



Laporan Lapangan

Penerapan Upah Minimum di Jabotabek dan Bandung

Temuan, pandangan dan interpretasi dalam laporan ini digali oleh masing-masing individu dan tidak berhubungan atau mewakili Lembaga Penelitian SMERU maupun lembaga-lembaga yang mendanai kegiatan dan pelaporan SMERU.
Untuk informasi lebih lanjut, mohon hubungi kami di nomor telepon: 62-21-31936336;
Faks: 62-21-31930850; E-mail: smeru@smeru.or.id; Web: www.smeru.or.id

Tim Peneliti SMERU

Final, Maret 2003

Tim Peneliti

Koordinator Penelitian:
Sri Kusumastuti Rahayu

Penasihat Penelitian:
Sudarno Sumarto
Asep Suryahadi

Tim Peneliti Lapangan:
Bambang Sulaksono
Hastuti
Akhmadi
Musriyadi Nabiu
Sri Budiyati
Wawan Munawar
Dewi Meiyani
Osmaliana Waworuntu
Chairil Anwar
Sinung Hendratno

Editor dan Penerjemah:
Nuning Akhmadi
Rachael Diprose
Kristen Stokes
Rahmat Herutomo

RINGKASAN EKSEKUTIF

Latar Belakang

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk melihat pelaksanaan kebijakan upah minimum regional (UMR) di tingkat perusahaan. Masalah-masalah yang ingin diketahui antara lain: (i) bagaimana kebijakan UMR diterapkan di perusahaan; (ii) apa kendala yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan UMR, (iii) apa upaya perusahaan guna mengimplementasikan kebijakan UMR, (iv) dampak kebijakan UMR terhadap permintaan tenaga kerja di tingkat perusahaan, dan (v) dampak krisis bagi perusahaan dan penerapan UMR. Penelitian kualitatif ini merupakan bagian dari Studi tentang Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia.

Penelitian dilakukan di lima wilayah kabupaten/kota yaitu Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi dan Bandung. Informasi mengenai perusahaan digali melalui wawancara mendalam (*indepth interview*) terhadap pimpinan perusahaan atau kepala personalia dari perusahaan terpilih. Ada 6 jenis industri manufaktur yang dipilih yaitu: industri makanan/minuman, tekstil, sepatu, garmen, angkutan, dan kimia, yang mewakili: (i) perusahaan skala besar, menengah dan kecil; (ii) perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) atau Modal Dalam Negeri (PMDN); dan (iii) hasil produksinya diekspor atau hanya dipasarkan di dalam negeri (domestik). Sampel perusahaan berjumlah 41 perusahaan.

Informasi tentang pekerja diperoleh dengan mewawancarai para pekerja, dengan kriteria sebagai berikut: (i) pekerja bagian produksi, karena umumnya pekerja ini upahnya relatif rendah dan dinilai paling rentan terhadap dampak kebijakan UMR; (ii) memiliki masa kerja satu tahun atau lebih; (iii) jenjang dan jenis pekerjaan berbeda; (iv) trampil dan tidak trampil; (v) aspek jender; (vi) mewakili kelompok pekerja maupun mandor/supervisor; dan (vii) umur muda (dibawah 25 tahun) dan dewasa (diatas 25 tahun). Jumlah pekerja yang diwawancarai 200 orang, atau rata-rata 40 orang per wilayah.

Penelitian lapangan dilakukan pada minggu kedua bulan Juni 2001 selama dua minggu dan dilakukan secara serentak oleh lima tim peneliti SMERU. Masing-masing tim terdiri dari dua orang peneliti dan melakukan penelitian untuk satu lokasi penelitian.

Temuan Lapangan:

1. Baik perusahaan maupun pekerja mengetahui peraturan upah minimum. Namun pengetahuan tentang komponen upah dalam upah minimum bervariasi diantara perusahaan maupun pekerja. Secara umum, perusahaan maupun pekerja mengetahui tentang besarnya upah minimum yang berlaku di wilayahnya, walaupun tidak memahami secara detail komponen upah dalam upah minimum, seperti misalnya komponen apa saja yang dapat masuk sebagai bagian dalam upah minimum.
2. Salah satu alasan adanya perbedaan besar dalam memahami kebijakan upah minimum adalah adanya perbedaan sumber informasi yang diperoleh, baik oleh perusahaan maupun pekerja. Perusahaan besar biasanya memperoleh informasi dari sumber-sumber resmi, seperti Departemen/Dinas Tenaga Kerja, Pemda, atau Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo). Secara umum, informasi ini diterima tidak lama setelah kebijakan baru tentang UMR dikeluarkan oleh pemerintah. Perusahaan yang merupakan group/kelompok juga memperoleh informasi dari perusahaan induknya, dan biasanya lebih cepat karena disebarkan melalui email, fax, atau kurir.

3. Situasi agak berbeda dijumpai pada perusahaan skala menengah atau kecil. Mereka biasanya tidak memperoleh informasi dari sumber-sumber resmi, atau kalau pun ada biasanya terlambat dan baru diterima dalam jangka waktu yang lebih lama. Didalam banyak kasus, mereka memperoleh informasi dari sumber tidak resmi terutama mass media, seperti dari surat kabar, radio atau televisi.
4. Sumber informasi tentang upah minimum bagi pekerja juga berbeda. Pada perusahaan besar, perusahaan itu sendiri sebagai sumber informasi utama kebijakan upah minimum melalui serikat pekerja. Seringkali kebijakan baru tentang upah minimum ditempelkan pada papan pengumuman yang tersedia di pabrik, atau didesiminasikan oleh para supervisor/ketua kelompok kerja. Di perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja, informasi diperoleh pekerja melalui ketua regu/perwakilan kelompok kerjanya. Sebagian pekerja juga memperoleh informasi dari sumber lain, seperti dari pekerja lain atau mass media.
5. Studi ini juga menemukan, bahwa karakteristik perusahaan ternyata memainkan peranan penting didalam menentukan derajat pelaksanaan kebijakan upah minimum. Secara umum, perusahaan-perusahaan industri yang bersifat padat modal (*capital intensive*) seperti industri spare parts dan kimia/farmasi mampu memberikan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan industri yang bersifat padat tenaga kerja (*labor intensive*) seperti industri makanan/minuman, tekstil, garmen dan sepatu. Demikian pula, skala perusahaan juga mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam penerapan tingkat upah. Secara umum, perusahaan besar dapat memberikan tingkat upah yang lebih tinggi dari upah minimum dibandingkan perusahaan yang lebih kecil. Perusahaan dengan modal asing umumnya memberikan upah diatas upah minimum dibandingkan dengan perusahaan dengan modal domestik. Akhirnya, perusahaan-perusahaan yang mengekspor hasil produknya, umumnya dapat memberikan upah lebih tinggi dibanding upah minimum yang berlaku daripada perusahaan yang pasarnya didalam negeri. Bahkan, sekitar separoh dari sampel pekerja di perusahaan dengan orientasi pasar domestik masih dibayar dibawah upah minimum.
6. Karakteristik pekerja juga berpengaruh terhadap tingkat penerapan kebijakan upah minimum. Pekerja laki-laki umumnya memperoleh upah lebih tinggi daripada pekerja perempuan, walaupun dalam banyak kasus, perbedaan ini bukan karena alasan jender, melainkan karena jenis pekerjaan yang dikerjakan berbeda atau lebih berat. Tingkat pendidikan juga cukup menentukan besarnya tingkat upah. Pekerja dengan tingkat pendidikan SLTP kebawah umumnya memperoleh upah lebih rendah dibandingkan dengan yang pendidikannya lebih tinggi. Hal yang sama, pekerja yang tidak trampil umumnya juga diupah lebih rendah dibanding pekerja trampil. Pekerja tidak trampil ini rata-rata dibayar di sekitar upah minimum, dan bahkan masih banyak yang menerima upah dibawah upah minimum. Terdapat hubungan erat antara pengalaman pekerja dengan kenaikan upah yang diterima.
7. Akhirnya, status pekerja, yang pada dasarnya menggambarkan hubungan perusahaan dengan para kerjanya, memberikan dampak penting bagi tingkat kesejahteraan pekerja. Secara umum, pekerja harian dan borongan memperoleh perlakuan kurang menguntungkan dibandingkan dengan pekerja bulanan. Situasi paling kurang menguntungkan dialami oleh pekerja harian lepas, di mana rata-rata upahnya hanya di sekitar upah minimum dan bahkan hampir setengahnya memperoleh tingkat upah yang lebih rendah dibanding upah minimum. Sebaliknya, pekerja bulanan tetap pada umumnya memperoleh tingkat upah tertinggi dibandingkan dengan status pekerja lainnya.

8. Perusahaan skala besar atau yang berorientasi ekspor secara umum dapat menerapkan kebijakan upah minimum dengan baik. Meskipun demikian, mereka merasa bahwa perubahan kebijakan upah minimum terlalu sering dilakukan, terutama dalam beberapa tahun terakhir ini. Sebelum krisis, kenaikan upah minimum hanya dilakukan sekali dalam satu tahun. Sekarang, kenaikan upah minimum dilakukan lebih dari satu kali dalam satu tahun. Hal ini dapat menciptakan masalah bagi perusahaan dalam melakukan perencanaan atau menghitung *cashflow*-nya. Selain itu, perusahaan yang telah menandatangani kontrak dengan pemesan (*buyers*) dapat mengalami kerugian karena kenaikan tingkat upah pekerja belum masuk dalam perhitungan/kalkulasi biaya.
9. Sejak upah minimum meningkat pesat dalam beberapa tahun terakhir ini, masalah pengupahan menjadi kendala bagi perusahaan, terutama perusahaan menengah dan kecil. Ini karena hampir semua pekerja menerima upah yang sama, yaitu sebesar upah minimum. Sebagai akibatnya, perusahaan kehilangan alat kontrol dalam mendorong produktivitas pekerjanya. Dengan kebijakan upah minimum, pekerja yang malas dan rajin diupah sama. Sehingga hal ini dapat menimbulkan disinsentif bagi pekerja yang tingkat produktivitasnya tinggi, yang akhirnya dapat berdampak terhadap menurunnya keseluruhan tingkat produktivitas perusahaan.
10. Dampak kebijakan upah minimum juga berbeda-beda antar sektor. Pada perusahaan skala besar yang bersifat padat tenaga kerja (*labor intensive*), perusahaan hampir tidak mempunyai pilihan lain selain harus melaksanakan kebijakan upah minimum, meskipun dalam pelaksanaannya mengalami kesulitan. Apabila tidak melaksanakan biayanya justru jauh lebih besar. Kebijakan upah minimum sebenarnya memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Namun, persyaratan untuk memperoleh izin penangguhan sangat sulit dan biayanya mahal, seperti harus adanya audit dari akuntan publik. Selain itu, apabila tidak melaksanakan kebijakan upah minimum perusahaan akan di demo para pekerja yang dapat mengakibatkan produksi terhambat, dan pengiriman barang kepada pelanggan (*buyers*) menjadi terlambat. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya pemutusan kontrak oleh pemesan.
11. Hubungan industrial dalam beberapa tahun terakhir ini mendapat perhatian dari banyak perusahaan. Di satu pihak, perusahaan merasa ditekan untuk melaksanakan kebijakan upah minimum. Belum lagi adanya *efek sundulan*¹ yang terjadi akibat kebijakan upah minimum. Di lain pihak, perusahaan mengalami kesulitan dengan para pekerjanya, karena kalau perusahaan menekan untuk lebih produktif, pekerja justru menyatakan akan keluar karena mengharapkan uang pesangon, khususnya setelah adanya Kepmenaker Nomor: Kep-150/Men/2000. Untuk mengatasi hal ini, beberapa perusahaan mengambil kebijakan hanya merekrut pekerja dengan status pekerja kontrak atau sebagai pekerja borongan, atau merubah status pekerja harian menjadi pekerja borongan. Sementara para pengusaha di Majalaya, Bandung, menginginkan agar di wilayahnya dibuat kebijakan upah minimum tersendiri.
12. Berdasarkan peraturan, upah minimum adalah upah yang diberlakukan terhadap pekerja yang baru masuk atau yang bekerja kurang dari satu tahun. Prakteknya, banyak perusahaan menetapkan upah minimum sebagai aturan standar, di mana semua pekerja menerima upah sebesar upah minimum. Perusahaan beralasan bahwa hal ini dilakukan karena kebijakan kenaikan upah minimum dilakukan terlalu cepat dibanding kenaikan upah secara reguler. Bagi pekerja, hal ini menjadi masalah karena pekerja yang telah

¹ *Efek sundulan* artinya apabila ada kebijakan upah minimum, maka semua upah pekerja harus dinaikkan, termasuk yang sudah diatas upah minimum, meskipun tingkat kenaikannya lebih kecil.

bekerja lama diperlakukan sama dengan pekerja yang baru masuk. Sehingga para pekerja merasa bahwa pengalamannya tidak dinilai oleh perusahaan.

13. Pekerja di beberapa perusahaan menganggap bahwa perusahaan menetapkan upah minimum sebagai standar pengupahan. Pekerja melihat, bahwa perusahaan sebenarnya mampu untuk memberikan tingkat upah yang lebih tinggi, tetapi karena ada kebijakan upah minimum kemudian menetapkan upah hanya di sekitar upah minimum. Ketika perusahaan mengalami kemajuan dan tingkat keuntungannya meningkat, pekerja tetap dibayar di sekitar upah minimum. Sehingga pekerja merasa bahwa kebijakan upah minimum justru menjadi penghalang bagi pekerja untuk mendapatkan tingkat upah yang lebih adil, walaupun dalam hal-hal tertentu misalnya perusahaan belum besar adanya kebijakan semacam ini dirasakan cukup membantu para pekerja.
14. Penghasilan yang diterima pekerja tidak hanya dari upah minimum, tetapi juga dari berbagai tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan besar, modal asing, atau yang berorientasi ekspor pada umumnya memberikan berbagai tunjangan, seperti uang transpor, uang makan, dana kesehatan atau asuransi, tunjangan prestasi, dan uang lembur. Sehingga pendapatan seorang pekerja dapat mencapai 2 - 3 kali standar upah minimum per bulan. Pada perusahaan menengah atau kecil berbagai komponen tersebut tidak selalu ada, sehingga upah pekerja umumnya tidak jauh dari standar upah minimumnya. Misalnya, selain upah pokok, pekerja hanya mendapatkan uang kerajinan dan upah lembur.
15. Sebagian perusahaan besar atau modal asing juga menyediakan berbagai fasilitas atau tunjangan bukan berbentuk uang (*natura*), seperti poliklinik, dokter, paramedis, fasilitas pakaian seragam, antar jemput, pemondokan/*mess/wisma*, sarana ibadah dan sebagainya. Bentuk fasilitas ini jarang ditemui pada perusahaan skala menengah atau kecil. Meskipun demikian, pada perusahaan-perusahaan yang tingkat kekeluargaannya masih *kental*, ada yang memberikan fasilitas tempat tinggal sederhana atau makan kepada pekerjanya, baik dengan membeli secara murah ataupun secara *cuma-cuma*. Adanya hubungan kekeluargaan yang *kental* ini juga menyebabkan banyak pekerja yang *betah*, meskipun upahnya masih dibawah upah minimum.
16. Jumlah pekerja yang menerima upah diatas upah minimum hampir tiga perempat dari jumlah sampel pekerja, setengahnya memperoleh penghasilan lebih dari Rp500.000 per bulan. Penerima upah yang relatif tinggi ini terutama terdapat pada pekerja di sektor angkutan (*spare parts*), kimia/farmasi dan sepatu. Sedangkan penerimaan upah kurang dari Rp300.000 per bulan banyak dijumpai pada industri tekstil di Bandung dan industri makanan/minuman di Bogor.
17. Meskipun upah pekerja rata-rata relatif rendah, ternyata cukup banyak pekerja yang mampu mengirimkan sebagian penghasilannya ke desa, untuk membantu orang tuanya atau karena keluarganya masih tinggal di desa. Rata-rata pekerja mampu mengirimkan uang Rp100.000 - 200.000 per bulan. Untuk yang keluarganya masih di desa, mereka secara rutin mengunjungi keluarganya 2-3 bulan sekali. Dengan demikian para pekerja ini cukup berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan perekonomian desa.
18. Meskipun studi ini menemukan hampir setengah jumlah sampel perusahaan masih memberikan upah dibawah upah minimum, namun hampir tidak ada yang mendapat sanksi dari pemerintah. Kenyataan ini sebenarnya diketahui oleh Depnaker berdasarkan hasil pemantauan yang dilakukan. Namun pihak Depnaker setempat memberikan toleransi kepada perusahaan tersebut, karena apabila ketentuan tentang kebijakan upah

minimum dipaksakan dikhawatirkan perusahaan akan bangkrut dan tingkat pengangguran meningkat. Hal yang sama juga dimaklumi oleh para pekerja. Sementara di kalangan serikat pekerja, terutama di perusahaan besar, mereka melihat bahwa tingkat pengawasan upah minimum masih lemah serta intensitasnya masih kurang. Bahkan ada kesan bahwa antara pengusaha dengan instansi pengawas menutupi praktek penyimpangan dari penerapan kebijakan upah minimum ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN EKSEKUTIF	i
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
I. PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Tujuan	1
Metodologi Penelitian, Pemilihan Wilayah dan Industri	2
II. KEBIJAKAN UPAH MINIMUM REGIONAL	4
III. GAMBARAN UMUM PEKERJA	6
IV. STRUKTUR KEPEGAWAIAN	8
V. KONDISI DAN SISTEM PENGUPAHAN	10
Upah/gaji dan Tunjangan Berupa Uang	12
Tunjangan Natura dan Fasilitas Lain	15
Waktu Pengupahan	17
VI. KEBIJAKAN UPAH MINIMUM DALAM PRAKTEK	18
Pengetahuan Perusahaan dan Pekerja tentang Kebijakan Upah Minimum	18
Kebijakan Daerah tentang Upah Minimum	18
Penerapan UMR oleh Perusahaan	20
Penerapan UMR terhadap Pekerja	22
UMR Menurut Pandangan Perusahaan	24
UMR Menurut Pandangan Pekerja	28
Efek Sundulan dari Kenaikan UMR	28
Keringanan dan Penanguhan UMR	28
Kiat Perusahaan Menghadapi Kebijakan UMR dan Krisis Ekonomi	29
Kontrol Terhadap Penerapan UMR	32
Harapan Perusahaan dalam Penerapan UMR	32
Harapan Pekerja dalam Penerapan UMR	33
VII. TINGKAT UPAH DAN KADAR KECUKUPANNYA	35
Tingkat Upah Pekerja	35
Tingkat Kecukupan	38
VIII. PERSELISIHAN PEKERJA DAN PENYELESAIANNYA	40
Keberadaan Serikat Pekerja di Perusahaan dan Peranannya	40
Faktor Penyebab Unjuk Rasa	40
Dilema Pelaksanaan Kepmenaker No. 150/2000	41
IX. KESIMPULAN	42

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Distribusi Sampel Perusahaan dan Pekerja	3
2. Karakteristik Pekerja	6
3. Variasi Komponen Upah/Gaji	10
4. Contoh Komponen Gaji untuk Tenaga Staf (<i>white collar</i>) dan Pekerja Buruh (<i>blue collar</i>) di suatu Perusahaan Besar	13
5. Contoh Slip Gaji Sederhana	14
6. Contoh Slip Gaji dan Lembur	16
7. UMR di Area Sampel Tahun 2000 dan 2001	19
8. Penerapan UMR di Perusahaan	21
9. Penerapan UMR terhadap Pekerja	23
10. Distribusi Tingkat Upah Pekerja (n=200)	36

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semenjak terjadinya krisis ekonomi di pertengahan tahun 1997, Indonesia mengalami berbagai persoalan fundamental seperti terpuruknya perekonomian, ditutupnya berbagai industri, meningkatnya pengangguran, serta membungahnya harga barang dan pangan. Situasi ini diperburuk oleh adanya ketidakpastian sebagai respon terhadap era reformasi yang sedang mencari bentuknya dalam tatanan baru di berbagai bidang.

