

BAB III

GAMBARAN UMUM KOTA SURABAYA DAN PROSES PENENTUAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) KOTA SURABAYA TAHUN 2014

A. Keadaan Sosial dan Ekonomi Kota Surabaya.

Kota Surabaya merupakan Ibu Kota dari provinsi Jawa Timur. Luas Wilayahnya ±33.306,30 Ha dengan luas wilayah yang tersebut Surabaya merupakan kota padat penduduk, dengan jumlah penduduknya ±2.870.500 jiwa, sehingga penyebaran penduduknya melampaui perkiraan, Hal ini disebabkan juga karena Surabaya sendiri sudah termasuk dalam 5 kota besar yang berkembang cukup pesat dalam hal pembangunan yang terpadat di Indonesia.¹

Surabaya merupakan pusat bisnis, perdagangan, industri, dan pendidikan di kawasan Indonesia Timur. Surabaya juga dikenal sebagai kota dagang internasional dan menjadi tumpuan dagang yang dilakukan melalui jalur maritim dan bertempat di Pelabuhan Perak sebagai dermaga transportasinya. Dengan predikat Surabaya sebagai kota dagang, terdapat beberapa pilar-pilar utama penyangganya. Lokasi-lokasi ini yang menjadi ruang-ruang terjadinya aktivitas perdagangan.

¹ Wikipedia, (kota Surabaya), dalam http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kota_Surabaya, diakses pada 21 mei 2014.

Dengan posisi Surabaya sebagai Kota Perdagangan, Pasar Modern adalah pilar utamanya. Tampilan menarik, suasana nyaman, serta harga yang pasti merupakan keunggulan pasar modern yang sesuai dengan sibuknya aktivitas masyarakat kota. Pasar modern tersebar di seluruh penjuru kota Surabaya, baik di pusat maupun di pinggiran kota. Keberadaan pasar modern yang banyak ini memberikan pilihan lebih banyak kepada masyarakat. Jumlahnya akan terus berkembang seiring meningkatnya investasi di Surabaya.

Selain keberadaan pasar modern, Pemerintah kota Surabaya juga mendesain konsep pasar tradisional yang lebih ramah, aman dan tidak terkesan kumuh. Berangkat dari kesadaran bahwa pasar tradisional masih menjadi pilihan sebagian besar masyarakat. Harga murah, suasana yang penuh keakraban, serta seni tawar-menawar selalu menjadi daya pikat pasar tradisional ketimbang pasar modern.

Sebagai kota bisnis dan perdagangan sudah barang tentu, Surabaya menjadi destinasi banyak kalangan. Wisatawan berkunjung ke Surabaya baik untuk kepentingan bisnis maupun berwisata juga tidak bisa diremehkan. Untuk mendukung aktivitas tersebut, fasilitas hotel berbagai kelas tersedia di Surabaya. Surabaya memiliki berbagai tipe hotel di seluruh sisi kota. Beberapa hotel berbintang yang ada di Surabaya misalnya Shangri La, Sheraton, Majapahit, dan JW Marriot, Singgasana dan masih banyak hotel

lain yang ekonomis tersedia untuk membidik para wisatawan dari pelbagai kalangan.²

Desain kota perdagangan nampaknya senada dengan fasilitas yang telah tersedia. Begitu pula dengan sambungan Pelabuhan Perak yang langsung terhubung dengan daerah pusat industri dan pergudangan di Surabaya seperti SIER, Berbek, Margomulyo.

Dari sekian banyak fasilitas yang tersedia tentu akan berpengaruh terhadap kualitas hidup masyarakat Surabaya itu sendiri. Karena pertumbuhan SDM di Surabaya juga meningkat tajam tiap tahunnya. Dari data yang berhasil diperoleh dari Dispenduk Kota Surabaya Jumlah Kecamatan di Surabaya ada 31 kecamatan sedangkan jumlah Desa atau Kelurahan: 163 kelurahan yang terdaftar. Dari masing-masing kecamatan tersebut tersebar populasi masyarakat dengan kualitas ekonomi yang sangat beragam.

