

# Strategi Pengupahan Menurut PP No. 78 Tahun 2015 Sebagai Teknik Penyelarasan Kemampuan Perusahaan dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Nur Hidayati

Staf pengajar pada Jurusan Teknik Mesin, Politeknik Negeri Semarang

**Abstract:** *Wages is something inherent in labor in PP No. 78 Year 2015. This is a breakthrough in the world of employment. But PP No. 78 Year 2015 poses great rejection because they have eliminated the right of workers to decent living and remove the bargaining rights of trade unions. PP No. 78 Year 2015 on Equal Remuneration should be based on labor Decent Life (KHL). Meanwhile, PP No. 78 Year 2015 on Wage is based on inflation and economic growth alone. There is the possibility that the increase in Inflation and economic growth is not significant.*

**Keywords:** *PP No. 78 Year 2015, workers/labor, KHL*

## I. PENDAHULUAN

Penandatanganan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan pada tanggal 23 Oktober 2015 yang masuk dalam paket kebijakan ekonomi jilid ke IV oleh Presiden RI Jokowi menimbulkan penolakan besar dari kalangan serikat buruh dengan banyaknya kritik yang muncul. Tuntutan buruh agar pemerintah mencabut PP No. 78 Tahun 2015 didasarkan alasan bahwa hal itu bertentangan dengan UUD 1945 dan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain bahwa peraturan ini dianggap telah menghilangkan hak pekerja untuk hidup layak dan menghapus hak berunding serikat pekerja. Upah minimum juga hanya didasarkan pada pekerja yang masih lajang dengan tidak mempertimbangkan pekerja yang sudah bekerluarga dan memiliki anak. Buruh meyakini rumusan penghitungan Upah Minimum propinsi (UMP) tidak mensejahterakan buruh justru semakin membuat buruh sengsara.

Ketua Federasi Perjuangan Buruh Indonesia (FPBI) Yogyakarta, Restu memaparkan semangat PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terang-terangan berpihak kepada pengusaha. Terlihat di dalam PP Pengupahan buruh tidak dilibatkan. Selama ini buruh dianggap sebagai obyek produksi setara dengan biaya produksi yang harus ditekan. Dengan menekan gaji buruh sama dengan menekan biaya produksi yang dikeluarkan oleh pengusaha. Begitupun rumus UMP berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional tidak mensejahterakan gaji buruh. Dalam selebaran FPBI Yogyakarta, menjelaskan laju inflasi nasional maksimal mencapai 3,6% pada tahun 2015. Sedangkan menurut Bank Indonesia pertumbuhan ekonomi nasional hanya akan mencapai 4,9%. Sehingga kenaikan upah maksimal 8,5%. Sementara Bank dunia memperkirakan pertumbuhan upah bakal lebih lambat lagi karena pertumbuhan ekonomi hanya 4,7%. Sehingga merujuk PP Pengupahan cara menghitung upah ke depan.  $UMK \text{ tahun depan} = UMK \text{ tahun berjalan} \times (UMK \text{ tahun berjalan} + (\text{inflasi} + \text{pertumbuhan ekonomi}))$ . Misal upah minimum Kabupaten Sleman sekarang Rp 1,2 juta. Jadi UMP tahun depan = Rp 1,2 juta  $\times (3,6\% + 4,9\%) = Rp 1,2 \text{ juta} \times 8,5\% = Rp 102.000$ . Sehingga upah minimum 2016 untuk kabupaten Sleman Rp 1,2 juta + Rp 102.000 = Rp 1.320.000. Kenaikan sedikit jelas tidak cukup, apalagi harga cenderung naik, namanya harga kebutuhan tidak bakal turun yang ada tambah naik.

Namun menurut Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri keluarnya PP No. 78 Tahun 2015 ini merupakan terobosan dalam dunia ketenagakerjaan. Menurutnya seiring dengan disahkannya PP tersebut, sistem penghitungan pengupahan akan diterapkan untuk upah minimum yang diberlakukan tahun 2016.