Di bidang ketenagakerjaan, selain masalah pengangguran terbuka yang semakin meningkat, para pekerja dan perusahaan juga menghadapi banyak persoalan. Persoalan utama pekerja adalah relatif masih rendahnya tingkat upah dan daya beli sebagai akibat dari meningkatnya harga-harga, serta status pekerja yang belum cukup terlindungi. Sementara di sisi perusahaan, selain harus berjuang untuk melepaskan diri dari pengaruh negatif krisis, perusahaan juga harus menyesuaikan diri dengan berbagai kebijakan pemerintah yang sering berubah-ubah atau masih membingungkan, termasuk diantaranya kebijakan Upah Minimum dan pemberian uang pesangon. Sebagai contoh, Kepmenaker No. Kep-20/Men/2000 menetapkan bahwa upah minimum harus ditentukan oleh Dewan Pengupahan Nasional (DPN) yang diwakili oleh *tripartit*, yaitu pengusaha, buruh, dan pemerintah. Berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000 yang mengacu pada Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 87/1946 tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan Berserikat, wakil dari pihak buruh dimungkinkan lebih dari satu serikat pekerja. Karena itu timbul persoalan mengenai serikat pekerja mana yang akan duduk dalam dewan tersebut untuk mewakili kepentingan seluruh pekerja.

Persoalan lain adalah kontroversi tentang kebijakan Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 dengan Keputusan Menteri penggantinya, yaitu Kepmenakertrans No. Kep-78/Men/2001, mengenai pesangon dan pemberian uang jasa bagi pekerja yang mengundurkan diri. Selain itu, muncul pula persoalan-persoalan perburuhan/ketenagakerjaan sehubungan dengan pelaksanaan kebijakan otonomi daerah yang dimulai pada awal 2001 yang antara lain memutuskan bahwa penetapan Upah Minimum Daerah (UMR) dilakukan oleh Pemerintah Daerah (Pemda) tingkat propinsi.

Berbagai kerancuan dalam kebijaksanaan ketenagakerjaan, serta gencarnya pemerintah menaikkan UMR terutama selama dua tahun terakhir ini, telah mengundang perdebatan diantara berbagai pihak. Guna melihat persoalan tersebut secara lebih mendalam, PEG/USAID bekerja sama dengan Bappenas dan Lembaga Penelitian SMERU melakukan kajian, selain secara kuantitatif menggunakan data Susenas BPS, juga dilakukan penelitian secara kualitatif di lapangan. Penelitian kualitatif menekankan pada penerapan UMR oleh perusahaan dengan menggali informasi dari pihak perusahaan dan pekerja. Dengan adanya pemahaman persoalan di lapangan yang lebih baik diharapkan Lembaga Penelitian SMERU dapat memberikan masukan dan solusi bagi kepentingan pekerja dan pengusaha.

Tujuan

Penelitian kualitatif penerapan upah minimum bertujuan untuk mengetahui: (i) penerapan kebijakan UMR oleh perusahaan; (ii) kendala yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan UMR; (iii) upaya yang dilakukan perusahaan untuk dapat melaksanakan kebijakan UMR; dan (iv) tanggapan perusahaan dan pekerja tentang UMR.

Metodologi Penelitian, Pemilihan Wilayah dan Industri

Guna memperoleh ketersebaran informasi dan menangkap permasalahan di lapangan, penelitian dilakukan di lima wilayah kabupaten/kota, yaitu Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi, dan Bandung.

Responden perusahaan diambil dari perusahaan formal² industri manufaktur non-migas yang penting³ bagi Indonesia, yaitu: industri makanan/minuman, tekstil, sepatu, garmen, suku cadang kendaraan bermotor, dan kimia.⁴ Pemilihan jenis industri untuk setiap wilayah ditentukan berdasarkan sumbangan industri yang bersangkutan di wilayah tersebut. Di setiap wilayah Tim SMERU mengunjungi 7-9 perusahaan yang mewakili: (i) perusahaan skala besar, menengah dan kecil⁵; (ii) perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) atau Perusahaan Modal Dalam Negeri (PMDN); dan (iii) hasil produksinya diekspor atau hanya dipasarkan di dalam negeri.⁶ Secara keseluruhan perusahaan yang dikunjungi berjumlah 41 perusahaan. Distribusi sampel perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.

Informasi digali melalui wawancara mendalam (*indepth interview*) dengan pimpinan perusahaan, kepala personalia, dan pekerja bagian produksi dari perusahaan sampel. Pekerja pada bagian produksi dipilih sebagai responden dengan alasan kelompok pekerja ini umumnya memperoleh upah relatif terendah dalam struktur pengupahan pekerja dan paling rentan terhadap dampak kebijakan UMR. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman pertanyaan yang telah disiapkan. Selain itu informasi juga diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan, seperti Dinas Tenaga Kerja, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, serikat pekerja, Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia), Kadin (Kamar Dagang Indonesia), dan Pemda di tingkat kabupaten/kota.

² Biasanya memiliki ijin usaha (misalnya SIUP).

³ Didasarkan pada sumbangan terhadap Produk Domestik Bruto dan nilai ekspor (lihat lampiran: data PDB – BPS dan Ekspor Hasil Industri – BPS).

⁴ Berdasarkan pengelompokan BPS, industri manufaktur/pengolahan terdiri dari (huruf tebal, subsektor dengan sumbangan nyata/penting terhadap PDB 1999):

- subsektor makanan, minuman, dan tembakau;
- subsektor industri tekstil, pakaian jadi, dan barang kulit;
- subsektor industri kayu dan hasil hutan lainnya;
- subsektor industri kertas dan barang cetakan;
- subsektor pupuk, kimia dan barang dari karet;
- subsektor industri semen dan barang galian dari logam;
- subsektor industri logam dasar dan besi baja;
- subsektor alat angkutan, mesin dan peralatannya; dan
- subsektor industri pengolahan lainnya.

⁵ Klasifikasi perusahaan didasarkan pada definisi BPS, yaitu perusahaan kecil dengan jumlah tenaga kerja kurang dari 20 orang, perusahaan sedang/menengah dengan jumlah tenaga kerja antara 20 - 99 orang, dan perusahaan besar dengan tenaga kerja 100 orang ke atas.

⁶ Penelitian ini difokuskan pada tujuh jenis industri pengolahan dari empat kelompok sub-sektor industri pengolahan yaitu:

1. Makanan: makanan kering dalam kemasan (kaleng, kardus, aluminium foil, dll);
2. Minuman: minuman dalam botol, kaleng, kardus, atau plastik yang pengepakannya dilakukan dengan mesin;
3. Tekstil: kain;
4. Garmen: pakaian jadi untuk pria atau wanita (luar dan dalam);
5. Sepatu: sepatu jadi (bukan komponen sepatu seperti sol sepatu, dll);
6. Angkutan: *spare parts* (suku cadang) untuk mobil, motor, dan sepeda; dan
7. Kimia: untuk keperluan obat.

Tabel 1. Distribusi Sampel Perusahaan dan Pekerja

Katakarakteristik Perusahaan	Perusahaan (n=41)		Pekerja (n=200)	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sektor				
- Makanan/Minuman	10	24	50	25
- Tekstil	6	15	31	31
- Garmen	8	20	42	21
- Sepatu	8	20	37	19
- Suku Cadang Kendaraan Bermotor	6	15	25	13
- Kimia dan farmasi	3	7	15	8
Skala Usaha				
- Kecil (jumlah pekerja < 20)	12	29	49	25
- Menengah (20<jumlah pekerja <100)	14	34	69	35
- Besar (jumlah pekerja => 100)	15	37	82	40
Permodalan				
- PMA	33	80	157	79
- Domestik	8	20	43	22
Orientasi Pasar				
- Domestik	23	56	103	52
- Ekspor	6	15	35	18
- Domestik dan Ekspor	12	29	62	31

Responden perusahaan adalah pimpinan perusahaan, manajer personalia, atau kepala/pengawas pabrik. Sedangkan responden pekerja adalah para pekerja formal di perusahaan tersebut dengan kriteria sebagai berikut: (i) bekerja di bagian produksi; (ii) masa kerja satu tahun atau lebih; (iii) jenjang dan jenis pekerjaan berbeda; (iv) pekerja terampil atau tidak terampil; (v) mempertimbangkan aspek jender; (vi) mewakili kelompok pekerja maupun mandor/pengawas; dan (vii) masuk dalam kategori pekerja umur muda (dibawah 25 tahun) dan tua (25 tahun atau lebih).

Di setiap perusahaan peneliti SMERU mewawancarai 3-7 pekerja sesuai dengan besarnya skala usaha dan jenis pekerjaan. Jumlah responden pekerja seluruhnya 200 orang atau rata-rata sekitar 40 orang per wilayah (Tabel 1).

Penelitian lapangan dilakukan pada bulan Juni 2001 selama dua minggu secara serentak oleh lima Tim Peneliti SMERU. Masing-masing Tim terdiri dari dua orang peneliti yang melakukan penelitian di masing-masing wilayah penelitian.

II. KEBIJAKAN UPAH MINIMUM REGIONAL

Kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker), terakhir No. Per-01/MEN/1999. Dalam peraturan ini paling tidak terdapat sepuluh prinsip yang harus ditaati dalam menetapkan upah minimum:

1. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.⁷
2. Upah minimum wajib dibayar dengan upah bulanan kepada pekerja, atau dengan kesepakatan pekerja dapat dibayarkan secara mingguan, atau dua mingguan.
3. Besarnya upah pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan serendah-rendahnya sebesar upah minimum.
4. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun.
5. Peninjauan upah dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.
6. Pekerja dengan sistem borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, besarnya upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan tersebut.
7. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara bulanan berdasarkan jumlah hari kehadiran. Untuk perusahaan dengan sistem kerja enam hari per minggu upah bulanan dibagi 25, dan pada sistem kerja lima hari dalam seminggu upah bulanan dibagi 21.
8. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku dilarang menurunkan upah.
9. Dengan kenaikan upah minimum, para pekerja harus memelihara prestasi kerja, yang ukurannya dirumuskan bersama oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja atau Lembaga Kerjasama Bipartit perusahaan yang bersangkutan.
10. Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan ketentuan upah minimum dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Dari sepuluh prinsip diatas, berbagai SK Gubernur/Bupati/Walikota tentang penetapan UMR ternyata hanya mencantumkan beberapa prinsip saja, terutama prinsip kelima, kedelapan dan ke sepuluh. Akuratnya??Akibatnya??, hal ini telah menimbulkan perbedaan penafsiran dalam praktek di lapangan, yaitu: perusahaan besar mengartikan UMR sebagai upah/gaji pokok,

⁷ Surat Edaran Menaker No. SE-07/MEN/1990 menyatakan bahwa yang termasuk dalam tunjangan tetap antara lain: tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian, tunjangan daerah dan lain-lain. Pemberian tunjangan tersebut tidak boleh dikaitkan dengan kehadiran dan diberikan secara tetap menurut satuan waktu, harian atau bulanan. Apabila diberikan secara tidak tetap maka upah tersebut harus dianggap sebagai tunjangan tidak tetap.

sedangkan perusahaan menengah atau kecil mengartikan UMR sebagai keseluruhan upah yang diterima oleh pekerja, termasuk tunjangan tidak tetap.

Adanya perbedaan penafsiran ini dapat merugikan kepentingan pekerja, misalnya upah (total) yang diterima pekerja kelihatannya telah sesuai upah minimum padahal sebenarnya masih di bawah upah minimum. Disamping itu, pekerja sulit melakukan kontrol terhadap sistem pengupahan tersebut karena informasi lengkap tentang UMR tidak tersedia. Kesulitan ini terutama lebih dihadapi oleh perusahaan-perusahaan yang belum mempunyai serikat pekerja.

III. GAMBARAN UMUM PEKERJA

Responden dalam penelitian kualitatif ini adalah para pekerja di perusahaan-perusahaan pada enam industri manufaktur non-migas, yaitu (i) makanan/minuman; (ii) tekstil; (iii) garmen; (iv) sepatu; (v) suku cadang kendaraan bermotor, dan (vi) kimia (obat-obatan). Gambaran umum pekerja yang telah diwawancarai disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Pekerja

Karakteristik Pekerja	Jenis Industri *)						Total	
	1	2	3	4	5	6	Juml.	%
Jenis Kelamin:								
- Laki-laki	32	14	12	22	22	8	110	55
- Perempuan	18	17	30	15	3	7	90	45
Kelompok Umur:								
- 15 – 24 tahun	10	12	14	12	9	6	63	31
- 25 – 34 tahun	25	9	20	15	13	7	89	44
- 35 – 44 tahun	13	6	7	5	3	1	35	18
- 45 – 54 tahun	2	3	1	4	0	1	11	6
- => 55 tahun	0	1	0	1	0	0	2	1
Tingkat Pendidikan:								
- Tingkat SLTP	36	24	23	26	4	5	118	59
- Diatas tingkat SLTP	14	7	19	11	21	10	82	41
Tingkat Ketrampilan:								
- Tidak Trampil	30	14	7	12	3	5	69	35
- Trampil	20	17	35	25	22	10	131	65
Status Pekerja:								
- Bulanan	26	7	7	7	17	6	70	34
- Kontrak Bulanan	1	1	1	0	0	4	7	4
- Harian Tetap	13	5	17	6	3	5	49	25
- Harian Lepas	10	11	7	18	2	0	48	24
- Borongan	0	7	10	6	3	0	26	13
Total	50	31	42	37	25	15	200	100
(%)	(25)	(15,5)	(21)	(18,5)	(12,5)	(7,5)	(100)	

Keterangan: *) 1 = Industri Makanan/Minuman.
 2 = Industri Tekstil.
 3 = Industri Garmen.
 4 = Industri Sepatu.
 5 = Industri Suku Cadang Kendaraan Bermotor.
 6 = Industri Kimia dan Farmasi.

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, tampak bahwa lebih dari separuh pekerja memiliki tingkat pendidikan SLTP kebawah, terutama yang bekerja di industri makanan/minuman, tekstil, garmen, dan sepatu, atau industri lainnya yang pada umumnya tidak membutuhkan tingkat pendidikan tinggi. Sementara pekerja di industri suku cadang kendaraan bermotor dan industri kimia lebih didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan di atas SLTP. Jumlah tenaga laki-laki dan perempuan relatif seimbang. Pekerja industri tekstil, garmen,

dan sepatu umumnya pekerja perempuan, sedangkan industri suku cadang kendaraan bermotor didominasi pekerja laki-laki.

Dari aspek umur, kebanyakan pekerja kelompok dewasa (sekitar 25-34 tahun) ditemui secara merata di hampir semua jenis industri. Sekitar tiga per empat dari jumlah pekerja berada pada kelompok umur ini, meskipun dari pendekatan muda atau dewasa, sebagian besar pekerja termasuk kelompok dewasa (di atas 25 tahun). Jumlah kelompok pekerja trampil relatif sama, yaitu sekitar dua per tiga jumlah pekerja. Pengertian pekerja trampil disini adalah pekerja yang pekerjaannya menggunakan mesin, sebelumnya perlu mengikuti program pelatihan tertentu, atau karena posisinya dalam pekerjaan.

Dilihat dari status pekerja, ternyata setengah dari jumlah pekerja adalah pekerja harian (tetap dan lepas), dan hanya sekitar sepersepuluh jumlah pekerja sudah menjadi pekerja bulanan. Sekitar sepersepuluh jumlah pekerja adalah pekerja borongan, dan hanya sebagian kecil bekerja sebagai pekerja kontrak bulanan.

Data diatas menunjukkan bahwa nampaknya cukup sulit bagi pekerja untuk menjadi pekerja bulanan tetap karena perusahaan sengaja membatasi jumlah pekerja tetap untuk menghindari kewajiban memberikan uang pesangon atau uang jasa apabila terjadi PHK atau jika pekerja mengundurkan diri. Di samping itu tingkat mobilitas pekerja juga sangat tinggi, karena untuk berpindah dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lain tidak membutuhkan persyaratan ketat (lihat Kotak 1).

Kotak 1

Lima Kali Keluar Masuk Bekerja di Pabrik yang Sama

Om (33 tahun) yang hanya lulusan SD telah bekerja di perusahaan kain kasar dan *gordyn* sejak 5 tahun yang lalu. Ia berasal dan tinggal di Desa Lampegan, Kecamatan Ibum, Kabupaten Bandung. Ia sudah keluar masuk perusahaan ini lima kali. Pertama, pada tahun 1983 setelah ia bekerja selama 3 tahun. Karena gajinya hanya cukup untuk ongkos transport, yaitu Rp9.000 per minggu, maka ia memutuskan untuk keluar dari pabrik tersebut. Tidak lama kemudian ia bekerja lagi di pabrik yang sama dan digaji Rp15.000 per minggu. Kali ini ia hanya bertahan 5 bulan karena sakit. Setelah sembuh dari sakit, ia kembali kerja di perusahaan ini dengan gaji yang sama. Ia kemudian berhenti bekerja karena diajak istrinya untuk pulang kampung di Banjar dan bekerja sebagai petani. Karena tidak biasa bertani, pada tahun 1996 Om memilih kembali lagi ke Bandung dan bekerja di perusahaan tempat ia semula kerja dengan gaji Rp26.000 per minggu. Setelah ditekuni selama 5 tahun, gajinya kini telah naik menjadi Rp94.000 lebih per minggu.

IV. STRUKTUR KEPEGAWAIAN

Pekerja pada industri pengolahan umumnya terbagi atas pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. Pekerja tetap terdiri dari pekerja bulanan dan pekerja harian tetap, sedang pekerja tidak tetap meliputi pekerja harian lepas, pekerja kontrak, dan pekerja borongan. Pekerja bulanan atau harian tetap biasanya tidak menandatangani kontrak kerja dengan perusahaan, kecuali pada saat pertama kali mulai bekerja.

Setelah krisis ekonomi, beberapa perusahaan menerapkan kebijakan baru dalam masalah ketenagakerjaan. Misalnya, perusahaan sekarang memberlakukan sistem kontrak kerja yang semula tidak ada terhadap pekerja yang baru masuk atau yang statusnya masih sebagai pekerja harian lepas. Selain itu, sekarang sebagian perusahaan lebih memprioritaskan penerimaan pekerja baru dengan status sebagai pekerja borongan.

Secara umum terlihat adanya perbedaan yang cukup penting dalam penetapan penggolongan pekerja di antara perusahaan-perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- Pada perusahaan besar dan sebagian perusahaan menengah, penggolongan pekerja umumnya terdiri dari tenaga kerja bulanan dan harian tetap, pekerja yang baru masuk yang masih dalam masa percobaan. Namun setelah krisis ekonomi, beberapa perusahaan memberlakukan sistem kontrak atau sistem borongan, terutama terhadap pekerja baru atau pekerja harian lepas di bagian produksi. Beberapa perusahaan memberi alasan bahwa sistem kontrak atau kerja borongan sengaja diterapkan supaya karyawan terpacu untuk bekerja lebih baik atau rajin. Akan tetapi untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu yang membutuhkan kualitas dan presisi/teknologi tinggi, kecenderungan tersebut tidak terjadi, seperti misalnya pada industri farmasi atau suku cadang kendaraan bermotor.