Pada tahun 2004 penduduk Kota Surabaya mencapai 2.692.488 jiwa dan terus meningkat hingga mencapai angka 2.951.755 jiwa pada tahun 2010 (Grafik 3.1). Secara umum rata-rata pertumbuhan penduduk Kota Surabaya kurun waktu 2004-2010 mencapai 1,7% tiap tahun. Untuk kepadatan penduduk tidak berbeda dengan tahun 2010, di mana kepadatan tinggi berada di pusat kota, yaitu Kec. Bubutan, Sawahan, dan Simokerto.

² Humas Kota Surabaya, "Perdagangan", dalam <http://humas.surabaya.go.id/index.php>, diakses pada 25 Mei 2014.

Kepadatan rendah berada di Surabaya Barat, yaitu Kecamatan Benowo, Lakarsantri, Pakal, Sambikerep, dan Asem Rowo. Untuk komposisinya, adalah laki-laki 1.480.573 jiwa dengan usia produktif (20-65 tahun) sebanyak 1.023.449 jiwa, dan perempuan 1.469.172 jiwa dengan usia produktif 1.012.255 jiwa.³

No	Kecamatan	Luas (ha)	Jumlah Penduduk						
			2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1.	Asem Rowo	1.544	33.581	34.687	35.602	36.803	37.006	36.195	39.082
2.	Benowo	4.579	36.752	38.000	39.215	40.321	40.954	46.124	47.686
3.	Bubutan	386	110.431	111.704	112.781	113.937	116.540	114.825	114.277
4.	Bulak	678	31.479	32.276	33.017	33.691	35.789	35.958	36.943
5.	Dukuh Pakis	994	54.905	56.023	56.972	57.993	58.103	61.670	60.571
6.	Gayungan	607	41.736	42.407	43.159	43.752	44.345	48.495	46.412
7.	Genteng	404	65.282	65.904	67.015	68.088	69.545	66.663	67.669
8	Gubeng	799	149.095	151.365	152.827	154.520	157.125	153.896	153.418
9	Gunung Anyar	971	41.471	42.337	43.403	44.656	46.743	49.618	49.424
10	Jambangan	419	38.772	39.773	40.645	41.411	41.654	45.633	45.481
11	Karang Pilang	923	63.937	65.070	66.081	67.281	73.984	74.101	72.418
12	Kenjeran	1.442	102.563	105.967	108.771	112.379	114.290	127.208	131.723
13	Krembangan	834	118.256	120.098	121.443	123.036	127.654	118.157	123.017
14	Lakarsantri	3.648	41.316	42.372	43.523	44.485	44.735	49.090	50.921
15	Mulyorejo	1.421	71.961	73.846	75.440	76.936	84.675	80.145	81.663
16	Pabean Cantikan	680	87.984	89.065	90.397	91.798	94.538	90.793	91.308

³ Badan Pusat Statistik Kota Surabaya, 2010

17	Pakal	1.901	32.090	32.984	33.906	34.911	35.735	40.215	41.843
18	Rungkut	2.108	82.497	84.455	86.426	88.447	88.765	96.672	98.457
19	Sambikerep	2.042	45.079	46.229	47.473	48.604	48.543	53.423	55.069
20	Sawahan	693	211.753	214.062	216.636	219.420	223.040	223.564	223.335
21	Semampir	876	180.158	183.134	185.650	188.696	191.809	191.445	195.137
22	Simokerto	259	99.582	100.948	102.549	104.177	105.987	100.745	102.266
23	Sukolilo	2.369	91.115	93.041	94.826	96.677	102.345	102.129	103.217
24	Sukomanunggal	923	90.686	92.457	93.688	94.981	95.367	97.859	97.711
25	Tambaksari	899	208.935	213.195	216.481	219.215	222.908	223.123	227.832
26	Tandes	1.107	87.484	88.927	90.310	91.813	92.513	95.986	94.443
27	Tegalsari	429	113.777	114.867	115.998	117.429	119.400	116.081	114.575
28	Tenggilis Mejoyo	552	50.607	51.662	52.653	53.727	54.613	56.239	56.118
29	Wiyung	1.246	54.215	55.327	56.573	57.664	57.845	63.039	64.214
30	Wonocolo	678	75.577	76.927	78.053	78.846	80.147	82.711	81.052
31	Wonokromo	847	179.412	181.381	182.683	183.792	184.987	190.516	182.463
Total		37.258	2.694.492	2.742.495	2.786.202	2.831.493	2.893.692	2.934.327	2.951.755

