

## DAFTAR ISI

LEGAL CONSEQUENCES ON AUTHENTIC ACT CANCELLATION  
WITHOUT LEGAL ACTION ANNULMENT BY COURT

Prof.Dr.Liliana Tedjosaputro,SH.MH

Guru Besar Ilmu Hukum UNTAG Semarang

ALTERNATIF METODE PERSIDANGAN DALAM UJI MATERIIL DI  
MAHKAMAH AGUNG.

Oleh : Dr. Retno Mawarini Sukmariningsih.,SH.,MHum

Dosen Pacsas Sarjana Ilmu Hukum UNTAG Semarang

TRANSFORMASI FAKULTAS HUKUM MENUJU MASYARAKAT  
EKONOMI ASEAN (MEA)

Oleh : Dr. Sukresno.,SH.,MHum Dosen Fakultas Hukum Universitas Muria Kudus

MODEL PEMBERDAYAAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH  
(UMKM) MELALUI PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Oleh : Dr. Suparno.,SH.,MHum

Dosen Fakultas Hukum Universitas Muria Kudus

KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM  
MENUJU KEBUTUHAN HIDUP LAYAK BAGI PEKERJA DI JAWA  
TENGAH

Dr., Mashari.,SH.,MHum

Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

PANDANGAN HUKUM PROGRESIF MENGENAI KEADILAN

Oleh : Agus Wibowo.,SH.,Msi ( Kandidat Doktor )

Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

ANALISA YURIDIS SIFAT SANKSI PIDANA DELIK KEKERASAN DALA  
RUMAH TANGGA

Oleh : Erna Trimartini Utomo.,SH.,MHum ( Kandidat Doktor )Dosen Fakultas

Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

FUNGSI ASURANSI LINGKUNGAN TERHADAP PENCEMARAN  
LINGKUNGAN HIDUP DALAM KEGIATAN INDUSTRI.

Oleh : Sudaryanto

Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

# **KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM MENUJU KEBUTUHAN HIDUP LAYAK BAGI PEKERJA DI JAWA TENGAH**

Mashari

## **ABSTRAK**

Pengupahan sebagaimana diatur pada Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam penetapannya Pemerintah melibatkan para pekerja/buruh melalui Serikat Pekerja/Buruh dan Pengusaha melalui Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak.

Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam menetapkan Upah Minimum untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dengan tetap memperhitungkan kemampuan perusahaan, sehingga mampu memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan terjamin. Upah Minimum merupakan "Jaring Pengaman" yaitu ditentukan hanya untuk pekerja/buruh yang bekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Ketentuan ini menuntut diberikannya upah yang lebih besar dari pada Upah Minimum bagi para pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun.

*Kata kunci : Kebijakan Pemerintah, Upah Minimum, Kebutuhan Hidup Layak*

## **ABSTRACT**

Remuneration as set out in Article 88 paragraph (2) of Law No. 13 of 2003 on Labour, that every worker / laborer is entitled to earn a decent livelihood to meet humanity. The government sets the minimum wage based on the needs of decent living and having regard to productivity and economic growth. In the stipulation involving government workers / laborers through Union / Labor and Entrepreneurs through the Indonesian Employers Association (APINDO). Determination of the minimum wage should aimed at addressing the needs of a decent life.

Central Java provincial government policy in setting the minimum wage to provide protection for workers / laborers to keep into account the ability of the company, so as to provide welfare for workers / laborers and the survival and development of the company guaranteed. Minimum wage is a "safety net" is defined only for workers / laborers who worked with terms of less than one year. This provision requires exerts greater wages than the minimum wage for workers / laborers who already have a working life of more than one year.

**Keywords:** government policy, Minimum Wage, Living Needs

### **A. PENDAHULUAN**

Masalah dasar yang berkaitan dengan upah sama di setiap negara, akan tetapi cara penanggulangannya dan peraturannya berbeda antar negara. Pekerja, pengusaha, pemerintah

dan masyarakat pada umumnya mempunyai kepentingan yang sama atas sistem dan kebijakan pengupahan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi

kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lainnya. Para pekerja dan serikat pekerja atau serikat buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan tarafhidupnya.

Kebijakan Upah Minimum di Indonesia sendiri pertama kali diterapkan pada awal tahun 1970-an. Meskipun pelaksanaannya tidak efektif pada tahun-tahun tersebut. Pemerintah Indonesia baru mulai memberikan perhatian lebih terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum pada akhir tahun 1980-an. Hal ini disebabkan adanya tekanan dari dunia internasional sehubungan dengan isu-isu tentang pelanggaran standar ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia. Sebuah organisasi perdagangan Amerika Serikat (AFL-CIO) dan beberapa aktivis hak asasi manusia mengajukan keberatan terhadap sebuah perusahaan multinasional Amerika Serikat beroperasi di Indonesia yang diduga memberikan upah yang sangat rendah dan kondisi lingkungan pekerjaan yang berada di bawah standar.<sup>1</sup>

Pengaturan pengupahan utamanya perlu dipertimbangkan untuk dapat memenuhi kebutuhan pekerja/buruh yang dari waktu ke waktu senantiasa meningkat, dan kelangsungan hidup perusahaan. Kenaikan Upah Minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat, sehingga semua pihak dapat menarik manfaat. Kenaikan Upah Minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan, sedangkan sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan pekerja/buruh, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan

kesejahteraan pekerja/buruh tidak akan tercapai.

