

Analisis Dampak Permintaan Naiknya Upah Minimum Terhadap Perekonomian, Hukum Dan Kesejahteraan Nasional

Mentari Berliana Kemala Dewi

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Korepondensi: berlimentari2@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to show the impact caused by the Minimum Wage on the National economy. Approach used In avoiding the exploitation of labor in Indonesia, the government as the highest authority of the country, issues labor regulations. The regulation regulates the Minimum Wage that companies must pay to workers. The minimum wage is a safety device from the government to prevent the exploitation of Indonesian workers. However, many of the Indonesian workers are not aware that the application of the minimum wage is by the decent standard of living set by the government. They do a lot of prosecutions so that the minimum wage they get is always increasing. If analyzed, the demand for rising minimum wages will also harm the nation's economy. In other words, that the government policy regarding minimum wages, which had wanted to protect labor exploitation, if not implemented properly, would adversely affect the economic development of the community.

RIWAYAT ARTIKEL

Article History

Diterima 17 September 2019

Dipublikasi 29 Oktober 2019

KATA KUNCI

Keywords

Minimum wage, National welfare system, labor regulations

Pendahuluan

Manusia selalu ingin mendapatkan pekerjaan dan menghasilkan uang atau memiliki pendapatan untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya. Pekerjaan tersebut adalah kebutuhan hidup manusia disamping kebutuhankebutuhan pokok lainnya, karena dari mendapatkan pekerjaan dan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan pokoknya seperti sandang, papan, pangan. Pekerjaan juga penanda status sosial masyarakat karena dilihat dari jenis pekerjaannya dapat digolongkan pada tipe atau jenis kelas-kelas sosial yang ada. Adanya kelas-kelas sosial ini tidak bisa dipungkiri karena lahir dan berkembang secara alami dan sadar pada setiap elemen masyarakat. Dalam setiap sisi kehidupan manusia memiliki benaneka ragam kebutuhan yang harus dipenuhi untuk menunjang kehidupan, dari memenuhi

kebutuhannya tersebut setiap individu memiliki caranya sendiri yang mana untuk bekerja guna mempertahankan hidup dan memenuhi kebutuhannya (Suhariani dkk. 2018). Dengan bekerja setiap orang dapat meningkatkan kesejahteraan kehidupan yang mana meningkatkan harkat dan martabatnya. Tujuan utama setiap orang bekerja yaitu mendapatkan upah sebagai suatu imbalan atas tenaga atau pekerjaan yang sudah dilakukan dan upah tersebut timbul dari perjanjian kerja sebagai faktor utama, dan sebagai sasaran penting bagi pekerja guna menunjang kesejahteraan kehidupan, diantaranya untuk kehidupan diri sendiri, dan kehidupan keluarganya (Prinst, 2010).

Dari hasil yang diperoleh melalui pekerjaan, seorang pekerja mendapatkan upah guna mencukupi kebutuhan hidup diri sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang upah pasal 1 ayat 1. Dari pengertian upah menurut perundang-undangan tersebut, maka upah yang dimaksud harus sesuai dengan standar hidup yang layak dalam setiap orang. Standar hidup yang layak ini berarti setiap pekerja dengan upah yang dia peroleh dapat menghidupi diri sendiri dan keluarganya secara layak. Ketentuan layak atau tidak inilah, dipandang sedikit rancau, karena tiap-tiap orang memiliki ukuran kelayakan yang berbeda. Dengan ukuran yang berbeda tersebut maka pemerintah mengeluarkan Upah Minimum yang mana sudah dihitung berdasarkan standar umum masyarakat. Dalam pasal 41 ayat 1 upah minimum ini ditetapkan oleh gubernur sebagai unsur pengaman. Pengaman dalam hal ini merupakan suatu bentuk tindakan pemerintah dalam mencampuri urusan warganegaranya. Pemerintah tersendiri wajib menjamin adanya pekerjaan yang layak dengan menambahkan unsur upah minimum maka dapat dikategorikan tindakan pemerintah tersebut adalah upaya mensejahterakan pekerja. Upaya tersebut juga dianggap meratakan pendapatan masyarakat agar tidak ada ketimpangan ekonomi sehingga mengentaskan kemiskinan (Randy. 2017).

