

### **BAB III**

## **KEBIJAKAN PENGUPAHAN DI INDONESIA**

### **A. Perumusan Kebijakan Upah Buruh di Indonesia**

Dalam situasi perburuhan yang sifat dan dinamikanya semakin kompleks, upah masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia<sup>1</sup>. Keadaan pasar kerja yang dualistic dengan kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah di satu sisi menyebabkan upah menjadi isu sentral dalam bidang ketenagakerjaan.

Kebijakan upah buruh yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun. Belum mencakup mereka yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan berkeluarga. Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan SB/SP untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas; bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib (tidak ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya). Sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama sekali di sektor industri padat karya.

---

<sup>1</sup>[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms\\_210427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_210427.pdf).  
20/Februari/2016.

Diakses pada

Situasi tersebut mendorong SB/SP menggunakan mekanisme upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Upah minimum terus meningkat setiap tahun seiring meningkatnya upah nominal kesejahteraan (upah riil) buruh di satu sisi; namun kesempatan kerja di sektor formal semakin terbatas.

### **A. Regulasi Terkait Sistem Pengupahan di Indonesia**

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan<sup>2</sup>. Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain; pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistem dan mekanisme pengupahan di pasar kerja.

Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar,<sup>3</sup>yaitu:

- Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
- Regulasi terkait perlindungan upah
- Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistematika sebagai berikut;

---

<sup>2</sup>Pasal 30 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>3</sup>[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms\\_210427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_210427.pdf).  
20/Februari/2016.

Diakses pada

- i. Penetapan upah minimum di tingkat propinsi & kabupaten/kota (Pasal 88)
- ii. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91)
- iii. Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
- iv. Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

Regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam UU No 13/2003 Pasal 88 ayat 2 yang berbunyi: “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ....., pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”.

Di samping regulasi yang mengatur secara makro (dalam bentuk undang-undang), pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya baik dalam bentuk peraturan pemerintah, keputusan menteri maupun juga dalam bentuk peraturan menteri.

### **1). Mekanisme Penetapan Upah**

Selama lebih dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali di berlakukan, Indonesia telah 3 kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi; kebutuhan fisik minimum (KFM) yang berlaku Tahun 1969 – 1995, Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku Tahun 1996 – 2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku Tahun 2006 - hingga sekarang ini .

Di samping itu, pengertian (definisi) upah minimum, dan istilah-istilahnya juga mengalami beberapa kali perubahan seiring perkembangan dan perubahan regulasi seperti yang di jelaskan pada tabel 2. Dibawah.

Untuk memenuhi penghasilan yang layak bagi buruh/pekerja dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari:

- a. Upah minimum (Pasal 88)
- b. Kesepakatan Upah (Pasal 91)
- c. Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
- d. Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2)

**Table 3.1** Perubahan Regulasi Upah Minimum dan Komponen kebutuhan Hidup.

Regulasi	Uraian				
	Defenisi Upah Minimum	Jenis Upah Minimum	Penetapan Upah Minimum	Peninjauan	Kebutuhan
Kebutuhan Hidup layak	2006-2012				
Berdasarkan Permenaker No Per-17/Men/2005 7 Kekompok Kebutuhan; 46 Komponen;, Untuk Kebutuhan Lajang					
UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 s/d 90		UMP UMK UMSP UMSK	Gubernur		Lajang, masa kerja < 1 tahun
REVISI - KEBUTUHAN HIDUP LAYAK 2013 – Sekarang					
Berdasarkan Permenaker No Per-13/Men/2012 7 Kekompok Kebutuhan; 60 Komponen;, Untuk Kebutuhan Lajang					
UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 s/d 90 UMP		UMP UMK UMSP UMSK		Gubernur	Lajang, masa kerja < 1

Uraian detail tentang masing-masing mekanisme penetapan upah yang ada dibahas lebih lanjut di bawah ini.

➤ **Upah Minimum**

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999.

Dalam peraturan ini. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, <sup>4</sup>berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1(satu) tahun.<sup>5</sup>

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), <sup>6</sup>berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah <sup>7</sup>(sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dsbnya.

Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survei kebutuhan hidup seorang pekerja lajang yang diatur tersendiri dalam peraturan menteri tenaga kerja tentang Komponen kebutuhan hidup pekerja lajang (lihat sub bab sejarah). Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak, Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survei harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.