Di Tangerang dijumpai perusahaan skala menengah yang telah mengubah status pekerja dari pekerja harian tetap menjadi pekerja borongan tanpa memberikan ganti rugi apapun. Padahal dengan sistem kontrak atau kerja borongan nasib pekerja menjadi kurang terlindungi. Apabila kontrak tidak diperpanjang atau pekerjaan borongan dihentikan, perusahaan tidak harus membayar uang pesangon atau ganti rugi. Di Bandung, terdapat perusahaan besar yang semula mem-PHK pekerja tetapnya, kemudian ketika membutuhkan tenaga kerja lagi, para pekerja tersebut dipekerjakan kembali dengan status hanya sebagai pekerja harian lepas.

- Pada umumnya perusahaan skala kecil menerapkan sistem borongan atau harian, dan hanya sebagian kecil pekerja yang digaji secara bulanan, yaitu pekerja pada bagian administrasi atau bagian pemasaran.
- Perusahaan PMA yang merupakan perusahaan multinasional pada umumnya telah memiliki *Code of Conduct* (peraturan kerja) sendiri yang harus diikuti oleh semua perusahaannya di seluruh dunia. Dengan demikian sistem ketenagakerjaan yang diterapkan lebih teratur dan lebih baik, misalnya ada sistem kontrak yang jelas, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja seperti Jamsostek, sistem kerja lembur, sistem kenaikan upah, bonus, dan sebagainya.
- Tenaga administrasi, pengawas, mandor, dan petugas keamanan umumnya mempunyai status kepegawaian sebagai pekerja bulanan atau harian tetap. Sedangkan tenaga operator produksi umumnya sebagai pekerja harian tetap, harian lepas, tenaga kontrak,

atau tenaga borongan. Kecuali di perusahaan besar farmasi atau suku cadang kendaraan bermotor, pekerja pada bagian produksi juga diangkat sebagai pekerja bulanan atau kontrak bulanan.

Dari berbagai status kepegawaian tersebut diatas, golongan yang paling rawan terhadap kebijakan kenaikan upah minimum adalah pekerja harian lepas atau pekerja borongan. Apabila perusahaan tidak mampu memenuhi kebijakan tersebut maka kelompok pekerja ini akan cenderung dikurangi jumlahnya.

V. KONDISI DAN SISTEM PENGUPAHAN

Upah pekerja biasanya terkait dengan struktur kepegawaiannya. Besarnya upah dan tunjangan tenaga kerja ditentukan oleh beberapa unsur, misalnya lama kerja, jenis pekerjaan, jabatan, dan status kepegawaiannya.

Beberapa perusahaan menerapkan status kepegawaian berjenjang, mulai dari sebagai pekerja kontrak harian, kemudian menjadi pekerja harian tetap, hingga akhirnya menjadi pekerja bulanan tetap. Perubahan tingkatan tersebut mempengaruhi besar upah, fasilitas, dan/atau tunjangan yang diterima oleh pekerja. Bagi pekerja bulanan tetap, upah tidak terpengaruh oleh jumlah hari kehadiran/bekerja. Sedangkan pekerja harian lepas dan harian tetap akan dikenakan pemotongan upah apabila tidak masuk kerja.

Seorang pekerja harian dapat diangkat menjadi pekerja bulanan biasanya paling cepat setelah masa kerja dua tahun. Namun sebagian perusahaan tidak memiliki ketentuan yang mengatur kenaikan status pekerja harian menjadi pekerja bulanan, sehingga banyak pekerja yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun tetapi masih berstatus sebagai pekerja harian tetap.

Di perusahaan besar atau menengah, gaji seorang mandor, operator, tenaga keamanan, atau pelayan umumnya menggunakan standar yang sama tanpa memperhatikan kriteria pendidikan. Namun dengan semakin seringnya pemerintah melakukan perubahan UMR, sebagian perusahaan mulai memasukkan kriteria pendidikan untuk menetapkan skala upah pekerja. Hal ini berlaku khususnya pada saat dilakukan peninjauan terhadap tingkat upah pekerja setelah bekerja lebih dari satu tahun. Misalnya di Bekasi, di satu perusahaan yang semula tidak membedakan latar belakang pendidikan pekerjanya, sekarang memberlakukan skala gaji sesuai dengan tingkat pendidikan yang bersangkutan. Pekerja lulusan SD menerima upah berbeda dengan mereka yang berpendidikan SLTP atau SLTA, meskipun melakukan jenis pekerjaan yang sama. Selain itu, tunjangan keahlian atau jabatan biasanya baru diberikan setelah pekerja bekerja beberapa tahun, umumnya lebih dari dua tahun.

Tabel 3 dibawah ini memperlihatkan berbagai variasi komponen upah/gaji pekerja pada perusahaan manufaktur. Secara garis besar, komponen upah/gaji pekerja terdiri dari: (i) gaji/upah pokok; (ii) tunjangan (tetap dan tidak tetap); (iii) upah lembur; (iv) bonus; (v) Tunjangan Hari Raya (THR); dan (vi) berbagai fasilitas lain yang tidak berbentuk uang (misalnya seragam atau tempat tinggal) atau tunjangan lain yang umumnya meliputi berbagai fasilitas keselamatan kerja maupun kesejahteraan pekerja.

Studi SMERU menggali informasi seluruh jumlah upah yang diterima pekerja yang dikelompokkan sesuai dengan komponen upah tersebut diatas. Komponen upah juga dibedakan berdasarkan jenisnya. Berdasarkan informasi upah tersebut kemudian dihitung upah yang termasuk dalam komponen upah minimum dan upah/gaji kotor. Upah/gaji kotor adalah keseluruhan upah/gaji yang diterima pekerja rata-rata dalam satu bulan.

Tabel 3. Variasi Komponen Upah/Gaji

Komponen Gaji/Upah	Klasifikasi/ Kriteria	Jenis	Komponen UMR/ Upah Minimum
Upah/Gaji Pokok	Diterima bulanan/ mingguan Bulanan Harian Tetap Harian Lepas Kontrak Borongan	Waktu penerimaan: Setiap bulan Satu/dua minggu 1x Satu/dua minggu 1x Setiap bulan/minggu Satu/dua minggu 1x	Ya
Upah Lembur	Berdasarkan kehadiran dan jumlah jam kerja Hari biasa Hari Minggu Hari lLibur		Tidak Tidak Tidak Tidak
Bonus	Berdasarkan kinerja/ konduite: - Bonus tetap per bulan (tidak dipengaruhi kehadiran) - Berdasarkan konduite atau kehadiran	Prestasi Konduite/kinerja	Ya Tidak
Tunjangan Tetap	Tidak berdasarkan kehadiran Tunai dan <i>in natura</i>	Jabatan Keluarga Kesehatan Perumahan/T.tinggal Transportasi Makan Kemahalan	Ya Ya Ya Ya Ya Ya Tidak
Tunjangan Tidak Tetap	Berdasarkan kehadiran (atau kasus sakit untuk kesehatan) Tunai/ <i>in natura</i>	Kehadiran Makan/ <i>snack</i> Transportasi Kesehatan Piket/Uang Tugas Insentif Kerja <i>Shift</i> Premi Borongan Cuti haid	Tidak Tidak (Ya, harian) Tidak (Ya, harian) Tidak Tidak Tidak Tidak Tidak
THR	Setahun sekali Tunai dan/atau <i>in natura</i>		Tidak
Fasilitas lain (<i>in natura</i> & lainnya)	Keselamatan Kerja Kesejahteraan Pekerja	Poliklinik/Dokter/ Paramedis Pakaian seragam Kantin Perumahan/Wisma Koperasi Sarana ibadah Sarana olah raga	Tidak Tidak Tidak Tidak Tidak Tidak Tidak

- (i) Beberapa acuan dari Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) yang digunakan untuk menghitung besarnya upah/gaji kotor, antara lain:Upah pokok pekerja bulanan adalah upah pokok bulannya;
- (ii) Upah pokok pekerja yang dibayar secara mingguan adalah upah per minggu dikalikan 30 dan dibagi 7 (upah mingguan x 30 : 7);

- (iii) Upah pokok pekerja harian adalah upah per hari dikalikan 25 (upah harian x 25);
- (iv) Upah yang termasuk upah minimum (UMR) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap (baik dalam bentuk tunai ataupun innatura yang dirupiahkan);
- (v) Upah/gaji kotor pekerja adalah keseluruhan upah yang diterima pekerja, baik tunai maupun natura, termasuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan fasilitas lainnya:
 - Pegawai bulanan/kontrak bulanan dihitung berdasarkan tunjangan bulanan.
 - Pegawai harian/borongan/kontrak harian dihitung berdasarkan tunjangan harian.

Kesulitan dihadapi ketika menghitung tingkat upah pekerja kontrak dan borongan sesuai UMR, apakah harus memasukkan tunjangan atau tidak, karena hasilnya akan sangat berbeda. Dalam aturan UMR, upah atau tunjangan yang didasarkan pada hari kerja atau borongan tidak dimasukkan dalam UMR. Padahal pihak perusahaan memberikan tunjangan, misalnya biaya transportasi, atau tunjangan makan, tetapi tunjangan ini tidak tercantum dalam komponen upah. Pada akhirnya, dalam studi ini upah harian atau borongan diperhitungkan sesuai aturan diatas dan tunjangan yang diberi oleh perusahaan dimasukkan dalam komponen UMR.

Upah/gaji dan Tunjangan berupa Uang

Penetapan komponen upah/gaji tidak selalu sama antar perusahaan maupun pekerja. Biasanya bergantung pada skala perusahaan dan status pekerja. Perbedaan tersebut seperti yang dijumpai di bawah ini:

- Pada perusahaan besar, terutama PMA, komponen gaji bulanan umumnya terdiri dari gaji pokok, beberapa macam tunjangan tetap seperti tunjangan keluarga dan tunjangan kesehatan, serta tunjangan kerja ekstra (bagi yang tidak mendapat uang lembur). Selain itu juga terdapat berbagai tunjangan tidak tetap, seperti upah lembur, tunjangan jabatan, uang transpor, uang makan, dana sehat, premi hadir, Jamsostek. Sebagian perusahaan besar juga menanggung kewajiban pembayaran pajak PPh 21 bagi pekerja bulannnya. Perbedaan struktur gaji/upah antara pekerja bulanan/staf dengan pekerja harian dapat dilihat pada Tabel 4.
- Pada perusahaan menengah atau kecil, komponen gaji/upah pekerja umumnya lebih sederhana. Selain gaji pokok, pekerja mendapat tunjangan yang bentuknya sederhana seperti tunjangan kehadiran/kerajinan dan upah lembur. Tabel 5 menyajikan contoh slip gaji/upah sederhana pekerja perusahaan menengah.
- Pekerja harian biasanya tidak memperoleh tunjangan tetap seperti halnya yang diberikan kepada pekerja bulanan. Semua komponen lain di luar gaji pokok merupakan komponen upah tidak tetap, seperti upah lembur, uang makan, dana sehat, tunjangan *grade*, tunjangan kinerja/kerajinan, tunjangan transpor, premi target, atau borongan. Para pekerja harian juga harus membayar sendiri pajak PPh 21 dan Jamsostek, utuh atau sebagian. Beberapa perusahaan tidak mencantumkan pajak PPh 21 dalam bukti pembayaran gaji/upah pekerjanya, sehingga tidak jelas apakah pajak dibayar oleh perusahaan atau tidak.

Tabel 4. Contoh Komponen Gaji untuk Tenaga Staf (*white collar*) dan Pekerja Buruh (*blue collar*) di suatu Perusahaan Besar

	TENAGA STAF		PEKERJA BURUH
A	KOMPONEN GAJI/UPAH	A	KOMPONEN GAJI/UPAH
I.	Upah Tetap	I.	Upah Tetap
1	- Gaji Pokok	1	- Gaji Pokok
2	- Tunjangan Kesehatan		
3	- Tunjangan Keluarga		
4	- Tunjangan Kerja Ekstra		
II.	Tunjangan Tidak Tetap	II.	Komponen Upah Tidak Tetap
1	- Tunjangan Transpor	1	- Lembur biasa-1
2	- Premi Hadir	2	- Lembur biasa-2
3	- Tunjangan Uang Makan	3	- Lembur Minggu
4	- Tunjangan Jabatan	4	- Lembur Libur
5	- Tunjangan Dana Sehat	5	- Uang Makan
6	- Astek (Asuransi Tenaga Kerja)	6	- Tunjangan Sehat
		7	- Grade
		8	- Performance
		9	- Tunjangan Uang Tugas
		10	- Uang Ekstra
		11	- Tunjangan Uang Kopi
		12	- Tunjangan Uang Makan <i>Shift</i>
		13	- Tunjangan Uang Transpor
		14	- Premi Borongan
	TOTAL GAJI KOTOR		TOTAL GAJI KOTOR
B.	POTONGAN	B.	POTONGAN
1	- Potongan Transpor	1	- Potongan Jamsostek
2	- Potongan Premi Hadir	2	- Potongan PPh 21
3	- Potongan Pinjaman	3	- Iuran Serikat Pekerja
4	- Potongan Dana Sehat	4	- Potongan Dana Kesra
5	- Potongan ASTEK		
6	- Iuran Serikat Pekerja		
	TOTAL UPAH YANG DIBAYAR		TOTAL UPAH YANG DIBAYAR

Tabel 5. Contoh Bukti Pembayaran Gaji Sederhana

Nama:			
Periode:			
A. PENERIMAAN			
Gaji Pokok	:	Rp	225.525
Lembur	:	Rp	171.079
Tunjangan Kerajinan	:	Rp	-
Cuti Haid	:	Rp	-
Jumlah	:	Rp	393.599
B. POTONGAN			
Astek	:	Rp	-
SPSI	:	Rp	2.500
Lain-lain	:	Rp	79.600
Jumlah Potongan	:	Rp	82.100
Jumlah yang dibayarkan	:	Rp	311.499

- Baik pekerja harian atau pekerja bulanan umumnya memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun yang besarnya tidak sama, biasanya satu kali gaji atau lebih dari upah/gaji per bulan. Beberapa perusahaan kecil atau menengah memberikan THR menurut kemampuan perusahaan, biasanya kurang dari upah/gaji per bulan. Pekerja harian tetap biasanya tetap menerima gaji/upah pokok secara utuh walaupun tidak masuk kerja, meskipun beberapa perusahaan di Bogor dan Bekasi hanya membayar sebagian. Sementara itu, pekerja harian lepas tidak menerima upah hariannya apabila tidak masuk kerja, baik upah pokok maupun tunjangan yang seharusnya diterima. Beberapa perusahaan mensyaratkan adanya surat izin dokter kalau sakit atau izin tidak masuk agar gaji pokoknya tetap dibayar. Surat izin tersebut tidak berlaku bagi tunjangan lain yang tetap tidak dibayarkan karena bergantung pada kehadiran.
- Komponen dan skala gaji/upah pekerja kontrak umumnya sama dengan yang berlaku pada pekerja bulanan (kasus di Bogor dan Bekasi). Komponen gaji/upah pekerja borongan umumnya hanya berupa upah borongan. Sebagian kecil perusahaan juga memberikan premi apabila target tertentu tercapai. Selain itu pekerja borongan tidak memperoleh THR, atau kalau pun memperoleh biasanya hanya sekedarnya menurut kemampuan perusahaan. Namun di Bandung Tim SMERU menjumpai perusahaan yang memberikan THR, baik kepada pekerja harian maupun pekerja borongan. Di Bogor dijumpai perusahaan yang hanya memberikan kue lebaran kepada pekerja borongannya sebagai pengganti uang THR. Pada sistem kerja *shift*, pekerja *shift* malam memperoleh tambahan insentif tertentu, seperti tunjangan kerja *shift*, tunjangan transpor, atau tunjangan makan.

- Perbedaan dan variasi komponen gaji/upah pekerja terlihat lebih nyata antara perusahaan PMA dan non-PMA daripada antara perusahaan besar, menengah, dan kecil. Perusahaan PMA mempunyai lebih banyak komponen tunjangan atau komponen upah tidak tetap, terutama dalam bentuk berbagai jenis tunjangan.

Semakin banyak komponen tunjangan tetap dan tidak tetap yang diterima berarti semakin besar gaji/upah total yang diperoleh pekerja, dengan demikian tingkat kesejahteraan pekerja juga tampak lebih baik. Sebagai contoh, seorang pekerja di perusahaan PMA di Bandung menerima gaji/upah pokok sebesar Rp369.600 per bulan, setelah ditambah dengan berbagai tunjangan dan lembur dapat memperoleh upah sebesar Rp831.400, yang berarti hampir 2½ kali gaji pokok yang diterima setiap bulan (lihat Tabel 6).

Sistem pengupahan umumnya tidak membedakan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Kecuali di satu perusahaan tekstil besar di Bekasi dimana pekerja perempuan mendapat upah lebih tinggi karena pekerjaannya dianggap lebih halus dan rapi. Sementara di satu perusahaan di Bogor pekerja laki-laki menerima upah lebih tinggi daripada pekerja perempuan karena jenis pekerjaannya yang lebih berat, bukan karena alasan gender. Namun tunjangan kesehatan bagi keluarga umumnya hanya diberikan kepada keluarga pekerja laki-laki karena keluarga pekerja perempuan dianggap menjadi tanggungan suami.

Proporsi biaya upah terhadap biaya produksi secara total di perusahaan besar relatif lebih rendah daripada di perusahaan kecil atau menengah. Di beberapa perusahaan besar rata-rata mencapai 15-20% dari biaya produksi total, sedangkan di perusahaan kecil mencapai 40%.

Pada umumnya perusahaan tidak memberikan bonus tahunan lain diluar THR, kecuali beberapa perusahaan besar yang sudah mapan. Yang sering terjadi adalah perusahaan memberikan bonus bulanan yang biasanya dikaitkan dengan pencapaian target atau kinerja.

Tunjangan *in Natura* atau Fasilitas Lain

Selain upah dalam bentuk tunai, sebagian perusahaan juga menyediakan fasilitas lain, baik dalam bentuk *in natura* atau tunjangan lain seperti fasilitas keselamatan kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja. Fasilitas keselamatan kerja antara lain berupa poliklinik, dokter dan paramedis yang tersedia di perusahaan. Sedangkan fasilitas kesejahteraan pekerja dapat berupa pemberian makan, antar jemput pekerja, pakaian seragam, kantin murah, perumahan/mess pegawai, koperasi, sarana ibadah, sarana olah raga, dan kesenian.

Perusahaan besar biasanya menyediakan fasilitas seragam (pakaian dan/atau topi, sepatu kerja), asuransi kesehatan atau Jamsostek, asrama/mess, klinik kesehatan dan/atau sarana ibadah dan olahraga. Perusahaan yang tidak memberikan uang transpor menggantinya dengan sarana antar jemput kendaraan. Meskipun demikian dijumpai perusahaan besar PMA yang tidak memberikan tunjangan sarana antar jemput maupun biaya transportasi.

Yang menarik, perusahaan kecil dan menengah justru banyak yang memberikan fasilitas penginapan dan makan tiga kali per hari (kadang-kadang membayar dengan harga murah), terutama perusahaan-perusahaan kecil dengan ikatan kekeluargaan yang masih kental. Tingkat penghasilan yang rendah dari pekerja mendorong perusahaan memberikan fasilitas ini agar dapat mengurangi biaya hidup yang harus dikeluarkan oleh pekerja. Contoh perusahaan tersebut adalah perusahaan garmen dan suku cadang kendaraan bermotor di Tangerang, perusahaan makanan di Bogor, dan perusahaan tekstil di Bandung.

