekerja/buruh berperan dalam mengolah modal yang dimiliki oleh pengusaha baik berupa uang atau barang baku yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan. Topik yang menarik untuk dibahas dalam pola hubungan antara buruh dan pengusaha salah satunya adalah mengenai sistem pengupahan pengusaha kepada buruh. Dalam membahas mengenai upah, tidak hanya pengusaha dan pekerja/buruh yang mempunyai kepentingan, namun pemerintah, serta masyarakat juga umumnya sama-sama mempunyai kepentingan atas sistem ini. Pengusaha berkepentingan dalam hal pengelolaan modal yang dimilikinya, bagaimana dapat mengelola modal yang dimilikinya sebaik mungkin dengan memperoleh hasil yang maksimal. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Pemerintah dalam hal ini berkepentingan dengan kebijakan pengupahan dan terkait juga dengan pemenuhan standar kemakmuran rakyatnya. Sedangkan masyarakat adalah bentuk keseluruhan dari pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh yang akan mengalami dampak dari sistem pengupahan yang dibangun.

=====

Menghadapi hal ini, Pemerintah terkadang harus turun tangan melalui kebijakannya, karena masalah pengupahan akan membawa pengaruh juga kepada tingkat kemakmuran masyarakat dan negara. Dalam hal ini Pemerintah lebih banyak bersikap sebagai penengah diantara kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh yang saling berseberangan tersebut. Pemerintah harus dapat bersikap adil dalam mengeluarkan kebijakannya terkait dengan masalah pengupahan ini. Apabila pemerintah terlalu berpihak kepada pengusaha, maka kebijakannya tersebut akan membawa pengaruh terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat, sedangkan apabila Pemerintah terlalu berpihak kepada pekerja/buruh, maka kebijakannya tersebut akan menghambat pembangunan ekonomi secara makro. Dalam keadaan seluruh faktor produksi terpakai, sistem pengupahan antara pengusaha dan pekerja/buruh lebih banyak didasarkan atas kesepakatan antara kedua belah pihak dimana posisi tawar kedua pihak tersebut sama-sama kuat. Pengusaha membutuhkan pekerja/buruh untuk menggerakkan pengolahan modalnya, sedangkan pekerja/buruh membutuhkan pengusaha untuk membantu meningkatkan kesejahteraannya dan pemenuhan kebutuhan pekerja/buruh tersebut.

Keadaan seimbang dimana pengusaha dan pekerja/buruh yang saling membutuhkan tersebut sangat jarang terjadi. Indonesia sebagai negara yang menduduki peringkat ke-4 dalam jumlah penduduk di dunia tentunya memiliki potensi Sumber Daya Manusia (pekerja/buruh) yang sangat besar, sedangkan pertumbuhan ekonominya tidak sebesar jumlah penduduknya. Oleh karena itu, hubungan yang tercipta adalah seakan-akan pekerja/buruh yang membutuhkan pekerjaan dan upah untuk meningkatkan kesejahteraannya. Dalam kondisi demikian, pengusaha lebih mempunyai posisi tawar yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pengusaha cenderung untuk menurunkan upah yang diberikan kepada pekerja/buruh, sedangkan pekerja/buruh tidak bisa memberikan pilihan yang lebih baik dikarenakan dengan kebutuhannya akan upah tersebut. (<https://dokumen.tips/documents/makalah-ketenagakerjaan.html> diakses pada tanggal 15 Oktober 2021).

Menyikapi keadaan yang tidak seimbang tersebut, Pemerintah melalui kebijakannya harus membantu pekerja/buruh memperbaiki posisi tawarnya tersebut atau paling tidak melindungi tingkat kesejahteraan pekerja/buruh yang notabene merupakan warga negara butuh perlindungan dan pemenuhan kesejahteraan. Salah satu kebijakan Pemerintah tersebut adalah penetapan standar upah minimum pekerja/buruh. Pemerintah berharap agar pekerja/buruh dalam situasi tawar yang lemah dapat terlindungi kesejahteraannya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Umum Mengenai Upah Minimum

Menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL (Kualitas Hidup Layak) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah (Hardijan Rusli, 2011:91).