Penetapan upah pada berbagai industri di Indonesia menunjukkan pola yang berbeda-beda. Tingkat upah yang mereka dapatkan dinilai tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup layak para buruh serta keluarganya. Penetapan Upah Minimum sampai saat ini umumnya masih jauh di bawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Hal ini dikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data BPS Provinsi Jawa Tengah tahun 2010 dapat dikatakan bahwa industri berskala besar dan sedang per-kode industri tekstil menunjukkan angka dominan pada jumlah tenaga kerja, yaitu sebanyak 118.148 orang tenaga kerja, yang kemudian disusul oleh jumlah tenaga kerja dari industri kulit dan barang dari kulit dan alas kaki.<sup>2</sup> Sedangkan banyaknya perusahaan berskala besar dan sedang yang bergerak pada bidang tekstil di tahun 2010 berjumlah 641 unit, yang mana satu peringkat di bawah jumlah perusahaan bergerak pada industri garmen dan makanan minuman.

Pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat pada umumnya mempunyai kepentingan yang sama atas sistem dan kebijakan pengupahan. Pekerja atau buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah

<sup>1</sup> Suryahadi, A., Widyanti, W., Perwira, D., Sumarto, S. 2003. *Minimum Wage Policy and Its Impact on Employment in the Urban Formal Sector*, hlm. 50

<sup>2</sup> BPS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010.

yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lainnya. Para pekerja dan serikat pekerja atau serikat buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Kebijakan Upah Minimum telah menjadi hal yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara, baik negara maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Kebijakan upah minimum untuk: (a) menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, (b) meningkatkan produktivitas pekerja, (c) mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.<sup>3</sup>

Upaya Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dengan tetap memperhitungkan kemampuan perusahaan, sehingga dalam penetapan upah minimum mampu memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan terjamin. Mengingat pentingnya upah minimum Kabupaten/Kota bagi para pekerja/buruh sebagai pelindung upah minimal yang diberikan para pengusaha untuk para pekerja/buruh merupakan hal yang menarik untuk diteliti.

## B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

- a. Bagaimana prosedur penetapan upah minimum menuju kebutuhan hidup layak bagi pekerja di Provinsi Jawa Tengah ?
- b. Bagaimana kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam penetapan upah minimum menuju kebutuhan hidup layak bagi pekerja ?

## C. PEMBAHASAN

### 1. Prosedur Penetapan Upah Minimum Terhadap Kebutuhan Hidup Layak bagi Pekerja

Setiap Perusahaan sudah mempunyai prediksi kemungkinan kenaikan Upah Minimum yang selanjutnya prediksi tersebut dimasukkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Penyusunan prediksi kenaikan Upah Minimum tersebut diharapkan perusahaan dapat melakukan proses produksinya untuk mencapai target dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.<sup>4</sup> Prediksi kenaikan Upah Minimum yang dibuat oleh Pengusaha terlalu kecil dan tidak sepadan dengan realita kenaikan Upah Minimum.

Upah Minimum merupakan "Jaring Pengaman" yaitu ditentukan hanya untuk pekerja/buruh yang bekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Ketentuan tersebut menuntut diberikannya upah yang lebih besar dari pada Upah Minimum bagi para pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun. Pengusaha yang merasa tidak mampu memberikan upah kepada pekerja/buruhnya sesuai ketentuan ketetapan Upah Minimum tidak semuanya mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Pengusaha

<sup>3</sup> Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu Yogyakarta. hlm. 56.

<sup>4</sup> Laporan Tahunan PTPN IX Tahun 2007 Tenaga Kerja Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Perusahaan yang Berdampak Pada Pencapaian Laba/ (Rugi) Perusahaan.

mengabaikan ketentuan permohonan penangguhan Upah Minimum dikarenakan berbagai alasan diantaranya :

- a. Pengusaha merasa malu dikatakan Perusahaannya dalam kondisi kesulitan likuiditas sehingga menurunkan tingkat kepercayaan konsumen.
- b. Pengusaha yang sebenarnya mampu memberlakukan Upah Minimum tetapi melakukan kecurangan dengan membuat laporan fiktif, sehingga mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum takut kalau ketahuan.
- c. Pengusaha khawatir jika permohonannya justru ditolak oleh Pemerintah dan harus memberlakukan ketentuan Upah Minimum.
- d. Pengusaha yang tidak memberlakukan Upah Minimum tanpa melalui pengajuan permohonan penangguhan Upah Minimum tidak dikenakan sanksi yang tegas.<sup>5</sup>