Tabel 3.2 Jumlah Penduduk Kota Surabaya (2004 - 2010)

Pertumbuhan populasi yang terus menanjak tentu harus diimbangi dengan terbukanya lapangan kerja yang lebih luas di Surabaya. Selama ini struktur ekonomi Surabaya masih ditopang oleh sektor tersier, yaitu sektor perdagangan, hotel dan restoran; sektor pengangkutan dan komunikasi;

sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan serta sektor jasa-jasa lain yang berkontribusi langsung terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan nominal rata-rata 62,28% per tahun. Pertumbuhan ekonomi kota Surabaya pada tahun 2010 mencapai 7,09% dan semakin meningkat menjadi 7,52% pada tahun 2011. Kenaikan ini disebabkan karena masih tingginya konsumsi domestik yang mampu menggerakkan PDRB. Akan tetapi perkembangan ekonomi global yang kurang baik tampaknya akan berpotensi menurunkan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada umumnya, dan kota Surabaya khususnya pada tahun 2012 hingga 2013 mendatang.⁴

Berdasarkan asumsi-asumsi makro ekonomi yang ada diperkirakan pertumbuhan ekonomi pada tahun 2012 menurun menjadi sekitar 6,9% dan sedikit meningkat pada tahun 2013 menjadi 7,10%. Periode pertumbuhan diperkirakan akan terjadi pada tahun 2014-2015, mengingat Indonesia akan melangsungkan pemilihan umum presiden pada tahun 2014 yang dapat mendorong meningkatnya konsumsi domestik. Selain itu, pemerintah kota Surabaya juga berencana untuk membangun sarana infrastruktur transportasi pada tahun 2014. Kebijakan ini diharapkan dapat menjadi akselerasi pertumbuhan ekonomi di kota Surabaya, seiring dengan adanya harapan akan pemulihan kondisi perekonomian global. Sehingga target pertumbuhan ekonomi tahun 2014 diperkirakan sebesar 7,35% dan kembali meningkat pada tahun 2015 menjadi 7,58%.

⁴ Pemerintah Kota Surabaya “RPJMD Kota Surabaya Tahun 2010-2015” dalam <http://surabaya.go.id/index.php>, diakses pada 20 mei 2014.

No.	Aktivitas Ekonomi Utama	Sumbangan Terhadap PDRB Daerah (Rp 000 000 000)	Potensi Dampak Negatif Terhadap Kehati	Keterangan (daya serap terhadap tenaga kerja)
1.	Perdagangan, Hotel dan Restoran	60,349.24	<ul style="list-style-type: none"> • Penurunan produktivitas lahan untuk pertanian. • Kerusakan ekologis. • Kerusakan ekosistem. • Keterancaman spesies / sumber daya genetic 	795,155 orang
2.	Industri & Pengolahan	44,382.83		195,742 orang
3.	Angkutan dan Komunikasi	14,522.68		79,129 orang
4.	Jasa-jasa	10,237.48		89,581 orang
5.	Bangunan	10,117.89		42,194 orang

Tabel 3.3 Aktivitas Ekonomi Utama Kota Surabaya⁵

Peranan sektoral tertinggi ada pada sektor perdagangan, hotel dan restoran berkontribusi sebesar 39,14 %, lalu sektor industri dan pengolahan sebesar 28,70%. Peranan sektor lainnya tidak berpengaruh sebesar kedua sektor tersebut, pada sektor angkutan dan komunikasi berhasil berkontribusi sebesar 8,72%, dilanjutkan dengan sektor jasa sebesar 7,25%, dan sektor bangunan sebesar 6,48%. Sektor yang peranannya sangat kecil adalah sektor pertambangan dan penggalian (0,01%) dan sektor pertanian (0,11%). Hal ini mencerminkan bahwa Surabaya merupakan kota yang kondusif dalam iklim usaha dan perdagangan serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai.⁶

Kondisi ekonomi daerah secara umum ditunjukkan antara lain oleh angka Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), inflasi dan investasi.

