

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejak reformasi sosial dibarengi dengan era otonomi daerah, upah tidak lagi divariasikan berdasar sektor tetapi diserahkan kepada daerah, menjadi upah minimum Kota atau Kabupaten (UMK). Upah minimum tidak lagi dikaitkan dengan produktivitas atau yang disederhanakan berdasar karakteristik industri, tetapi didasarkan kepada batas-batas daerah yang bersifat administratif. Daerah itu sendiri memang mencerminkan perbedaan kemajuan ekonomi, akan tetapi di daerah yang miskin masih mungkin ditemukan industri yang maju dan memiliki laba tinggi, sebaliknya di daerah yang lebih kaya masih ditemukan banyak industri tradisional yang terbelakang dan memiliki kemampuan laba yang rendah. Sintesis dari kedua model adalah UMSP (upah minimum sektoral propinsi) yang masih ditemukan di beberapa daerah di luar Jawa. Bagi investor yang akan masuk kepada suatu industri, upah minimum menjadi informasi penting dalam mengestimasi komponen biaya. Dengan kemungkinan diferensiasi upah ke bawah dan ke atas, maka semua kemungkinan produktivitas *entrant* akan lebih layak masuk ke dalam suatu industri. Oleh sebab itu diversifikasi upah minimum yang bergerak antarindustri yang lazim dikenal dengan upah minimum sektoral, secara teoritis akan mengendorkan dampak negatif upah minimum tunggal. Bagaimana upah minimum sektoral ditentukan? UMP ditentukan pada dasarnya untuk mengakomodasi kemampuan membayar suatu industri. Kemampuan membayar suatu industri sendiri tergantung pada beberapa

pasar, adanya modal asing dalam struktur permodalannya, orientasi pasarnya seperti kemampuan mengekspor, biaya lain misalnya penggunaan energi, ukuran perusahaan itu sendiri, serta tingkat kemungkinan penggunaan tenaga yang memungkinkan dibayar lebih rendah terutama wanita dan anak-anak. Di samping itu, lokasi dan kualitas tenaga kerja yang digunakan oleh suatu industri yang dapat diwakili oleh pendidikan, juga memainkan peranan penting¹⁶.

Pemerintah lebih *concern* terhadap masalah keadilan, pemerataan, dan mengurangi kemiskinan, selalu menetapkan upah minimum yang bertujuan menghalangi bekerjanya pasar, jika tenaga kerja berkelebihan pasok atau memiliki nilai tawar yang lemah. Studi SMERU (2001), misalnya, mengungkapkan bahwa dampak dari penentuan upah minimum yang sekarang didesentralisasi ke daerah dan dilaksanakan lebih ketat, di samping mengurangi kesempatan kerja di sektor modern, justru memiskinkan kelompok tenaga kerja yang rentan seperti pekerja wanita dan usia muda yang dipekerjakan secara tidak tetap, kontrak, atau informal¹⁷. Disisi lain terdapat kecenderungan dari pemerintah khususnya Pemerintah Daerah sebagai pejabat yang berwenang dalam menentukan upah minimum sebagai alat kebijakan sosial yang menjurus kearah kebijakan populis dengan meningkatkan jumlah upah minimum pekerja setiap tahunnya¹⁸.

¹⁶ Bambang Setiadi dan Sudarsono, 2001, *Upah Minimum, Upah Sektoral dan Produktifitas Sektor Industri di Indonesia*, hal. 1-2

¹⁷ Ibid, hal. 3

Kebijakan pengupahan di Kota Yogyakarta didasarkan kepada beberapa peraturan perundangan sebagai landasar yuridis formalnya. Peraturan perundangan tersebutn antara lain antara lain Peraturan Menteri No. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaar Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak serta Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor 811/KEP/2011 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Kota Yogyakarta Masa Bakti 2011 – 2014.

Kebijakan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menetapkan upah minimum untuk perusahaan dan masyarakat dilakukan dengan menggunakan mekanisme yang berlaku yaitu sesuai dengan Peraturan Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Untuk menetapkan Upah Minimum Kota (UMK).

Pemerintah Kota Yogyakarta melakukannya dengan mempertimbangkan hal-hal seperti: Survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Pertumbuhan Ekonomi, Pertumbuhan Produktivitas, Usaha yang paling tidak mampu/Marginal, Pasar kerja. Beberapa pertimbangan pemerintah Kota dalam menentukan UMK diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yang dilakukan oleh:

- 1) Dewan Pengupahan atau Tripartit Kabupaten/ Kota,
- 2) Harus mengikut sertakan BPS setempat sebagai Ketua Survey KHL (dari seksi distribusi),
- 3) Dewan Pengupahan atau Dewan/Walikota menetapkan nilai KHL hasil

b. Pertumbuhan Ekonomi. Dilakukan dengan melihat:

- 1) Data pertumbuhan Ekonomi dari BPS.
- 2) Diprediksi untuk tahun mendatang,
- 3) Data 3-5 tahun sebelumnya untuk prediksi tahun depan,
- 4) BPS diminta melakukan prediksi,
- 5) Atau dimintakan pendapat pakar setempat.

c. Pertumbuhan Produktivitas. Dilakukan dengan prediksi:

- 1) Diprediksi pertumbuhan produktivitas tahun mendatang,
- 2) Data 3-5 tahun sebelumnya untuk prediksi tahun depan,
- 3) BPS diminta melakukan prediksi,
- 4) Atau dimintakan pendapat pakar setempat.

d. Usaha yang paling tidak mampu/Marginal. Dilakukan dengan memperhatikan:

- 1) Ratio industri kecil dan industri rumah tangga dengan jumlah industri,
- 2) Prosentase perusahaan/ industri tidak mampu membayar Upah Minimum,

e. Pasar kerja. Dilakukan dengan memperhatikan:

- 1) Ratio jumlah pencari kerja dengan jumlah angkatan kerja,
- 2) Prosentase pencari kerja yang tidak terscrap.

Kelima hal penting tersebut merupakan pertimbangan pemerintah Kota Yogyakarta dalam menetapkan Upah Minimum Kota di wilayah Kota Yogyakarta. dengan melihat dan memperhatikan beberapa substansi tersebut, maka untuk

pengupahan dan dapat mempengaruhi sistem dalam keteragakerjaan di Kota Yogyakarta. disisi lain bahwa pemerintah Kota Yogyakarta juga tetap melihat dan menyesuaikan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebagai dasar hukum pemberlakuan Upah Minimum Kota Yogyakarta.

Sasaran kebijakan dalam menetapkan Upah Minimum Kota Yogyakarta pada dasarnya diberlakukan terutama untuk perusahaan-perusahaan yang kenaikan KHL-nya terlalu tinggi dibanding tahun sebelumnya sangat berat memberlakukan ketetapan Upah Minimum Kota. Hal ini diketahui bahwa dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan kebanyakan asumsi kenaikan upah hanya dianggarkan sebesar 10 s.d 15 % dari kenaikan upah tahun sebelumnya. Apabila kenaikan UMK ternyata sebesar 20 % atau lebih maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Penetapan Upah Minimum yang selalu naik setiap tahun sangat mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan. Dari beberapa perusahaan yang ada di Kota Yogyakarta menyatakan keberatan apabila Upah Minimum selalu naik setiap tahun. Hal ini dikarenakan biaya pokok produksi terutama pada biaya tenaga kerja (*labour cost*) akan semakin meningkat.

Sementara itu peningkatan biaya tenaga kerja tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas dari para pekerja / buruh. Pengaruh kenaikan Upah Minimum antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya tidak sama, sangat bergantung dari jenis usahanya dan besar atau kecilnya perusahaan. Untuk itu dalam pembahasan dibedakan antara jenis dan besar atau kecilnya perusahaan tersebut untuk mengetahui sejauh mana dampak kenaikan Upah Minimum terhadap perusahaan. Hal tersebut diperlihatkan juga dalam menetapkan UMK Kota Yogyakarta. Hal tersebut di

sesuai dengan kebutuhan masing-masing pihak, baik dari pihak pekerja atau buruh maupun dari pihak perusahaan itu sendiri.

Adapun proses penetapan upah minimum diawali dengan pembentukan Dewan Pengupahan Kota Yogyakarta. Dewan Pengupahan kemudian menentukan pasar mana saja dan barang apa saja yang akan disurvei berdasarkan 60 item komponen kebutuhan hidup layak sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012. Survei dimulai bulan Januari tahun tersebut dan dilakukan selama 10 kali (10 bulan) karena pada bulan Oktober Dewan Pengupahan harus merekomendasikan nilai nominal upah minimum untuk tahun yang akan datang. Pada bulan Nopember, Gubernur menetapkan nilai nominal upah minimum.

Dalam rangka mendorong peran serta pekerja dalam pelaksanaan proses produksi, perlu upaya peningkatan kesejahteraan pekerja melalui penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yogyakarta yang didasarkan pada nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu atau marginal. Adapun hal-hal yang diatur oleh pemerintah Kota dalam menetapkan Upah Minimum Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut:

- a. Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Daerah istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut:
 - 1) Kota Yogyakarta sebesar Rp. 1.065.247,00
 - 2) Kabupaten Sleman sebesar Rp. 1.026.181,00
 - 3) Kabupaten Bantul sebesar Rp. 993.484,00

4) Kabupaten Kuion Progo sebesar Rp. 954.339,00

5) Kabupaten Gunungkidul sebesar Rp. 947.114,00

- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap,
- c. Ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota berlaku bagi pekerja berstatus tetap, tidak tetap, harian lepas dan masa percobaan serta mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun,
- d. Pemberian upah pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih ditetapkan sesuai kesepakatan tertulis antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha secara Bipartit,
- e. Bagi pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum Kabupaten/kota dilarang mengurangi atau menurunkan upah,
- f. Bagi Pengusaha yang belum mampu memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/kota, harus mengajukan penangguhan kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya Keputusan tentang UMP ini,
- g. Pengawasan atas pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/kota dilakukan oleh Gubernur dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Bupati/Walikota atau

~~... sesuai kewenangan berdasarkan ketentuan~~

Dengan ketentuan diatas, maka dapat di jelaskan melalui tabel tentang kenaikan Upah Minimum Kota Yogyakarta dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2013 adalah sebagai mana terlihat dalam Tabel I dibawah ini

Tabel 1
Perbandingan UMK Kota Yogyakarta tahun 2008 dengan Tahun 2013

No	Tahun	Jumlah UMK
1	2008	Rp. 586.000,00
2	2013	Rp. 1.065.247,00
3	Jumlah Kenaikan	Rp. 479.247,00

Sumber: Keputusan Gubernur DIY Tahun 20013

Sesuai dengan data tabel diatas, maka dapat dianalisis mengenai kenaikan Upah Minimum Kota Yogyakarta yang pada prinsipnya mengalami kenaikan hamper setiap tahunnya. Dalam dalam menetapkan Upah Minimum Kota Yogyakarta, pemerintah Kota Yogyakarta telah sesuai dengan taraf hidup masyarakat Yogyakarta, meski masih banyak tuntutan dari masyarakat atau pekerja yang mengeluhkan upah yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidup yang semakin meningkat.

Dalam pelaksanaannya, bahwa seiaian menggunakan sistem pengupahan yang disesuaikan dengan Keputusan Gubernur Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Yogyakarta, maka pemerintah Kota Yogyakarta juga melihat acuan dalam menetapkan Upah Minimum Kota dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum yang umum dalam menetapkan Upah Minimum Kota di Yogyakarta

Kebijakan penetapan upah minimum seharusnya diletakkan pada wacana dan konteks yang lebih luas yaitu meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi bukan hanya pekerja secara formal saja melainkan pekerja informal yang jumlahnya sangat signifikan di negeri ini. Kebijakan penetapan minimum ini juga harus memperhatikan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Kebijakan pengupahan minimum tidak bisa hanya dilihat dari satu sisi yaitu sisi pekerja semata. Dalam konteks ini upah yang "adil" bukanlah upah yang semata-mata mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja tetapi juga pengupahan harus sesuai dengan produktivitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu perlindungan pekerja atas hak upahnya adalah dengan memberikan upah minimum sesuai dengan produktivitasnya dalam melakukan pekerjaan¹⁹.

Dalam pengupahan, Islam memberikan alternatif yang lebih berorientasi pada keadilan, artinya pembayaran upah lebih spesifik kepada produktivitas pekerja secara orang perorang, tidak seperti pengupahan yang diatur dalam hukum positif yang cenderung bersifat jaring pengaman saja. Al Quran surat Al-Kahfi ayat 30 memberikan petunjuk bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyalah-nyaikan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam. Disamping ayat-ayat Al Quran maka Rasulullah SAW pun memberikan penjelasan tentang upah. Adapun hadits Rasulullah SAW terdapat dalam riwayat Abu Dzar, bahwa Rasulullah saw bersabda:

¹⁹ Edy Privono, 2002, Situasi Ketenagakerjaan Indonesia dan dan Tinjauan Kritis

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimaknnya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri) dan tidak membebankan mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).²⁰

Dari hadits ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : “harus diberinya makan seperti apa yang dimaknnya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)”, bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah.²¹

Dalam hadits yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad bahwa Rasulullah saw bersabda:

“Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencari isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencari tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan : Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: “Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keirlaluan atau pencuri.” (HR. abu Daud).²²

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk

²⁰ Shaleh, *Mausu'ah al-Hadits asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab al-Aiman* bab 10, hal 969.

²¹ Indrajaya, 2009, *Kebijakan Upah Minimum Pekerja di Daerah istimewa Yogyakarta Tahun 2009*, *skripsi*, hal. 31-45

²² Shaleh, *Mausu'ah al-Hadits asy-Syarif Kutubus Sittah Sunan Abu Daud Kitab al-Kharaj* bab 9 NO. 2940, hal. 1443

mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Hal ini ditegaskan lagi oleh Abdul Wahab Abdu' Aziz As-Syaisyani dalam kitabnya *Huququl Insan Wa Hurriyyatul Asasiyah Fin Nidzomil Islami Wa Nudzumil Ma'siroti* bahwa mencari istri juga merupakan kewajiban majikan, karena istri adalah kebutuhan pokok bagi para karyawan.²³

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa menurut Islam upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik). Dengan demikian Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara barat tidak. Kedua, Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan dan keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala. Konsep upah dalam Islam meliputi prinsip keadilan (*justice*), dan prinsip kelayakan (kecukupan). Rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna dua hal; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan layak bermakna dua hal; (1) cukup pangan, sandang, dan papan, (2) sesuai dengan pasaran