Keputusan Presiden No. 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan mengatur mengenai Dewan Pengupahan ditingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten dimana fungsi dari Dewan Pengupahan adalah melakukan penasihat dalam penentuan upah minimum. Dewan Pengupahan Nasional memberikan saran serta pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan upah dan mengembangkan sistem upah nasional. Dewan Pengupahan di daerah Kabupaten akan mengirimkan usulan mereka kepada Walikota yang nanti akan diteruskan kepada Gubernur. Usulan ini juga akan dibagi dengan Dewan Pengupahan Provinsi yang mana mereka akan mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi. Dewan

Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten terdiri atas perwakilan pengusaha, pekerja dan pemerintah. Perwakilan pemerintah dalam dewan pengupahan setara dengan perwakilan dari pekerja dan pengusaha di semua tingkat dewan pengupahan, sementara keterlibatan akademisi dan ahli disesuaikan berdasarkan kebutuhan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur memiliki wewenang dapat menentukan upah minimum provinsi (tanpa mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan), yang dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum setiap tahun. Dewan Pengupahan masih berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal pengupahan, seperti dapat melakukan supervisi dan monitor penerapan struktur dan skala upah di perusahaan dan juga melakukan survei kebutuhan hidup layak setiap 5 tahun sekali.

Beberapa Faktor yang dipertimbangan dalam menentukan nilai upah minimum yang termasuk kebutuhan hidup layak untuk pekerja dan keluarganya, biaya hidup, tingkat pertumbuhan ekonomi dan pendapatan perkapita, nilai inflasi, kondisi pasar kerja, dan kemampuan, perkembangan serta keberlangsungan usaha. Seperti misalnya Komponen kebutuhan (makanan, tempat tinggal, pakaian, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi serta penghematan biaya terkait) dan jenis-jenis kebutuhan disesuaikan setiap lima tahun yang dimasukkan ke dalam daftar komponen hidup layak, yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Nasional yang memiliki anggota yaitu dari perwakilan pemerintah, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Upah minimum juga dapat ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh, dengan nilai upah yang disepakati tidak boleh lebih rendah dari yang ditetapkan oleh pemerintah. Jadi harus melebihi upah minimum yang ditetapkan. Semua perjanjian yang nilai upahnya lebih rendah dari yang ditentukan oleh pemerintah dianggap tidak sah dan batal demi hukum. Upah minimum yang berlaku hanya dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang masih lajang dan pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun berdasarkan Undang-Undang No. 78 Tahun 2018. Upah untuk pekerja yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun, disepakati melalui perundingan bipartit, perundingan antar dua pihak yaitu antara pekerja/buruh atau serikatnya dengan perwakilan manajemen perusahaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78/2015 yang mengatur mengenai pengupahan. Komponen upah terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap dan jumlah upah dasar harus setidaknya 75% dari upah dasar ditambah tunjangan tetap. Provinsi dapat melakukan

penetapan upah minimum sektoral berdasarkan perjanjian antara asosiasi perusahaan sektoral dengan federasi serikat pekerja/serikat buruh sektoral. Beberapa provinsi telah menetapkan upah minimum untuk berbagai sektor seperti pertanian, pertambangan, manufaktur, jasa layanan, serta pengolahan hasil hutan dan karet. Namun ada juga provinsi yang menetapkan upah minimum, yang diberlakukan untuk semua sektor. Pembayaran upah dapat dilakukan secara mingguan atau per dua minggu, berdasarkan hitungan upah bulanan. Upah juga dapat ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan tingkat upah persatuan (Maghfirah. 2016)

Jika penetapan upah dirasa tidak mampu dibayarkan oleh perusahaan pada buruh, maka dapat diijinkan untuk melakukan penundaan pembayaran upah senilai upah minimum, setelah mereka mengajukan permohonan penangguhan secara resmi kepada pemerintah provinsi. Permohonan penangguhan harus memiliki dasar perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut, dengan persetujuan minimal 50% pekerja/buruh.

Sistem Pengupahan

1. Asas Pengupahan

- a. Hak penerima upah yang timbul dari adanya suatu hubungan kerja yang berakhir pada saat hubungan kerja itu putus. Hal ini diatur dalam pasal 2 peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 mengenai perlindungan upah
- b. Pengusahaan yang memberi kerja pada pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagai mana ayat (2) harus membayar upah lembur. Ini juga diatur dalam pasal 85 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- c. Pengusaha tidak diharapkan mengadakan diskriminasi terhadap upah pada buruh laki-laki maupun buruh perempuan dan harus melakukan secara adil.
- d. Dalam pengupahan ada nya ketentuan waktu kerja yang harus ditaati pengusaha, pasal 77 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- e. Pengusaha yang memperkerjakan buruh untuk bekerja pada hari libur yang sudah ditetapkan pemerintah yang ada dalam pasal 85 ayat (3) wajib membayar upah lembur.