Penolakan pengesahan PP No. 78 Tahun 2015 oleh kaum buruh menurut pakar hukum perburuhan UGM, Prof. Ari Hernawan sebagaimana tulisannya Winda Efanur FS "PP No. 78 Tahun 2015 wajib ditolak buruh" ada tiga alasan:

1. PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan seharusnya didasarkan pada Kehidupan Layak buruh (KHL). Sementara PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan didasarkan pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi saja.
2. Upah merupakan sesuatu hal yang melekat pada buruh. Sehingga buruh wajib terlibat dalam pembahasan upah. Sebelumnya aspirasi tentang upah buruh *tercover* Dewan Pengupahan.
3. Inflasi dan pertumbuhan ekonomi ada kemungkinan kenaikannya tidak signifikan, jadi bisa saja upah minimum kita tidak naik kalau tingkat inflasi dan pertumbuhan nasional juga tidak naik

## II. PEMBAHASAN

Sistem pengupahan di Indonesia berfungsi tidak hanya sebagai bagian dari mekanisme pasar untuk alokasi yang efisien dari sumber-sumber, tetapi juga memiliki fungsi kebijakan social yang penting yaitu untuk melindungi yang lemah dengan mengaitkan upah sedemikian rupa.

Usaha pemerintah menegakkan jaminan kepastian bagi setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan kemanusiaan dalam amanat UUD RI 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2). Hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan sebagaimana dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja. Pengupahan menjadi polemik, karena perbedaan interpretasi terhadap perhitungannya yang dianggap tidak memenuhi harapan baik dari pekerja, pengusaha bahkan pemerintah yang menjadi wasit dalam penentuan dan pengawasan pengupahan. Menurut Yanuar dalam tulisannya "Managemen Pengupahan dan Perburuhan" asas-asas dalam penentuan upah adalah sebagai berikut:

a. Asas keadilan

Besarnya upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus disesuaikan dengan hal-hal sebagai berikut: prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas pekerja/buruh akan baik.

b. Asas layak dan wajar

Upah yang diterima setiap pekerja/buruh harus memenuhi eksternal konsistensi yang berlaku. Manager HRD harus selalu memantau dan menyesuaikan upah agar sesuai eksternal konsistensi yang berlaku

Imam Soepomo (1995) membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup

memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut keselamatan kerja.

UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (2) menyebutkan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana Pasal 88 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 meliputi:

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

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan propinsi dan/atau Bupati/Walikota. Artinya Dewan Pengupahan yang terdiri buruh, pengusaha, akademisi dan pemerintahlah yang turun ke lapangan survey ke pasar-pasar terkait harga barang pokok, untuk dirumuskan standar minimum upah buruh propinsi (UMP) lalu Gubernur tinggal mengesahkan ketentuan dari upah minimum. Sedangkan pengupahan dalam PP No. 78 Tahun 2015 Dewan pengupahan hanya memberikan saran dan Gubernurlah yang aktif.

Kebutuhan hidup layak (KHL) standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Sejak diluncurkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4. Pembahasan lebih dalam mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Namun, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005 direvisi oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 tentang Perubahan Penghitungan KHL. Jumlah jenis kebutuhan yang semula 46 jenis dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005 menjadi 60 jenis KHL dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012. Sedangkan pengupahan PP No. 78 Tahun 2015 tidak mengikutsertakan unsur buruh di dalam rumusannya serta mendasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi semata, tidak

menggunakan parameter mulai dari harga indeks konsumen, kehidupan perekonomian di sebuah daerah.

Adapun mekanisme proses penetapan Upah Minimum berdasarkan standar KHL adalah sebagai berikut:

- a. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.
- b. Standar KHL ditetapkan dalam Kepmen No. 13 Tahun 2012, berdasarkan standar tersebut, tim survey Dewan Pengupahan melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing.
- c. Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode *least square*. Hasil survey tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.
- d. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
- e. Berdasarkan nilai harga survey tersebut, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain: produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran/pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kotamadya.
- f. Gubernur nantinya akan menetapkan besaran nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.

Sedangkan menurut Permenaker No. 7 Tahun 2013, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur melalui rekomendasi dari Dewan pengupahan dan berlaku 1 tahun berjalan, dan berfungsi sebagai jaring pengaman. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan masa kerjanya 0-1 tahun.