---

<sup>4</sup>Pasal 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

<sup>5</sup>Pasal 13 Ayat 2 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

<sup>6</sup>Pasal 4 ayat 1 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

<sup>7</sup>Pasal 8 ayat 1 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 5 (lima) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 5 tahun melalui dua tahapan (1). Pengkajian, (2). Penetapan hasil peninjauan komponen sejenis dan jenis kebutuhan hidup.<sup>8</sup>

Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh<sup>9</sup>. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota(UMS Kabupaten/kota).<sup>10</sup>

Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.<sup>11</sup> Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.<sup>12</sup> Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam

---

<sup>8</sup>Pasal 5 ayat 1 dan 2 Permenakertrans No : PER-21/MEN/2016

<sup>9</sup>Pasal 4 ayat 7 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

<sup>10</sup>Pasal 4 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

<sup>11</sup>Pasal 3 Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999

<sup>12</sup>Pasal 90 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.<sup>13</sup> Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

➤ **Kesepakatan Upah (Perundingan Upah)**

Di samping penetapan upah minimum yang dilakukan pemerintah melalui undang-undang, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan. Penetapan melalui kesepakatan ini biasanya dilakukan bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebagaimana diatur dalam ketentuan:<sup>14</sup> *“Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha”*.

Kesepakatan tertulis yang dimaksud merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha terkait syarat dan kondisi kerja termasuk di dalamnya besarnya upah. Bentuk kesepakatan tertulis antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan

---

<sup>13</sup> Pasal 90 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>14</sup> Pasal 13 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000



kesepakatan kedua belah pihak (buruh dan pengusaha),<sup>15</sup> yang dalam berbentuk tertulis sekurang-kurangnya memuat:<sup>16</sup>

- ❖ nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- ❖ nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- ❖ jabatan atau jenis pekerjaan;
- ❖ tempat pekerjaan;
- ❖ besarnya upah dan cara pembayarannya;
- ❖ syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;

Sedang bentuk kesepakatan tertulis antara Serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja bersama (PKB), Hal ini sesuai dengan ketentuan yang berbunyi<sup>17</sup> “Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”.<sup>18</sup>

Pembuatan perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup>Pasal 52 ayat 1 butir a UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>16</sup>Pasal 54 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>17</sup>Pasal 116 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>18</sup>Pasal 116 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>19</sup>Pasal 12 Ayat 1 Kepmen No 49 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Perundingan secara kolektif di mungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai lebih dari 50% (50% + 1) atau SB/SP mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan. Adapun materi yang dirundingkan terkait dengan syarat dan kondisi kerja termasuk upah dan komponen upah.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>20</sup>

#### ➤ **Struktur Skala Upah**

Selain perundingan upah, mekanisme penetapan upah juga dapat dilakukan melalui penyusunan struktur dan skala upah. Hal ini sesuai dengan ketentuan<sup>21</sup> “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan”.

Dalam menyusun struktur dan skala upah, pengusaha perlu melakukan analisa jabatan; uraian jabatan dan evaluasi jabatan<sup>22</sup>. Pembuatan struktur upah

---

<sup>20</sup> Pasal 91 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>21</sup> Pasal 2 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

<sup>22</sup> Pasal 3 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

dilakukan dengan menyusun struktur upah terendah sampai yang tertinggi dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu:<sup>23</sup>

- ❖ Struktur organisasi;
- ❖ rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan;
- ❖ kemampuan perusahaan;
- ❖ upah minimum; kondisi pasar.

Sedang penyusunan skala upah dapat dilakukan melalui: skala tunggal atau skala ganda<sup>24</sup>. Dalam skala tunggal setiap jabatan pada golongan jabatan yang sama mempunyai upah yang sama<sup>25</sup>. Sedang dalam skala ganda, setiap golongan jabatan mempunyai nilai upah nominal terendah dan tertinggi<sup>26</sup>.