Para pengusaha memanfaatkan kelemahan posisi pekerja/buruh dalam hal tersedianya lapangan pekerjaan. Banyaknya pengangguran dan terbatasnya lapangan pekerjaan dimanfaatkan oleh para pengusaha dengan memberikan upah atau gaji dibawah Upah Minimum. Hal ini sama sekali tidak akan mendapatkan perlawanan dari pekerja/buruh karena pekerja/buruh berfikir lebih baik tetap bekerja dan mendapatkan penghasilan daripada tidak sama sekali.

Para Pekerja harus menyadari bahwa suatu pekerjaan tidaklah sama, maka dapat dipahami terjadinya kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya

perbedaan preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan. Perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan preferensi terhadap jenis pekerjaan inilah yang sering disebut teori penyamaan tingkat upah. Selanjutnya : *The theory of equalizing differences asserts that workers receive compensating wage premiums when they accept jobs with undesirable non wage characteristics, holding the worker's characteristics constant.*<sup>6</sup>

Pengusaha hanya melihat upah sebagai biaya produksi, dan jarang sekali yang melihat bahwa upah adalah sebagai investasi yang akan dikembalikan oleh pekerja/buruh dalam bentuk produktivitas. Hal inilah yang menyebabkan para pengusaha dalam pemberlakuan upah bagi pekerja/buruhnya merasa sangat berat. Padahal apabila upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dianggap sebagai investasi yang akan dikembalikan kemudian, tentunya pengusaha tidak perlu khawatir membayar upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum yang berlaku.

Pemerintah kaitannya dengan penetapan Upah Minimum adalah mengupayakan bagaimana agar Upah Minimum yang akan ditetapkan tidak merosot dibandingkan dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan dan diterima oleh para pekerja/buruh pada tahun sebelumnya. Tentunya hal ini dalam rangka memberikan perlindungan pengupahan bagi para pekerja/buruh. Ketetapan Upah Minimum dilihat dari sisi masing-masing pihak, baik dari sisi pekerja/buruh dan sisi pengusaha memang sangat berbeda. Pada sisi

<sup>5</sup> Surya Tjandra. Dalam *Workshop Hukum Perburuhan Indonesia* yang Diselenggarakan di Jakarta . Pada Maret 2010.

<sup>6</sup> Charles Brown. 1980. *Equalizing Differences in The Labor Market: The Quarterly Journal of Economics* 94 (1): 113-134. doi: 10.2307/1884607.

pekerja/buruh upah hanya dilihat dengan perbandingan antara besarnya upah dengan kebutuhan hidupnya, tetapi kalau pengusaha melihat besarnya upah dibandingkan dengan berapa jumlah pekerja/buruh diperusahaannya.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa penetapan upah minimum dapat dipastikan akan lebih besar atau setidaknya sama dengan upah minimum tahun sebelumnya. Kecenderungan ini akan mengakibatkan bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan pemenuhan atas penetapan upah minimum. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menegaskan bahwa Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten (UMK). Ketetapan UMP ditetapkan selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, sedangkan ketetapan upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Waktu untuk meninjau terhadap besarnya UMP dan UMK diadakan satu tahun sekali.

Perkembangan upah minimum Kabupaten/Kota selalu meningkat tiap tahun, hal ini dikarenakan nilai kebutuhan hidup layak dan pertumbuhan ekonomi juga meningkat. Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah sebagai dari pihak pemerintah akan mengajak Dewan Pengupahan Nasional sebagai lembaga independen dalam mempertimbangkan penetapan upah minimum tahun yang akan datang. Dewan Pengupahan terdiri dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) sebagai wakil dari pengusaha, Federasi

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) sebagai penyalur aspirasi pekerja dan Pakar Praktisi dari Perguruan Tinggi yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah. Semua pihak yang berwenang bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum kabupaten/kota yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya dinaikkan atau belum.

Berdasarkan Survey Kebutuhan Hidup Layak akan diketahui berapa besarnya Upah Minimum yang seharusnya ditetapkan demi pemenuhan kebutuhan hidup para pekerja/buruh. Kenyataannya penetapan Upah Minimum "baru" diarahkan menuju pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak. Hal ini menimbulkan pandangan bagi para pekerja/buruh bahwa Upah Minimum yang telah ditetapkan sebenarnya belum memenuhi kebutuhan bagi para pekerja/buruh.