⁵ Badan Statistik Kota Surabaya

⁶ Pemerintah Kota Surabaya "Laju Ekonomi Daerah" dalam <http://surabaya.go.id/index.php>, diakses pada 16 Juni 2014.

PDRB Kota Surabaya ditinjau dari segi produksi, yaitu berasal dari total nilai tambah dari barang dan jasa yang dihasilkan unit-unit produksi di Kota Surabaya dalam periode tertentu.

Trend pertumbuhan ekonomi di Surabaya mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Trend penurunan ini juga terjadi baik pada tingkat Jawa Timur maupun nasional. Besarnya pertumbuhan ekonomi Surabaya tahun 2013 sebesar 6,73%, masih lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi Jawa Timur (6,67%) dan Nasional (6,1%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja ekonomi di Kota Surabaya membaik di tengah isu gejolak ekonomi global.

Selain itu, dampak positif Surabaya sebagai kota perdagangan terbesar kedua setelah DKI Jakarta, daya beli masyarakat di sini cukup tertolong dengan adanya persaingan antar usaha, sehingga masyarakatnya dapat mengkonsumsi barang atau jasa yang lebih murah dibandingkan dengan daerah lainnya. Pertumbuhan ekonomi yang sebanding dengan populasi pertumbuhan manusia ini diyakini akan memberikan dampak positif untuk perkembangan ekonomi Surabaya beberapa tahun ke depan.

B. Besaran Kebutuhan Hidup Layak masyarakat Kota Surabaya.

Sebagai pusat industry, dagang dan pusat pemerintahan Jawa Timur, Surabaya menjadi kota dengan pusat urbanisasi terbesar di Jawa Timur. Eksodus dari desa ke kota memang sudah menjadi pameo di kalangan masyarakat kita. Sulitnya lapangan pekerjaan, standar kelayakan hidup yang

belum tercukupi serta beban moral untuk memenuhi kebutuhan keluarga acap kali menjadi alasan untuk mencari lapangan pekerjaan yang lebih baik dengan standar hidup yang baik pula.

Surabaya menjadi kota rujukan utama untuk mengadu nasib bagi masyarakat Jawa Timur. Menurut peraturan Gubernur Jatim Nomor 78 Tahun 2013 Surabaya menempati urutan pertama Upah Minimum Kota (UMK) terbesar di Jawa Timur dari tiga puluh delapan (38) kabupaten kota di Jawa Timur, dengan besaran jumlah Rp. 2.199.633,75, yang dikenakan dengan bilangan Rp. 2.200.000,00. Menyusul Kabupaten Gresik, Sidoarjo, Pasuruan dan Mojokerto, yang mempunyai upah minimum di atas dua juta rupiah. Selebihnya memiliki besaran rata-rata 1,5 juta rupiah. Namun, dengan besaran upah para pekerja yang sudah ditentukan tersebut belum tentu sudah memenuhi standart hidup layak yang telah ditentukan. Untuk mengetahui proses tersebut maka kita harus mengetahui tahapan penetapan standar kehidupan layak yang diberlakukan di Surabaya itu sendiri.

Hasil perundingan yang melibatkan unsur pemerintah serikat buruh organisasi pengusaha perguruan tinggi dan pakar serta BPS yang kemudian menetapkan standar kebutuhan hidup layak. KHL sendiri merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Sejak diundangkannya Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4. Upah minimum inilah yang akan menentukan standar kelayakan hidup setiap pekerja. Dan berkaitan erat dengan harga kebutuhan pokok, sandang dan beberapa kebutuhan sekunder yang akan menunjang kebutuhan primer.

Lebih jauh mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Terdapat tujuh (7) item yang menentukan standar kelayakan yang terdiri dari : makanan dan minuman (11 item), sandang (9 item), perumahan (19item), pendidikan (1 item), kesehatan (3 item), transportasi (1 item), rekreasi dan tabungan (2 item) yang akan diterangkan dalam tabel berikut ini.