Dalam penyusunan struktur dan skala upah hal yang penting yang perlu di perhatikan adalah golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi dan mempertimbangkan kondisi perusahaan.<sup>27</sup>

#### ➤ **Peninjauan Upah Secara Berkala**

Mekanisme penetapan upah lainnya adalah melalui peninjauan upah secara berkala, sebagaimana diatur dalam UU 13/2003 Psl 92 (2): “Pengusaha

---

<sup>23</sup> Pasal 7 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

<sup>24</sup> Pasal 8 ayat 1 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

<sup>25</sup> Pasal 8 ayat 3 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

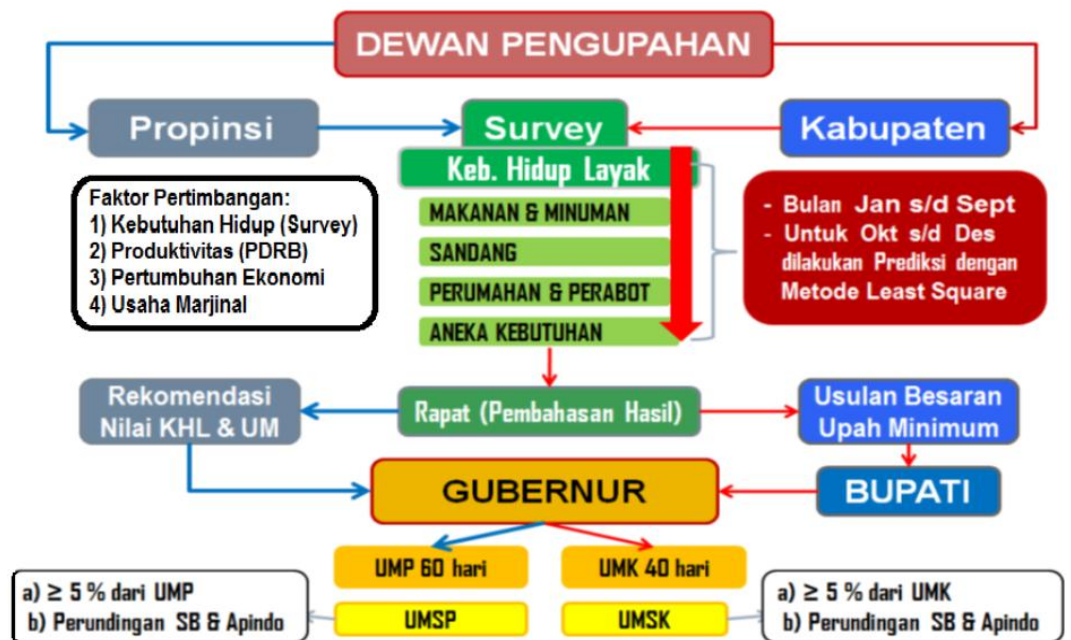
<sup>26</sup> Pasal 8 ayat 3 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

<sup>27</sup> Pasal 10 ayat 2 Kepmenakertrans No 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”.

Peninjauan ini dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan. Peninjauan upah secara berkala biasanya biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

**Gambar 3.2** Struktur mekanisme penetapan upah minimum.



Sumber: Sidauruk (2011)

## 2). Kebijakan Tentang Perlindungan Upah

Selain kebijakan pengupahan yang mengatur tentang mekanisme penentuan upah di pasar kerja, pemerintah juga menetapkan kebijakan

pengupahan yang melindungi buruh/pekerja, Kebijakan ini dilakukan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, <sup>28</sup>Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- ❖ upah minimum;
- ❖ upah kerja lembur;
- ❖ upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- ❖ upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- ❖ upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- ❖ bentuk dan cara pembayaran upah;
- ❖ denda dan potongan upah;
- ❖ hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- ❖ struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- ❖ upah untuk pembayaran pesangon; dan
- ❖ upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Adapun regulasi tentang Kebijakan Perlindungan Upah Secara ringkas tertuang dalam table di bawah ini:

---

<sup>28</sup>Pasal 88 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**Table 1.** Regulasi terkait kebijakan perlindungan

	UU No 13 Tahun 2003 Ttg Ketenagakerjaan	ATURAN PELAKSANA
a) Upah Minimum	Pasal 88 ayat 3 huruf a Pasal 88 ayat 4 Pasal	Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum dan Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999. Permenakertrans No, 13 tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak,
b) Upah Lembur		Kepmenakertrans No 102/Men/Vi/2004.
c) Upah tidak bisa masuk kerja karena tidak bisa hadir	pasal 93 ayat (3)	
d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;	pasal 93 ayat (2)	
e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;	pasal 93 ayat (4)	
f) bentuk dan cara pembayaran upah		PP No Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
g) denda dan potongan upah;		PP No Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;		PP No Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;	Pasal 92	Kepmenaker No Kep-49/Men/2004 tentang Ketentuan Struktur & Skala Upah
j) upah untuk pembayaran pesangon; dan	Pasal 156, 157	