Tabel 6. Contoh Bukti Pembayaran Gaji dan Lembur

Nomor Urut :			
Nomor Pokok :			
Nama :			
Golongan :	1		
Status keluarga:			
Dept./Bulan :			
Gaji Pokok	:	Rp.	369.600
Gaji Berkala	:	Rp.	11.500
Tunjangan:	:		
- Jabatan	:		
- Kemahalan	:	Rp.	141.500
Point:			
Insentif Konduite Kerja (IKK)	:	Rp.	27.500
Grade :			
Insentif Prestasi Kerja (IPK)	:	Rp.	10.550
Gaji Brutto	:	Rp.	678.400
Insentif Kerja <i>Shift</i>	:	Rp.	20.000
Piket/Paket	:	Rp.	2.000
Lembur:			
Jumlah hari	:	Rp.	4
- Jam ke I	:		
- Jam ke II	:	Rp.	14
- Jam ke III	:	Rp.	16
Jumlah	:	Rp.	184.700
Jumlah Gaji Lembur	:	Rp.	885.100
Potongan- potongan:			
1. Jamsostek	:	Rp.	11.200
2. BTN	:		-
3. SPSI	:	Rp.	1.000
4. Wisma	:	Rp.	15.000
5. Taka/Bank	:		-
6. Koperasi	:	Rp.	26.500
7. Kas Bon	:		-
8. Buku/DKM	:		-
9. Lain-lain	:		-
Jumlah Gaji Netto dan Lembur		Rp.	831.400

Sebagian perusahaan memberikan kupon makan siang di kantin yang disediakan oleh perusahaan meskipun kupon ini akan diperhitungkan dalam perhitungan tunjangan uang makan. Ada pula beberapa perusahaan besar yang selain menyediakan dana kesehatan atau asuransi kesehatan juga menyediakan klinik kesehatan yang dapat dipergunakan oleh semua pekerja. Di kawasan industri Pulo Gadung, pengelola kawasan mengelola klinik untuk semua perusahaan di kawasan tersebut. Pihak perusahaan dapat menggunakan fasilitas ini bagi pekerjaanya dengan pengaturan tertentu (misalnya: mengganti biaya tertentu dengan iuran atau pengaturan lainnya).

Para pekerja *shift* malam selain menerima insentif berupa uang, umumnya juga mendapat tunjangan *in natura*, seperti indomie, susu kental, minuman kopi atau teh, dan sebagainya, serta kendaraan antar jemput. Di beberapa perusahaan, pemberian insentif ini baru diberikan setelah dituntut oleh pekerja.

Sebagian besar pekerja tetap bulanan di perusahaan-perusahaan besar memperoleh fasilitas asuransi kesehatan. Besarnya klaim asuransi berbeda sesuai dengan besarnya tingkat upah serta premi yang dibayarkan. Sebagai contoh, di suatu perusahaan besar dijumpai pekerja yang dapat melakukan klaim asuransi hingga Rp400.000 untuk berobat jalan, dan sampai batas maksimal Rp 4 juta untuk rawat inap setiap kali sakit. Para pekerja ini juga dapat memanfaatkan klinik kesehatan yang tersedia di pabrik. Perusahaan menengah dan kecil umumnya hanya mengganti ongkos dokter hingga jumlah tertentu atau mengganti biaya berobat di Puskesmas.

Beberapa perusahaan besar memberikan tunjangan pensiun bagi pekerja bulanan tetap, atau mengikutkan mereka dalam Program Jamsostek, dimana karyawan menanggung premi 2% dan perusahaan 3,7% dari gaji pokok. Khusus Jamsostek juga berlaku pada perusahaan menengah. Salah satu perusahaan besar PMA di Bogor menetapkan premi Jamsostek lebih besar. Jamsostek yang diberikan umumnya hanya untuk jaminan hari tua/pensiun atau asuransi kesehatan/kecelakaan kerja (Astek).

Waktu Pengupahan

Waktu pengupahan ada dua jenis, yaitu bulanan dan mingguan atau dua mingguan tergantung dari status pekerja, bulanan tetap, harian, atau borongan. Upah pekerja bulanan biasanya dibayar setiap akhir bulan. Di perusahaan besar, baik pekerja bulanan tetap maupun harian dibayar setiap bulan. Pekerja harian umumnya dibayar setiap akhir minggu, biasanya hari Sabtu. Beberapa perusahaan membayar upah setiap dua minggu.

Di beberapa perusahaan yang memberikan gaji/upah secara bulanan, upah yang dibayarkan perhitungannya tidak selalu dari tanggal 1 sampai tanggal 30 atau 31 setiap bulannya. Misalnya, di satu perusahaan besar di Tangerang, perhitungan upah bulan berjalan adalah untuk periode waktu dari tanggal 21 bulan yang lalu s/d 20 bulan berjalan dan dibayar pada setiap akhir bulan. Di Jakarta, dijumpai pekerja borongan yang bekerja enam hari per minggu tetapi hanya dibayar untuk lima hari pertama dan sisanya dibayar pada minggu berikutnya. Alasannya, agar perusahaan dapat menghitung semua kelebihan pembayaran diluar gaji pokok, seperti untuk uang lembur, uang makan, premi, bonus, dan tunjangan lainnya mengingat jumlah pekerjaanya banyak, kadang-kadang lebih dari 1.000 orang. Hal yang sama juga terjadi pada upah yang dibayar secara mingguan atau dua mingguan. Misalnya lembur hari Sabtu atau Minggu baru dibayar pada pembayaran satu minggu atau dua minggu berikutnya.

Pada perusahaan dengan lima hari kerja per minggu, pembayaran gaji pekerja harian atau borongan biasanya dilakukan pada hari Jum'at. Sedangkan perusahaan yang menerapkan sistem enam hari kerja per minggu, pembayaran upah biasanya dilakukan pada hari Sabtu. Pekerja bulanan tetap yang bekerja lima hari atau enam hari biasanya menerima upah/gaji setiap akhir bulan.

VI. KEBIJAKAN UPAH MINIMUM DALAM PRAKTEK

Pengetahuan Perusahaan dan Pekerja tentang Kebijakan Upah Minimum

Semua perusahaan, baik industri besar, menengah/sedang, ataupun kecil, telah mengetahui adanya peraturan upah minimum dan perubahannya. Adanya peraturan yang wajib dilaksanakan perusahaan telah memaksa perusahaan untuk mempelajari peraturan upah minimum. Namun tingkat pengetahuan tersebut bervariasi, terutama dalam memahami komponen-komponen upah dalam upah minimum. Beberapa perusahaan berpendapat bahwa upah minimum adalah upah pokok. Perusahaan lain mempunyai persepsi bahwa upah minimum adalah total upah yang diterima pekerja per bulan, termasuk tunjangan tidak tetap seperti upah lembur. Adanya perbedaan persepsi ini dengan sendirinya akan mempengaruhi tingkat upah yang diberikan kepada pekerja.

Sebagian besar pekerja telah mengetahui besar upah yang ditentukan pada peraturan upah minimum. Diantara pekerja yang mengetahui besar upah yang ditentukan dalam upah minimum, sebagian tidak memahami secara rinci, bahkan sebagian besar tidak peduli terhadap komponen upah dalam UMR. Di Bandung, para pekerja umumnya tidak mengetahui peraturan UMR. Di Bogor, hampir semua pekerja, walaupun dari perusahaan kecil mengetahui peraturan UMR. Di Tangerang dan Bekasi, semua pekerja yang ditemui mengetahui tentang UMR. Umumnya pekerja beranggapan bahwa UMR adalah jumlah total gaji/upah yang diterima setiap bulan, kecuali di perusahaan-perusahaan besar PMA dimana pekerja menganggap UMR sebagai gaji pokok.

Mengenai sumber informasi peraturan UMR, biasanya perusahaan memperoleh informasi tersebut dari instansi pemerintah seperti Departemen Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja, Pemda, atau dari asosiasi pengusaha (misalnya Asosiasi Pengusaha Indonesia/Apindo). Perusahaan-perusahaan besar ini umumnya menerima informasi tidak lama setelah peraturan ditetapkan dan diterbitkan. Bagi perusahaan yang merupakan group/kelompok perusahaan, informasi juga diperoleh dari perusahaan induk, dan biasanya diperoleh lebih cepat karena disebarkan melalui e-mail, fax, atau kurir. Perusahaan sedang dan kecil yang belum melaksanakan peraturan upah minimum sering ketinggalan dalam memperoleh informasi, bahkan kadang-kadang tidak menerima sama sekali. Sebagian perusahaan hanya memperoleh informasi dari mass media, seperti koran, radio, atau TV.

Sementara itu, para pekerja memperoleh informasi tentang peraturan upah minimum dari perusahaan tempatnya bekerja, pekerja dari perusahaan atau perusahaan di sekitar tempatnya bekerja, mass media seperti koran dan TV, atau melalui SPSI setempat. Pada perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja, informasi tentang upah minimum/UMR diperoleh pekerja melalui ketua regu/perwakilan kelompok kerjanya atau dari pengumuman yang ditempel di papan pengumuman yang tersedia di pabrik/perusahaan. Pada umumnya informasi tentang kenaikan UMR dapat diterima dengan cepat. Di beberapa perusahaan besar, ketua regu/perwakilan kelompok kerja ditunjuk oleh perusahaan sebagai mediator untuk menyampaikan informasi dan menampung keluhan pekerja, kemudian mereka menyampaikan keluhan tersebut kepada perusahaan.

Kebijakan Daerah tentang Upah Minimum

Selama 1999-2001, UMR di Jabotabek dan Bandung telah mengalami 3-4 kali kenaikan. Tingkat kenaikan ini di wilayah Jabotabek mencapai sekitar 45-50% dari gaji/upah pada awal tahun 2000. UMR di Kota Bandung naik sekitar 36%, sedangkan di Kabupaten Bandung

naik 47,5% menjadi Rp421.938. Tetapi kenaikan ini ditangguhkan dan kemudian diubah menjadi Rp389.500, sehingga sama dengan kenaikan upah di Kota Bandung pada bulan April 2001 (lihat Tabel 7).

Tabel 7. UMR di Area Sampel Tahun 2000 dan 2001

No	Daerah	UMR 2000*)	UMR 2001		Kenaikan (%)	
			I	II	00-I	00-II
1.	Jakarta	286.000	426.250		49,0	
2.	Bogor – Kota	286.000	417.000		45,8	
3.	Kabupaten Bogor	286.000	417.000		45,8	
4.	Tangerang – Kota	286.000	426.500		49,1	
5.	Kab. Tangerang	286.000	426.500		49,1	
6.	Bekasi – Kota	286.000	417.000	426.250	45,8	49,0
7.	Kabupaten Bekasi	286.000	417.000	426.250	45,8	49,0
8.	Bandung - Kota	286.000	390.000		36,4	
9.	Kabupaten Bandung	286.000	372.500	389.500 **)	30,2	36,4

Keterangan: *) Pada tahun 2000, UMR pernah dinaikkan menjadi Rp344.257 tetapi kemudian dicabut kembali (belum pernah diterapkan).

***) Berdasarkan SK Bupati tanggal 25 Januari 2001, UMR dinaikkan Rp421.938 (naik 47,53%), tetapi kemudian dicabut dan diganti menjadi Rp389.500 pada bulan April 2001.

Sumber: SK Gubernur/Bupati/Walikota di area sampel.

UMR Tangerang tahun 2001 adalah UMR yang tertinggi di wilayah Jabotabek. Besar upah minimum tersebut kemudian diikuti wilayah Jakarta, dan akhirnya menjadi acuan tuntutan pekerja di wilayah lain yang berdekatan. Menurut beberapa responden, kenaikan ini dilakukan bersamaan dengan penetapan wilayah Banten sebagai provinsi tersendiri yang lepas dari Provinsi Jawa Barat.

Penetapan UMR tahun 2001 di wilayah Bekasi mengalami masalah, sehingga harus diubah beberapa kali. Keputusan pertama menetapkan besarnya UMR Rp417.000. Tetapi karena ada tuntutan buruh agar UMR disamakan dengan UMR di DKI Jakarta, maka dikeluarkan keputusan kedua yang menetapkan UMR menjadi Rp426.250 disertai waktu pemberlakuan kenaikan UMR, yaitu di wilayah Kabupaten Bekasi mulai Maret 2001 dan di Kota Bekasi mulai April 2001. Ternyata waktu pemberlakuan UMR tersebut telah mengundang kembali tuntutan dari pekerja sehingga kemudian diterbitkan keputusan Bupati/Walikota ketiga yang menetapkan bahwa kenaikan UMR dipercepat, yaitu mulai berlaku sejak Januari 2001.

Perubahan keputusan yang sebelumnya sudah disepakati Komisi Pembentuk UMR telah menyebabkan Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) mem-PTUN-kan Bupati dan Walikota. Perubahan UMR tersebut dikeluhkan pihak perusahaan, terutama perusahaan yang sudah melakukan kontrak penjualan dengan pihak ketiga.

Di Bandung para pengusaha kecil menengah tekstil di Majalaya yang tergabung dalam PPTM/Koperteks telah mengajukan keberatan untuk melaksanakan kenaikan UMR. Perusahaan juga meminta kepada Pemda agar dibuatkan UMR khusus, yaitu UMR yang lebih rendah dari UMR yang berlaku di Kabupaten Bandung. Usulan ini secara lisan telah disetujui pihak Pemda, namun diharapkan pihak pengusaha dapat menemukan formula besaran UMR. Sementara itu, sejak 1 Januari 2001, SPSI PT KTSM di Kabupaten Bandung mengusulkan agar UMR di perusahaan tersebut sama dengan UMR di Kota Bandung dan usulan ini telah disetujui.

Penerapan UMR oleh Perusahaan

Perusahaan dari seluruh industri yang ditemui dalam penelitian SMERU tampaknya berupaya menerapkan UMR. Namun upaya tersebut sangat tergantung pada besar kecilnya perusahaan, modal perusahaan, dan orientasi pasar. Perusahaan dengan orientasi pasar ekspor atau campuran domestik/ekspor mampu menerapkan UMR dengan lebih baik, tetapi beberapa perusahaan domestik, baik besar, sedang, maupun kecil masih menerapkan upah dibawah UMR. Tabel 8 menggambarkan penerapan UMR oleh perusahaan yang ditemui.

Dari 41 perusahaan yang dikunjungi ternyata hampir setengahnya masih menerapkan upah di bawah UMR, atau hanya setengah dari jumlah perusahaan yang telah memberikan upah sesuai UMR. Hanya sepertiga perusahaan yang memberlakukan UMR sesuai peraturan, yaitu gaji/upah pokok ditambah tunjangan tetap. Selebihnya, UMR yang dimaksudkan adalah total gaji/upah yang diterima pekerja, termasuk tunjangan tidak tetap. Upah di bawah UMR banyak dijumpai pada perusahaan di wilayah Bandung, Bogor, dan Bekasi, sedangkan upah sesuai UMR banyak ditemui di Jakarta dan Tangerang.

Perbedaan penerapan UMR juga terlihat pada beberapa kelompok sub sektor industri. Perusahaan yang bersifat padat karya (seperti pada industri makanan/minuman, tekstil, garmen dan sepatu), hampir setengahnya memberikan upah di bawah UMR. Perusahaan suku cadang kendaraan bermotor dan kimia (obat-obatan) pada umumnya sudah memberikan upah sesuai atau di atas UMR.

Besarnya upah/gaji yang diterima pekerja di perusahaan PMA pada umumnya di atas UMR. Upah sesuai UMR ini biasanya telah diberlakukan bagi pekerja yang baru masuk bekerja. Penetapan upah kerja selanjutnya didasarkan pada tingkat senioritas, keahlian, status, dan lama kerja.

Bagi perusahaan yang dapat menerapkan UMR, penentuan upah terkecil biasanya mengikuti UMR, yaitu sebesar upah pokok. Upah ini merupakan upah terkecil yang diberikan kepada pekerja yang baru masuk yang tidak dibedakan jenis pekerjaannya.

Beberapa perusahaan memberlakukan upah di bawah UMR untuk pekerja dengan status tertentu. Misalnya di Bandung, sebuah perusahaan memberi gaji/upah di bawah UMR kepada pekerja harian lepas, meskipun pekerja tersebut sebelumnya adalah pekerja tetap yang telah di PHK dan direkrut kembali.

Di Bekasi, semua perusahaan besar yang dikunjungi telah menerapkan UMR, kecuali satu perusahaan besar yang dikelola secara tradisonal yang masih memberi gaji/upah di bawah UMR bagi sebagian kecil karyawannya. Meskipun demikian, perusahaan terakhir ini menyediakan penginapan yang layak bagi semua karyawannya.

Tabel 8. Penerapan UMR di Perusahaan

Perusahaan	UMR *)			
	I	II	II	Total
Wilayah				
Jakarta	3	3	1	7
Bogor	3	-	5	8
Tangerang	2	3	3	8
Bekasi	5	-	4	9
Bandung	-	3	6	9
PMA				
Besar	6	1	-	7
Menengah	1	-	-	1
Non-PMA				
Besar	4	2	2	8
Menengah	2	4	7	13
Kecil	-	2	10	12
PMA + Non-PMA				
Besar	10	3	2	15
Menengah	3	4	7	14
Kecil	-	2	10	12
Sub-sektor				
Makanan-Minuman	4	2	4	10
Garmen	3	1	4	8
Tekstil	-	2	4	6
Sepatu	1	3	4	8
Suku Cadang Kendaraan Bermotor	3	-	3	6
Kimia	2	1	-	3
TOTAL	13	9	19	41

Keterangan: *) I = UMR sebagai gaji pokok.

II = UMR sebagai gaji pokok ditambah tunjangan.

III = Rata-rata tingkat upah di bawah UMR.

Bagi perusahaan besar, penerapan UMR merupakan suatu pilihan yang harus dilaksanakan daripada harus menghadapi unjuk rasa dari pekerja/karyawan yang justru akan menyebabkan resiko biaya dan beban psikologis lebih besar. Sementara itu semua perusahaan kecil dan sedang tidak menerapkan UMR secara utuh kepada sebagian besar karyawannya. Kelompok perusahaan kecil ini merasa bahwa ketetapan mengenai UMR yang harus diberikan kepada pekerja memberatkan, sehingga apabila dipaksakan mungkin perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Beberapa perusahaan yang sebenarnya kurang mampu menerapkan UMR, berupaya menerapkannya dengan cara melakukan langkah-langkah penghematan untuk mengurangi beban perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan memasukkan seluruh komponen upah tidak tetap dalam perhitungan upah pekerja (misalnya uang kerajinan, uang *shift* dan sebagainya) ke dalam UMR.

Diantara responden perusahaan, pelaksanaan upah minimum untuk wilayah Bogor baru dipenuhi oleh dua perusahaan besar asing dan sedang. Sementara itu, perusahaan modal dalam negeri, baik besar, sedang, dan kecil, belum memenuhi standar UMR setempat. Satu perusahaan garmen kecil memberikan standar upah antara Rp17.500 – Rp25.000 per hari. Kelihatannya upah tersebut di atas UMR, tetapi pada kenyataannya, upah tersebut merupakan upah borongan yang diperoleh pekerja setelah bekerja lebih dari standar jam

kerja per hari. Disamping itu, upah tersebut juga tidak dibarengi dengan tunjangan lain. Memperhatikan kasus ini, besarnya upah tidak dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menilai penerapan UMR. Masih ada komponen lain yang harus diperhatikan, seperti waktu bekerja, tunjangan, atau fasilitas lain yang diberikan kepada pekerja.

Di Bogor, beberapa perusahaan sedang dan kecil yang memberikan upah di bawah UMR ternyata masih tetap diminati oleh para pekerjanya, bahkan oleh mereka yang sudah bekerja sejak perusahaan itu berdiri. Beberapa faktor yang mempengaruhi sikap pekerja antara lain: tingkat pendidikan yang rata-rata rendah (SD), jam kerja lebih pendek (antara 5-6 jam sehari), manajemen perusahaan lebih longgar (pekerja mudah mengajukan cuti, mengubah jam kerja, dan dapat berkomunikasi dengan pimpinannya dengan mudah), dan yang tidak kalah penting adalah adanya hubungan antara pekerja dan pengusaha yang lebih bersifat kekeluargaan.