No.	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah Kebutuhan
MAKANAN DAN MINUMAN			
1.	Beras Sedang	Sedang	10 Kg
2.	Sumber Protein: a. Daging b. Ikan Segar c. Telur Ayam	a. Sedang b. Baik c. Telur ayam ras	a. 0.75 kg b. 1,2 kg c. 1kg
3.	Kacang-kacangan : tempe/tahu	Baik	4.5 kg
4.	Susu bubuk	Sedang	0.9 kg
5.	Gula pasir	Sedang	3 kg
6.	Minyak goreng	Curah	2 kg

7.	Sayuran	Baik	7.2 kg
8.	Buah-buahan (setara pisang/pepaya)	Baik	7.5 kg
9.	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3 kg
10.	Teh atau Kopi	Celup/Sachet	4 Dus isi 25 = 75 gr
11.	Bumbu-bumbuan	Nilai 1 s/d 10	15%
SANDANG			
1.	Celana panjang/ Rok	Katun/sedang	6/12 potong
2.	Kemeja lengan pendek/blouse	Setara katun	6/12 potong
3.	Kaos oblong/ BH	Sedang	6/12 potong
4.	Celana dalam	Sedang	6/12 potong
5.	Sarung/kain panjang	Sedang	1/12 helai
6.	Sepatu	Kulit sintetis	2/12 pasang
7.	Sandal jepit	Karet	2/12 pasang
8.	Handuk mandi	100cm x 60 cm	2/12 potong
9.	Perlengkapan ibadah	Sajadah, mukena	1/12 paket
PERUMAHAN			
1.	Sewa kamar	Sederhana	1 bulan
2.	Dipan/ tempat tidur	No.3 polos	1/48 buah
3.	Kasur dan Bantal	Busa	1/48 buah
4.	Sprei dan sarung bantal	Katun	2/12 set
5.	Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48 set
6.	Lemari pakaian	Kayu sedang	1/48 buah
7.	Sapu	Ijuk sedang	2/12 buah
8.	Perlengkapan makan a. Piring makan b. Gelas minum c. Sendok garpu	a. Polos b. Polos c. Sedang	a. 3/12 buah b. 3/12 buah c. 3/12 buah

9.	Ceret aluminium	Ukuran 25 cm	1/24 buah
10.	Wajan aluminium	Ukuran 32 cm	1/24 buah
11.	Panci aluminium	Ukuran 32 cm	2/12 buah
12.	Sendok masak	Alumunium	1/12 buah
13.	Kompore minyak tanah	16 sumbu	1/24 buah
14.	Minyak tanah	Eceran	10 liter
15.	Ember plastic	Isi 20 liter	2/12 buah
16.	Listrik	450 watt	1 bulan
17.	Bola lampu pijar/neon	25 watt/15 watt	6/12 (3/12) buah
18.	Air Bersih	Standar PAM	2 meter kubik
19.	Sabun cuci	Cream/deterjen	1.5 kg
PENDIDIKAN			
1.	Bacaan/radio	Tabloid/4 band	4 buah/ (1/48)
KESEHATAN			
1.	Sarana Kesehatan a. Pasta Gigi b. Sabun mandi c. Sikat gigi d. Shampo e. Alat cukur dan pembalut	a. 80 gram b. 80 gram c. Produk lokal d. Produk lokal. e. Isi 10	a. 1 tube b. 2 buah c. 3/12 buah d. 1botol seratus ml e. 1 dus/set
2.	Obat anti nyamuk	Bakar	3 dus
3.	Potong rambut	Di tukang cukur/salon	6/12 kali
Transportasi			
1.	Ransportasi Kerja dan Jumlah lainnya	Angkutan umum	30 hari
REKREASI DAN TABUNGAN			
1.	Rekreasi	Daerah sekitar	2/12 kali
2.	Tabungan	(2% dari nilai 1 s/d 45)	

Tabel 3.4 Komponen-komponen standar kebutuhan.

Komponen-komponen inilah yang akan mempengaruhi perolehan upah yang akan diberikan kepada buruh ataupun para pekerja. Dalam menentukan besaran jumlah item, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kota bersama-sama dengan perwakilan buruh dan pakar ekonomi bersama-sama menentukan besaran kebutuhan tersebut. Dari hasil yang telah di survey di lapangan total KHL Surabaya per-bulan September 2013 adalah Rp. 1.747.280,22 (satu juta tujuh ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh rupiah dua puluh dua sen).