f. Dalam pasal 90 ayat 1 uu No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha haruslah membayar upah sesuai atau melebihi upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

g. Upah dapat tidak dibayarkan apabila seorang pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan yaitu dalam pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Untuk melaksanakan Pasal 97 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan “ketentuan mengenai penghasilan yang layak, dan kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003” 1. Pasal 89 :

1. Upah minimum dalam pasal 88 ayat 3 terdiri dari beberapa komponen a. Upah minimum dari wilayah provinsi atau kabupaten/ kota b. Upah minimum dari wilayah berdasarkan sector pada provinsi atau kabupaten / kota
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) yang mana diarahkan untuk penghasilan yang layak dan untuk pencapaian kebutuhan hidup yang layak.
3. Upah minimum dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati / Walikota
4. Komponen mengenai pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dari keputusan Menteri

Berdasarkan pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menyebutkan aturan bahwa upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Dari adanya penetapan dalam peraturan perundangundangan tersebut maka setiap tahun pihak pemerintah mengadakan peninjauan upah minimum, dan ada kemungkinan perubahan mengenai upah minimum disetiap tahunnya. Beberapa tahun belakangan ini upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah selalu mengalami

peningkatan. Pemerintah menganggap bahwa pentingnya jumlah besar untuk upah minimum agar menjadi standar hidup yang layak demi kesejahteraan pekerja. Mengenai hal ini menimbulkan dampak positif yaitu pekerja dapat meningkatkan taraf hidupnya ke yang lebih tinggi (Sutedi. 2009)

Namun upaya pemerintah mengenai kenaikan upah minimum terkadang menuai permasalahan yang kerap diantara kedua pihak. Bagi pekerja terkadang hal ini dianggap kurang, pekerja banyak yang meminta kenaikan upah yang lebih tinggi. Kenaikan upah minimum yang lebih tinggi dari yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dianggap kurang memenuhi kebutuhan hidup secara layak oleh pekerja. Pekerja banyak menuntuk kepada pemerintah dan perusahaan agar mempertimbangkan lagi penetapan upah minimum. Jika kita melihat dari sisi pekerja maka kenaikan upah minimum dianggap sangat dapat mensejahterakan pekerja atau buruh, dan mendapat nilai tambah dalam standar hidup sehingga mengurangi tingkat kemiskinan. Namun jika kita melihat dari sisi pengusaha, maka akan berdampak negatif, karena dalam kenaikan upah minimum tersebut pengusaha dipaksa untuk mengeluarkan uang lebih untuk pembayaran pekerja sehingga menekan biaya keuntungan perusahaan. Tentunya hal ini juga tidak hanya berdampak pada perusahaan saja, perekonomian suatu negara sangat saling bergantung anatra satu sama lain, sehingga jika dianalisis maka jika pengusaha tersebut mengalami kerugian dan enggan melakukan usaha di Indonesia atau tidak dapat meneruskan usahanya, maka perusahaan tersebut secara tidak langsung akan mematikan mata pencaharian pekerjanya. Tidak hanya itu, ada beberapa kasus yang timbul dari tuntutan pekerja yang ingin menaikkan upah minimum sesuai keinginan mereka (Wihastuti. 2018)

Pentingnya Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Jika diidentifikasi tujuan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dalam peraturan itu sendiri terdapat 4 (empat) tujuan yang disebutkan pada Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

1. Memberdayakan dan Mendayagunakan Tenaga Kerja Secara Optimal dan Manusiawi Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilainilai kemanusiaannya.” Pasal ini merupakan

pasal yang menjelaskan bahwa perekonomian Indonesia akan lebih bermanfaat dengan sumber daya manusia yang dapat diperdaya digunakan secara maksimal (Oka, 2018).

2. Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja dan Penyediaan Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional dan Daerah Pasal 4 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.”

3. Memberikan Perlindungan Kepada Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan dan Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Keluarganya Karena bidang ketenagakerjaan dianggap penting dan menyangkut kepentingan umum, maka Pemerintah mengalihkannya dari hukum privat menjadi hukum publik. Alasan lain juga karena banyaknya masalah ketenagakerjaan yang terjadi baik dalam maupun luar negeri. Salah satu contoh dari permasalahan ketenagakerjaan yaitu banyak kasus yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menyangkut penggunaan tenaga kerja asing. Setiap putusan badan peradilan PHI akan menjadi evaluasi untuk kepentingan di bidang ketenagakerjaan (Purnomo, 2016)

Ketentuan Perjanjian Kerja dalam UU No 13 Tahun 2003

Bagian penting dari ketenagakerjaan yang banyak mendapat sorotan adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja ini termasuk sebagai Perjanjian. Sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.” Dalam Pasal 1320 KUH Perdata terdapat syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah adalah:

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang tidak dilarang

4. Hubungan kerja

Dari ketentuan pasal tersebut terlihat jelas bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha semuanya tergantung kesepakatan kedua belah pihak. Namun dengan batasan-batasan yang disebutkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dilakukan harus menunjukkan adanya kejelasan atas pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dan ketentuan yang tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 maka terdapat unsur dari hubungan kerja, yaitu :

1. Adanya unsur service (pelayanan)
2. Adanya unsur time (waktu)
3. Adanya unsur pay (upah)

Masyarakat pada umumnya tahu bahwa tidak boleh adanya pemberlakuan tidak adil (diskriminasi) antara sesama pekerja atau antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” dan Pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Itulah ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya. Sebagai pengelola perusahaan, Anda perlu memperhatikan mengenai penjelasan umum UU Ketenagakerjaan sehingga Anda dapat memberikan hal yang layak bagi karyawan Anda dan juga menghindari sanksi yang diberlakukan oleh Pemerintah. Anda juga membutuhkan platform yang dapat memudahkan Anda dalam mengatur managerial ketenagakerjaan yaitu dengan memanfaatkan software HR Sleekr. Dengan Sleekr, Anda dapat memiliki database karyawan secara lengkap. Anda juga dapat mempermudah pekerjaan administrasi HR, mulai dari absensi, payroll, dan masih banyak lagi (Latri Wihastuti, 2018)

Dampak Permintaan Naiknya Upah Minimum oleh Pekerja

A. Menurunnya Tingkat Investasi di Perusahaan

Indonesia adalah negara yang memiliki luas wilayah yang sangat besar dibandingkan negara-negara lainya didunia. Luas wilayah tersebut secara langsung berdampak pada pertumbuhan penduduk yang semakin tahun kian

meningkat. Adanya bom pertumbuhan penduduk ini menghasilkan keuntungan dalam terpenuhinya tenaga kerja Indonesia. Banyaknya tenaga kerja harus dapat diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang luas. Lapangan pekerjaan ini merupakan tanggungjawab pemerintah dan masyarakat yang harus bekerjasama dalam mendayagunakan masyarakat. karena dalam upaya memenuhi kebutuhannya harus berhadapan dengan aspek kelangkaan tersedianya barangbarang yang diperlukan sebagai penunjang kebutuhan hidup (Agustinus dkk. 2018)

Dari banyaknya sumberdaya manusia tersebut dapat diimbangi dengan adanya perusahaan atau lapangan kerja yang memadai. Namun Indonesia dalam menjamin pekerjaan yang layak sesuai UUD 1945 memiliki beberapa kendala, diantaranya kendala dalam bidang Modal. Modal adalah aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, yang mana dari adanya modal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kevektifitas dan memperluas pemasaran dan berdampak pada kesejahteraan pekerja atau buruh. Pengertian perusahaan ada dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan yaitu “setiap usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perserorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja /buruh dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain” dari pasal 4 ini terkandung makna bahwa setiap perusahaan pastinya memerlukan pekerja dalam proses usahanya. Jadi jika semakin banyak perusahaan yang ada di Indonesia maka akan semakin banyak tenaga kerja yang terserap dan akan menaikkan mutu kesejahteraan buruh (Triyono, 2014)

Perusahaan itu tidak hanya memerlukan pekerja atau buruh untuk proses usaha, hal lainnya yang juga penting adalah modal. Indonesia sendiri masih banyak mengharapkan modal dari luar karena keterbatasan modal di Negara Indonesia. Orang asing yang umumnya dari negara maju banyak yang ingin menanam modal atau investasi di Indonesia karena sumberdaya alam yang memadai (dekat dengan bahan baku) dan tenaga kerja yang banyak menyebabkan perusahaan–perausahaan asing tergiur untuk melakukan investasi di Indonesia. Tentunya secara tidak langsung dengan banyaknya investor tersebut maka akan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Dari permasalahan upah minimum yang dirasa masih kurang akan berdampak pada melemahnya investasi dalam dunia perekonomian. Bisa dibayangkan karena Investor akan memilih suatu negara yang mereka tanami modal dengan upah minimum rendah dari pada upah minimum tinggi. Bisa dicontohkan, Laos dan Indonesia, Laos adalah negara dengan upah minimum lebih kecil dari Indonesia, hal ini berdampak pada investor akan lebih memilih Laos menjadi tempat investasinya, karena mereka akan