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja). Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan 25 hidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. (Hardijan Rusli, 2011:91). Upah minimum dapat terdiri atas: a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Hardijan Rusli, 2011:92). Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER01/MEN/1999 sebagai berikut:

- =====
1. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
 - a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
 - b. Indeks Harga Konsumen (IHK);
 - c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
 - d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
 - e. Kondisi pasar kerja;
 - f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

 2. Untuk penetapan Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektorial. (Abdul Khakim, 2006 :42- 43).

 3. Pengertian Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota
 Menurut pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum propinsi adalah upah yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di 28 satu propinsi. Besarnya upah minimum untuk setiap wilayah propinsi atau kabupaten atau kota tidak sama karena tergantung nilai kebutuhan hidup minimum (KHM) di daerah bersangkutan.

2.Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat ditampung untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha, instansi, dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja (BPS, 2016). Kesempatan kerja dikelompokan menjadi dua jenis, yaitu kesempatan kerja permanen dan kesempatan kerja temporer:

1.Kesempatan Kerja Permanen

Kesempatan kerja ini adalah kesempatan kerja yang memungkinkan seseorang bekerja hingga pensiun atau tak mampu lagi bekerja, misalnya anda bekerja di instansi pemerintahan atau swasta yang memiliki jaminan sosial seperti TNI, Polri, PNS dan sebagainya.

2. Kesempatan Kerja Temporer

Kesempatan kerja ini adalah kesempatan kerja berjangka waktu, sistem kerja ini sering kali digunakan oleh instansi swasta yang menggunakan kontrak atau perjanjian kerja.

Menurut Sumarsono (2009), kesempatan kerja yang dapat diciptakan oleh suatu perekonomian tergantung pada pertumbuhan dan daya serap masing-masing sektor. Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:

1. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain.
2. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan.
3. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
4. Elastisitas persediaan faktor produksi perlengkapan lainnya.

3.Analisis Pasar Tenaga Kerja Menggunakan *Key Indicators of Labour Market (KILM)*

Semakin hari semakin banyak negara yang menghitung statistik ketenagakerjaan khususnya angka pengangguran. Akan tetapi perlu kehati-hatian dalam menggunakan angka pengangguran tersebut, apalagi untuk menganalisis kondisi pasar kerja. Salah satu keuntungan menggunakan angka pengangguran adalah relatif mudah dalam hal pengumpulan data dan untuk perbandingan antardaerah. Akan tetapi adalah kekeliruan, jika hanya melihat angka pengangguran saja tanpa melihat unsur-unsur pasar tenaga kerja yang lain. Penting untuk disadari bahwa pengangguran “hanya” salah satu aspek dalam indikator ketenagakerjaan. Langkah pertama dalam menganalisis kondisi pasar kerja adalah membagi penduduk dalam dua kategori, yaitu penduduk usia kerja dan bukan usia kerja.

Batas penduduk usia kerja di Indonesia adalah 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja terbagi lagi menjadi dua kategori yaitu yang aktif secara ekonomi (angkatan kerja-KILM 1) dan yang tidak aktif dalam perekonomian

=====

(bukan angkatan kerja-KILM 13). Angkatan kerja terdiri atas penduduk yang bekerja (KILM 2) dan menganggur (KILM 9). Kualitas angkatan kerja bisa dilihat dari tingkat pendidikan yang dicapai, semakin tinggi tingkat pendidikan maka kualitas relatif semakin baik (KILM 14). Apabila di suatu negara, banyak penduduk yang masuk kategori pengangguran atau bukan angkatan kerja maupun keduanya, menunjukkan adanya masalah tenaga kerja yang kurang termanfaatkan (*underutilized*). Dalam menghadapi situasi tersebut pemerintah seharusnya berusaha untuk menganalisis apa alasan penduduk tidak aktif di pasar kerja, sehingga dapat menentukan kebijakan yang tepat.

Apabila diketahui mayoritas bukan angkatan kerja adalah perempuan, dan alasannya karena perempuan memiliki tanggung jawab mengurus rumah tangga, pemerintah mungkin dapat membuat kebijakan yang dapat mendorong perempuan masuk ke pasar kerja. Misalnya dengan membangun pusat-pusat penitipan anak, memberikan jam kerja yang lebih fleksibel terhadap perempuan, dan lain-lain. Untuk mereka yang tidak aktif pada pasar kerja karena penyandang cacat (disabilitas), pemerintah bisa membuat peraturan agar tiap perusahaan harus mempekerjakan penyandang cacat atau bisa memberikan fasilitas dan aksesibilitas pada bangunan/gedung perkantoran sehingga memudahkan mereka untuk bekerja.

Masalah yang lebih sulit dipecahkan oleh pemerintah adalah bagaimana cara mengembalikan orang yang “putus asa” (*discourage worker*) masuk kembali ke pasar kerja. Hal tersebut disebabkan karena orang yang “putus asa” merasa tidak ada pekerjaan yang sesuai, atau kualifikasi mereka kurang, atau bahkan mereka tidak tahu kemana harus mencari kerja. Dalam mengatasi masalah tersebut, pemerintah bisa membuat pelatihan-pelatihan kerja sesuai minat dan kemampuan mereka, atau membuat lembaga yang dapat memberikan informasi lowongan pekerjaan bagi mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Disebut demikian karena jenis penelitian ini memberikan penekanan (fokus) pada upaya mendeskripsikan keadaan sebagaimana adanya (Irawan 2004:60), dimana tujuannya adalah menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati (Bagdon dan Taylor dalam Moleong, 2001:3) yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klasifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara penelusuran kepustakaan baik berupa buku-buku hasil penelitian maupun jurnal, serta akses internet. Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli yang kompeten di bidangnya masing-masing sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Konsep Hak Asasi Manusia

Pengakuan Hak Asasi Manusia sebagai hak hukum dapat dilihat dasar legitimasinya melalui instrumen-instrumen Hukum Internasional seperti dalam *Declaration Universal of Human Right (DUHAM)* 1948 beserta beberapa Kovenan yang berkaitan Hak asasi manusia di bidang Politik, Sosial, Budaya dan Ekonomi maupun instrumen hukum nasional melalui legitimasi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan perundang-undangan organik lainnya, seperti dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 dijelaskan bahwa hak asasi manusia adalah: “Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, Hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

Mustari dalam Jurnal Supremasi Volume XI Nomor 2, Oktober 2016 mengelompokkan hak ekonomi, sosial dan budaya berdasarkan pada pernyataan UDHR atau DUHAM menyangkut hal-hal sebagai berikut, yaitu:

1. Hak atas jaminan sosial (*the right to social security*) Pasal 22;
2. Hak atas pekerjaan dan bebas memilih pekerjaan (*the right to work and to freechoose of employment*) Pasal 23;
3. Hak mendapat upah yang sama untuk pekerjaan yang sama (*equal pay for equal work*) Pasal 23 ayat 2;
4. Hak atas pengupahan yang adil dan baik untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat manusia (*the right to just and favourable remuneration insuring an existence worthy of human dignity*) Pasal 23 Ayat 3;

- =====
5. Hak mendirikan dan memasuki serikat kerja (*the right to form and join trade unions*) Pasal 3;
 6. Hak untuk istirahat dan liburan (*the right to rest and leisure*) Pasal 24;
 7. Hak atas standar hidup sesuai untuk kesehatan dan kesejahteraan (*the right to standard of living adequate for the health and well-being of himself and his family*) Pasal 25 Ayat 1;
 8. Hak atas jaminan kesejahteraan dalam keadaan pengangguran, sakit, cacat, janda/duda, usia lanjut, atau kekurangan nafkah lainnya karena keadaan di luar kekuasaannya (*the right to security in the event of an employment, sickness disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control*) Pasal 25 Ayat 1;
 9. Hak memperoleh perawatan dan bantuan khusus bagi ibu dan anak-anak (*special care and assistance for motherhood and childhood*) Pasal 25 Ayat 2;
 10. Hak tiap orang mendapat pendidikan (*the right to education*) dan orang tua mempunyai hak utama untuk memilih jenis pendidikan bagi anak-anaknya (*a prior right to choose their children's type of education*) Pasal 26 Ayat 2;
 11. Hak berpartisipasi dalam kehidupan budaya masyarakat (*the right freely to participate in the culture life of the community*) Pasal 27 Ayat 1;
 12. Hak mendapat perlindungan kepentingan moral dan materiil dari hasil produksinya di bidang ilmu pengetahuan, sastra dan karya seni (*the right protection of the moral and material interest resulting from any scientific, literary or artistic production of which he is the author*) Pasal 27 Ayat 2.

1. Upah Minimum

Menurut Sonny Sumarsono (2003:141) Upah Minimum merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan, sedangkan Upah Pokok Minimum adalah upah pokok yang diatur secara minimal baik regional, maupun sub sektoral.“

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri. Kedudukan upah menurut Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah buruh memiliki kedudukan istimewa apabila pengusaha mengalami pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku. Kedudukan upah sangat penting bagi penetapan upah minimum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam menentukan besarnya upah minimum, berdasarkan Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka harus mengacu pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Komponen upah terdiri atas:

a. Upah Pokok

Gaji pokok adalah imbalan dasar (*basic salary*) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan

b. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu (penjelasan pasal 94 UU No. 13/2003). Yang termasuk tunjangan tetap: upah pokok seperti tunjangan isteri dan/atau tunjangan anak; tunjangan perumahan; tunjangan daerah tertentu; tunjangan kesehatan; tunjangan kemahalan

c. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan Tidak Tetap adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transpor dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

Menurut Buchari Alma (2013:206) metode pembayaran upah dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Upah Menurut Waktu

Adalah upah tetap yang dikaitkan dengan waktu. Ini berarti upah yang tetap jumlahnya per periode yang besarnya tidak dikaitkan dengan prestasi yang diberikan oleh buruh. Oleh sebab itu, pembayaran berdasarkan jam, minggu atau bulan. Sedangkan menurut Moekijat (2007:115) "Sebagian upah berdasarkan waktu digunakan karena kebiasaan, karena sulitnya menentukan standar-standar pelaksanaan pekerjaan, dan karena sikap dan praktek manajemen yang ceroboh." Pembayaran upah dapat dilakukan di muka atau di belakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Adapun kelemahan sistem upah ini adalah tidak mendorong karyawan untuk memaksimalkan penggunaan tenaganya; upah sama rata bagi buruh yang rajin dan yang malas; upah berdasarkan waktu lebih menyulitkan dalam merencanakan dan mengendalikan biaya tenaga kerja.

2. Sistem Upah Prestasi

Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja, atau pedagang per unit produksi yang diselesaikan. Sistem ini mempunyai kebaikan seperti: Ada dorongan untuk bekerja lebih giat, buruh yang rajin menerima gaji yang lebih tinggi. Perhitungan harga pokok akan lebih baik. Adapun kelemahan-kelemahannya adalah sebagai berikut: Bila buruh tidak memberikan prestasi berarti tidak mendapat upah, buruh mungkin kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya. Sehingga peralatan produksi cepat rusak, terjadi penghamburan bahan karena buruh tidak berhati-hati.

3. Upah Borongan

Upah borongan merupakan sistem kombinasi upah dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pengupahan berdasarkan besarnya jasa yang diberikan berdasarkan volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika selesai tepat waktunya ditetapkan upah dalam rupiah.

4. Sistem Upah Premi

Premi adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang dilakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada perusahaan. Sistem upah premi ini diberlakukan karena pimpinan ingin mengadakan perbaikan secara perlahan-lahan dengan cara persiapan pekerjaan bagi buruh agar bekerja lebih baik, standarisasi dari kualitas material, perbaikan metode kerja, serta pendidikan dan pelatihan para pekerja.

a. Penetapan Upah Minimum

Menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL (Kualitas Hidup Layak) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah.

Menurut pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum propinsi adalah upah yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu propinsi. Besarnya upah minimum untuk setiap wilayah propinsi atau kabupaten atau kota tidak sama karena tergantung nilai kebutuhan hidup minimum (KHM) di daerah bersangkutan.

Surat Edaran Kemenaker yang menyatakan upah sama dengan tahun lalu, serta formula rumusan yang ditentukan oleh laju pertumbuhan ekonomi yang minus. Upah minimum 2021 baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota telah ditetapkan dan diputuskan gubernur di masing-masing provinsi

Upah minimum regional baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota setiap tahun ditentukan dan diputuskan oleh Dewan Pengupahan yang hasilnya direkomendasikan ke gubernur untuk ditetapkan. Anggota Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, serikat pekerja/buruh, dan pengusaha.

Tuntutan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota yang tinggi dapat berdampak pada berpikrinya pemilik modal/pabrik untuk melakukan mobilitas sosial-ekonomi, dengan cara memindah lokasi pabrik ke wilayah dengan tenaga kerja dengan upah lebih murah. Hal ini menyebabkan adanya gelombang PHK bagi pekerja di wilayah tersebut. Konsekuensi mobilitas sosial tersebut bisa menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha, bahkan pemerintah ikut untuk menengahi permasalahan tersebut.

Gambar 1 : Mekanisme Penetapan Upah Minimum



b. Angkatan Kerja dan Peluang Kerja Baru

Angkatan kerja adalah penduduk yang telah bekerja atau masih mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah penduduk yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, misalnya pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga, dan pensiunan. Kesempatan kerja merupakan tersedianya lapangan kerja bagi angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan. Pertumbuhan penduduk, jumlah angkatan kerja dan tenaga kerja juga meningkat, namun tidak dibarengi dengan kesempatan kerja yang sama. Oleh karena itu, dari sekian banyak angkatan kerja ada penduduk yang tidak bekerja atau disebut sebagai pengangguran.

Gambar 2 : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

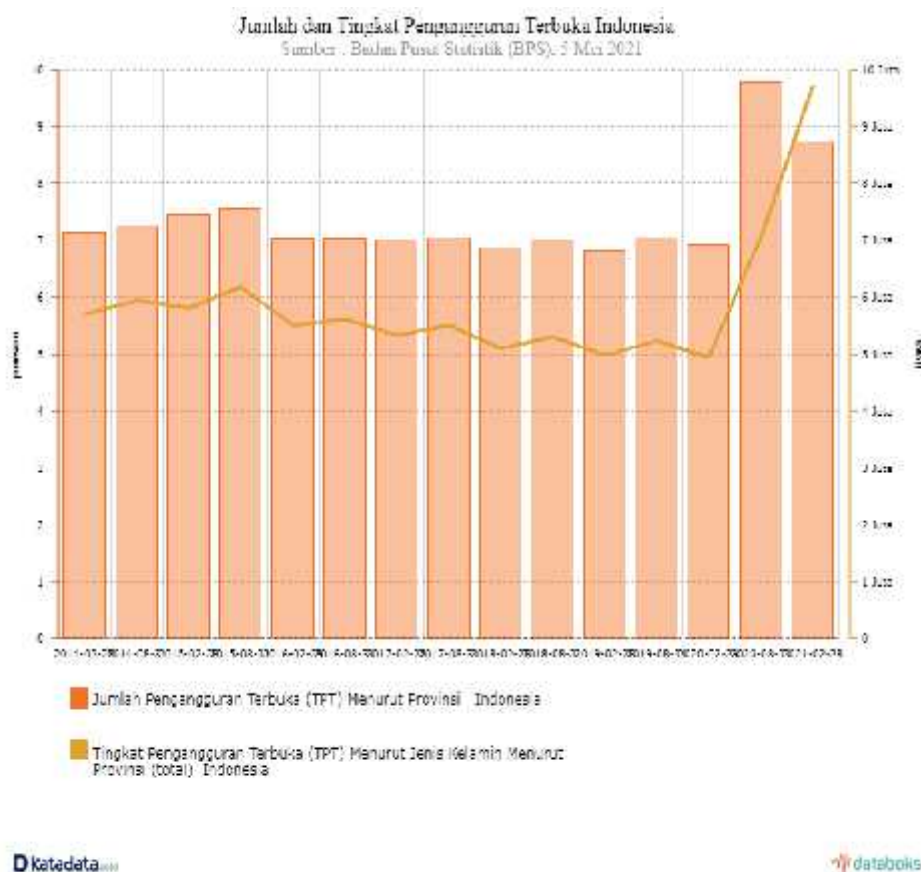


Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Indonesia terus meningkat sejak 2016 hingga 2020. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), TPAK sebesar 67,77% pada Agustus 2020, naik 1,43% dibandingkan pada Agustus 2016 yang sebesar 66,34%. Kenaikan TPAK paling tinggi terjadi pada Agustus 2018 yang sebesar 0,64% menjadi 67,31%. Sementara, kenaikan TPAK terendah terjadi pada Agustus 2019 yang sebesar 0,22% menjadi 67,53%.

c. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,75 juta orang pada Februari 2021. Jumlah tersebut meningkat 26,26% dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 6,93 juta orang. Kendati, angka pengangguran tersebut menurun dibandingkan 10,44% dibandingkan pada Agustus 2020 yang mencapai 9,77 juta orang. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia mencapai 6,26% pada Februari 2021. TPT tersebut naik dibandingkan 1,32% poin dibandingkan Februari 2020 yang sebesar 4,99%. Namun, angkanya turun 0,81% poin ketimbang Agustus 2020 yang sebesar 7,07%.

Gambar 3 : Jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia



d. Kesempatan Kerja dan Lapangan Kerja Baru

Peluang kerja dapat diartikan sebagai permintaan tenaga kerja (*demand for labour*), yaitu suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan yang siap diisi oleh para pencari kerja. Kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan. “Kesempatan kerja dapat pula diartikan sebagai permintaan akan tenaga kerja. Kesempatan kerja adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (*employment*) dan masih lowong (*vacancy*). Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut timbul kemudian kebutuhan tenaga kerja yang datang misalnya dari perusahaan swasta atau BUMN dan departemen-departemen pemerintah.

Menurut Menteri PPN/Kepala Bapennas Suharso Monoarfa Pemerintah menargetkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) menurun menjadi 5,5-6,3% pada tahun 2022. Pemerintah akan menciptakan 2,4 juta hingga 3 juta lapangan kerja baru. Target tersebut dapat tercapai melalui upaya pertumbuhan investasi padat pekerja, penguatan konsumsi masyarakat, dan pengembangan UMKM. Untuk padat karya termasuk pekerjaan jenis baru dalam digitalisasi Badan Pusat Statistik mencatat, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,75 juta orang pada Februari 2021. Jumlah ini meningkat dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 6,93 juta orang tetapi turun dibandingkan Agustus 2020 yang mencapai 9,77 juta orang.

Pemerintah akan meningkatkan tenaga kerja melalui reformasi sistem pendidikan dan pelatihan vokasi untuk menekan tingkat pengangguran pada tahun depan. Angkatan kerja yang berstatus pengangguran, yang memiliki tingkat pengangguran tertinggi adalah lulusan SMK dengan persentase 11,45%, diikuti oleh SMA (8,55%), universitas (6,97%) dan diploma (6,61%). Selain itu, tingkat pengangguran tenaga kerja berpendidikan SMP adalah 5,87% dan lulusan SD hanya 3,13%. Menurut data Badan Pusat Statistik pada Februari 2021, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 139,81 juta penduduk. Di antaranya, sebanyak 131,06 juta orang berstatus pekerja dan 8,75 juta merupakan pengangguran terbuka. Strategi peningkatan pendapatan penduduk miskin dan rentan, terdiri dari peningkatan kesejahteraan sosial, penguatan skema pendampingan dan layanan terpadu, serta pengembangan kegiatan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi dan pendapatan bagi kelompok tersebut.

KESIMPULAN

Konsep upah layak merupakan satu kesatuan antara upah dan jaminan sosial yang melekat di dalamnya. Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah layak harus sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, dimana mencakup: kebutuhan pekerja dan keluarga, tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya. Di samping itu juga harus memperhatikan faktor-faktor ekonomi termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi. Indonesia belum dapat menetapkan upah sesuai prinsip-prinsip upah layak berdasarkan HAM. Hal ini terjadi karena upah yang ada sekarang ini belum mampu mencakup kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarga mereka (biaya hidup, jaminan sosial dan standar hidup sosial lainnya). Upah minimum pada kenyataannya tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak buruh dan jauh dari biaya riil yang dikeluarkan buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena sejatinya upah layak adalah salah satu komponen hidup layak. Implementasi jaminan sosial yang menyeluruh bagi seluruh rakyat Indonesia belum dilaksanakan secara merata dan adil, maka upah layak yang berdasarkan prinsip-prinsip pemenuhan Hak Asasi Manusia harus terus diupayakan oleh Pemerintah. Secara makro kondisi tersebut dipengaruhi oleh: Indeks Harga Konsumen (IHK), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), dan Pendapatan per Kapita. Perubahan tingkat kemakmuran dari waktu ke waktu dapat menjadi faktor yang mempengaruhi nilai upah. Tingkat kemakmuran suatu negara tidak hanya dilihat dari besar kecilnya Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) karena PDRB tidak bisa menunjukkan berapa jumlah penduduk yang harus dihidupi dari PDRB. PDRB suatu negara tinggi, belum tentu negara tersebut makmur karena jumlah penduduk di daerah tersebut juga tinggi, sehingga ukuran yang lebih tepat untuk mengukur tingkat kemakmuran suatu daerah dengan menggunakan pendapatan per kapita. Pendapatan per kapita di Indonesia yang masih tergolong kecil juga berpengaruh kepada penetapan upah bagi buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik, Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2021, Penerbit Badan Pusat Statistik, 2021

Buchari Alma, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Edisi Revisi, Cetakan 10 Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2013

Buya Al Ghazali, Wahyuddin dan Rina Trisnawati, "Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah pada Auditor Sektor Publik (Pemerintah)", *Daya Saing*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 13, No. 2 (Desember 2012)

 Case, Karl. E., & Fair, Ray. C. *Principles of Economics*. Eighth Edition. New Jersey: Prentice Hall. 2007
 Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011

Hasibuan, M.S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.

Oki Wahyu Budijanto, *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM*, Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, Volume 17, Nomor 3, September 2017

Maman Abdulrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*, Bandung, CV Pustaka Setia, 2012

M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jogjakarta: Gadjah Mada University Press, 2012
 Moekijat. *Penilaian Pekerjaan untuk Menentukan Gaji & Upah*. Cetakan II. Bandung: Mandar Maju, 2007

Mustari, “*Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang*”, Jurnal Supremasi Volume XI Nomor 2, Oktober 2016

Rafika Sari Dan Izzaty, *Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia*, Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, Vol. 4 No. 2, Desember 2013

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2012

Peraturan Perundang-Undangan

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948
 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya)
 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
 Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 131 Tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum
 Konvensi ILO No. 152 Tahun 1952 mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial

Sumber Lainnya

<https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/60b4d132b46e6/pemerintah-targetkan-3-juta-lapangan-kerja-baru-tahun-depan>, diakses pada tanggal 20 Oktober 2021 pukul 17.36

<https://news.detik.com/kolom/d-5349156/pandemi-dan-upah-minimum>, diakses pada tanggal 20 Oktober 2021 pukul 15.43