Hasil ini diperoleh dari survey yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Surabaya tentang nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi pekerja lajang sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.13 Tahun 2012 pada tanggal 24, 25, 26 September 2013 dan tanggal 8, 9, 10 Oktober 2013 di tiga (3) pasar tradisional yaitu, Pasar Wonokromo, Pasar Soponyono Rungkut, dan Pasar Balongsari.

Nilai KHL pada Bulan September 2013 sebesar Rp. 1.747.280,22 akan ditambahkan dengan prediksi angka inflasi Bulan Oktober sampai dengan Desember 2013 (0,91%) sehingga nilai KHL yang ditetapkan menjadi Rp. 1.763. 180,47. Namun daripada itu, berdasarkan Pasal 3 Ayat (1) peraturan Kemenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Junto Pasal 5 Ayat 1 huruf c dan huruf d Peraturan Gubernur Nomor 63 Tahun 2013, ditentukan bahwa penetapan upah minimum didasarkan antara lain, KHL

per-Desember Rp. 1.763. 180,47 ditambah 10% prosentase usulan UMK 2013 dari KHL 2012, ditambah asumsi inflasi RAPBN Tahun 2014 sebesar 5,5 %, dan ditambah dengan pertumbuhan ekonomi Surabaya tahun 2014 sebesar 7,5% sehingga dapat diketahui jumlah komulatif dari upah minimum menjadi Rp. 2.199.633,75 yang dibulatkan menjadi Rp. 2. 200.000,00.⁷ Adapun hasil rekapitulasi hasil survey KHL pada Tahun 2013 yang digunakan sebagai acuan penentuan Upah Minimum Kota Surabaya Tahun 2014 adalah sebagai terlampir.

C. Penentuan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Regional (UMR)

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226 atau MEN atau 2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999. Dalam peraturan ini. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap,⁸ berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun⁹.

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat provinsi atau di tingkat kabupaten atau kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten atau Kotamadya

⁷ Usulan Penetapan Upah Minimum Kota Surabaya 2014 No 560/6599/436.6.12/2013

⁸ Pasal 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁹ Pasal 13 Ayat 2 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

(UMK)¹⁰, berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten atau Kota dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja. Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang yang diatur tersendiri dalam peraturan menteri tenaga kerja tentang Komponen kebutuhan hidup pekerja lajang.

Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak, Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh atau pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum. Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten atau Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun¹¹.

Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMS Provinsi) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan

¹⁰ Pasal 4 ayat 1 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

¹¹ Pasal 4 ayat 7 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/

serikat pekerja atau serikat buruh¹². Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten atau Kota (UMS Kabupaten atau kota).

Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh atau pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.¹³ Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.¹⁴ Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor : Kep-231 atau Men atau 2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum¹⁵. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat. Menurut Saget (2006)

¹² Pasal 4 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹³ Pasal 90 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 90 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Pasal 3 ayat 1 kepmenakertrans Nomor KEP. 231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

praktek ini sudah jelas bertentangan dengan definisi upah minimum sebagai sesuatu yang wajib dan bukanlah pilihan¹⁶.

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

- 1) Upah minimum (Pasal 88)
- 2) Kesepakatan Upah (Pasal 91)
- 3) Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
- 4) Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

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

- 1) Penetapan Upah Minimum

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.¹⁷ Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.¹⁸ Adapun dasar penghitungan upah minimum adalah berdasarkan kebutuhan hidup

¹⁶ Saget, Christine, *Fixing Minimum Wage Levels in Developing Countries; Common Failures and Remedies*, (ILO: Geneve, 2006), 15.

¹⁷ Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000;

¹⁸ Pasal 14 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

buruh lajang sebagaimana diatur dalam keputusan atau peraturan menteri tenaga kerja¹⁹. Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat provinsi atau di tingkat kabupaten atau kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten atau Kotamadya (UMK),²⁰ berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab atau Kota Penetapan ini di maksudkan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima buruh atau pekerja tidak jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum, sebagai akibat penawaran tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan tenaga kerja di pasar kerja.