memperhitungkan biaya yang keluar untuk proses produksi. Dalam proses produksi, seorang pengusaha akan mempertimbangkan beberapa elemen, yaitu salah satunya upah buruh. Jika upah yang dibayar semakin kecil, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dalam barang/jasanya semakin besar karena hanya terpotong minim untuk upah buruh tersebut. Namun sebaliknya juga, jika upah buruh di suatu wilayah semakin besar, dan perusahaan membayar dengan upah yang sudah ditetapkan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan untung yang minim, karena sudah terpotong oleh upah buruh tersebut. Dapat dianalisis dari permasalahan diatas, bahwa Indonesia jika menetapkan upah minimum untuk buruh dan pekerja yang lebih tinggi dengan negara-negara tetangganya, maka akan berdampak pada melemahnya sektor ekonomi yang akan berdampak pada melemahnya ketahanan pangan nasional. Jika buruh terus beramai-ramai melakukan demo untuk kenaikan penetapan upah minimum dan pemerintah menetapkan dari jauh yang lebih tinggi dari standar maka para investor akan enggan melakukan investasinya di Indonesia dan akan memilih melakukan investasi di negara lain (Asyhadie, 2008).

Memang jika upah minimum di tetapkan tinggi pada suatu wilayah maka akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruhnya dan akan meningkatkan mutu hidup yang terhindar dari garis kemiskinan. Hal ini tidak bisa dipungkiri, bahwa pemerintah menetapkan upah minimum pekerja karena mereka memiliki alasan untuk keamanan pekerja atau buruh dan agar terhindar dari tindakan eksploitasi sumber daya manusia atau tenaga kerja, namun jika upah minimum ini di tetapkan dengan tinggi maka investor asing enggan melakukan investasi di Indonesia. Padahal dapat kita lihat bahwa Indonesia adalah negara yang masih membutuhkan banyak investasi dari pihak luar, sehingga dapat menampung banyak tenaga kerja yang ada (Asyhadie, Ibid. 2018)

B. Pengangguran yang Semakin Banyak

Adanya penetapan upah minimum oleh pemerintah dilakukan untuk menanggulangi kemiskinan dan pemerataan pendapatan sehingga tidak ada kesenjangan ekonomi. Upah minimum yang ditetapkan menimbang banyak hal salah satunya kesanggupan perusahaan untuk membayar atau memberi upah pada pekerja. Kesanggupan ini dilihat dari tingkat penghasilan perusahaan dan tingkat keuntungannya yang dilaporkan dalam suatu platform ekonomi. Pemerintah juga mempertimbangkan tingkat kebutuhan rata-rata pekerja sehingga upah minimum tersebut dapat mengangkat pekerja dalam kesejahteraan ekonomi. Jika upah minimum yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia tidak memperhatikan kesanggupan perusahaan maka, akan

banyaknya perusahaan yang mengalami gulung tikar karena tidak sanggup membayar upah minimum buruh. Jika perusahaan mengalami gulung tikar atau pailit maka pekerja atau buruh akan mengalami PHK. PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah melalui berbagai langkah untuk dilakukan dalam mencapai upaya yang diharapkan namun tidak terlaksana. Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memiliki pengertian PHK yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang dapat mengakibatkan berakhirnya ada dalam pasal 1 angka 25. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 syarat PHK akan ada ketika adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan itu adalah mediator dan konsiliator. Lembaga ini adalah lembaga yang bertugas di wilayah luar pengadilan, sedangkan lembaga didalam pengadilan yaitu pengadilan hubungan industrial (PHI). Kedua pengaturan lembaga ini ada dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2003.

Dikaitkan lagi dengan kepailitan perusahaan yang mana buruh akan di PHK menurut Undang-Undang dapat dilakukan ketika perusahaan itu gulung tikar. Adapun beberapa alasan terjadinya PHK menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk untuk bekerja karena sakit menurut keterangan dari dokter yang ada pada bidangnya, dan waktunya adalah 12 bulan secara terus menerus berkelanjutan.
2. Pekerja atau buruh tidak dapat menjalankan kewajibannya terhadap negara sesuai peraturan yang ada dalam Undang-Undang yang berhak
3. Pekerja atau buruh sedang menjalankan perintah agamanya sesuai kaidah yang dipercayai
4. Pekerja atau buruh melakukan delik pidana ringan maupun pidana berat
5. Pekerja atau buruh sudah memasuki usia pensiun
6. Perusahaan mengalami pailit selama 2 tahun berturut-turut¹⁵.