Menurut Furqon Karim dalam tulisannya "Mencari Konsep Upah Minimum Bagi Pekerja" bahwa upah minimum yang diatur pemerintah ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun, kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum menciptakan hubungan industrial yang diharapkan.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Peraturan pengupahan yang ditetapkan sebagaimana Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 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. Sebagaimana Pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

Menurut pasal 1 Kepmenakertrans No. 49/Men/IV/2004 tentang Struktur dan Skala Upah, struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau sebaliknya dari yang tertinggi sampai yang terendah. Sedangkan, skala upah adalah kisaran nilai nominal upah menurut kelompok jabatan. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan

perusahaan dan produktivitas. Penyusunan struktur dan skala upah sangat penting karena:

- a. Mencegah diskriminasi upah (gender, suku, ras dan agama)
- b. Kesetaraan upah untuk pekerjaan yang nilainya sama
- c. Dasar dalam menetapkan upah seorang karyawan
- d. Gambaran masa depan pekerja di perusahaan tersebut
- e. Acuan dalam perundingan upah secara kolektif
- f. Perhitungan premi Jamsostek dan Pajak Penghasilan

Penyusunan struktur dan skala upah dilaksanakan melalui:

- a. Analisa jabatan  
Analisa jabatan adalah proses metode secara sistimatis untuk memperoleh data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan yang dipergunakan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Uraian jabatan  
Uraian jabatan adalah ringkasan aktivitas-aktivitas yang terpenting dari suatu jabatan, termasuk tugas dan tanggung jawab dan tingkat pelaksanaan jabatan tersebut.
- c. Evaluasi Jabatan  
Evaluasi jabatan adalah proses menganalisis dan menilai suatu jabatan secara sistematis untuk mengetahui nilai relatif bobot jabatan-jabatan dalam suatu organisasi.

Dasar pertimbangan penyusunan struktur upah dapat dilakukan melalui:

- a. Struktur organisasi
- b. Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan
- c. Kemampuan perusahaan
- d. Upah minimum
- e. Kondisi pasar

### **III. PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

Upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja. Pengupahan menjadi polemik, karena perbedaan interpretasi terhadap perhitungannya yang dianggap tidak memenuhi harapan baik dari pekerja, pengusaha bahkan pemerintah yang menjadi wasit dalam penentuan dan pengawasan pengupahan. Keluarnya PP No. 78 Tahun 2015 ini merupakan terobosan baru dalam dunia ketenagakerjaan.

Pengupahan dalam PP No. 78 Tahun 2015 Dewan pengupahan hanya memberikan saran dan Gubernur yang aktif. PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terang-terangan berpihak kepada pengusaha. Terlihat di dalam PP Pengupahan buruh tidak dilibatkan. Selama ini buruh dianggap sebagai obyek produksi setara dengan biaya produksi yang harus ditekan. Dengan menekan gaji buruh sama dengan menekan biaya produksi yang dikeluarkan oleh pengusaha.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. KHL diatur dalam Pasal 88 ayat 4 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembahasan lebih dalam mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Namun, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005

direvisi oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 tentang Perubahan Penghitungan KHL. Jumlah jenis kebutuhan yang semula 46 jenis dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005 menjadi 60 jenis KHL dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012.

## 2. Saran-saran

Diperlukan peninjauan kembali PP No. 78 Tahun 2015 karena dalam pembuatannya tanpa melibatkan dari pihak serikat buruh/pekerja. Pengupahan seharusnya mendasarkan pada Kehidupan Layak buruh (KHL) dengan indikator parameter seperti harga indeks konsumen, perekonomian di suatu daerah, tidak hanya mendasarkan pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [http://www.gajimu.com/mimim/gaji/gaji-minim/komponen\\_khl](http://www.gajimu.com/mimim/gaji/gaji-minim/komponen_khl), diakses 01-01-2016.  
Imam Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.  
Kepmenaker No. 17 Tahun 2005 tentang *Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*.  
Kepmenaker No. 13 Tahun 2012 tentang *Perubahan Penghitungan Kehidupan Layak*.  
Kepmenakertrans No. 49/Men/IV/2004 tentang *Struktur dan Skala Upah*.  
PP No. 78 Tahun 2015 tentang *Pengupahan*.  
Sido Uruk, 2011. *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*. Jakarta: PT. Pustaka Jaya.  
Suara Merdeka, 22 Desember 2001, Furqon Karim "Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja"  
UUD 1945.  
UU No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.  
Yanuar, 2000. *Managemen Pengupahan dan Perburuhan*, Bahan Ajar UMB Perkuliahan Sabtu Minggu, Fakultas Ekonomi.