Selain upah minimum tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja atau serikat buruh²¹. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), Upah Minimum Kabupaten atau Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten atau Kota (UMS Kabupaten atau kota)²². Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum

¹⁹ Lihat Kepmenaker No 81 Tahun 1995 Tentang Kebutuhan Hidup Minimum, Permenakertrans no 17 tahun

2005 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan Permenakertrans

No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

²⁰ Pasal 4 *ayat 1* Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

²¹ Pasal 4 *ayat 3* Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

²² Pasal 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Kabupaten atau Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun²³.

2) Kesepakatan Upah

Di samping penetapan upah melalui mekanisme upah minimum, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan (perundingan) upah. Mekanisme kesepakatan upah dimaksudkan untuk mengatur ketentuan upah diatas upah minimum berdasarkan perundingan. Kesepakatan upah dapat terjadi antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja atau serikat buruh dan antara pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat buruh dapat terjadi di tingkat provinsi maupun di tingkat kabupaten atau kota madya. Kesepakatan upah tersebut dapat di tetapkan oleh gubernur sebagaimana diatur dalam ketentuan.²⁴ Selain kesepakatan upah yang diatur secara khusus tadi, kesepakatan upah juga dapat di atur dalam perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang berbunyi.²⁵

Peninjauan besarnya upah bagi pekerja 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.

²³ Pasal 4 ayat 7 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

²⁴ Pasal 4 Ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

²⁵ Pasal 18 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Pengertian Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan yang ada adalah sebagai berikut.²⁶

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam hal ini kesepakatan upah merupakan salah satu syarat kerja hasil perundingan antara buruh (individu) dengan pengusaha yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Sedang pengertian perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam ketentuan adalah sebagai berikut²⁷:

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam perjanjian kerja bersama kesepakatan upah merupakan salah satu item kesepakatan dari hasil perundingan kolektif antara serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dari sejumlah kesepakatan-kesepakatan yang terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehingga dapat di ringkas, hasil kesepakatan upah antara buruh (individu) dengan pengusaha tertuang (diatur) dalam perjanjian kerja sedang kesepakatan upah secara kolektif antara serikat buruh dengan pengusaha diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Perundingan secara individu umumnya

²⁶ Pasal 1 ayat 14 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁷ Pasal 1 ayat 21 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dilakukan oleh para buruh professional (buruh kerah putih) seperti: sekretaris, supervisor, manajer yang telah memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu. Sedang perundingan secara kolektif hanya dapat dilakukan oleh serikat buruh atau serikat pekerja tercatat di perusahaan tersebut.

Perundingan secara kolektif di mungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh atau serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai 50% + 1 atau mendapat dukungan 50%+1 dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan. Penetapan upah melalui perundingan upah secara kolektif masih mengalami banyak hambatan yang disebabkan oleh beberapa hal :²⁸

- a) Tidak semua perusahaan memiliki Serikat Buruh atau belum berdiri Serikat Buruh.
- b) Rendahnya jumlah keanggotaan Serikat Buruh ditingkat perusahaan.
- c) Jumlah Serikat Buruh di tingkat perusahaan lebih dari satu dan sulitnya menyatukan perjuangan mereka.
- d) Kurangnya kemampuan pengurus SB dalam melakukan perundingan upah
- e) Belum diterapkannya struktur skala upah di perusahaan
- f) Penyusunan Struktur Skala Upah

²⁸ Sidauruk, Markus *“Kebijakan Pengupahan di Indonesia; Sebuah Tinjauan Kritis dan Usulan Perubahan Menuju Upah Layak”*. (Jakarta : PT Bumi Intiama Sejahtera, 2011), 50.

Selain kesepakatan upah, mekanisme lain untuk menentukan upah adalah melalui penyusunan struktur skala upah di tingkat perusahaan. Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berbunyi²⁹:

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja atau buruh di perusahaan.