Pada poin ke 7 alasan PHK tersebut, maka dinyatakan sah apabila perusahaan pailit memutuskan hubungan kerja dengan pekerja. Namun ada beberapa akibat jika perusahaan melakukan PHK kepada buruh atau pekerja, yakni yang paling terlihat pertama yaitu pekerja secara nyata kehilangan pekerjaannya. Arti dari kehilangan pekerjaannya tidak hanya dianggap enteng,

karena dari kehilangan pekerjaannya tersebut maka pekerja tidak mendapat upah dari perusahaan sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak seperti yang ditetapkan Undang-Undang. Setelah pekerja kehilangan pekerjaannya maka pekerja tersebut menambah angka pengangguran di Indonesia. Bisa dibayangkan jika perusahaan melakukan PHK masal, maka berapa persen tingkat pengangguran negara bertambah. Jika tingkat pengangguran kian menambah maka berdampak pada kesenjangan ekonomi yaitu perbedaan kelas pendapatan yang jauh, dilihat dari bidang sosial akan adanya kemiskinan yang meraja lela, dilihat dari bidang kesehatan akan menimbulkan pemenuhan kebutuhan tubuh yang kurang, dan dilihat dari segi hukum akan berdampak pada banyaknya kejahatan dan tindakan kriminal. Jika dibiarkan terus menerus maka permasalahan ini akan memperparah kesejahteraan di Indonesia. Pengangguran memberikan dampak yang tidak baik bagi negara Indonesia. Pengangguran dapat menurunkan keefektifitas dalam dunia kerja, sebagai contoh pengangguran akan menurunkan tingkat daya beli masyarakat dan perusahaan lagi. lalu pengangguran juga mengancam generasi muda Indonesia. Dalam bidang pendidikan generasi muda mendapatkan masalah karena tidak dapat bersekolah dengan baik. Anak – anak yang putus sekolah ini kebanyakan akan menjadi pengamen atau pengemis dan menimbulkan masalah baru bagi bangsa yang mana mengganggu ketertiban umum.

Singkatnya akibat dari permintaan naiknya upah minimum pekerja akan berdampak pada pengangguran. Disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan dalam membayar upah minimum pekerja dan mengakibatkan di PHK nya pekerja, entah karena perusahaan itu pailit atau karena pengurangan jumlah tenaga kerja karena terlalu banyak biaya dalam pengupahan. Pada intinya PHK tersebut akan menjadikan hilangnya pekerjaan dan menyebabkan meningkatnya pengangguran (Merizal, 2008)

C. Tidak Dapat Bersaing Dalam Pasar Bebas

Tuntutan naiknya upah minimum mempengaruhi persaingan dagang dalam pasar bebas. Dari melemahnya sektor perdagangan tersebut juga akan melamahkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Persaingan dagang tentunya memperhatikan nilai barang dan kualitas nya sesuai dengan harga yang paling murah. Maka jika perusahaan enggan melakukan investasi di Indonesia maka produk yang dihasilkan Indonesia lebih sedikit, lebih mahal dengan kualitas yang tidak memenuhi standar lainnya. Lalu karena menurunnya ekspor oleh Indonesia juga berkurangnya tenaga kerja yang dipekerjakan. Menurunnya tenaga kerja yang dipekerjakan karena perusahaan melemah dalm segi ekspor yang mana tadinya membutuhkan tenaga kerja sekian banyak menjadi

menurun dengan hanya memakai tenaga kerja seadanya. Hal ini masih bersangkutan dengan masalah dalam peningkatan pengangguran¹⁶. Selanjutnya karena perusahaan kekurangan investor maka prodak yang dikeluarkan menjadi menurun, sehingga persaingan dagang tidak dapat dilakukan dengan baik. Oleh karena itu, menjadikan tingkat perdagangan mengecil, dan menyebabkan permasalahan dalam ekonomi.

D. Naiknya Harga Produk

Sudah disinggung sedikit mengenai harga pokok suatu barang dihitung adalah harga produksi, upah, serta keuntungan perusahaan. Jika tenaga kerja meminta upah lebih tinggi maka, pengusaha mau tidak mau akan menaikkan harga prodak baik barang atau jasa. Dari hal tersebut jika harga barang-barang kebutuhan itu banyak yang mengalami kenaikan, maka perekonomian Indonesia akan semakin hancur. Bukan hanya pekerja saja yang dirugikan, masyarakat umum juga dirugikan karena melonjaknya bahan kebutuhan. Padahal setiap saat setiap, setiap orang memerlukan produk untuk memenuhi kehidupan mereka.

Baik buruh dan pekerja sering terjadi perselisihan di kedua belah pihak. Perselisihan yang timbul dari hubungan kerja tersebut biasanya mengenai perselisihan hak yang mana buruh ingin memiliki upah yang banyak, serta pengusaha ingin memanfaatkan tenaga dengan optimal. Maka jika dilihat ketika para buruh banyak menuntut dengan penetapan upah yang tinggi, maka hal ini akan berdampak pada bidang hukum. Dampaknya yaitu banyaknya kasus yang harus diselesaikan antara pekerja, pemberi kerja, dan serikat kerja. Jika permasalahan tersebut dapat diselesaikan secara dua pihak tanpa bantuan pihak lain, maka hanya akan membuat perjanjian bersama yang disepakati. Namun jika permasalahan tidak dapat diselesaikan secara biparti, maka harus ada penyelesaian selanjutnya, baik mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase.

Penutup

Upah adalah permasalahan yang tidak pernah selesai diperdebatkan, baik oleh pekerja atau buruh dan majikan / pengusaha, maupun oleh pemerintah. Seolah olah masalah ini merupakan perihal yang tidak ada habis-habisnya bagi setiap orang. Karena masing masing individu mempunyai kepentingan sesuai dengan posisinya. Rendahnya upah atau besarnya suatu upah dalam perusahaan memicu konflik antar pihak dalam hubungan kerja, yaitu buruh dan pemberi kerja. Regulasi penetapan upah terdiri dari dua bagian besar, yangmana terbagi dalam regulasi penetapan upah, dan regulasi terkait perlindungan upah. Untuk penetapan upah upaya pemerintah

membentuk dewan pengupahan pada tingkat paling tinggi yaitu tingkat nasional, lalu ada tingkat provinsi dan kabupaten / kota.

Dewan pengupahan memiliki tugas sebagai pemberi saran dan mempertimbangkan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Dewan pengupahan provinsi bertugas memberi saran dan pertimbangan kepada pemerintah daerah tingkat 1 yaitu Gubernur dalam menetapkan upah minimum suatu wilayah provinsi, lalu penetapan untuk wilayah kabupaten atau kota, upah minimum sektoral, serta penetapan sistem pengupahan di tingkat provinsi. Lalu tugas lainnya dewan pengupahan bertugas melakukan rumusan pengembangan sistem pengupahan nasional. Sedangkan bagi dewan pengupahan di wilayah kabupaten yang memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati / Walikota dalam rangka mengusulkan suatu upah minimum Kabupaten atau Kota.

Dari lahirnya suatu sistem upah minimum yang sudah diatur oleh perundang – undangan, maka diwajibkan setiap pengusaha melakukan pembayaran upah sebagai imbalan pekerjaan yang mana harus sesuai atau melampaui batas. Upah minimum tersebut juga dapat ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh, dengan nilai upah yang disepakati tidak boleh lebih rendah dari yang ditetapkan oleh pemerintah. Jadi harus melebihi upah minimum yang ditetapkan. Semua pemerintah dianggap tidak sah dan batal demi hukum. Upah minimum yang berlaku hanya dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang masih lajang dan pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun berdasarkan UndangUndang No. 78 Tahun 2018. Upah untuk pekerja yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun, disepakati melalui perundingan bipartit, perundingan antar dua pihak yaitu antara pekerja/buruh atau serikatnya dengan perwakilan manajemen perusahaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78/2015 yang mengatur mengenai pengupahan. Komponen upah terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap dan jumlah upah dasar harus setidaknya 75% dari upah dasar ditambah tunjangan tetap. Provinsi dapat melakukan penetapan upah minimum sektoral berdasarkan perjanjian antara asosiasi perusahaan sektoral dengan federasi serikat pekerja/serikat buruh sektoral. Beberapa provinsi telah menetapkan upah minimum untuk berbagai sektor seperti pertanian, pertambangan, manufaktur, jasa layanan, serta pengolahan hasil hutan dan karet. Namun ada juga provinsi yang menetapkan upah minimum, yang diberlakukan untuk semua sektor. Pembayaran upah dapat dilakukan secara mingguan atau per dua minggu, berdasarkan hitungan upah bulanan. Upah juga dapat ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan tingkat upah persatuan.

Berdasarkan pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menyebutkan aturan bahwa upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Dari adanya penetapan dalam peraturan perundangundangan tersebut maka setiap tahun pihak pemerintah mengadakan peninjauan upah minimum, dan ada kemungkinan perubahan mengenai upah minimum disetiap tahunnya. Beberapa tahun belakangan ini upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah selalu mengalami peningkatan. Pemerintah menganggap bahwa pentingnya jumlah besar untuk upah minimum agar menjadi standar hidup yang layak demi kesejahteraan pekerja. Mengenai hal ini menimbulkan dampak positif yaitu pekerja dapat meningkatkan taraf hidupnya ke yang lebih tinggi

Namun ketetapan pengupahan yang telah ditetapkan oleh pemerintah terkadang dianggap terlalu kecil oleh sebagian buruh. Banyaknya aksi demonstrasi untuk kenaikan upah merupakan suatu bentuk perselisihan kepentingan mengenai hubungan kerja yang terjalin. Oleh sebab itu pemerintah sangat mengupayakan kenaikan upah minimum suatu wilayah karena upah minimum merupakan suatu bentuk pertahanan dalam bidang ketenagakerjaan bagi buruh. Seorang buruh tidak dapat di eksploitasi tenaga kerjanya agar dapat mencapai kesejahteraan hidup. Namun ternyata adanya aksi mengenai kenaikan upah minimum tersebut menimbulkan dampak negatif bagi sendi sendi kehidupan lainnya.

Permasalahan seperti ini tentunya harus ditindak lanjuti secara baik dan benar oleh pemerintah dan segala elemen masyarakat. Untuk itu penetapan upah harus memperhatikan adanya akibat jika upah yang ditetapkan tidak sesuai dengan standar yang ada. Penetapan upah harus seimbang dan memandang dua pihak buruh dan perusahaan sebagai pihak yang berhubungan langsung yang mana satunya bekerja dan satunya memperkerjakan. Kedua pihak ini memiliki kebutuhan dan kepentinganya tersendiri, serta harus saling bantu membantu yang menimbulkan hubungan timbal balik sesuai perjanjian kerja.

Referensi

Buku

Agustinus dkk. 2018. Pendidikan Kewarganegaraan Di Perguruan Tinggi. Semarang. UNNES Press

Andrian Sutedi. 2009. Hukum Perburuhan. Jakarta. Sinar Grafika.

Analisis Dampak Permintaan Naiknya Upah Minimum Terhadap Perekonomian, Hukum Dan Kesejahteraan Nasional, Mentari Berliana

Zaeni Asyhadie, 2008, Hukum Kerja, Jakarta, RajaGrafindo Persada

Lalu Husni, 2019, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Depok, RajaGrafindo
Merizal, Y. (2008). Analisis Pengaruh Pendidikan, Tingkat Upah Minimum Kabupaten, dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten Semarang. Semarang:Universitas Diponegoro Press

Prinst, Darwan. 2000. HukumKetenagakerjaan Indonesia, Cet. II,PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

Rachmat Trijono, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, Papas Sinar Sinanti

Website

Silitonga, E. 2008. Ekonomi Bawah Tanah dan Pengampunan Pajak.http://www.unisosdem.org/article_detail.php?aid=5532&coid=2&caid=41&gid=3. 1 Maret 2018 (11:25)

Jurnal Ilmiah

Andi Purnomo,2016, Hubungan Upah Minimum Regional dengan Upah minimum Borongan dalam Pembangunan Gedung, Jurnal Teknisia, Vol 11, No. 1

Bela Oka, 2018, Analisis Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah di Kabutpaten Gresik, Jurnal Ilmu Ekonomi Vol 2, No. 1

Husnul Maghfirah. 2016. Faktor-Faktor Sosial Ekonomi yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita di Aceh. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, vo. 3, No. 2

Latri Wihastuti. 2018. Upah Minimum Provinsi dan Penyerapan Tenaga Kerja Dipulau Jawa. Jurnal Gama Societa, Vol. 1 No. 1

Suhariani. 2018. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya. Jurnal Ilmu Hukum. Volume 1 No. 2

Samuel Randy. 2017. Pengaruh Upah Minimum dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1