Penerapan UMR terhadap Pekerja

Penerapan UMR terhadap pekerja pada umumnya berkaitan erat dengan skala usaha dan kemampuan perusahaan untuk menggaji karyawannya, status pekerja, jabatan atau jenjang kepangkatan serta pengalaman kerja. Tabel 9 berikut ini memperlihatkan gambaran penerapan UMR terhadap pekerja.

Tabel 9. Penerapan UMR terhadap Pekerja

Karakteristik Pekerja	Di atas/sesuai UMR		Di bawah UMR		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jml	%
Wilayah:						
- Jakarta	24	12,0	11	5,5	35	17,5
- Bogor	30	15,0	13	6,5	43	21,5
- Tangerang	32	16,0	8	4,0	40	20,0
- Bekasi	33	16,5	5	2,5	38	19,0
- Bandung	25	12,5	19	9,5	44	22,0
Jenis Industri:						
- Makanan/Minuman	30	15,0	20	10,0	50	25,0
- Tekstil	18	9,0	13	6,5	31	15,5
- Garmen	35	17,5	7	3,5	42	21,0
- Sepatu	28	14,0	9	4,5	37	18,5
- Suku cadang	22	11,0	3	1,5	25	12,5
- Kimia/Farmasi	11	5,5	4	2,0	15	7,5
Skala Perusahaan						
- Besar	78	39,0	4	2,0	82	41,0
- Menengah	48	24,0	21	10,5	69	34,5
- Kecil	18	9,0	31	15,5	49	24,5
Permodalan						
- PMA	39	19,5	4	2,0	43	21,5
- Dalam Negeri	105	52,5	52	26,0	157	78,5
Orientasi Pasar						
- Domestik	58	29,0	45	22,5	103	51,5
- Ekspor	30	15,0	5	2,5	35	17,5
- Domestik + Ekspor	56	28,0	6	3,0	62	31,0
Status Pekerja						
- Bulanan	64	32,0	6	3,0	70	35,0
- Kontrak Bulanan	6	3,0	1	0,5	7	3,5
- Harian Tetap	33	16,5	16	8,0	49	24,5
- Harian Lepas	27	13,5	21	10,5	48	24,0
- Borongan	14	7,0	12	6,0	26	13,0
Jenis Kelamin:						
- Laki-laki	87	43,5	23	11,5	110	55,0
- Perempuan	57	28,5	33	16,5	90	45,0
Umur:						
- 15 – 24 tahun	43	21,5	20	10,0	63	31,5
- 25 – 34 tahun	66	33,0	23	11,5	89	44,5
- 35 – 44 tahun	23	11,5	12	6,0	35	17,5
- 45 – 54 tahun	11	5,5	0	0	11	5,5
- => 55 tahun	1	0,5	1	0,5	2	1,0
Tingkat Umur						
- Muda	43	21,5	20	10,0	63	31,5
- Dewasa	101	50,5	36	18,0	137	68,5
Tingkat Pendidikan:						
- Tingkat SLTP	68	34,0	50	25,0	118	59,0
- Diatas tingkat SLTP	76	38,0	6	3,0	82	41,0
Tingkat Ketrampilan						
- Trampil	103	51,5	26	13,0	129	64,5
- Tidak Trampil	41	20,5	30	15,0	71	35,5
Lama Kerja:						
- 2 tahun atau kurang	39	19,5	21	10,5	60	30,0
- 2 – 4 tahun	22	11,0	7	3,5	29	14,5
- 4 – 6 tahun	21	10,5	12	6,0	33	16,5
- 6 – 10 tahun	42	21,0	9	4,5	51	25,5
- Diatas 10 tahun	20	10,0	7	3,5	27	13,5
Total	144	72,0	56	28,0	200	100,0

Setelah upah berdasarkan status pekerja dikonversikan satu sama lain⁸, tingkat upah di atas UMR lebih banyak dijumpai pada tenaga kerja bulanan atau pekerja kontrak bulanan. Tingkat kesesuaian UMR berikutnya diterima oleh pekerja harian tetap, sementara untuk pekerja harian lepas hanya setengah dari responden pekerja yang memperoleh upah sesuai dengan UMR. Walaupun jumlah upah yang diterima pekerja borongan (tanpa koversi) melebihi UMR, pada kenyataannya mereka harus bekerja melebihi ketentuan jam kerja yang berlaku. Sementara itu di Bandung banyak dijumpai tenaga borongan yang penghasilannya masih di bawah UMR.

Beberapa pekerja di perusahaan kecil sering terpaksa menerima upah di bawah UMR karena tidak mempunyai pilihan kerja lainnya. Sebagian pekerja sering mengeluh karena upah yang diterima tidak sebanding dengan kenaikan harga-harga barang untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Pekerja borongan umumnya kurang memperhatikan apakah upanya sesuai dengan UMR atau tidak. Hal ini karena penetapan upah pekerja borongan biasanya tidak dikaitkan dengan UMR. Namun, apabila harga barang-barang mengalami peningkatan, misalnya sebagai akibat kenaikan harga BBM, beberapa pekerja kadang meminta kenaikan upah. Sebagian perusahaan melakukan penyesuaian upah borongan tanpa diminta oleh pekerja ketika terjadi perubahan peraturan UMR atau kenaikan harga barang kebutuhan hidup.

Berkaitan dengan pendidikan pekerja, informasi dari lapangan menunjukkan adanya kaitan yang erat antara tingkat upah dengan tingkat pendidikan pekerja. Sebagian besar tenaga dengan tingkat pendidikan di atas SLTP memperoleh upah di atas UMR, sedangkan tingkat pendidikan SLTP ke bawah hanya sekitar setengahnya. Termasuk bagi pekerja borongan.

Ternyata aspek ketrampilan pekerja lebih berperan dalam menentukan besarnya upah dibandingkan dengan masa kerjanya. Sebanyak 103 pekerja (80%) dari 129 pekerja trampil yang ditemui mendapat upah di atas UMR dan hanya 41 pekerja (57,7%) dari 71 pekerja tidak trampil yang menerima upah di atas UMR.

Sementara itu, berkaitan dengan masa kerjanya, 7 pekerja (26%) dari 27 pekerja yang telah bekerja/berpengalaman kerja lebih dari 10 tahun ternyata masih menerima upah di bawah UMR, sedangkan 39 pekerja (65%) dari 60 pekerja yang mempunyai pengalaman kerja 2 tahun atau kurang justru telah menerima upah lebih dari UMR.

UMR Menurut Pandangan Perusahaan

Semua responden perusahaan mengemukakan penetapan kebijakan UMR yang dilakukan beberapa kali dalam satu tahun. Sejak tahun 2000, UMR telah mengalami kenaikan dua sampai empat kali. Padahal sebelum tahun 2000, kenaikan UMR hanya dilakukan setahun sekali. Sementara itu sebagian besar perusahaan berkeberatan dengan kebijakan UMR, baik mengenai isi kebijakan itu sendiri maupun komponen yang terkandung di dalamnya. Namun ada beberapa perusahaan yang menilai positif dan mendukung kebijakan tersebut.

Beberapa responden antara lain mengkritik dan menyoroti ketentuan SE Menaker No. SE-07/MEN/1990 yang juga mengatur tentang tunjangan tetap. Pihak perusahaan menilai bahwa peraturan tersebut tidak logis. Hal ini berkaitan dengan aturan Permenaker No. Per-01/MEN/1999 bahwa UMR berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun, juga karena UMR merupakan upah terkecil yang berlaku di suatu perusahaan. Sebagai pekerja baru, biasanya pekerja belum menerima tunjangan, apalagi tunjangan yang

⁸ Menggunakan standar BPS (lihat Bab Pendahuluan).

bersifat tetap. Sehingga dari segi peraturan, kebijakan UMR ini masih membingungkan. Akibatnya penerapan UMR antar perusahaan berbeda. Ada yang menerapkan UMR sebagai gaji pokok, ada pula yang menganggap UMR adalah jumlah keseluruhan upah, termasuk di dalamnya tunjangan tidak tetap.

Sebagian perusahaan juga menganggap bahwa penetapan UMR yang diberlakukan oleh pemerintah lebih didorong oleh adanya isu hak asasi manusia atau karena adanya unjuk rasa/desakan pekerja. Pandangan perusahaan tentang peraturan pemerintah, termasuk UMR, cenderung “negatif” dalam arti pemerintah dianggap tidak memperhatikan aspek-aspek lain dalam menetapkan suatu peraturan. Misalnya dalam menetapkan UMR dan kenaikannya seringkali kebijakan tersebut tidak memperhitungkan unsur produktivitas dan kurang memperhatikan kondisi perusahaan yang saat ini rata-rata sedang kesulitan karena krisis ekonomi. Contoh ekstrim adalah pernyataan seorang pimpinan perusahaan: “*Jangankan ketentuan tentang UMR, ketentuan apa saja yang diterbitkan oleh pemerintah, berdampak merugikan bagi perusahaan*”. Pendapat ini bisa jadi hanya pendapat dari satu orang responden saja. Tetapi perlu dicermati karena adanya pendapat seperti ini menunjukkan bahwa pandangan masyarakat mengenai UMR masih negatif. Karena dilontarkan oleh seorang pimpinan perusahaan, mungkin saja beberapa perusahaan lainnya mempunyai pendapat yang sama. Pemerintah juga dinilai hanya memikirkan kepentingan pekerja. Sebagai contoh, pemberlakuan peraturan tentang uang pesangon dan uang jasa yang mengharuskan perusahaan memberikan uang jasa kepada pekerja yang dikeluarkan/dipecat, termasuk yang dipecat karena alasan mencuri atau melakukan tindakan kejahatan di perusahaan.

Beberapa perusahaan juga menyatakan bahwa kebijakan UMR telah menyebabkan hilangnya alat kontrol untuk mendorong produktivitas, karena pekerja yang malas menerima upah/gaji yang sama dengan mereka yang rajin. Kenaikan UMR yang terlalu cepat, diatas kenaikan rata-rata rutin, juga telah menyebabkan perusahaan tidak mampu lagi menaikkan upah pekerja sebagai suatu insentif. Pada akhirnya hal ini menimbulkan iklim tidak kondusif yang mengakibatkan pekerja tidak berkeinginan untuk meningkatkan produktivitasnya, bahkan mungkin semakin tidak bergairah kerja (lihat Kotak 2). Diusulkan agar kenaikan UMR dilakukan secara periodik, yakni setahun sekali, dan besarnya disesuaikan dengan laju inflasi, sehingga pengusaha masih mempunyai ruang untuk meningkatkan produktivitas.

Sementara itu perusahaan di wilayah Tangerang menilai kebijakan UMR ditetapkan secara tidak wajar, yaitu UMR untuk wilayah Tangerang lebih tinggi dibandingkan dengan UMR di wilayah Jakarta. Sebenarnya tujuan pemerintah baik, yakni meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sayangnya keinginan itu tidak dibarengi dengan penyesuaian kebijakan lain seperti kebijakan untuk menahan meningkatnya harga *sembako* (sembilan bahan pokok). Akibatnya, pengusaha menjadi korban, karena “*digencet*” dari atas (pemerintah) dan dari bawah (pekerja). Sementara upaya untuk menerapkan UMR secara sektoral dinilai kurang tepat karena pekerja akan menuntut kenaikan gaji berdasarkan UMR tertinggi.

Bagi perusahaan padat tenaga kerja (seperti industri tekstil, garmen, dan sepatu), kenaikan UMR akan sangat besar mempengaruhi pengeluaran untuk upah, padahal margin keuntungan yang diterima umumnya kecil. Apabila kenaikan UMR terjadi di luar jadwal waktu yang biasa berlaku, perusahaan dapat menderita kerugian karena kenaikan faktor biaya tersebut belum diperhitungkan dalam kontrak dengan pelanggan/pembeli.

Kotak 2 UMR Tidak Mendorong Peningkatan Produktivitas Kerja

PT S yang didirikan 11 tahun lalu, memproduksi *spare parts* dan *control cable* (seperti tali bagasi mobil, kabel rem) untuk kendaraan bermotor (untuk bajaj dan sepeda motor), serta memberikan jasa perbaikan peralatan motor. Karena lokasi pabrik terbatas, maka lokasi usaha dibagi di dua tempat, yaitu di Jati Uwung untuk mencetak dan merakit bagian kecil dari *spare parts* motor, dan di daerah Kotabumi sebagai pabrik assembling melanjutkan pekerjaan merakit kabel. Beberapa bahan baku diimpor dan produknya dijual di dalam negeri dengan merk dagang K.

Sejak krisis moneter pada tahun 1997 yang berkepanjangan sampai sekarang, perusahaan ini masih merasakan dampaknya. Penjualan turun sampai 40% karena daya beli konsumen merosot. Salah satu jalan keluar yang ditempuh perusahaan adalah mengurangi tenaga kerja serta mengubah sebagian besar status pekerja, dari pekerja bulanan dan pekerja harian menjadi pekerja borongan.

Selama ini, masalah yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan usaha adalah tingkat produktivitas dan kemampuan SDM yang rendah karena pendidikan pekerja rata-rata rendah. Untuk meningkatkan produktivitas, pengusaha biasanya melakukan tiga cara, yaitu: menaikkan gaji, mengancam pekerja dengan PHK, atau pesanan dikerjakan secara borongan kepada pihak luar bila permintaan meningkat. Saat ini, alternatif pertama dinilai tidak efektif karena penyesuaian UMR yang ditetapkan pemerintah telah menyebabkan kenaikan gaji hampir 20% dan sudah dilakukan 2 kali dalam setahun, baik bagi pekerja yang rajin atau yang malas. Akibatnya tidak ada perbedaan *reward* yang diberikan bagi pekerja yang rajin atau yang malas. Mengancam pekerja dengan PHK juga tidak mungkin, karena sesuai dengan Kepmenaker No. 150/2000 perusahaan harus memberi uang pesangon jika mem-PHK pekerjanya. Justru hal ini yang paling diinginkan oleh pekerja, yaitu mendapat uang pesangon. Dilain pihak, suasana kerja menjadi 'tidak enak' dan kaku karena kebijakan perusahaan dirasakan tidak "fair".

Penyesuaian UMR yang terlalu cepat telah membuat pengusaha kehilangan salah satu alat untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Kebijakan ini seharusnya dibarengi dengan komitmen yang ditaati pekerja, yaitu peningkatan produktivitas yang lebih tinggi.

Pada umumnya perusahaan prihatin dengan kondisi saat ini. Dengan adanya kebijakan UMR, pekerja akan memanfaatkan kebijakan ini untuk melakukan unjuk rasa apabila upahnya tidak segera dinaikkan tanpa memperdulikan kondisi perusahaan. Penundaan pelaksanaan UMR oleh perusahaan mengakibatkan pemogokan pekerja yang menyebabkan pengiriman barang tertunda serta berakibat pada pembatalan kontrak oleh pemesan. Selanjutnya perusahaan bangkrut karena omzet perusahaan menurun, dan akhirnya ini semua akan merugikan pihak pekerja. Hal ini akan berimbas pada pengurangan tenaga kerja secara besar-besaran (Kotak 3). Apabila perusahaan memberlakukan tindakan keras, pekerja mengancam pihak perusahaan agar diPHK untuk mendapat uang pesangon.

Kotak 3 Profil Perusahaan yang Hampir Bangkrut Akibat UMR

Perusahaan M yang berdiri tahun 1982 adalah perusahaan pembuat asesoris/pelengkap sepatu dengan pekerja sekitar 100 orang. Sebelum krisis moneter tahun 1997, perusahaan ini dapat membuat asesoris sepatu berbagai merk lebih dari 10.000 pasang sepatu/hari. Ketika pemerintah mengeluarkan keputusan baru tentang UMR, perusahaan terkena dampak secara langsung. Hampir seluruh pekerja berdemonstrasi menuntut kenaikan upah. Akibatnya, pekerjaan terbengkalai dan produksi terlambat dikirim, sehingga pemesan menarik semua pesanan yang sudah disepakati sebelumnya. Sebanyak 13 pekerja terpaksa diPHK dan 2 orang mengundurkan diri. Mereka diberi pesangon sesuai dengan peraturan Kepmenaker No.150 Tahun 2000. Ternyata dampak tersebut berlanjut sampai sekarang. Pesanan pemasangan asesoris terus berkurang dan pembayarannya antara 2 bulan – 5 bulan. Kapasitas produksi menurun, tinggal 3.000 pasang/hari. Jumlah pekerja juga menyusut menjadi 23 orang dan 2 orang pekerja borongan. Karena keterbatasan dana, untuk mengurangi kerja lembur pekerja dibagi dalam 3 *shift*. Upah diberikan sesuai standar UMR, yaitu Rp426.500/bulan ditambah uang *shift* Rp1.000/hari dan uang makan Rp2.000/hari.

Menurut manajer perusahaan, kenaikan UMR yang ditetapkan pemerintah dinilai tidak masuk akal, karena membuat pekerja menuntut upah tinggi tanpa dibarengi kenaikan tingkat produktivitas yang memadai. Karena itu diusulkan agar UMR tidak ditentukan secara 'pukul rata' atas dasar Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) suatu wilayah, tetapi lebih berdasarkan omzet penjualan perusahaan. Misalnya, perusahaan yang mempunyai omzet di atas Rp200 juta, UMR ditetapkan sekitar Rp700.000/bulan, sedangkan untuk perusahaan yang beromzet di bawah Rp200 juta diberlakukan UMR sekitar Rp400.000/bulan. Langkah ini diharapkan dapat memotivasi pekerja untuk bekerja lebih giat.

Secara umum, kendala yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan upah minimum, antara lain: i) tidak semua perusahaan mempunyai kemampuan untuk membayar UMR sesuai dengan aturan yang berlaku; ii) pembayaran upah yang lebih besar tidak diikuti dengan peningkatan kinerja (misalnya pekerja malas-malasan, tidak disiplin dll); iii) krisis ekonomi yang berkepanjangan dan berakibat pada meningkatnya harga-harga bahan baku menyebabkan biaya operasional meningkat sementara harga jual tidak dapat dinaikkan; dan iv) order untuk pasar domestik dan ekspor menurun, antara lain disebabkan peningkatan *country risk* Indonesia oleh dunia internasional sejak adanya berbagai peristiwa selama kurun tiga tahun terakhir, seperti konflik di Maluku dan Kalimantan Tengah.

Mereka yang berpandangan positif, biasanya perusahaan besar dan PMA, adalah perusahaan yang tidak mengalami masalah dan mempunyai kemampuan dalam menerapkan UMR. Kenaikan UMR masih dianggap wajar. Walaupun demikian mereka juga mempermasalahkan peraturan yang terlalu sering berganti-ganti. Misalnya, kebijakan UMR dilakukan 3-4 kali dalam satu tahun. Hal ini telah menyulitkan pihak perusahaan terutama dalam melakukan perencanaan dan perhitungan *cashflow*. Perusahaan juga tidak dapat memperkirakan saat harus menaikkan upah sesuai dengan UMR.

Perusahaan besar modal dalam negeri (non-PMA) juga menilai kebijakan UMR baik, tetapi mengkritik caranya yang tidak tepat, yaitu menaikkan beberapa kali dalam satu tahun. Walaupun memberatkan perusahaan, kenaikan UMR dapat diterima karena disadari kenaikan upah tersebut dapat menopang biaya hidup pekerja yang semakin berat. Sementara itu, sebuah perusahaan menengah di Tangerang yang memproduksi sepatu dengan pasar ekspor bahkan mengusulkan agar UMR dapat dinaikkan dua kali lipat. Tanpa adanya peraturan tersebut, perusahaan ini segan menaikkan upah hingga jauh di atas UMR karena

kemungkinan akan mendapat penolakan dari perusahaan kolega di sekitarnya. Cara yang digunakan perusahaan ini dalam meningkatkan penghasilan pekerja adalah dengan tidak menambah pekerja baru dan menetapkan wajib lembur hingga pukul 20.00 malam, sehingga penghasilan pekerja mencapai lebih dari dua kali UMR.

UMR Menurut Pandangan Pekerja

Meskipun kebijakan UMR bertujuan untuk melindungi pekerja, namun pada kenyataannya banyak pekerja yang menilai bahwa kebijakan tersebut justru menempatkan pekerja pada posisi lemah. Pekerja menilai pengusaha hanya menggunakan aturan UMR sebagai tolok ukur utama dalam penetapan upah sehingga perusahaan-perusahaan yang sebenarnya mampu memberikan upah/gaji lebih besar kepada pekerjanya, hanya memberikan upah yang besarnya sekitar ketentuan UMR karena adanya penetapan UMR tersebut..

Bagi pekerja yang sudah lama bekerja, diberlakukannya UMR menyebabkan mereka kurang puas karena upah/gaji yang diterima tidak jauh berbeda atau hampir sama dengan gaji pekerja baru. Mereka merasa pengalaman yang dimiliki dan masa kerjanya kurang dihargai.

Selain itu, menurut para pekerja, pelaksanaan peraturan UMR sering terlambat (antara 2-6 bulan dari ketetapan peraturan). Apabila pekerja menuntut justru akan mendapat tekanan dan intimidasi dari perusahaan, bahkan akan diberhentikan tanpa memperoleh uang pesangon. Hal ini sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja, dimana posisi tawar para pekerja sangat lemah, atau di perusahaan-perusahaan yang masih enggan melaksanakan Kepmenaker No.150 tahun 2000 secara penuh.

Meskipun perusahaan tidak menerapkan upah sesuai UMR, sebagian pekerja tetap bersedia dan bertahan bekerja dengan alasan antara lain memaklumi kondisi perusahaan. Alasan lainnya adalah karena selama ini mereka mendapat perlakuan baik dari pemilik perusahaan, karena bekerja di perusahaan tersebut dapat digunakan sebagai batu loncatan untuk mencari pengalaman, pekerjaan di tempat kerjanya dinilai lebih santai dibanding di perusahaan besar, atau tidak ada alternatif pekerjaan yang lain.

Efek *Sundulan* dari Kenaikan UMR

Perusahaan besar atau sedang pada umumnya menerapkan kebijakan penyesuaian gaji setahun sekali. Kenaikan upah tersebut rata-rata berkisar 10-15% dan sebagian 25%. Ketika terjadi kenaikan UMR, maka upah pekerja juga harus disesuaikan, tidak saja bagi pekerja yang upahnya di bawah UMR, tetapi juga kepada seluruh pekerja/karyawan, termasuk manajer. Kebijakan kenaikan gaji ini sering disebut sebagai "*efek sundulan*".

"*Efek sundulan*" ini sering memberatkan perusahaan, karena kenaikan upah berlaku bagi semua pekerja/karyawan. Sebagai contoh, seorang pekerja yang sebelumnya mendapatkan upah/gaji Rp745.000 per bulan, ketika terjadi kenaikan UMR, gajinya naik menjadi Rp830.000 per bulan.

Keringanan dan Penangguhan UMR

Dari 41 perusahaan yang dikunjungi, hanya satu perusahaan di setiap wilayah atau sekitar 5 perusahaan di lima wilayah, yang pernah mengajukan permohonan keringanan atau penangguhan pelaksanaan kebijakan kenaikan UMR. Pihak perusahaan jarang mengajukan keringanan karena persyaratannya sulit dipenuhi, antara lain *audit* dari *public accountant* yang biayanya sering sangat mahal, bahkan mungkin lebih besar dari dana kenaikan upah itu sendiri. Umumnya perusahaan takut melakukan penangguhan kenaikan UMR karena

takut menghadapi unjuk rasa pekerja yang justru akan mengakibatkan kerugian lebih besar. Selama kenaikan UMR dilakukan secara serentak, sulit bagi perusahaan untuk menanggulangi pembayaran kenaikan UMR. Di Bekasi hanya ada satu perusahaan yang mengajukan penangguhan UMR, tetapi hanya diselesaikan secara internal (bipartit). Sedangkan di Bandung, satu perusahaan besar meminta penundaan pelaksanaan kenaikan UMR, dan telah memperoleh persetujuan dari Dirjen Binawas, Depnaker. Di Jakarta satu dari delapan perusahaan yang ditemui telah mengajukan penangguhan UMR, tetapi hingga saat penelitian belum mendapat persetujuan. Di Tangerang, satu perusahaan yang bermaksud menunda kenaikan UMR harus menghadapi pekerjanya yang unjuk rasa. Akibatnya, perusahaan hampir bangkrut karena pesanan menjadi terlambat dan kontrak diputuskan oleh pemesan. Akhirnya perusahaan mengurangi jumlah pekerja dari 100 orang menjadi hanya 25 orang.

Di Bogor, hingga bulan Juni 2001 tercatat 5 perusahaan (termasuk yang tidak dikunjungi) mengajukan penundaan pemberian upah setara UMR karena kondisi perusahaan menurun, termasuk diantaranya sebuah perusahaan garmen besar yang mempekerjakan 8.000 tenaga kerja. Pengajuan penundaan tersebut diajukan sebulan sebelum pemberlakuan UMR yang baru di perusahaan yang bersangkutan dan masa penundaan tersebut untuk setahun setelah itu, sesuai aturan, perusahaan harus mengajukan kembali apabila memang tidak mampu. Sebetulnya, masih cukup banyak perusahaan di Bogor yang tidak menerapkan UMR namun tidak mengajukan permintaan penundaan. Berdasarkan hasil pemantauan yang dilakukan di lapangan fakta ini telah diketahui oleh pihak Depnaker. namun pihak Depnaker setempat memberikan toleransi kepada perusahaan tersebut karena bila ketetapan UMR dipaksakan maka perusahaan akan bangkrut dan pengangguran akan meningkat.

Kiat Perusahaan Menghadapi Kebijakan UMR dan Krisis Ekonomi

Dalam menyikapi kebijakan UMR dan krisis, perusahaan biasanya melakukan kiat-kiat sebagai berikut:

1. Terpaksa mengurangi jumlah tenaga kerja (Kotak 4);
2. Berusaha meningkatkan pesanan dan memperkecil produksi yang rusak (*reject*);
3. Melakukan proses seefisien mungkin, antara lain dengan meningkatkan produktivitas pekerja atau menggunakan mesin baru dan mempersingkat proses produksi, misalnya dari 12 proses produksi menjadi 8 atau 9 proses setelah melakukan penyesuaian mesin;
4. Meningkatkan harga jual produk;
5. Mengubah status pekerja dari pekerja harian tetap menjadi pekerja borongan, atau status pekerja kontrak bagi pekerja baru;
6. Menghapuskan tunjangan, seperti tunjangan transpor, uang makan, tunjangan kerajinan;
7. Mengurangi atau menghilangkan tunjangan tertentu bagi tenaga staf, seperti tunjangan mobil atau rumah, rekreasi, dan sebagainya;
8. Mengalihkan beban pembayaran pajak PPh sebesar 10% dari perusahaan ke pekerja;
9. Cenderung tidak menambah karyawan, tetapi mengoptimalkan pekerja yang sudah ada, atau mensub-kontrakkan pekerjaan. Perusahaan hanya bertindak sebagai perantara; dan
10. Menjalin hubungan yang harmonis dengan pekerja sehingga UMR bukan merupakan satu-satunya faktor utama seseorang bekerja (Kotak 5).

Kotak 4 Dampak Krisis Yang Dialami Industri Skala Besar

Perusahaan 'X' adalah salah satu industri sepatu besar di Bandung dengan modal *joint venture* antara sebuah pabrik tekstil lokal dengan salah satu perusahaan asing. Industri ini mulai memproduksi sepatu sejak tahun 1989 dengan karyawan 3.000 orang. Dengan sarana dan tenaga kerja yang ada, perusahaan mampu memproduksi sepatu rata-rata 200 ribu pasang per bulan, pada tahun 1995 bahkan mencapai tingkat produksi 230 ribu pasang per bulan.

Produksi sepatu menurun sejak terjadi krisis ekonomi yang melanda Indonesia. Selain order menurun, perusahaan ini mengalami kesulitan keuangan karena pembayaran dari perusahaan pemesan tidak lancar. Puncak kesulitan terjadi pada saat maraknya unjuk rasa pekerja pada bulan Februari 1998 sehingga pemesan menghentikan order dan mengalihkan pesannya kepada industri sepatu lain yang lebih dekat dengan Jakarta. Keputusan ini dilakukan karena *container* sering kembali akibat kondisi lalu-lintas tidak aman ketika pada saat pengiriman tersebut ada unjuk rasa yang sedang berlangsung.

Sejak bulan Juni 1998 perusahaan sudah tidak lagi melakukan kegiatan produksi, dan enam bulan tersebut merupakan masa vakum. Selama masa tersebut perusahaan mengambil beberapa kebijakan, yaitu: merumahkan seluruh karyawan dengan ketentuan wajib datang seminggu sekali. Selama dirumahkan, karyawan mendapatkan gaji penuh sebesar gaji pokok. Ketika masa itu perusahaan harus mengeluarkan biaya tetap Rp500 juta per bulan. Pada bulan Agustus 1998, perusahaan terpaksa mem-PHK sekitar 1.500 karyawan dengan pesangon sebesar dua kali Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PMTK). Biaya yang harus dikeluarkan pada saat itu mencapai Rp4 milyar. Manajemen mempertahankan separuh karyawannya karena masih berharap akan mendapat pesanan dari sentra-sentra industri sepatu. Bulan September 1998 hingga pertengahan 1999 perusahaan mendapat pesanan *maklon* dari perusahaan lain dengan memproduksi bagian dari sepatu, seperti sol dan 'upper'. Selama kurun waktu tersebut jumlah pekerja tinggal 1.200 orang setelah berkurang 300 orang, antara lain karena pindah kerja, mengundurkan diri, dan hamil. Namun memasuki tahun 2000 keadaan keuangan perusahaan semakin sulit karena deposito perusahaan terkuras habis. Keadaan ini diperburuk oleh situasi perekonomian di negara perusahaan pemodal asing yang saat itu juga sedang mengalami krisis. Sejak awal tahun 2000 perusahaan asing tersebut tidak terlibat lagi dalam manajemen perusahaan dan seluruh sahamnya dialihkan ke perusahaan *counter-part*. Pada masa transisi ini perusahaan mengambil kebijakan akan mempekerjakan kembali pekerja dari awal. Perusahaan kemudian menawarkan kepada pekerja untuk memilih apakah tetap bekerja atau mengundurkan diri. Dengan tawaran tersebut, pada bulan Agustus 2000 sebanyak 900 pekerja mengundurkan diri dengan menerima uang pesangon sesuai dengan Kepmenaker No. 150/2000. Biaya yang harus dikeluarkan perusahaan mencapai Rp1 milyar lebih. Dengan demikian sisa karyawan tinggal sekitar 300 orang.

Saat ini perusahaan sudah mulai bangkit kembali, dan perusahaan merekrut sekitar 500 pekerja yang sebagian besar adalah pekerja yang sebelumnya pernah diPHK. Mereka dipekerjakan sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL) dengan masa kerja sekitar 2 - 10 bulan. Apabila keadaan sudah normal perusahaan bermaksud merekrut kembali pekerja-pekerja tersebut sebagai karyawan tetap.

Kotak 5
Pendekatan Kekeluargaan pada Perusahaan Kecil dengan Upah di bawah UMR

CV 'T' adalah sebuah perusahaan kecil yang memproduksi sari kelapa, yaitu sejenis minuman yang terbuat dari air kelapa yang dibekukan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1979 oleh seorang sarjana pertanian bersama temannya sebagai pemilik modal. Penemuannya dalam bidang minuman jenis baru ini telah berhasil memikat masyarakat, sehingga perusahaannya cepat berkembang dan produknya laku di pasaran. Pada tahun 1981 perusahaan resmi berbadan hukum dan meluaskan pasarannya di beberapa supermarket di Jakarta.

Perusahaan ini menerapkan manajemen "kekeluargaan" sehingga hubungan antara pengelola perusahaan dengan pekerja lebih bersifat "informal". Perusahaan selalu menanamkan motto kepada para pekerjanya bahwa perusahaan dan pekerja akan "*senang bareng-bareng, susah bareng-bareng*". Perusahaan sangat fleksibel dalam memberlakukan peraturan sanksi kepada pekerja. Misalnya, jika pekerja datang terlambat tidak diberi sanksi pengurangan upah. Demikian sebaliknya, misalnya dalam penerapan UMR, pekerja menerima kompromi bahwa peningkatan UMR tersebut diberlakukan jika perusahaan telah mampu untuk melakukan penyesuaian UMR.

Perusahaan ini pernah mengeksport produksinya ke Jepang, Malaysia, dan Australia. Jumlah pekerja pada saat itu 40 orang, dan mampu memproduksi 1.200 kotak per hari. Namun sejak tahun 1998 produksi jauh menurun akibat krisis ekonomi. Jumlah pekerja tinggal 16 orang dengan produksi rata-rata per hari hanya 180 kotak. Perusahaan hanya mampu memberikan upah Rp6.500 per hari untuk pekerja laki-laki, sedangkan tenaga perempuan Rp6.000 per hari dengan jam kerja dari pukul 08.00 sampai 12.00. Upah antara laki-laki dan perempuan berbeda karena jenis pekerjaan pekerja pria lebih berat secara fisik, seperti memindahkan barang-barang berat. Selain perbedaan upah, pekerja laki-laki juga memperoleh fasilitas kesehatan, termasuk untuk keluarga dengan dua orang anak. Sebaliknya pekerja perempuan hanya mendapat fasilitas kesehatan untuk dirinya sendiri atau diperlakukan seperti bujangan. Jumlah hari kerja pekerja yang dirumahkan ini tidak menentu tergantung informasi dari bagian pemasaran, sehingga setiap pekerja diwajibkan menelpon kantor untuk memastikan apakah ada pekerjaan pada hari itu atau tidak. Mereka yang menelpon terlebih dahulu akan mendapat uang sebesar Rp1.000 - Rp1.500 per hari sebagai pengganti biaya transpor.

Hampir sebagian besar pekerja tidak mengetahui besarnya standar UMR karena tidak ada informasi mengenai hal tersebut dari pimpinan maupun sumber lain. Selama ini tidak ada permasalahan yang muncul dengan perbedaan upah dan fasilitas yang diberikan. Pekerja juga memperoleh premi bila produksi melebihi 150 kg per hari. Premi produksi ini merupakan premi lembur jika produksi mencapai lebih dari jumlah minimum produksi yang ditargetkan. Pada bulan puasa, jumlah produksi meningkat sesuai dengan permintaan pasar sehingga seorang pekerja bisa memperoleh Rp750.000 dari kelebihan produksi. Selain gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan transpor, perusahaan juga memberikan THR sebesar satu kali gaji per bulan. Perusahaan juga memberikan fasilitas pinjaman bagi pekerja yang memerlukan dana, terutama untuk menyekolahkan anak. Pengembalian pinjaman dapat dilakukan dengan dicicil. Perusahaan terlihat sangat memperhatikan kesejahteraan pekerjanya sesuai dengan kemampuan perusahaan, sehingga ketika pekerjanya menikah dan tidak mampu mengkontrak rumah, pihak perusahaan mengizinkan pegawai tersebut menggunakan salah satu ruangan perusahaan sebagai tempat tinggal sementara. Rata-rata pekerja betah bekerja di CV 'T', banyak diantara pekerja yang sudah bekerja sejak tahun 1980an.

Kontrol Terhadap Penerapan UMR

Pengawasan terhadap penerapan UMR di perusahaan dapat dilakukan oleh pekerja dan instansi pemerintah (Depnaker). Pengawasan dari Depnaker dilakukan dengan peninjauan ke lapangan, mengharuskan perusahaan membuat laporan berkala setiap tiga bulan, enam bulan, atau satu tahun sekali. Pengawasan juga dapat dilakukan melalui program Jamsostek ketika perusahaan membayar premi, khususnya perusahaan yang mengikutsertakan karyawannya dalam Jamsostek.

Sementara itu, pengawasan pada perusahaan kecil dan sedang hampir tidak dilakukan pemerintah. Tampaknya instansi pemerintah yang berwenang memaklumi perusahaan kecil dan sedang yang belum mampu menerapkan UMR karena kondisi usahanya. Karena alasan yang sama para pekerja di perusahaan tersebut juga dapat memaklumi apabila perusahaan belum menerapkan UMR, meskipun mereka mengetahui nilai UMR.

Menurut para pengusaha, pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan UMR sangat lemah dan intensitasnya tidak teratur. Kesan bahwa telah ada “kerjasama” antara pengusaha dan aparat instansi pengawas untuk menutupi praktek menyimpang dari penerapan UMR diakui oleh pengurus SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) di salah satu industri besar. Hal-hal semacam ini sebenarnya sudah sering dilaporkan kepada Bagian Pengawasan Kandepnaker, tetapi hingga kini belum pernah ada tindakan ataupun tindak lanjut dari keluhan tersebut. Pengusaha juga mengakui adanya oknum pejabat yang sering mendatangi mereka dan cenderung mencari kesalahan dan meminta imbalan. Beberapa pengusaha dapat memaklumi asalkan aparat ybs melakukan pembinaan dan honor yang diberikan wajar.

Harapan Perusahaan dalam Penerapan UMR

Berikut ini adalah beberapa harapan yang dikemukakan pihak perusahaan dalam penerapan UMR, antara lain:

- Pemerintah perlu melakukan penegakkan hukum (*law enforcement*), baik kepada perusahaan maupun pekerja. Pekerja boleh mogok tetapi harus sesuai dengan prosedur yang berlaku dan bila tidak sesuai harus ditindak, karena dapat merugikan perusahaan dan pekerja sendiri;
- UU atau peraturan ketenagakerjaan sebaiknya tidak sering diubah. Selain itu peraturan harus adil atau berimbang, tidak memihak kepada pekerja maupun perusahaan;
- Pemerintah harus netral agar tidak dalam posisi sulit dan kehilangan wibawa. Sebagai contoh, hendaknya kebijakan jangan bersifat *populis* dan tidak dilakukan dengan ancaman;
- Penetapan UMR dilakukan pada suatu waktu tertentu secara konsisten dan pasti sehingga tidak mengganggu perencanaan dan perhitungan keuangan perusahaan, termasuk biaya dikaitkan dengan harga jual produk. Misalnya kenaikan UMR sekali dalam setahun pada bulan Januari. Kenaikan UMR pada saat perusahaan telah menandatangani kontrak dagang menyebabkan kerugian, karena kenaikan biaya tenaga kerja terlanjur tidak diperhitungkan pada harga jual. Kenaikan UMR juga diharapkan tidak melebihi 10-15%, sehingga masih ada celah bagi pengusaha untuk meningkatkan upah dalam rangka peningkatan produktivitas pekerja;
- Kebijakan UMR sebaiknya disesuaikan dengan kondisi perusahaan, misalnya berdasarkan omzet penjualan atau jenis usahanya (sektoral). Walaupun demikian UMR secara sektoral masih diperdebatkan karena sebagian perusahaan menilai kebijakan tersebut kurang tepat mengingat pekerja akan selalu menuntut berdasarkan UMR tertinggi.

Sebagian perusahaan mengusulkan agar besarnya UMR didasarkan pada lingkup wilayah yang lebih kecil, misalnya: wilayah yg merupakan suatu zona industri;

- Baik perusahaan maupun pekerja mengharapkan terjaminnya kondisi aman yang memungkinkan perusahaan dapat bekerja secara baik, dan konsumen tidak takut untuk berbelanja di pasar, *mall* atau toko-toko. Beberapa perusahaan mengharapkan stabilnya nilai mata uang. Bagi perusahaan, besar atau kecilnya nilai tukar uang tidak menjadikan masalah, yang penting stabil, sehingga perusahaan dapat melakukan perhitungan biaya dan harga jual produknya secara tepat.

Harapan Pekerja dalam Penerapan UMR

Sementara itu pihak pekerja mengemukakan beberapa harapan dalam penerapan UMR, yaitu:

- Pekerja dapat memperoleh persamaan tunjangan sebagaimana yang berlaku di perusahaan lain sejenis. Selain itu, pekerja borongan juga dapat memperoleh tunjangan seperti yang berlaku bagi pekerja harian, yaitu tidak hanya menerima gaji atau upah borongan seperti yang biasa mereka terima. Hal ini berkaitan dengan lama/pengalaman kerja banyak pekerja borongan yang sudah bertahun-tahun;
- UMR yang sekarang berlaku dinilai masih belum memadai. Perlu ada kebijakan yang dapat mendorong perusahaan besar agar memberlakukan tingkat upah sesuai dengan kemajuan perusahaan, tidak hanya berkisar pada UMR.
- Perlu ada perbedaan gaji ataupun tunjangan yang cukup signifikan antara pekerja ahli dan telah lama bekerja dengan pekerja yang baru bekerja di suatu perusahaan. Selain itu, status pekerja juga perlu mendapat perhatian, misalnya pekerja harian di bidang produksi setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu dapat diangkat sebagai pekerja tetap.
- Perlu ada perlindungan bagi pekerja yang belum memiliki serikat pekerja agar terhindar dari tekanan atau intimidasi pengusaha, terutama dalam hal penetapan tingkat upah dan status kerja mereka (Kotak 6).

Kotak 6
Profil Pekerja yang Mendapat Tekanan dari Perusahaan

Sani, bukan nama sebenarnya, bekerja di suatu perusahaan garmen sejak 6 tahun yang lalu. Sebelumnya ia pernah bekerja di perusahaan garmen lainnya tetapi terpaksa berhenti tanpa menerima uang pesangon karena perusahaan pailit. Ketika baru mulai bekerja ia ditempatkan di bagian jahit sebagai pekerja harian dengan upah Rp14.100 per hari ditambah premi Rp300 per hari dan THR sebulan gaji. Setiap hari, Sani dapat menyelesaikan 35 – 50 potong kamsisol per hari.

Setahun terakhir ini ia tidak memperoleh kenaikan upah, selain itu statusnya masih sebagai pekerja harian. Dulu sebelum pemilik perusahaan menikah dan masih memimpin perusahaan bersama saudaranya, kondisi dan situasi perusahaan jauh lebih baik. Pemilik perusahaan jauh lebih mengerti mengenai keadaan pekerja dan mau menerima usulan mereka. Tapi sekarang perusahaan dikendalikan oleh suami pemilik perusahaan yang cenderung “menekan” pekerja. Sebagai contoh, pekerja harian yang umumnya orang Betawi asli diperlakukan berbeda dengan pekerja borongan dalam soal upah. Pekerja harian hanya diupah sekitar Rp14.500 per hari atau rata-rata sekitar Rp365.000 per bulan, sementara pekerja borongan menerima Rp50.000 per potong atau sekitar Rp 600.000 per bulan. Pekerja borongan memperoleh pondokan dari perusahaan, sementara pekerja harian tidak. Apabila mereka mengajukan keberatan, maka selalu “ditantang” untuk diberhentikan tanpa pesangon. Seorang pekerja harian yang minta berhenti hanya diberikan pesangon Rp150.000. Meskipun kondisi kerjanya tidak memuaskan, Sani terpaksa menerima keadaan itu daripada harus kehilangan pekerjaan, karena suaminya sudah 4 tahun di PHK dan ia mempunyai dua orang anak yang membutuhkan biaya sekolah.

Perlakuan diskriminatif lainnya adalah tidak ada tunjangan kesehatan bagi pekerja harian, dan mereka sering lembur tanpa menerima upah. Bila pekerja menuntut uang lembur, “boss” selalu mengatakan bahwa tak ada catatan lembur di bagian administrasi. Di perusahaan ini tidak ada serikat pekerja, sehingga tidak ada yang dapat memperjuangkan nasib pekerja. Mereka tidak tahu harus mengadu kemana jika ada kasus perselisihan kerja.

VII. TINGKAT UPAH DAN KADAR KECUKUPANNYA

Tingkat Upah Pekerja

Dari 165 orang responden pekerja yang memperoleh upah sesuai dan di atas UMR, sekitar 46% memperoleh upah lebih dari Rp500.000 per bulan. Sedangkan dari 35 orang responden pekerja yang menerima upah di bawah UMR, sekitar 30% memperoleh upah di atas Rp300.000. Pekerja yang memperoleh penghasilan sama atau di bawah Rp300.000, setengahnya memperoleh upah hanya antara Rp100.000 – Rp200.000 dan setengahnya lagi antara Rp201.000 – Rp300.000. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun dalam jumlah sedikit, ternyata masih terdapat pekerja dengan upah hanya separuh UMR. Tingkat upah terkecil ini hanya dijumpai pada industri makanan/minuman di Bogor dan tekstil di Majalaya, Bandung (lihat Tabel 10).

Yang menarik, ternyata tidak semua pekerja yang menerima upah di bawah UMR merasa tertekan dengan kondisi upahnya. Mereka cukup memaklumi kondisi perusahaan yang memang tidak mungkin memberi upah/gaji pekerja sesuai UMR. Sebagian pekerja merasa “betah” dengan kondisi yang ada, bahkan ada yang telah bekerja puluhan tahun dengan kondisi upah seperti itu. Suasana kerja santai serta suasana kekeluargaan yang terjalin antara pemilik perusahaan dan pekerja atau antar pekerja menjadi faktor untuk tetap tinggal (lihat Kotak 5 dan Kotak 6).

Proporsi pekerja dengan upah di atas UMR relatif sama antar jenis industri dan sumber modal perusahaan, tetapi tingkat upah di atas Rp500.000 paling dominan ditemui di antara pekerja industri suku cadang kendaraan bermotor dan kimia (obat-obatan), khususnya industri dengan modal PMA.

Sepertiga dari mereka yang memperoleh upah di atas Rp500.000 berstatus pekerja bulanan tetap dan setengahnya pekerja kontrak bulanan. Hanya kurang dari seperlima pekerja harian dan borongan yang menerima upah di atas Rp500.000.

Berdasarkan pengamatan peneliti SMERU, lama kerja tidak mempengaruhi jumlah upah pekerja yang memperoleh upah sesuai UMR. Perbedaan upah sebagai pengaruh lama kerja baru tampak pada kelompok upah di atas Rp500.000. Pada kelompok dengan lama kerja 2 tahun atau kurang, seperlimanya memperoleh upah di atas Rp500.000. Kelompok dengan lama kerja 2-6 tahun mencapai sepertiga jumlah pekerja. Separuh dari kelompok pekerja yang telah bekerja di atas 6 tahun ini menerima upah lebih dari Rp500.000.

Seperti halnya faktor lama kerja, faktor umur juga tidak berpengaruh pada besarnya upah. Misalnya, hampir duapertiga pekerja dalam kelompok umur di bawah 25 tahun telah memperoleh upah di atas UMR, bahkan sebagian ada yang menerima upah di atas Rp500.000. Kenyataan ini kemungkinan besar berkaitan dengan peraturan UMR yang memberlakukan peraturan UMR untuk pekerja kurang dari satu tahun. Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar pekerja berusia di atas 45 tahun telah memperoleh upah di atas UMR.

Tabel 10. Distribusi Tingkat Upah Pekerja (n=200)

Karakteristik Pekerja	Tingkat Upah *)						Total	
	101-200	201-300	301-370	371-427	428-500	>500	Jumlah	%
	Rp000,-							
Wilayah:								
- Jakarta	1	0	1	9	11	13	35	17,5
- Bogor	5	3	4	1	13	17	43	21,5
- Tangerang	0	2	0	6	9	23	40	20,0
- Bekasi	0	2	0	3	20	13	38	19,0
- Bandung	7	5	6	9	7	10	44	22,0
Jenis Industri:								
- Makanan/Minuman	6	3	5	6	13	17	50	25,0
- Tekstil	6	2	5	3	9	6	31	15,5
- Garmen	0	3	0	4	24	11	42	21,0
- Sepatu	1	3	1	9	7	16	37	18,5
- Spare Parts	0	1	0	2	5	17	25	12,5
- Kimia/Farmasi	0	0	0	4	2	9	15	7,5
Skala Perusahaan								
- Besar	11	8	5	7	7	11	49	41,0
- Menengah	2	4	4	14	16	29	69	34,5
- Kecil	0	0	2	7	37	36	82	24,5
Permodalan								
- PMA	0	0	2	7	7	27	43	21,5
- Domestik	13	12	9	21	53	49	157	78,5
Status Pekerja								
- Bulanan	0	0	6	3	14	47	70	35,0
- Kontrak Bulanan	0	0	0	1	2	4	7	3,5
- Harian Tetap	1	4	1	10	24	9	49	24,5
- Harian Lepas	9	3	1	13	13	9	48	24,0
- Borongan	3	5	3	1	7	7	26	13,0
Jenis Kelamin:								
- Laki-laki	4	6	6	9	29	56	110	55,0
- Perempuan	9	6	5	19	31	20	90	45,0
Kelompok Umur:								
- 15 – 24 tahun	6	0	3	15	29	10	63	31,5
- 25 – 34 tahun	4	7	5	10	19	44	89	44,5
- 35 – 44 tahun	3	4	3	3	7	15	36	17,5
- 45 – 54 tahun	0	0	0	0	5	6	11	5,5
- => 55 tahun	0	1	0	0	0	1	1	1,0
Tingkat Pendidikan:								
- Tingkat SLTP	12	11	9	23	32	31	118	59,0
- Diatas tingkat SLTP	1	1	2	5	28	45	82	41,0
Lama Kerja:								
- 2 tahun atau kurang	2	7	2	10	26	13	60	30,0
- 2 – 4 tahun	4	2	1	2	10	10	29	14,5
- 4 – 6 tahun	0	1	6	8	7	11	33	16,5
- 6 – 10 tahun	3	1	1	7	11	28	51	25,5
- Diatas 10 tahun	4	1	1	1	6	14	27	13,5
Total	13	12	11	28	60	76	200	100
(%)	6,5	6,0	5,5	14,0	30,0	38,0	100,0	

Keterangan: - Rp371.000 - > Rp500.000 = sesuai UMR.

- Perhitungan kesesuaian dengan UMR didasarkan pada UMR di setiap wilayah.

Kotak 7
Profil Pekerja dengan Upah di bawah UMR

Ibu Ani, bukan nama sebenarnya, adalah seorang penjahit harian di sebuah perusahaan garmen kecil untuk ekspor di Bekasi. Umurnya 42 tahun, tamat SMP, dan sudah bekerja di perusahaan itu hampir 2 tahun dengan gaji Rp8.000 per hari. Upah harian Ibu Ani tidak berubah sejak masuk kerja hingga sekarang. Namun, mulai Maret 2001 ia mendapat bonus tetap Rp30.000 per bulan setiap tanggal 15. Selain itu menjelang lebaran ia mendapat THR Rp50.000.

Sebetulnya Ibu Ani sangat paham tentang jumlah UMR di Bekasi, yaitu Rp426.250. Informasi ini diperoleh dari tetangga-tetangganya yang bekerja di berbagai perusahaan besar. Dia sadar bahwa gajinya masih di bawah UMR, meskipun demikian dia tidak keberatan karena ia memahami kondisi perusahaan. Ia juga menilai upah yang diperoleh telah sebanding dengan beban kerja, lagipula bekerja di perusahaan ini lebih santai daripada ketika bekerja di perusahaan besar. Ia bebas tidak masuk kerja meskipun dengan konsekuensi tidak mendapat upah.

Sebelumnya ia pernah bekerja di enam perusahaan besar lainnya, antara lain di pabrik garmen dan pabrik boneka. Selama itu ia selalu memperoleh gaji sesuai dengan UMR, tetapi sejak tahun 1998 ia memutuskan untuk keluar kerja karena sering sakit sehingga tidak sanggup lagi bekerja dengan disiplin tinggi.

Meskipun relatif kecil, gajinya saat ini masih dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, bahkan kadang-kadang ia dapat mengirim sedikit uang kepada orang tuanya. Pengeluarannya sehari-hari hanya biaya transpor Rp1.000 dan untuk makan Rp5.000, sementara kontrak kamar Rp73.500 per bulan dibayar oleh suaminya. Karena tidak punya anak, suaminya lebih senang tinggal di desa orangtuanya sendiri di Jawa Tengah, sambil mencari burung untuk dijual di Jakarta.

Pengaruh pendidikan pada upah hanya dapat dilihat ketika membandingkan pekerja dari industri yang berbeda. Walaupun tidak terlalu menyolok, ada perbedaan upah antara pekerja yang berpendidikan SLTP ke bawah dengan pekerja yang berpendidikan di atas SLTP. Namun faktor pendidikan ternyata tidak berlaku pada perusahaan yang sama dengan jenis pekerjaan sama yang tidak memperhatikan tingkat pendidikan. Sekitar 66% pekerja dengan tingkat pendidikan sama atau di bawah SLTP memperoleh upah di atas UMR, dan hampir separuh dari mereka ini bahkan memperoleh upah di atas Rp500.000 per bulan. Sedangkan untuk tingkat pendidikan di atas SLTP, hampir 90% jumlah pekerja menerima upah di atas UMR dan hampir 66% memperoleh upah di atas Rp.500.000 per bulan.

Agak sulit melihat pengaruh jender pada upah. Baik pekerja laki-laki maupun perempuan sama-sama menerima upah yang sama, di atas, atau di bawah UMR. Perbedaan tingkat upah tidak dipengaruhi oleh faktor jender tetapi karena jenis pekerjaan yang berbeda antara pekerja laki-laki dan perempuan. Pekerja laki-laki biasanya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang lebih berat sehingga tingkat upah mereka umumnya lebih tinggi. Berdasarkan jenis pekerjaan yang berbeda, porsi pekerja laki-laki yang menerima upah di atas UMR lebih banyak daripada pekerja perempuan. Lebih 75% pekerja laki-laki menerima upah di atas UMR, sedangkan pekerja perempuan hanya 66%. Sekitar 50% atau lebih pekerja laki-laki menerima upah di atas Rp500.000 sementara pekerja perempuan hanya sekitar 30%.

Tingkat Kecukupan

Upah yang telah sesuai UMR tidak selalu berarti bahwa jumlah tersebut dapat menutupi biaya hidup sehari-hari para pekerja. Sebagian besar pekerja menyatakan sulit untuk menghitung tingkat kecukupan upah. Pada umumnya pekerja menyatakan bahwa tanpa uang lembur atau tunjangan lain upah yang diterima mereka tidak akan dapat mencukupi kebutuhan hidup. Akibatnya sebagian pekerja terpaksa harus mencari pekerjaan lain di luar jam kerja, misalnya membuka warung, usaha lain, atau merangkap kerja di tempat lain.

Di antara pekerja ada yang berusaha mengukur tingkat kecukupan upah berdasarkan lamanya masa kerja, jumlah dan kondisi keluarga, jabatan, dan kondisi perusahaan di mana ia bekerja. Misalnya, kasus seorang pekerja di salah satu perusahaan besar PMA (Kotak 7).

Di Tangerang, beberapa orang pekerja kelas bawah yang masih belum kawin atau sudah berkeluarga dengan anak-anak usia balita, memperkirakan kebutuhan minimal rumah tangga berkisar antara Rp400.000 – Rp600.000, sedangkan di Bandung antara Rp300.000 – Rp500.000 per bulan.

Kasus yang menarik adalah meskipun upah pekerja rata-rata relatif rendah, tetapi banyak pekerja mampu mengirimkan sebagian penghasilannya ke desa, baik untuk membantu orang tuanya atau untuk keluarga, anak dan istri, yang masih tinggal di desa. Rata-rata mereka dapat mengirim uang antara Rp100.000 – Rp200.000 per bulan. Bagi mereka yang keluarganya tinggal di desa, secara rutin mereka mengunjungi keluarganya setiap 2- 3 bulan sekali.

Kotak 8
Tingkat Kecukupan Upah: Ukurannya Sangat Relatif

Mas Warno, bukan nama sebenarnya, berumur 38 tahun dan tamat SMA. Ia berasal dari Klaten walaupun lahir di Baturaja, Sumatera Selatan. Ia memiliki dua orang anak dan seorang istri yang tidak bekerja, hanya mengurus anak di rumah. Mas Warno bekerja di perusahaan tekstil besar sejak 16 tahun yang lalu dan telah mengalami mutasi tiga kali. Pertama, di bagian pengolahan bahan, kemudian di bagian produk, dan terakhir di bagian peningkatan mutu. Sejak 5 tahun terakhir ia menjabat sebagai pengawas produksi. Mas Warno pernah dikirim untuk mengikuti program pelatihan di Jepang selama 3 bulan 10 hari.

Sebagai tenaga kerja bulanan, Mas Warno menerima gaji Rp1,5 juta per bulan, termasuk berbagai tunjangan, baik tunjangan jabatan, kesehatan, Jamsostek, maupun uang perumahan, tapi tidak menerima tunjangan transportasi. Sebagai tenaga staf, ia tidak memperoleh uang lembur karena pekerjaan yang dibebankan kepadanya dianggap sudah menjadi tanggung jawabnya. Karena itu, sebagai orang yang telah bekerja lama dan pernah mengikuti pelatihan di Jepang, ia merasa penghasilannya masih kurang memadai, apalagi karena ia tidak mempunyai penghasilan tambahan. Disamping kebutuhan hidup sehari-hari, ia juga harus memikirkan tempat tinggal untuk keluarganya, sarana transportasi, pendidikan anak, dan lain-lain. Hingga kini ia masih mengontrak rumah.

Sejak tahun 2000, perusahaan memberikan fasilitas pinjaman lunak tanpa bunga untuk uang muka pembelian rumah secara kredit yang disediakan oleh *group* perusahaan bekerjasama dengan pengembang. Besarnya pinjaman tergantung jenjang pekerja, misalnya untuk Grade 6 dapat memperoleh pinjaman lunak sekitar Rp7 juta – Rp 9 juta yang dapat diangsur selama lima tahun. Namun hingga kini Mas Warno belum memanfaatkan fasilitas kredit ini.

Menurut Mas Warno, di satu sisi kebijakan UMR dapat melindungi pekerja, tetapi di sisi lain UMR selalu dipersepsikan oleh perusahaan sebagai tolok ukur yang tidak dapat diganggu-gugat. Akibatnya, perusahaan hanya menetapkan kebijakan gaji di sekitar UMR, tanpa melihat perkembangan perusahaan yang mungkin lebih maju. Artinya, untuk perusahaan yang sebenarnya mampu memberikan penghasilan lebih besar kepada pekerjanya, acuan utamanya tetap UMR tetapi perlu berupaya meningkatkan upah sesuai kemampuan perusahaan agar pekerja tidak merasa kurang diperhatikan.

VIII. PERSELISIHAN PEKERJA DAN PENYELESAIANNYA

Keberadaan Serikat Pekerja di Perusahaan dan Peranannya

Umumnya serikat pekerja telah terbentuk di perusahaan skala besar. Sebagian besar menginduk pada SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Beberapa perusahaan juga membentuk atau memiliki serikat pekerja lain, misalnya Perbutas (Persatuan Buruh Pabrik Sepatu). Sebagian besar perusahaan sedang/menengah dan kecil belum memiliki serikat pekerja dengan berbagai alasan, antara lain: serikat pekerja belum diperlukan, jumlah pekerja masih sedikit, pekerja enggan membentuk serikat pekerja karena harus membayar iuran.

Di perusahaan yang telah mempunyai serikat pekerja, apabila ada persoalan yang muncul atau informasi baru, termasuk apabila ada peraturan baru dari pemerintah, biasanya perusahaan melakukan musyawarah dengan pengurus serikat pekerja. Beberapa perusahaan telah membekali para pekerja dengan pelatihan, termasuk memberikan informasi tentang peraturan tersebut, kebijakan perusahaan, serta visi dan misi perusahaan, sebelum pekerja tersebut ditempatkan.

Pada perusahaan tersebut, semua kebijakan yang menyangkut pekerja dan perusahaan diatur dalam kesepakatan kerjasama antara serikat pekerja dengan perusahaan, yang akan ditinjau secara berkala setiap satu atau dua tahun sekali. Salah satu contoh hasil kesepakatan kerjasama semacam ini adalah beberapa perusahaan besar menyediakan fasilitas kredit lunak perumahan untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, kredit lunak untuk uang muka pembelian sepeda motor, dan memberikan informasi mengenai aturan tentang tunjangan-tunjangan, uang pesangon dan uang jasa.

Perwakilan pekerja biasanya mengadakan pertemuan berkala, yaitu setiap bulan sekali. Perusahaan yang bernaung dalam suatu *group* memiliki Ketua PUK (Pimpinan Unit Kerja) atau salah seorang pengurus PUK SPSI di setiap perusahaan selaku wakil pekerja dalam pertemuan *group*. Setiap keputusan yang menyangkut pekerja biasanya ditentukan berdasarkan keputusan *group*. Kadangkala keputusan *group* tidak selalu memuaskan pekerja di semua perusahaan yang masuk dalam satu *group*, hal ini karena kondisi antar perusahaan dalam *group* dan kepedulian masing-masing perusahaan kepada pekerja tidak selalu sama.

Kebanyakan pengurus SPSI dipilih berdasarkan pemilihan anggota, walaupun ada beberapa pengurus SPSI yang ditunjuk dan diangkat oleh perusahaan. Wakil pekerja yang duduk dalam SPSI dianggap cenderung menyuarakan aspirasi perusahaan daripada aspirasi pekerja. Biasanya pekerja ini oleh perusahaan dibebaskan dari pekerjaannya sebagai buruh. Sementara SPSI di perusahaan PMA umumnya dinilai pekerja sudah 'mewakili' aspirasi pekerja.

Faktor Penyebab Unjuk Rasa atau Pemogokan

Di berbagai daerah, aksi unjuk rasa atau pemogokan sering dilakukan pekerja dalam upaya memperjuangkan nasibnya. Seorang aparat Pemda di Tangerang menyebut Kota Tangerang sebagai "kota pemogokan" karena buruh di kota itu sering mogok.

Berdasarkan informasi yang dihimpun di lapangan, penyebab pemogokan atau unjuk rasa pekerja, antara lain:

- Perusahaan tidak memberikan informasi tentang kenaikan UMR kepada pekerja, padahal sebagian pekerja dapat mengetahuinya dari mass-media seperti TV, radio atau surat kabar.
- Pekerja tidak menerima jenis tunjangan tertentu, sementara pekerja di perusahaan yang berlokasi berdekatan menerima tunjangan, misalnya, uang makan atau uang transpor. Atau apabila diberikan, besar tunjangan yang diterima dinilai terlalu rendah dan tidak cukup untuk menutup kebutuhan hidup;
- Pekerja kecewa perusahaan tidak memberikan kompensasi berupa uang bonus apabila pekerja mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan. Padahal, beberapa perusahaan lain menerapkan bonus atau premi target kepada pekerja.
- Pengurangan jumlah pekerja ketika pesanan produk berkurang dan tidak diimbangi penambahan jumlah pekerja ketika pesanan produk bertambah, namun justru diganti dengan sistem *shift* yang mengurangi bonus kerja lembur.
- Pemaksaan serikat pekerja kepada pekerja untuk melakukan unjuk rasa. Beberapa kasus merebak di Bandung, Tangerang dan Bekasi dimana para pekerja dipaksa berunjuk rasa untuk memperjuangkan berlakunya kembali Kepmenaker No. 150 Tahun 2000.
- Menuntut memberlakukan UMR sama dengan wilayah lain. Sebagai contoh, beberapa unjuk rasa Bekasi menuntut UMR di Bekasi disamakan dengan UMR DKI Jakarta dan diberlakukan sejak Januari 2001.

Seringkali tidak semua tuntutan pekerja melalui unjuk rasa dipenuhi perusahaan. Unjuk rasa tidak selalu berakhir dengan damai, bahkan kadang-kadang juga disertai pemecatan pekerja. Contoh kasus di Jakarta, setelah melakukan unjuk rasa, beberapa pekerja 'dipaksa' mengundurkan diri atau diberhentikan. Sementara di Tangerang, beberapa pekerja diajukan ke pengadilan karena kegiatan unjuk rasa mereka dianggap tidak dilakukan sesuai dengan aturan dan merugikan perusahaan maupun pekerja.

Dilema Pelaksanaan Kepmenaker No. 150 /2000

Banyak perusahaan berkeberatan terhadap Kepmenaker Nomor: 150/Men/2000 yang mengatur bahwa pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela dapat memperoleh uang pesangon. Tingkat *turn-over* perusahaan yang bersifat padat tenaga kerja cukup tinggi, sehingga akan menyulitkan perusahaan apabila harus memberikan pesangon kepada semua pekerja yang mengundurkan diri. Misalnya, di suatu perusahaan sepatu di Tangerang dengan pekerja sekitar 8.000 orang, tingkat *turn-over* pekerja mencapai 160 orang per bulan atau sekitar 2% dari jumlah pekerja. Dengan upah pekerja rata-rata di atas UMR, maka dana yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan pesangon mencapai sekitar Rp100 juta per bulan. Contoh lain, di sebuah perusahaan garmen di Bekasi, selama tahun 2000 jumlah pekerja yang mengundurkan diri mencapai 230 orang, sementara yang masuk 450 orang dari sekitar 1.000 pekerja.

Ketentuan dalam Kepmenaker tersebut, khususnya yang berkaitan dengan pesangon pekerja, dinilai sangat tidak masuk akal. Seorang pemilik perusahaan menyatakan bahwa: "*Dengan aturan itu pekerja dapat keluar masuk kerja seandainya tanpa harus memberikan standar produktivitas yang diinginkan perusahaan. Aturan itu tidak masuk akal, apalagi bagi perusahaan yang bergerak di bidang garmen atau sepatu yang tidak membutuhkan keahlian khusus.*"

Kalangan perusahaan menganggap Kepmenaker tersebut sebagai kebijakan yang berlebihan karena perusahaan harus memberikan ganti rugi atau uang jasa kepada pekerja yang mengundurkan diri, bahkan juga kepada pekerja yang dikeluarkan dari perusahaan karena melakukan pelanggaran, misalnya melakukan tindak kriminal. Meskipun demikian, sebagian perusahaan mengakui, bahwa peraturan penggantinya (Kepmenakertrans No. 78 dan 111) cenderung lebih memihak kepada pengusaha.

IX. KESIMPULAN

Perusahaan dan pekerja mengetahui adanya peraturan upah minimum dan perubahannya. Adanya peraturan yang wajib dilaksanakan perusahaan telah memaksa perusahaan untuk mengetahui peraturan upah minimum. Namun tingkat pengetahuan perusahaan bervariasi, terutama dalam memahami komponen-komponen upah dalam upah minimum. Beberapa perusahaan berpendapat bahwa upah minimum adalah upah pokok, sementara perusahaan lain mempunyai persepsi bahwa upah minimum adalah total upah yang diterima pekerja per bulan, termasuk tunjangan tidak tetap seperti lembur. Di pihak pekerja, sekalipun banyak yang sudah mendapat cukup pengetahuan tentang peraturan upah minimum, tetapi ada pula yang terkesan tidak peduli.

Salah satu alasan perbedaan pemahaman kebijakan upah minimum adalah perbedaan sumber informasi. Perusahaan besar biasanya memperoleh informasi tidak lama setelah kebijakan baru tentang UMR dikeluarkan, yang berasal dari sumber-sumber resmi seperti Departemen/Dinas Tenaga Kerja, Pemda, atau Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo). Perusahaan yang merupakan group/kelompok juga memperoleh informasi dari perusahaan induknya, dan biasanya lebih cepat karena disebarkan melalui e-mail, facsimili, atau kurir. Agak berbeda pada perusahaan sedang/menengah atau kecil yang biasanya tidak memperoleh informasi dari sumber-sumber resmi dalam waktu cepat. Biasanya perusahaan ini memperoleh informasi dari mass media, seperti dari surat kabar, radio atau televisi. Bagi pekerja di perusahaan besar, mereka memperoleh informasi dari perusahaan tempatnya bekerja melalui pengumuman yang ditempelkan di papan pengumuman yang tersedia di pabrik atau melalui supervisor/ketua kelompok kerja. Pekerja lainnya memperoleh informasi dari pekerja dari perusahaan lain atau mass media.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa karakteristik-karakteristik perusahaan sangat mempengaruhi penerapan peraturan upah minimum di tingkat perusahaan. Secara umum, perusahaan-perusahaan di sektor padat modal membayar upah lebih tinggi, dan karena itu menunjukkan penerapan peraturan upah minimum yang lebih tinggi daripada perusahaan-perusahaan di sektor padat karya. Ukuran perusahaan juga merupakan faktor penentu dalam penerapan peraturan upah minimum. Umumnya perusahaan yang lebih besar akan lebih mampu membayar upah lebih tinggi, dan karena itu penerapan peraturan upah minimumnya lebih baik daripada perusahaan-perusahaan kecil. Perusahaan-perusahaan modal asing juga umumnya membayar upah lebih tinggi dan menerapkan peraturan upah minimum secara lebih efektif dibanding dengan perusahaan-perusahaan domestik. Sementara itu, perusahaan-perusahaan yang menjual produknya ke pasar ekspor rata-rata membayar upah lebih tinggi dan menerapkan peraturan upah minimum lebih baik daripada perusahaan-perusahaan yang hanya mengincar pasaran domestik.

Namun, temuan-temuan mengenai perusahaan-perusahaan padat modal, perusahaan asing, dan eksportir ini ternyata lebih disebabkan karena perusahaan-perusahaan tersebut masuk dalam kategori sampel perusahaan skala besar. Analisis ekonometrik menunjukkan bahwa skala perusahaan adalah penentu utama kemampuan perusahaan dalam menerapkan peraturan upah minimum. Pekerja di perusahaan skala menengah memiliki 21% kemungkinan lebih tinggi untuk memperoleh upah di atas upah minimum daripada pekerja di perusahaan skala kecil. Demikian pula, pekerja di perusahaan skala besar mempunyai 44% kemungkinan lebih tinggi untuk menerima upah di atas upah minimum daripada pekerja di perusahaan skala kecil.

Disamping itu, karakteristik-karakteristik pekerja juga mempengaruhi penerapan peraturan upah minimum oleh perusahaan. Pekerja pria rata-rata digaji lebih tinggi dari upah minimum dan hanya sedikit dari pekerja pria yang menerima upah di bawah upah minimum dibanding dengan pekerja perempuan. Pendidikan juga merupakan faktor penentu yang penting dalam penetapan upah. Mereka yang hanya berpendidikan tidak lebih tinggi dari sekolah lanjutan tingkat pertama rata-rata dibayar sekitar upah minimum. Peneliti SMERU juga menemukan adanya hubungan yang positif antara pengalaman kerja dengan tingkat upah yang diterima.

Akhirnya, penelitian kualitatif ini menemukan bahwa jenis kontrak kerja yang mencerminkan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerjanya juga mempunyai konsekuensi penting terhadap kesejahteraan pekerja. Pekerja harian lepas menerima upah rata-rata sekitar upah minimum dan sekitar 44% dari pekerja dalam kategori ini dibayar lebih rendah daripada upah minimum. Sebaliknya, pekerja bulanan tetap umumnya menerima upah lebih tinggi daripada kategori pekerja-pekerja lainnya.

Menurut responden dari perusahaan, cara penetapan kebijakan upah minimum akhir-akhir ini telah menghambat perkembangan sejumlah perusahaan, sehingga menghambat peningkatan penyerapan tenaga kerja di sektor moderen. Kebijakan upah minimum juga telah menjadi salah satu penyebab utama perselisihan perburuhan. Sebelum krisis, upah minimum ditetapkan sekali setiap tahun. Namun baru-baru ini di beberapa wilayah tingkat upah minimum telah diubah lebih dari satu kali dalam setahun. Akibatnya, hal ini menimbulkan masalah bagi perusahaan dalam melakukan perencanaan dan memperkirakan aliran dana. Disamping itu, hal ini juga menimbulkan kesulitan bagi perusahaan-perusahaan yang sudah menandatangani kontrak dengan pembeli. Perhitungan biaya dalam kontrak tidak memasukkan kenaikan tingkat upah yang tidak diperkirakan sebelumnya, sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Upah minimum tampaknya juga telah mengurangi insentif bagi pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Sejak akhir tahun 1980an tingkat upah minimum sudah mengalami kenaikan dengan cepat sehingga telah mencapai satu titik dimana upah minimum menjadi tingkat upah yang berlaku bagi sebagian besar pekerja. Hal ini terutama terjadi di perusahaan-perusahaan skala menengah dan kecil. Semua pekerja tidak terampil dan setengah terampil di perusahaan-perusahaan ini kini menerima upah yang kurang lebih sama besarnya, yaitu upah minimum. Akibatnya, hal ini telah membatasi kemampuan perusahaan untuk menggunakan upah sebagai sistem insentif untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Juga terdapat kekhawatiran bahwa hal ini akan menimbulkan disinsentif bagi pekerja yang lebih produktif. Akhirnya, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan di perusahaan-perusahaan tersebut.

Dampak upah minimum terhadap perusahaan berbeda antar sektor. Dampak yang paling besar terjadi pada sektor-sektor yang padat karya. Namun, perusahaan-perusahaan di sektor ini tidak mempunyai banyak pilihan selain mentaati peraturan upah minimum, sekalipun sesungguhnya mereka kesulitan untuk membayar upah pekerja pada tingkat itu. Tetapi, biaya bila tidak mematuhi peraturan diperkirakan akan lebih besar karena mungkin akan menyebabkan terjadinya perselisihan perburuhan. Secara teoritis, bagi perusahaan yang sedang menghadapi kesulitan untuk menerapkan peraturan upah minimum memang peraturan memberi kesempatan untuk mengajukan permohonan penundaan sementara. Namun, persyaratan untuk mendapatkan ijin penundaan ini sulit dipenuhi dan biayanya sangat mahal, seperti perusahaan harus melakukan audit oleh akuntan publik. Disamping itu, penundaan cenderung mengundang protes dan pemogokan pekerja, sehingga akan mengganggu kegiatan produksi dan akhirnya akan mengakibatkan keterlambatan pengiriman produk kepada pemesan.

Kombinasi antara hubungan perburuhan yang penuh masalah dan semakin banyaknya peraturan ketenagakerjaan yang cenderung memberatkan perusahaan akhir-akhir ini telah menjadi keprihatinan banyak perusahaan. Perusahaan tidak hanya harus menerapkan peraturan mengenai upah minimum, tetapi mereka juga menghadapi kesulitan untuk mempertahankan pekerja mereka, terutama karena adanya peraturan mengenai uang pesangon yang mendorong pekerja untuk keluar dari pekerjaannya hanya karena ada perselisihan kecil dengan pihak manajemen. Untuk mengatasi masalah ini, beberapa perusahaan telah memilih untuk mengubah sistem kepegawaian mereka, yaitu dengan cara lebih banyak menggunakan pekerja borongan. Sementara para pengusaha di Majalaya, Bandung menginginkan agar di wilayahnya dibuat kebijakan upah minimum tersendiri, lebih rendah dari yang berlaku di tingkat kabupaten.

Berdasarkan peraturan, upah minimum adalah upah yang diberlakukan kepada pekerja yang baru masuk atau bekerja kurang dari satu tahun. Dalam praktek, banyak perusahaan menetapkan upah minimum sebagai aturan standar, dimana semua pekerja menerima upah sekitar upah minimum, termasuk pekerja yang telah lama bekerja di perusahaan tersebut. Pekerja ini merasa pengalamannya tidak dihargai perusahaan. Sementara itu akibat peraturan upah minimum, pekerja menilai perusahaan yang sebenarnya mampu memberikan upah yang lebih tinggi hanya memberikan upah di sekitar upah minimum. Oleh karena itu peraturan upah minimum yang tadinya untuk melindungi pekerja justru dinilai pekerja menjadi penghalang bagi pekerja untuk mendapatkan upah yang lebih adil.

Upah/gaji pekerja yang bekerja di perusahaan besar, modal asing, atau berorientasi ekspor sering menerima tunjangan lain yang tidak termasuk komponen upah minimum, seperti untuk transpor, makan, dana kesehatan atau asuransi, tunjangan prestasi, dan lembur. Perusahaan ini kadang juga menyediakan berbagai fasilitas atau tunjangan in natura seperti poliklinik, dokter, paramedis, pakaian dan sepatu seragam, antar jemput, pemondokan/mess, sarana ibadah dan sebagainya. Namun hal ini sering tidak berlaku pada perusahaan sedang/menengah atau kecil. Meskipun demikian, pada perusahaan sedang dan kecil hubungan kekeluargaan antara perusahaan dan pekerja atau antar pekerja masih "*kental*" sehingga pengusaha kadang menyediakan fasilitas tempat tinggal sederhana atau makan, membeli murah atau cuma-cuma. Adanya hubungan kekeluargaan yang kental ini menyebabkan banyak pekerja yang *betah* meskipun upahnya dibawah upah minimum.

Hampir tigaperempat dari jumlah pekerja yang ditemui menerima upah diatas upah minimum, setengahnya memperoleh lebih dari Rp500.000 per bulan. Upah relatif tinggi diperoleh pekerja pada industri suku cadang kendaraan bermotor, kimia/farmasi, dan sepatu. Sedangkan penerima upah kurang dari Rp300.000 per bulan banyak dijumpai pada industri tekstil di Bandung dan industri makanan/minuman di Bogor.

Meskipun upah pekerja rata-rata relatif rendah, ternyata cukup banyak pekerja yang mampu mengirimkan sebagian penghasilannya ke desa, untuk membantu orang tuanya atau keluarganya yang masih tinggal di desa. Rata-rata pekerja mampu mengirimkan uang Rp100.000 - 200.000 per bulan. Pekerja yang keluarganya masih tinggal di desa, mereka secara rutin mengunjungi keluarganya 2-3 bulan sekali.

Meskipun penemuan dari penelitian ini menngidikasikan hampir setengah perusahaan yang ditemui memberikan upah dibawah upah minimum, namun hampir tidak ada yang mendapat sanksi dari pemerintah. Kenyataan ini sebenarnya diketahui oleh Depnaker berdasarkan hasil pemantauan yang dilakukan. Namun pihak Depnaker setempat memberikan toleransi kepada perusahaan tersebut karena khawatir perusahaan akan bangkrut dan tingkat pengangguran meningkat apabila dipaksa memenuhi ketentuan upah minimum. Hal yang sama juga

dimaklumi oleh sebagian besar pekerja. Sementara di kalangan serikat pekerja, terutama di perusahaan besar, melihat bahwa tingkat pengawasan upah minimum masih lemah serta intensitasnya masih kurang. Bahkan ada kesan antara pengusaha dengan instansi pengawas menutupi praktek penyimpangan penerapan upah minimum ini.