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi salah satu mekanisme penetapan upah diatas upah minimum. Dalam menyusun struktur skala upah, pengusaha harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi³⁰. Penyusunan tersebut dilaksanakan melalui analisis jabatan, uraian jabatan dan evaluasi jabatan.³¹

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi penting bagi buruh yang telah bekerja di atas 1 (satu) tahun, memiliki pendidikan dan kompetensi yang menunjang kinerjanya di perusahaan. Di samping itu struktur dan skala upah juga penting bagi Serikat Buruh atau Serikat Pekerja sebagai acuan dasar dalam perundingan upah di tingkat perusahaan. Ketiadaan sanksi atas pelaksanaan struktur dan skala upah dalam UU No 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 49 atau MEN atau 2004, menyebabkan pelaksanaan atas peraturan ini tidak berjalan efektif di lapangan. Hanya sekitar kurang dari 10% perusahaan

²⁹ Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/2004 Tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

³⁰ Pasal 92 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³¹ Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/2004 Tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah

yang menerapkan struktur dan skala upah terutama sekali perusahaan besar,³²

3) Peninjauan Upah Secara Berkala

Mekanisme lainnya dalam penetapan upah adalah melalui peninjauan upah secara berkala. Hal ini sebagaimana diatur dalam UU 13 atau 2003 Psl 92 (2):

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

Peninjauan upah secara berkala perlu dilakukan perusahaan di samping mempertahankan daya beli dari upah yang di terima karyawannya, disamping itu juga untuk menjaga mutu SDM-nya agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Peninjauan secara berkala dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan.

D. Mekanisme penentuan Upah Minimum

Sebagaimana telah di uraikan sebelumnya bahwa upah minimum yang ditetapkan dapat terdiri dari: Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), Upah Minimum Kabupaten atau Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten atau Kota (UMS Kabupaten atau

³² Sidauruk Markus, *Kebijakan Pengupahan...*, 62.

kota).³³ Upah minimum tersebut di tetapkan oleh Gubernur berdasarkan usulan atau rekomendasi Dewan pengupahan provinsi atau Kabupaten atau Kota dan Bupati atau Walikota.

1. Upah Minimum Provinsi

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten atau Kota di satu Provinsi.³⁴ Upah minimum ini di tetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Penetapan upah minimum provinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu tanggal 1 Januari. Adapun mekanisme penetapan upah minimum provinsi adalah sebagai berikut :³⁵

- a) Dewan pengupahan Provinsi membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur tripartite; unsur perguruan tinggi atau pakar dan dengan mengikut sertakan Badan Pusat Statistik Setempat.³⁶

³³ Pasal 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

³⁴ Pasal 1 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

³⁵ Pasal 4 ayat 6 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

³⁶ Pasal 3 ayat 3 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

- b) Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh atau pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.³⁷
 - c) Survey di lakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari sampai September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember di lakukan prediksi dengan menggunakan metode *least square*. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL.
 - d) Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Provinsi setelah mempertimbangkan faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (usaha marginal), kemudian menyampaikan nilai KHL dan besaran nilai upah minimum provinsi kepada Gubernur. Berdasarkan rekomendasi dari Dewan pengupahan tersebut, kemudian Gubernur Menetapkan Besaran Nilai upah minimum.
 - e) Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap 1 Januari.
2. Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK)

Upah Minimum Kabupaten atau Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten atau Kota.³⁸ Penetapan Upah minimum

³⁷ Dahulu Kebutuhan Hidup Minimum berdasarkan Kepmenaker No 81 Tahun 1995 dan Komponen Kebutuhan hidup layak berdasarkan Permenakertrans No 17 tahun 2005

³⁸ Pasal 1 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

kabupaten atau kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi.³⁹ Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari.⁴⁰ Adapun mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten atau kota adalah sebagai berikut:

- a) Dewan Pengupahan Kabupaten atau Kota membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit; unsur perguruan tinggi atau pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- b) Untuk Kabupaten atau Kota yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati atau Walikota. Tim Survey ini keanggotaannya secara tripartit dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.⁴¹
- c) Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh atau pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.
- d) Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari sampai September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode *least square*. Hasil survey setiap

³⁹ Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁴⁰ Pasal 4 ayat 6 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

⁴¹ Pasal 4 Ayat Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL.

- e) Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Kabupaten atau kota kemudian menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati atau Walikota setempat yang selanjutnya di sampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi, kemudian Gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum di antara kabupaten atau kota yang ada di provinsi tersebut, kemudian menetapkan besaran Nilai Upah Minimum Kabupaten atau kota yang bersangkutan.
- f) Penetapan Upah Minimum Kabupaten atau Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari (sesudah penetapan upah minimum provinsi).
- g) Upah Minimum Kabupaten atau Kota yang ditetapkan harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi.