

**PENENTUAN UPAH MINIMUM SEBELUM DAN SESUDAH LAHIRNYA
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015
TENTANG PENGUPAHAN**

Abdul Hadi, Dadan Herdiana

Fakultas Hukum Universitas Pamulang

Jl. Puspitek Raya Buaran Serpong-Tangerang Selatan

Corresponding Author: dosen02088@unpam.ac.id

Abstrak

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merupakan salah satu poin paket kebijakan perekonomian pemerintah, agar iklim investasi negara menjadi lebih kompetitif. Kebijakan ini kemudian menimbulkan kontroversi, terutama di kalangan pekerja, karena dipandang sebagai keputusan sepihak oleh pemerintah demi investasi hanya dengan mengorbankan pekerja / buruh sebagai akibatnya. Penelitian ini membahas dua permasalahan terkait pengupahan, yaitu bagaimana penetapan upah minimum sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan bagaimana penetapan upah minimum setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan antara penetapan upah minimum sebelum dan sesudah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sehingga dapat ditemukan model pengupahan yang lebih baik dan berkeadilan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif komparatif dengan pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar penelitian dengan menelusuri peraturan perundang-undangan dan kepustakaan terkait masalah yang diteliti. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik perbandingan konstan yaitu peneliti mencoba menghubungkan data yang diperoleh dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sehingga penulis dapat menentukan kesimpulan dari penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam penentuan upah minimum, baik Upah Minimum Provinsi maupun Upah Minimum Kabupaten / Kota. Perbedaan ini terutama pada peran dewan pengupahan, yang sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, peran dewan pengupahan sangat besar dan penting dalam melakukan survei komponen hidup layak (KHL) dalam penetapan upah minimum. Namun setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, peran dewan pengupahan berkurang bahkan tidak ada karena penetapan upah minimum setelah keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak lagi berdasarkan KHL tetapi berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, sedangkan KHL hanya dievaluasi sekali dalam lima tahun.

Kata Kunci: upah, upah minimum, PP78.

Abstract

Government Regulation No. 78 of 2015 concerning Wages is one of the government's economic policy packet points, so that the country's investment climate becomes more competitive. This policy then caused controversy, especially among workers, because it was seen as a unilateral decision by the government for the sake of investment only at the expense of workers / laborers as a result. This study discusses two problems related to wages, namely how to determine the minimum wage before the issuance of Government Regulation No. 78 of 2015 concerning Wages and how the minimum wage is determined after the issuance of

Government Regulation No. 78 of 2015 concerning Wages. This study aims to compare between determining the minimum wage before and after the issuance of Government Regulation no. 78 of 2015 concerning Wages, so that a better and just wage model can be found. This study uses a comparative qualitative research method with a normative juridical approach, namely legal research carried out by examining library materials or secondary data as a basic material for research by tracing the regulations and literature related to the problem under study. The data obtained are then analyzed using constant comparison techniques, namely the researcher tries to connect the data obtained with Government Regulation No. 78 of 2015 concerning Wages so that the author can determine a conclusion from this study. The results showed that there were significant differences in the determination of the minimum wage, both the Provincial minimum wages and Regency / City minimum wages. This difference is mainly in the role of wage councils, which before the issuance of Government Regulation no. 78 of 2015 concerning Wages, the role of wage councils is very large and important in conducting a survey of the decent living component (KHL) in determining the minimum wage. However, after the issuance of Government Regulation no. 78 of 2015 concerning Wages, the role of wage councils is reduced and even non-existent due to the determination of the minimum wage after the issuance of Government Regulation No. 78 of 2015 concerning Wages are no longer based on KHL but based on inflation and economic growth, while the KHL is only evaluated once in five years.

Keywords: *Wages, Minimum Wages, PP78.*

A. Pendahuluan

Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, itulah bunyi Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Pasal tersebut memberikan pengakuan dan jaminan kepada seluruh warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai kehidupan yang layak sebagai manusia. Salah satu faktor untuk mencapai kehidupan yang layak dalam suatu pekerjaan adalah upah. Sehingga pada hubungan kerja, upah menjadi unsur penting yang wajib terpenuhi menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Melihat fungsinya yang sangat penting di dalam hubungan kerja maka pemerintah terus mencari cara di dalam penentuan upah, tujuannya adalah selain untuk tercapainya kehidupan yang layak bagi pekerja, juga untuk menjaga iklim usaha supaya tetap sehat dan kondusif. Salah satu kebijakan yang diambil pemerintah yaitu dengan disahkannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Kebijakan pengupahan ini adalah merupakan salah satu poin paket kebijakan ekonomi pemerintah dalam upaya menyehatkan iklim investasi tanah air dan juga untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya.

Kebijakan pengupahan ini juga ternyata menimbulkan kontroversi khususnya dari kalangan pekerja. Pasalnya, kebijakan ini dianggap keputusan sepihak pemerintah demi

kepentingan investasi semata dengan mengorbankan pekerja sebagai tumbal. Padahal penentuan mengenai upah telah diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga perlu adanya evaluasi secara mendalam mengenai kebijakan penentuan upah ini, karena menurut hierarki Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tidak boleh saling bertentangan untuk menghindari tuduhan bahwa kebijakan mengenai penentuan upah tersandera oleh kepentingan pemilik modal.

Secara umum, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini bertujuan menyederhanakan penentuan upah minimum. Melalui kebijakan pengupahan ini penyesuaian upah sesuai kebutuhan hidup layak dapat langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum dengan tingkat inflasi nasional yang berjalan. Namun sejalan dengan itu, upah minimum pekerja juga mengalami penurunan prosentase dari penentuan upah minimum setelah lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hal ini menarik untuk dibahas dalam tulisan ilmiah sehingga akan ditemukan perbedaan penentuan upah minimum sebelum dan sesudah lahir Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut : **pertama** Bagaimana penentuan upah minimum sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan? **kedua** Bagaimana penentuan upah minimum setelah lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?

C. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif komparatif, dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dibidang ilmu sosial. Pada penelitian ini menggunakan yuridis normatif (*normative juridical approach*), yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data-data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara menelusuri peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Data-data yang diperoleh itu kemudian dianalisa menggunakan teknik komparasi konstan yaitu peneliti yang mencoba menghubungkan antara data-data yang didapatkan

dengan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sehingga penulis dapat menentukan sebuah kesimpulan dari penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Penentuan Upah Minimum Sebelum Lahir Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Berdasarkan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa yang dimaksud upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan juga dinyatakan ke dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu kesepakatan, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan.¹ Dikalangan ahli pengertian mengenai upah berbeda-beda, meskipun substansinya tetap memiliki makna yang sama. Menurut Muchdarsah Sinungan, bahwa upah adalah “pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk uang yang diterima pekerja/buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk membuat suatu produk”.² Sedangkan menurut Sadono Sukirno yang dimaksud upah ialah “pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha”.³ Menurut Malayu SP. Hasibuan, bahwa upah ialah “balas jasa yang dibayar kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”.⁴

Upah minimim merupakan jenis upah yang dibayarkan pengusaha pada pekerja/ buruh secara tetap yang tidak dipengaruhi apapun, baik kerja lembur atau faktor lain yang dapat mempengaruhi upah minimum. Upah minimum pada awalnya ditetapkan karena banyak perubahan pada pasar tenaga kerja Indonesia, yang tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh sekaligus mencegah kesewenang-wenangan pengusaha di dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh. Meskipun kenyatannya pada saat ini upah minimum banyak diberlakukan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, khususnya pekerja/buruh di beberapa perusahaan alih daya/kontrak di beberapa

¹ Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 90.

³ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 351.

⁴ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1997), hlm. 133.

perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang tidak konsisten terhadap peraturan ketenagakerjaan tanah air.

Sejak awal diterapkannya pelaksanaan upah minimum, selalu saja berjalan tidak sesuai harapan. Dari sisi pengusaha, persoalan itu meliputi keberatan pengusaha atas kenaikan upah minimum setiap tahun yang dianggap beban, sedangkan di sisi pekerja persoalan yang muncul adalah meliputi tidak patuhnya pengusaha terhadap ketentuan kenaikan upah minimum dan juga daya bayar upah minimum rata-rata hanya 80% KHL yang dijadikan dasar dalam penetapan upah minimum. “Kebijakan upah minimum yang sebenarnya ditujukan hanya untuk pekerja/buruh lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun kemudian diberlakukan juga kepada pekerja/buruh yang masa kerjanya lebih dari satu tahun, akibatnya upah minimum yang perhitungannya berdasarkan komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) lajang tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga pekerja yang sudah berkeluarga”.⁵

“Upah minimum hanya untuk pekerja lajang dan kurang dari 1 (satu) tahun kerja memberikan konsekuensi apabila ada pekerja yang baru diterima sudah menikah pengusaha harus memberi lebih dari upah minimum. Tetapi praktiknya, pekerja yang kurang dari satu tahun dan sudah berkeluarga tetap diberi upah sesuai upah minimum. Sehingga pekerja yang dengan masa kerja lebih lama dengan pekerja baru di tempat kerja yang sama selisih besaran upah tidak terlalu jauh berbeda.”⁶

Menurut Mohammad Agus, ada beberapa faktor yang mempengaruhi penentuan upah yaitu sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia itu amat langka cenderung memiliki upah yang tinggi. Adapun untuk pekerjaan yang mempunyai penawaran yang tinggi dan tidak memerlukan keterampilan yang tinggi pekerjaan cenderung memiliki upah yang rendah.
- b. Organisasi Buruh
Keberadaan organisasi serikat pekerja yang sekarang semakin banyak dikalangan pekerja membuat kedudukan pekerja semakin kuat hal ini akan semakin membuat posisi tawar para pekerja semakin tinggi.
- c. Kemampuan perusahaan untuk membayar

⁵ Tjandraningsih, at.all, *Menuju Upah Layak Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen Indonesia*, (Jakarta: Serikat Pekerja Nasional dan Serikat Pekerja Garmen dan Tekstil, 2009), hlm. 32.

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm.105.

Bagi perusahaan, gaji adalah komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka mengakibatkan kerugian, sehingga perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

d. Produktifitas Karyawan

Semakin tinggi prestasi yang diberikan oleh karyawan di dalam kinerjanya maka seharusnya semakin besar upah yang diterima.

e. Biaya Hidup

Hidup di kota besar maka sudah tentu biaya hidup akan semakin tinggi sedangkan biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” bagi para karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan kebijakan dan peraturan yang dibuat mempunyai kewenangan di dalam menentukan besar serta kecilnya gaji pekerja seperti menetapkan upah minimum yang harus diberikan perusahaan ataupun pemberi kerja.

g. Konsistensi internal dan eksternal

Struktur upah yang baik dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan konsistensi internal adalah sistem pengupahan didasarkan pada prinsip keadilan pada lingkungan perusahaan sendiri, sedangkan konsistensi eksternal adalah sistem pengupahan yang didasarkan kepada keadilan dibanding dengan keadaan perusahaan lain yang sejenis.⁷

Konsep dasar kebijakan upah minimum pada prinsipnya tidak hanya ditentukan atas dasar mekanisme pasar, tapi juga yang paling penting adalah kebijakan sosial yang dapat melindungi pekerja/buruh, terutama pengupahan yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak sebagai manusia. Konsep dasar ini yang kemudian dituangkan dalam Pasal 89 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi hidup layak bagi kemanusiaan. Untuk itu dalam mewujudkan amanat tersebut, maka menjadi kewajiban pemerintah untuk dapat membuat kebijakan pengupahan yang bisa melindungi pekerja/ buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja/ buruh.

“Polemik tentang besaran upah minimum di Indonesia saat ini belumlah teratasi. Pada hakikatnya tujuan pemerintah menerapkan kebijakan upah minimum adalah agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun justru upah minimum itu yang

⁷ Mohammad Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1992, hlm. 142.

menyebabkan enggannya investor masuk ke Indonesia. Sejak pelaksanaan desentralisasi tahun 2001, pemerintah daerah diberikan kewenangan menentukan tingkat upah minimum yang menjadi salah satu penyebab upah minimum terus meningkat”⁸.

Sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penentuan upah minimum didasarkan kepada Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum dijelaskan, bahwa pemerintah dalam menetapkan upah minimum didasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

“Awalnya penentuan upah minimum didasarkan pada kebutuhan fisik minimum yang berlaku dari tahun 1969 hingga tahun 1995, kemudian menjadi kebutuhan hidup minimum pada tahun 1996 sampai dengan tahun 2005, kemudian dirubah menjadi kebutuhan hidup layak berdasarkan Peraturan menteri tenaga kerja No. 17/MEN/VIII/2005 yaitu tentang komponen pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. Tahun 2012 Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 mengenai Komponen pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak”⁹.

Kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan selama satu bulan. Dalam Pasal 3 Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, yang berhak menentukan nilai kebutuhan hidup layak ialah dewan pengupahan Provinsi dan juga Kabupaten/Kota. Di dalam menentukan nilai kebutuhan hidup layak, kedudukan dewan pengupahan adalah sebagai lembaga non struktural yang sifatnya tripartit yang mana unsur keanggotaannya terdiri atas pemerintah, organisasi pengusaha, serta serikat pekerja atau serikat buruh. Dengan adanya dewan pengupahan ini diharapkan dapat memperkecil persoalan yang dihadapi oleh dewan pengupahan baik itu di dewan pengupahan provinsi atau dewan kabupaten/kota, khusus yang menyangkut pengaturan secara teknis, misal seperti tata cara pembentukan, komposisi serta persyaratan keanggotaan, tata cara pengangkatan serta pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan.

Menurut Keputusan Presiden No 107 Tahun 2004 mengenai Dewan Pengupahan bahwa Tugas dan Fungsi dari Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut :

⁸ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: Softmedia, 2011), hlm. 26.

⁹ Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016), hlm. 65.

- a. Tugas Dewan Pengupahan Nasional adalah memberikan saran dan pertimbangan pemerintah dalam rangka merumuskan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional ;
- b. Tugas Dewan Pengupahan Provinsi adalah memberikan saran dan pertimbangan pada gubernur dalam rangka: Penetapan UMP, UMK dan UMS, serta penerapan sistem pengupahan pada tingkat provinsi; Menyiapkan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional ;
- c. Tugas Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Wali kota dalam rangka: Pengusulan UMK, UMSK dan Penerapan sistem pengupahan tingkat kabupaten/kota, menyiapkan rumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.¹⁰

Selain yang telah diuraikan diatas, di dalam Pasal 3 Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 yaitu bahwa dewan pengupahan provinsi dan/atau dewan pengupahan Kabupaten/Kota memiliki tugas yaitu membentuk tim survei guna menentukan nilai komponen kebutuhan hidup layak. Kaitannya dengan pelaksanaan tugas tersebut, jika dipandang perlu, dewan pengupahan itu dapat bekerja sama dengan instansi pemerintah, instansi swasta dan pihak terkait lainnya.

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, maka dalam hal penetapan upah minimum perlu dipertimbangkan sebagai berikut :

- a. Di dalam menetapkan upah minimum perlu berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi ;
- b. Upah minimum diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak ;
- c. Penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memerhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi ;
- d. Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan selama 1 bulan ;
- e. Kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen yang mencakup beberapa jenis kebutuhan hidup ;
- f. Kajian dewan pengupahan menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga berwenang bidang statistik ;

¹⁰ *Ibid*, hlm. 78.

- g. Pencapaian kebutuhan hidup layak ialah merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai kebutuhan hidup layak pada periode yang sama ;
- h. Pencapaian kebutuhan hidup layak disusun atas; Menentukan tahun capaian upah minimum sama dengan KHL, Memprediksi nilai KHL sampai dengan akhir tahun pencapai, Memprediksi besaran nilai upah minimum setiap tahun, Menetapkan persentase pencapaian KHL yaitu dengan membandingkan prediksi besaran upah minimum dengan prediksi nilai KHL setiap tahun.¹¹

Berdasarkan ketentuan dan pertimbangan diatas, maka penentuan upah minimum oleh Dewan Pengupahan sebagai berikut :

- a. Dewan pengupahan membentuk tim survei yang anggotanya terdiri atas anggota dewan pengupahan dari unsur tripartit, perguruan tinggi, beserta dengan mengikut sertakan Badan Pusat Statistik ;
- b. Selanjutnya tim survei tersebut melakukan survei harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup layak pekerja seperti yang tercantum pada lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 13 Tahun 2012 tentang komponen pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak ;
- c. Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari sampai September, sedangkan dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode *least square*. Hasil survey setiap bulan kemudian diambil rata-rata untuk didapatkan nilai kebutuhan hidup layak ;
- d. Berdasarkan hasil survei harga dewan pengupahan menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai upah minimum kepada Bupati/Walikota setempat dan selanjutnya disampaikan pada Gubernur. Kemudian setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi, Gubernur mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum antara kabupaten/kota yang ada di Provinsi tersebut ;
- e. Penetapan upah minimum ditetapkan paling lambat empat puluh hari sebelum tanggal 1 Januari atau sesudah ditetapkannya upah minimum Provinsi ;
- f. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi.¹²

¹¹ *Ibid*, hlm. 65.

¹² *Ibid*, hlm. 66.

2. Penentuan Upah Minimum Setelah Lahir Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Melihat fungsinya yang amat penting di dalam hubungan kerja, maka pemerintah terus mencari cara dalam penentuan upah tujuannya selain untuk tercapainya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh juga untuk menjaga iklim usaha agar tetap sehat. “Upah merupakan masalah yang sangat krusial. Kebijakan yang tidak adil, tidak wajar dan tidak profesional terhadap upah maka dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu konflik industrial antara pekerja dan perusahaan. Sebaliknya kebijakan yang adil, wajar dan profesional terhadap upah akan meningkatkan motivasi serta stabilitas lingkungan kerja yang akan meningkatkan produktifitas pekerja/buruh sehingga dapat menciptakan hubungan baik dan harmonis di dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan”.¹³

Berdasarkan hal tersebut, pada dasarnya pengusaha dilarang membayar pekerja/ buruh dengan upah lebih rendah dari upah minimum. “Pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai upah minimum yang telah ditentukan pengusaha dapat melakukan penangguhan. Penangguhan yang dimaksud membebaskan pengusaha melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila waktu penangguhan telah berakhir maka perusahaan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, akan tetapi pengusaha tidak wajib membayarkan upah minimum yang berlaku saat diberikan penangguhan”.¹⁴

Seiring berjalannya waktu pemerintah terus mencari cara dalam penentuan upah untuk tercapainya kehidupan layak untuk pekerja sekaligus untuk menjaga iklim usaha agar makin kompetitif. Pada tahun 2015, Pemerintah merilis beberapa paket kebijakan ekonomi yaitu diantaranya paket kebijakan ekonomi jilid IV yang memfokuskan pada sektor riil dimana yang dijadikan sorotan utamanya adalah skema perhitungan upah. “Terbitnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan setidaknya memberi kepastian penetapan besaran upah minimum setiap tahunnya, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja/buruh menolak kebijakan tersebut karena alasannya adalah perhitungan komponen kebutuhan hidup layak (KHL) yang sebelumnya sering digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam penetapan upah minimum tidak lagi digunakan sehingga pekerja/buruh merasa sangat dirugikan”.¹⁵

¹³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 161.

¹⁴ Rachmat Trijono, *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*, (Depok: Paps Sinar Sinanti, 2020), hlm. 75.

¹⁵ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 14.

Lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan memberi dampak terhadap pengusaha dan pekerja. Masing-masing pihak memiliki kepentingan terhadap lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Sebelum penulis membahas tentang dampak setelah lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh, penulis akan menjelaskan lebih dulu mengenai pandangan Pengusaha/Asosiasi Pengusaha dan Pekerja Serikat Pekerja terhadap lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pandangan pengusaha terkait lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai berikut :¹⁶

- a. Sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, di dalam penetapan upah minimum selalu diwarnai dengan politisasi dan tekanan (*pression*) serta aspek-aspek lain yang dapat menyebabkan rendahnya kepastian hukum dan kepastian berusaha.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merupakan hasil yang terbaik dari sebuah solusi yang diterbitkan oleh Pemerintah (*win-win solution*) untuk mengakomodir kepentingan baik dari unsur Pengusaha maupun Pekerja/Buruh (SP/SB) dalam kaitannya dalam hal menetapkan Upah Minimum walaupun diakui bersama ketidaksempurnaannya.
- c. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah merupakan aturan yang dinilai jelas dan mampu menjaga keberlangsungan usaha sekaligus keberlangsungan tenaga kerja dikarenakan Peraturan Pemerintah mengakomodir asas Prediktabilitas, keberlangsungan dan kepastian hukum dan Usaha.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terobosan dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, karena di dalam penetapan UMP selama ini lebih didominasi berbagai bentuk politisasi yang membuat kenaikan upah menjadi tidak rasional dan menimbulkan ketidakpastian.
- e. Upah pada dasarnya merupakan hak *private* antara pemberi kerja dengan pekerja. Dalam hal ini negara hadir dengan kebijakan Upah Minimum untuk melindungi pekerja supaya tidak terperosok pada kondisi pengupahan yang murah.
- f. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertujuan untuk melindungi warga atau angkatan kerja yang belum bekerja agar bisa masuk dalam

¹⁶ Soeprayitno, *Memahami PP 78/2015 sudut pandang Pengusaha*, Disampaikan pada acara Members Gathering DPN APINDO Jakarta, 4 Desember 2015. Diakses dari Website Apindo : www.apindo.co.id pada hari Selasa, 04 Agustus 2020, Jam 20.35

pasar ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah itu juga bertujuan melindungi dunia usaha agar dapat berkembang dan dapat meningkatkan lapangan kerja.

Sedangkan kalangan Serikat Pekerja/Buruh mempunyai pandangan yang berbeda terhadap Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yaitu:¹⁷

- a. Serikat Pekerja tidak dilibatkan dalam setiap kenaikan upah minimum ;
- b. Upah minimum Indonesia lebih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di Asean ;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan didalangi oleh “Pengusaha Hitam” yang serakah dan rakus ;
- d. Formulasi dalam kenaikan upah minimum yang diatur Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan jelas bertentangan dengan Konstitusi ;
- e. Dalam penetapan upah minimum tidak lagi berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) ;
- f. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah mereduksi wewenang gubernur dan peran serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Penetapan Upah Minimum ;
- g. Persoalan Jangka Pendek, Dijawab Dengan Jangka Panjang ;

Menurut penulis, setidaknya ada 2 (dua) hal perubahan mendasar setelah lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu pertama, bahwa peninjauan komponen dan jenis Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dilakukan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Kedua, penentuan upah minimum dihitung pada formula perhitungan upah minimum seperti diatur dalam Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peninjauan komponen dan jenis Kebutuhan Hidup Layak yang dilakukan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun telah mereduksi kewenangan dewan pengupahan baik itu tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Seperti yang telah diuraikan diatas sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dimana peran dewan pengupahan sangat besar di dalam penentuan upah minimum. Bahkan apabila melihat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 tentang komponen pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak maka peran dewan pengupahan amat vital sekali di dalam menjamin penentuan upah minimum yang sesuai kebutuhan hidup layak pekerja/buruh.

¹⁷<https://www.bantuanhukum.or.id/web/5-alasantolak-pp-pengupahan-penjelasan-lengkap>, diakses pada hari Selasa tanggal 04 Agustus 2020, Jam 2048

Namun setelah terbitnya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka kewenangan dewan pengupahan dalam hal penetapan upah minimum yang sesuai pada kebutuhan hidup layak (KHL) menjadi amat kurang karena penetapan upah minimum hanya berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi semata.

Dengan lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka segala pertimbangan dan penentuan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum tidak berlaku lagi. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini telah diatur penentuan upah minimum melalui formula dalam perhitungan penentuan upah minimum, yaitu :¹⁸

$$UM_n = UM_t + UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDB}_t)$$

Keterangan :

- UM_n : Upah Minimum yang ditetapkan
UM_t : Upah Minimum Tahun Berjalan
Inflasi_t : Inflasi dihitung dari periode September tahun lalu sampai September tahun berjalan
PDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Berdasarkan penjelasan dari Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dijelaskan contoh perhitungan mengenai upah minimum atas dasar formulasi diatas yaitu dimana formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan pejumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan dengan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan, misal diketahui: ¹⁹

- UM_t : Rp. 2.000.000.00
Inflasi_t : 5 %
PDB_t : 6 %

Maka perhitungan upah minimum sebagai berikut :

¹⁸ Penjelasan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

¹⁹ *Ibid.*

$$UM_n = UM_n + UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \text{PDB}_t)$$

$$UM_n = \text{Rp. } 2.000.000.00 + (\text{Rp. } 2.000.000.00 \times (5\% + 6\%))$$

$$UM_n = \text{Rp. } 2.000.000.00 + (\text{Rp. } 2.000.000.00 \times (11\%))$$

$$UM_n = \text{Rp. } 2.000.000.00 + \text{Rp. } 220.000.00$$

$$UM_n = \text{Rp. } 2.220.000.00.$$

Berdasarkan penentuan upah minimum maka formula perhitungan upah minimum seperti diatur dalam Pasal 44 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, telah menyebabkan penurunan prosentase kenaikan upah minimum yang berdampak menurunnya daya beli pekerja/buruh.

Sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang dihitung berdasarkan peninjauan komponen kebutuhan hidup layak misalnya pada Provinsi Banten saja pada periode tahun 2011 sampai tahun 2016 mengalami kenaikan berturut-turut sebesar 5%, yaitu 4%, 12%, 13%, 21%, dan 12% atau rata-rata 11% per tahun. Setelah lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan kenaikan upah minimum Provinsi Banten pada tahun 2017 sampai tahun 2020 pasca lahirnya hanya mengalami kenaikan sebesar 8,3%, 8,7%, 8%, dan 8,5% atau rata-rata 8,4% per tahun.²⁰

Penurunan prosentase pada kenaikan upah minimum terjadi pada upah minimum Kabupaten/Kota. Sebut saja misalnya Kota Tangerang, saat sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengalami kenaikan rata-rata 18% bahkan pada tahun 2013 mengalami kenaikan 40%. Setelah lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan maka kenaikan upah minimum kabupaten/kota (UMK) rata-rata hanya 8%. Begitupun halnya yang terjadi Kabupaten Tangerang, saat sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengalami kenaikan rata-rata 18,6%. Setelah lahir Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan kenaikan upah minimum rata-rata hanya 8%.²¹

“Formulasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini secara tidak langsung membatasi kenaikan upah pekerja/buruh dibawah 10% per tahunnya. Persentase kenaikan upah tidak akan bisa mengatasi level defisit upah pekerja/buruh. Bahkan tahun 2017 dimana kenaikan upah hanya 8,25% saja sehingga level defisit upah pekerja/buruh justru menjadi semakin lebar. Meskipun angka inflasi dalam perhitungan kenaikan upah tersebut berkorelasi dengan kenaikan harga

²⁰ Berdasarkan rekap SK Gubernur Banten tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Provinsi Banten dari SK Tahun 2011 sampai dengan SK Tahun 2020

²¹ *Ibid*

kebutuhan pokok, akan tetapi kenaikan kebutuhan pokok itu justru akan lebih jauh melampaui angka inflasi itu sendiri”.²²

Sehingga, perlunya evaluasi yang mendalam untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh yaitu tentu tanpa mengabaikan produktifitas kerja dan kemajuan perusahaan serta perkembangan ekonomi. Namun, kebijakan upah minimum jangan hanya sebatas diarahkan mencapai kebutuhan hidup layak, sehingga pekerja di dalam memperoleh upah yang layak masih jauh dan harapan. Pada dasarnya kebijakan upah minimum dimaksudkan hanya sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja dari kesewenangan pengusaha khususnya pada pekerja/buruh yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman kerja, serta masa kerja yang dibawah 1 tahun ataupun lajang/belum berkeluarga.

E. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Penentuan upah minimum sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dengan menggunakan dasar peninjauan terhadap komponen hidup layak (KHL) yang dilakukan oleh dewan pengupahan yang terdiri dari unsur tripartit, perguruan tinggi, dan mengikut sertakan Badan Pusat Statistik. Hasil survei KHL tersebut lalu disampaikan kepada Bupati/ Walikota, kemudian disampaikan kepada Gubernur untuk mempertimbangkan besar nilai upah minimum selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari setiap tahunnya.
- b. Penentuan upah minimum setelah lahir Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak lagi didasarkan pada komponen hidup layak tapi melainkan berdasarkan formulasi yaitu pada formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan pejumlahan tingkat inflasi nasional dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan. Berdasarkan hasil penelitian penulis, Formula ini menyebabkan penurunan prosentase kenaikan upah minimum yang berdampak pada menurunnya daya beli pekerja/buruh.

²² Rama Mahesa dan Kurniawan Sabar, Dilema Pemberlakuan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan: Disparitas yang Kian Melebar, *Journal of Politics and Policy* Volume 1, Number 2, Juni 2019.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul Khakim. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016)
- Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. (Jakarta: Softmedia, 2011).
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).
- Malayu SP Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gunung Agung, 1997)
- Mohammad Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992)
- Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2000)
- R. Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2013)
- Rachmat Trijono. *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. (Depok: Papas Sinar Sinanti, 2020)
- Sadono Sukirno. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).
- Tjandraningsih. *Menuju Upah Layak Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*. (Jakarta: Serikat Pekerja Nasional dan Serikat Pekerja Garmen dan Tekstil, 2009)

Penelitian :

- Rama Mahesa dan Kurniawan Sabar, *Dilema Pemberlakuan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan: Disparitas yang Kian Melebar*, Journal of Politics and Policy Volume 1, Number 2, Juni 2019

Website :

<http://www.apindo.co.id>

<https://www.bantuanhukum.or.id>