## **B. Lima Faktor Pertimbangan Upah Minimum**

Penetapan upah minimum di banyak negara tidak terlepas dari kebijakan ILO berkenaan upah minimum sebagaimana tercermin dalam sejumlah konvensi dan rekomendasi ILO. Satu konvensi yang terpenting berkenaan dengan upah minimum adalah Konvensi ILO No 131 yang secara khusus mengatur upah minimum di negara-negara berkembang, diadopsi tahun 1970. Konvensi ini muncul di karenakan fakta bahwa perundingan bersama dan mekanisme lainnya dalam penentuan upah tidak berjalan seluas dan secepat yang di harapkan<sup>29</sup>. Pada pasal 3 dari konvensi tersebut mensyaratkan bahwa pihak yang berwenang dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur berikut ini:<sup>30</sup>

- a) kebutuhan dari pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah secara umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan perlindungan sosial dan standar kehidupan relatif dari kelompok sosial lainnya.
- b) Faktor ekonomi, termasuk tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai dan menjaga tingkat pekerjaan yang tinggi. (the desirability of attaining and maintaining a high level of employment)

---

<sup>29</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms\\_210427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_210427.pdf). Diakses pada 29/Februari/2016.

<sup>30</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/document/legaldocument/wcms\\_181928.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/document/legaldocument/wcms_181928.pdf). Diakses pada 29/Februari/2016.

Sayangnya konvensi ini belum di ratifikasi oleh Indonesia hingga saat ini. Sehingga penetapan upah minimum yang kita lakukan masih berbasis pada kebutuhan hidup lajang dan bukan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.<sup>31</sup>

Namun demikian, secara umum kriteria yang digunakan dalam penetapan upah minimum sebagian besar di adopsi dari konvensi ILO 131 tentang upah minimum. Hal ini sebagaimana terlihat pada faktor pertimbangan upah minimum di Indonesia yang di atur dalam Permenaker No.17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam permenaker No 13 Tahun 2012<sup>32</sup>. Adapun faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum meliputi;<sup>33</sup>

- ❖ Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
- ❖ Produktivitas makro;
- ❖ Pertumbuhan ekonomi
- ❖ Kondisi pasar kerja
- ❖ Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal)

Dalam ketentuan ini di tegaskan bahwa dalam menetapkan upah minimum, Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan 5 faktor-faktor tersebut<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup>[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms\\_210427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_210427.pdf). Diakses pada 29/Februari/2016.

<sup>32</sup> Lihat pada lampiran 1

<sup>33</sup> Pasal 6 ayat 2 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

<sup>34</sup> Pasal 6 ayat 2 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.



Lebih jauh ke 5 faktor pertimbangan tersebut diurai secara mendalam dalam sub bab dibawah ini.<sup>35</sup>

- ❖ nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
- ❖ produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
- ❖ pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
- ❖ kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- ❖ kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Lebih jauh ke 5 faktor pertimbangan tersebut diurai secara mendalam dalam sub bab dibawah ini:<sup>36</sup>

➤ **Nilai komponen hidup layak(KHL)**

Sejak diluncurkannya UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan upah minimum. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 88 ayat 4 yang berbunyi:

---

<sup>36</sup>[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms\\_210427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_210427.pdf)  
29/Februari/2016.

Diakses pada

*“Pemerintah menetapkan upah minimum ..... berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”*

Ketentuan kebutuhan hidup layak (KHL) kemudian diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans No 17 Tahun 2005 yang kemudian di revisi melalui Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012.tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan adapun standar KHL ini terdiri dari 7 kelompok & 60 komponen Kebutuhan.

Berdasarkan standar kebutuhan ini kemudian dewan pengupahan propinsi atau kabupaten/kota melakukan survey harga yang di lakukan secara berkala<sup>37</sup> untuk menentukan nilai KHL Nilai KHL yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota kemudian disampaikan kepada Gubernur secara berkala.<sup>38</sup>

➤ **Produktivitas makro**

Pengertian produktivitas di sini adalah produktivitas di tingkat makro dan bukan produktivitas di tingkat mikro (perusahaan). Di mana produktivitas tersebut merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama atau lebih dikenal

---

<sup>37</sup>Pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

<sup>38</sup>Pasal 5 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

dengan pendapatan per kapita. Dalam hal ini kita dapat mengukur ratio nilai upah minimum terhadap pendapatan per kapita di daerah tersebut.

➤ **Pertumbuhan ekonomi**

Pengetian dari pertumbuhan ekonomi di sini adalah tingkat perkembangan perekonomian di daerah setempat yang di gambarkan oleh angka perkembangan pendapatan kotor daerah setempat atau di kenal Produk Domestik Bruto (PDRB). Dalam hal ini kenaikan upah riil (setelah mempertimbangkan angka inflasi) maksimalnya adalah sebesar kenaikan PDRB, atau tingkat Upah Minimum yang di tetapkan tidak boleh lebih besar dari pendapatan percapita.

Kenaikan upah minimum yang maksimal adalah sama dengan pertumbuhan ekonomi atau pendapatan perkapita di daerah setempat. Misalkan perkiraan angka inflasi 6% dan pertumbuhan PDRB 6,7% maka kenaikan upah minimum maksimal adalah 12,7%.

➤ **Kondisi pasar kerja**

Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama. Data Statistik tahun 2011 jumlah pencari kerja terdaftar di Propinsi Jakarta sebanyak 10.245 tenaga kerja; lowongan kerja yang tersedia hanya 1.245 tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja sebanyak 754 tenaga kerja. Berarti hanya mampu menampung  $1245/10245 = 0,12$  atau 12,15% dari total pencari kerja. Hal ini bermakna kondisi pasar kerja yang tidak seimbang antara pencari kerja dengan

lowongan kerja yang tersedia. Terkait dengan upah minimum, maka kenaikan upah minimum akan sangat membatasi lapangan pekerjaan yang ada dan menambah jumlah pengangguran yang sudah cukup tinggi. Sedang di lihat dari lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja maka dari jumlah tersebut hanya 754/1245 (60 %) lowongan kerja yang tersedia yang dapat dipenuhi oleh para pencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian (gap) yang cukup besar antara keahlian yang dibutuhkan dalam lowongan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja.

➤ **Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal)**

Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama. Data Statistik tahun 2011 jumlah pencari kerja terdaftar di Propinsi Jakarta sebanyak 10.245 tenaga kerja; lowongan kerja yang tersedia hanya 1.245 tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja sebanyak 754 tenaga kerja. Berarti hanya mampu menampung  $1245/10245 = 0,12$  atau 12,15% dari total pencari kerja. Hal ini bermakna kondisi pasar kerja yang tidak seimbang antara pencari kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Terkait dengan upah minimum, maka kenaikan upah minimum akan sangat membatasi lapangan pekerjaan yang ada dan menambah jumlah pengangguran yang sudah cukup tinggi. Sedang di lihat dari lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja maka dari jumlah tersebut hanya 754/1245 (60 %) lowongan kerja yang tersedia yang dapat dipenuhi oleh para

pencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat keridaksesuaian (gap) yang cukup besar antara keahlian yang dibutuhkan dalam lowongan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja. faktor penyesuaian atas nilai upah minimum yang akan ditetapkan oleh Gubernur. Hal ini sebagaimana dijelaskan pada Permenakertrans No 17/2005 Pasal 2 ayat (1): *KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.*

dan juga pasal 4 ayat (5): *Dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).*

Ini menunjukkan bahwa nilai KHL hasil survey merupakan basis utama dalam penentuan upah minimum, tetapi keputusan nilai upah minimum yang tepat adalah dengan mempertimbangkan tingkat produktivitas makro, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha marginal di daerah setempat.

Dalam situasi nyata, faktor produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha marginal lebih merupakan keputusan yang bersifat politis karena bukan merupakan penjumlahan persentase atas produktivitas dan pertumbuhan ekonomi serta pengurangan persentase usaha marginal. Bukan juga rata-rata dari ketiga factor pertimbangan tadi.