Penetapan Upah Minimum oleh Pemerintah diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak menjadi sulit untuk diberlakukan mengingat berbagai faktor yang mempengaruhi antara lain faktor kemampuan perusahaan yang berbeda-beda dan laju perkembangan perekonomian yang fluktuatif. Bagi Perusahaan yang tidak mampu untuk pemberlakukan Upah Minimum dengan mengajukan permohonan penangguhan Upah Minimum juga menjadi kendala terhadap ketetapan Upah Minimum itu sendiri. Hal ini seperti kontradiksi karena penetapan Upah Minimum dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dan sudah dilaksanakan melalui mekanisme yang sudah mewakili kepentingan semua pihak.

Upah Minimum adalah upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bergolongan paling rendah dan yang mempunyai masa kerja

kurang dari satu tahun. Bagi pekerja/buruh yang mempunyai golongan dan masa kerja lebih dari satu tahun harus menerima upah di atas Upah Minimum. Pengertian Upah Minimum tersebut sering salah ditafsirkan oleh pengusaha dengan penafsiran bahwa apabila pekerja/buruh sudah dibayar sesuai dengan Upah Minimum, maka pengusaha merasa sudah memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.<sup>7</sup> Penafsiran tersebut keliru dan tidak sesuai dengan harapan ditetapkannya Upah Minimum. Pemerintah menetapkan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 ayat (4) mengandung makna bahwa dalam penetapan Upah Minimum pemerintah tidak boleh mengabaikan masalah kemampuan dan tingkat produktivitas serta tingkat pertumbuhan ekonomi.

Penetapan Upah Minimum diawali mulai pada tahun 1999 dengan terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per-01/MEN/1999 tanggal 12 Januari 1999. Upah Minimum menggunakan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I (UMR TK I) adalah upah inimum yang berlaku di satu propinsi. Sedangkan Upah Minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota disebut dengan Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR TK II) Upah Minimum Sektoral dengan istilah Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR TK I) untuk tingkat propinsi dan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR TK II)

---

<sup>7</sup> Sentanoe Kertongoro, 2000, *Pengupahan, Teori, Hukum, dan Manajemen*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, hlm. 24.

untuk tingkat Kabupaten/Kota.<sup>8</sup> 19 Dalam satu propinsi ditetapkan Upah Minimum Regional Tingkat I, selain itu juga ditetapkan Upah Minimum Regional Tingkat II atau Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I dan atau Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II. Apabila diseluruh daerah Kabupaten/Kota dalam satu propinsi sudah ada penetapan Upah Minimum Regional Tingkat II, maka tidak ada ketetapan mengenai Upah Minimum Regional Tingkat I. Peninjauan besarnya upah minimum tersebut dilaksanakan untuk setiap dua tahun sekali.

Penetapan Upah Minimum Sektoral Tingkat I harus lebih besar sekurang-kurangnya 5 % (lima persen) dari besarnya Upah Minimum Regional Tingkat I demikian pula halnya dengan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II harus lebih besar sekurang-kurangnya 5 % (lima persen) dari Upah Minimum Regional Tingkat II. Upah Minimum Regional Tingkat I dan Upah Minimum Regional Tingkat II ditetapkan dengan mempertimbangkan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), kemampuan, perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar kerja dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Tata cara dalam penetapan Upah Minimum Regional baik Tingkat I maupun Tingkat II dengan tahap awal dilakukan perumusan oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan

---

<sup>8</sup> Suwanto, 2003, *Hubungan Industrial Dalam Praktek. Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta, hlm. 43.

Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Dalam merumuskan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah dapat berkonsultasi dengan Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja dan Instansi terkait di daerah. Usulan tersebut disampaikan kepada Menteri melalui Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setelah mendapat rekomendasi persetujuan dari Gubernur Kepala Daerah Tingkat I. Berdasarkan usulan tersebut di atas, Menteri menetapkan Upah Minimum setelah mendengar saran, dan pertimbangan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional ini dalam memberikan pertimbangan dan saran berkonsultasi dengan organisasi pengusaha, Serikat Pekerja dan instansi terkait di tingkat nasional

Dalam penetapan Upah Minimum Sektor Regional baik Tingkat I maupun Tingkat II, Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah mengadakan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai homogenitas perusahaan, jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, kemampuan perusahaan, asosiasi perusahaan, Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Komisi Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah menentukan sektor dan sub sektor unggulan yang selanjutnya disampaikan kepada masing-masing asosiasi perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Usulan penetapan Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I maupun Tingkat II dirundingkan dan ditetapkan oleh asosiasi perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Perundingan dan kesepakatan Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I

maupun Tingkat II dilakukan oleh APINDO dengan Gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terkait dengan sektor atau sub sektor. Hasil kesepakatan tersebut dimintakan rekomendasi kepada Gubernur melalui Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Kesepakatan yang telah direkomendasi oleh Gubernur disampaikan kepada Menteri melalui Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja untuk penetapan Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I maupun Tingkat II.

Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Regional Tingkat I maupun Tingkat II, Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I maupun Tingkat II, dan dalam daerah yang sudah ada penetapan Upah Minimum Regional Tingkat II perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Regional Tingkat II. Bagi perusahaan yang mencakup beberapa sektor atau sub sektor untuk sektor tersebut diberlakukan Upah Minimum Sektor Regional yang tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum yang berlaku dilarang mengurangi atau menurunkan upah. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja/buruh yang telah menerima upah lebih tinggi dari Upah Minimum yang berlaku, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama. Ketentuan sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan Upah Minimum Regional Tingkat I, Tingkat II, Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I maupun Tingkat II adalah pidana kurungan selamalamanya 3 (tiga) bulan. Selain putusan tersebut Hakim dapat



menjatuhkan putusan untuk membayar upah pekerja.

Pada tahun 2000 Upah Minimum disesuaikan dengan berbagai perubahan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Perubahan-perubahan tersebut diantaranya yaitu istilah Upah Minimum Regional Tingkat I (UMR TK I) diubah menjadi Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR TK II) diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR TK I) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi dan Upah Minimum Regional Tingkat II (UMSR TK II) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota.

Mekanisme penetapan Upah Minimum yaitu Gubernur yang menetapkan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian pengupahan dan jaminan Sosial Ketenagakerjaan Daerah. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari Upah Minimum propinsi. Peninjauan besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali.

Pada tahun 2005 terdapat peraturan baru mengenai komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai pengganti Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tanggal 26 Agustus 2005 yang menggantikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 81/MEN/1995 tanggal 29 Mei 1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum (*dinyatakan*

*tidak berlaku lagi*). Penerapan perubahan peraturan ini dipergunakan dalam rangka menetapkan Upah Minimum mulai tahun 2006. Penetapan Upah Minimum sejak tahun 2006 diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang mempergunakan komponen sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005. Berlakunya peraturan tersebut maka besarnya Upah Minimum ditinjau dalam waktu setiap tahun. Dalam setiap tahun diadakan penetapan Upah Minimum yang diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Perkembangan penetapan Upah Minimum bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Pada saat ini penetapan Upah Minimum masih dibawah pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) karena penetapannya dipengaruhi juga oleh faktor kemampuan dan kesinambungan perusahaan. Setelah Upah Minimum ditetapkan oleh Pemerintah maka dalam pemberlakuan upah di perusahaan-perusahaan masih diadakan perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menentukan besarnya upah bagi pekerja/buruh sesuai tingkatan masa kerja dan jabatannya. Perundingan penetapan upah diawali dengan penetapan upah terendah yaitu upah bagi pekerja/buruh di perusahaan yang mempunyai golongan terendah atau masa kerja kurang dari satu tahun yaitu sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

## **2. Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dalam Penetapan Upah Minimum Menuju Kebutuhan Hidup Layak Bagi Pekerja**

Pada hakikatnya Pekerja melaksanakan kewajibannya melakukan pekerjaannya untuk

menghasilkan barang ataupun jasa dengan harapan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaannya tersebut. Kaitannya dengan pengupahan tampak sekali perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, oleh karena itu tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba, perbudakan dan perdagangan budak harus dilarang dalam berbagai bentuknya. Perbudakan pada dasarnya tidak lepas dari kerja paksa.<sup>9</sup>

Dasar peraturan perundang-undangan berkenaan dengan pengupahan adalah setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Pemerintah mewajibkan diri sendiri untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam penjelasan ketentuan di atas, upah wajib (*necessary income*) diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan buruh/pekerja memenuhi penghidupan yang layak. Beranjak dari ketentuan itu pula, buruh/pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus dapat memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk secara masuk akal memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka. Upah yang diterima pekerja/buruh memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dalam ketentuan yang sama ditetapkan pula bahwa kebijakan pengupahan yang

dikembangkan pemerintah harus mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Upah Minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala upah yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Indonesia sudah sejak 1970-an sudah mengenal penetapan upah minimum, padahal banyak Negara yang lebih maju belum mengaturnya. Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik pengaitan upah dengan kebutuhan pekerja/buruh. Dalam hal ini relevan pula adalah jumlah anggota keluarga yang secara ekonomi tergantung hidupnya pada buruh/pekerja dan legislasi perburuhan yang membatasi hak majikan/pengusaha untuk memberhentikan buruh/pekerja.

Pengaturan tentang upah minimum diterbitkan pertama kali pada 1971 dan dilandaskan pada skala atau perhitungan Kebutuhan Fisik Minimum. Penetapannya berbeda antara satu wilayah dengan wilayah lainnya dan merupakan kewenangan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah. Dewan ini

---

<sup>9</sup> *Konvensi ILO Yang Diratifikasi Indonesia*, Biro Hubungan Masyarakat dan Kerjasama Luar Negeri Departemen Tenaga Kerja bekerjasama dengan ILO Jakarta, 1999.

beranggotakan 10 pegawai negeri, 3 anggota serikat buruh dan 3 wakil pengusaha.<sup>10</sup>

Sistem tersebut dalam praktiknya tidak berjalan dengan baik, satu dan lain karena buruh/pekerja secara sepihak hanya diwakili oleh Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), satu-satunya serikat pekerja yang diakui pemerintah; dominannya kepentingan pemerintah yang dicerminkan oleh sikap dan pandangan perwakilan pemerintah dan sifat rahasia serta tertutup dari pertemuan-pertemuan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah.

Sejak *Reformasi* 1998, peran dan keterlibatan Menteri ketenagakerjaan dalam Peraturan Menteri No. 20/Men/1971 yang menetapkan bahwa minuta (berita acara) pertemuan/rapat-rapat yang diselenggarakan Dewan Upah hanya dapat diberikan kepada anggota Dewan yang bersangkutan. Pembayaran Upah serikat buruh/pekerja meningkat dalam penetapan upah minimum yang sejak 1999 menjadi urusan dan tanggungjawab pemerintah daerah. Lemahnya kekuatan dan posisi tawar serikat-serikat buruh/pekerja, hal mana tampak dalam bidang politik maupun di meja perundingan kolektif, maka bagi kebanyakan pekerja/buruh di Indonesia, peraturan perundang-undangan yang menetapkan upah minimumlah yang menentukan besarnya upah yang mereka terima.

Pada dasarnya upah minimum tidak berfungsi sebagai titik tolak, tetapi sekadar sebagai mekanisme penetapan besarnya upah. Dalam peningkatan upah para pekerja/buruh sangat tergantung pada penyesuaian upah

minimum yang ditetapkan setiap tahun. Dasar hukum dari penetapan upah minimum sekarang ini dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 88 (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Penetapan upah minimum titik tolak yang digunakan tidaklah hanya ihtiar mempertahankan kebutuhan hidup yang layak. Kepentingan pengusaha/industri harus diperhitungkan. Penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri, demikian ditetapkan ketentuan Pasal 89 ayat 2 dan 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam peraturan menteri tersebut, upah minimum didefinisikan sebagai upah bulanan terendah, yang meliputi upah pokok serta jaminan-jaminan/upah dan tambahan tetap lainnya.<sup>11</sup>

Berdasarkan Peraturan Menteri lainnya ditetapkan bahwa Standar Kebutuhan Hidup Layak harus dipenuhi oleh pekerja/buruh seorang diri sedemikian sehingga dapat hidup layak dengan memenuhi kebutuhan fisik maupun non-fisik, serta sosial selama satu bulan, dan diterapkan terhadap mereka (buruh/pekerja) yang bekerja kurang dari satu tahun.<sup>12</sup> Standar tersebut ditetapkan setiap tahun setelah dilakukan survey pasar yang diselenggarakan oleh suatu tim (tiga pihak) yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah bahwa

<sup>10</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 131/Men/1971.

<sup>11</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/Men/1999.

<sup>12</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17Men/2005.

upah minimum yang ditetapkan untuk buruh/pekerja formal ditentukan oleh pemerintah dan dalam kenyataan hal itu dilakukan tanpa adanya konsultasi memadai dengan asosiasi pengusaha maupun buruh/pekerja.

Kita dapat temukan empat jenis upah minimum (regional) sebagai berikut:

- a. Upah Minimum (berdasarkan wilayah) Provinsi
- b. Upah Minimum (berdasarkan wilayah) kabupaten/kota
- c. Upah Minimum (berdasarkan) Sektor pada wilayah Provinsi
- d. Upah Minimum (berdasarkan) Sektor pada wilayah Kabupaten.<sup>13</sup>

Sejak desentralisasi pada tahun 2011, penetapan upah merupakan kewenangan dan tanggungjawab pemerintah daerah; tugas pemerintah pusat terbatas pada penetapan spesifikasi kriteria untuk menentukan upah minimum. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, demikian ketentuan Pasal 89 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dilandaskan pada survey harga yang dilakukan oleh tim tiga pihak di setiap wilayah, beranggotakan perwakilan pemerintah, pengusaha dan serikat buruh/pekerja. Upah Minimum diikhtisarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak secara bertahap dengan mempertimbangkan:

- a. Produktivitas (tingkat GDP, jumlah angkatan kerja dalam periode yang sama);
- b. Pertumbuhan ekonomi,
- c. Industri yang termarjinalisasi.

- d. Upah Minimum yang ditetapkan daerah (provinsi & kabupaten) dengan memperhitungkan:
- e. Kebutuhan Hidup;
- f. Indeks Konsumen;
- g. Kemampuan, perkembangan/pertumbuhan & keberlanjutan perusahaan;
- h. Upah secara umum di wilayah tertentu atau antar wilayah;
- i. Kondisi pasar tenaga-kerja;
- j. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per-kapita; dan
- k. Upah berdasarkan sektor, kemampuan perusahaan berdasarkan sektor.

Penetapan upah minimum dengan mengacu pada ketentuan bahwa jumlah atau besaran upah minimum kabupaten/kota harus lebih besar dari upah minimum di wilayah provinsi, sedangkan jumlah atau besaran upah minimum berdasarkan sektor di wilayah provinsi/kabupaten harus lebih besar 5% dari upah minimum provinsi/kabupaten. Upah Minimum harus ditetapkan sekurang-kurangnya 40 hari sebelum diberlakukan, yaitu setiap 1 Januari, dan secara rutin ditinjau ulang/direvisi setiap tahunnya.

Dalam praktiknya Upah Minimum masih menunjukkan beberapa masalah. Upah Minimum yang ditetapkan hanya dibayarkan untuk pekerjaan di sektor formal. Sedangkan sejumlah besar usaha kecil membayar lebih rendah dari itu, yakni dengan memanfaatkan ketentuan pengecualian kewajiban memenuhi upah minimum tersebut. Pengecualian mana umumnya diberikan secara bebas oleh pemerintah. Sementara lebih 30% pekerja/buruh purna waktu dan 50% of pekerja/buruh lepas purna waktu (*full-time casual workers*) menikmati pendapatan kurang dari inupah mimum.

<sup>13</sup> Ketentuan Pasal (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/Men/1999.

Upaya serikat buruh untuk penegakan upah minimum regional melalui perundingan kolektif seringkali ditolak dengan ancaman pemutusan hubungan kerja dari pekerja/buruh atau penutupan pabrik. Upah minimum (regional) tidak dapat diberlakukan di sektor informal yang meliputi 70% dari angkatan kerja. Asosiasi pengusaha dan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional secara masif juga mengkampanyekan peningkatan upah minimum sebagai hambatan bagi pertumbuhan investasi maupun ekonomi. Mereka menuntut agar penetapan upah minimum, dilaksanakan paling cepat setiap dua tahun sekali, atau bahkan kalau memungkinkan ketentuan upah minimum dihapuskan saja sekaligus dan upah ditetapkan melalui mekanisme perundingan bipartit berdasarkan produktifitas.

Sejak tahun 2006 sudah beberapa kali pemerintah yang didukung pengusaha mengupayakan revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait ini namun selalu tersendat karena diprotes uruh yang beberapa kali melakukan demonstrasi untuk menolaknya. Sementara Serikat Pekerja/Buruh posisinya relatif masih sangat lemah terkait penetapan upah minimum. Hal ini disebabkan oleh antara lain karena praktis masih rendahnya tingkat pembentukan serikat pekerja/buruh (hanya sekitar 6-7% kepadatan serikat di dalam sektor formal, dengan nyaris nihil di sektor informal (kecuali beberapa upaya pengorganisasian yang difasilitasi lembaga swadaya masyarakat bagi warga miskin di wilayah perkotaan).

Besarnya Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, apabila pengusaha dapat memanager dengan baik,

sehingga upah yang diterima oleh para pekerja/buruh lebih tinggi nilainya dari pada Upah Minimum tersebut. Berdasarkan hasil survey tim pemantau upah Propinsi Jawa Tengah ternyata masih terdapat perusahaan yang memberikan upah kepada pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun di bawah Upah Minimum. Pemberian upah dibawah Upah Minimum tersebut mempunyai dua kategori yaitu yang sesuai dengan peraturan perundangan dan yang menyimpang dari ketentuan.<sup>14</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh di Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, bahwa untuk menegakkan aturan sanksi sebagaimana dimaksud di atas mengalami berbagai hambatan. Ketika pengusaha membayar upah di bawah Upah Minimum, pegawai pengawas menyatakan bahwa pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan. Pegawai Pengawas tidak memiliki kemampuan untuk berbuat banyak ketika pengusaha menyatakan "kalau pekerja/buruh tidak mau dibayar dengan upah yang telah ditetapkan perusahaan, maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)" dengan alasan kemampuan perusahaan. Kondisi ini yang harus diterima pekerja/buruh untuk menerima upah yang telah ditetapkan perusahaan meskipun dibawah Upah Minimum, karena terpaksa daripada mereka kehilangan mata pencaharian atau pekerjaan.

Upah Minimum yang ditetapkan oleh Gubernur, tidak jarang para pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus melakukan aksi penolakan terhadap Upah

---

<sup>14</sup> Survey Kebutuhan Hidup Layak, Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2006.

Minimum yang ditetapkan oleh pemerintah karena dianggap masih jauh dari pemenuhan kebutuhan hidup para pekerja/buruh. Penolakan terhadap penetapan Upah Minimum tersebut menjadi seolah-olah sudah menjadi suatu tradisi setiap ada penetapan Upah Minimum. Padahal dalam penetapan Upah Minimum sudah melibatkan semua unsur yang berkepentingan dalam pelaksanaan hubungan industrial yaitu Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Pengusaha, Pemerintah dan juga termasuk para pakar dan akademisi yang tergabung dalam Komisi Pengupahan atau Dewan Pengupahan.

Berdasarkan hasil survey mengenai besarnya Upah Minimum disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak, perusahaan-perusahaan akan keberatan memberlakukan upah minimum tersebut karena perusahaan juga mempunyai keterbatasan.<sup>15</sup> Hal ini tidak menutup kemungkinan penetapan upah minimum yang tidak memperhitungkan faktor kemampuan perusahaan juga akan berdampak pada kinerja perusahaan yang mengarah pada kehancuran perusahaan-perusahaan. Bagi perusahaan tidak mampu melaksanakan upah minimum, maka berakibat perusahaan yang bersangkutan biasanya ditutup dan gulung tikar yang menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga semakin menambah angka pengangguran.

Menurut penulis penetapan Upah Minimum harus memandang kepentingan kedua belah pihak yang terkait langsung dengan proses produksi yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Kepentingan keduanya tidak dapat dikesampingkan begitu saja. Mengenyampingkan salah satu kepentingan tidak akan mendukung terciptanya hubungan

industrial yang harmonis. Penetapan upah minimum harus benar-benar memperhatikan kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja/buruh. Dalam hal kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dapat diakomodir dengan baik dalam penetapan upah minimum, sehingga dalam penetapan upah minimum tersebut pengusaha tidak terlalu dibebani dengan besarnya upah minimum dan pekerja/buruh dapat meningkatkan kesejahteraannya. Ketetapan besarnya Upah Minimum tersebut harus dilaksanakan karena sudah memperhitungkan kemampuan dan kebutuhan masing-masing pihak.

#### **D. PENUTUP**

##### **1. Simpulan**

Berdasarkan uraian dalam pembahasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Prosedur penetapan Upah Minimum yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Propinsi/Kabupaten/ Kota yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha/ Pemerintah, Pakar dan Akademisi telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Setelah survey KHL diketahui besarnya, maka Dewan Pengupahan menyampaikan hasil tersebut kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi Upah Minimum. Gubernur mempunyai wewenang untuk menaikkan atau menurunkan besarnya hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan berbagai pertimbangan sebelum ditetapkan menjadi Upah Minimum. Bagi Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Dengan ketentuan tersebut pekerja/buruh tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan.

---

<sup>15</sup> Hasil Survey yang Dilakukan Budiyono. Dalam Tesis Penentuan Upah Minimum, Program Magister Hukum UNDIP Semarang, Tahun 2010.

2. Kebijakan Masih banyak pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja/buruh tanpa memperhitungkan tingkat produktivitas dari masing-masing pekerja/buruh. Hal ini menyebabkan kenaikan Upah Minimum akan berdampak pada naiknya biaya. Apabila pengusaha memperhitungkan dan meningkatkan produktivitas masing-masing pekerja/buruh, maka kenaikan Upah Minimum dapat ditutup dengan adanya kontribusi dari pekerja/buruh dalam peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian kinerja perusahaan tetap dapat berkembang meskipun Upah Minimum selalu naik setiap tahun.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan KHL. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian KHL sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri, dan ditetapkan ketentuan Pasal 89 ayat 2 dan 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Hendaknya Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh sebagaimana diatur pada Pasal 95 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

Suryahadi, A., Widyanti, W., Perwira, D., Sumarto, S. 2003, *Minimum Wage*

*Policy and Its Impact on Employment in the Urban Formal Sector.*

Sumarsono, 2003, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu Yogyakarta.

Surya Tjandra, Dalam *Workshop Hukum Perburuhan Indonesia* yang diselenggarakan di Jakarta, Maret 2010.

Sentanoe Kertonegoro, 2000, *Pengupahan, Teori, Hukum, dan Manajemen*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

Suwarto, 2003, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta.

*Konvensi ILO Yang Diratifikasi Indonesia*, Biro Hubungan Masyarakat dan Kerjasama Luar Negeri Departemen Tenaga Kerja bekerjasama dengan ILO Jakarta, 1999.

Laporan Tahunan PTPN IX Tahun 2007 Tenaga Kerja Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Perusahaan yang Berdampak Pada Pencapaian Laba/(Rugi) Perusahaan.

### Peraturan Perundang-Undangan:

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 131/Men/1971.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/Men/1999.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17Men/2005.

Ketentuan Pasal (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/Men/1999.

BPS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010.

Survey Kebutuhan Hidup Layak, *Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2006*.

Survey Budiyono Mahasiswa Program Magister UNDIP Semarang, Dalam Penentuan Upah Minimum.