

**DILEMA PENETAPAN UMK/UMSK KABUPATEN BEKASI
KAJIAN TERHADAP PERATURAN PEMERINTAH RI NOMOR 78 TAHUN 2015
TENTANG PENGUPAHAN**

Mahayoni

Wakil Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi

Mahayoni222@gmail.com

Abstract

For years, the determination of the Regency/City Minimum Wage or UMK and the Regency/City Sector Minimum Wage or UMSK has always caused tension to many parties. The difference in viewpoints between Labor Unions and employers' business associations always colored the long series of meetings at the Bekasi Regency Wage Council. Sometimes it is colored by demonstrations and debates that become the dynamics in making decisions that are very much awaited by workers and employers. The issuance of PP 78 in 2015 which determines with certainty the issue of UMSK does not necessarily solve the problem. Although the Workers/Laborers rejected this PP, all of them respected the new rules. It's not fun for all parties, but at least there is certainty about the amount of UMK every year. However, the determination of UMSK is even more confusing. The leading sector studies that form the basis of the Depekab proposal to Workers/Labor associations and Employers' associations in the sector did not satisfy all parties. Each of them tries to propose each other's studies and rejects the other's studies. The Government elements in the Depekab who are facilitators have tried to conduct studies by forming an independent team and involving Labor unions and Employers' associations, but the results have not been accepted by the two elements. This means that the completion of the UMSK determination will still face a steep road. However, Indonesian culture that always upholds deliberation and consensus is so prominent. The end of all studies is the agreement between the Labor association and the Employers' association in the sector that will be superior is the key.

Keywords: Minimum Wage, Sectoral Minimum Wage, Study, Agree

Abstrak

Bertahun-tahun penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota atau UMK dan upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota atau UMSK selalu menimbulkan ketegangan banyak pihak. Perbedaan sudut pandang antara serikat pekerja dan buruh dengan asosiasi pengusaha pengusaha selalu mewarnai rangkaian panjang rapat pada Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi. Kadang diwarnai unjuk rasa dan perdebatan yang menjadi dinamika dalam mengambil keputusan menentukan keputusan yang sangat dinantikan oleh para Pekerja/Buruh dan para Pengusaha. Terbitnya PP 78 tahun 2015 yang menentukan dengan pasti masalah UMK tidak serta merta masalah selesai. Meski pihak Pekerja/Buruh menolak PP ini tetapi semua menghormati aturan baru tersebut. Tidak menyenangkan semua pihak memang, tapi paling tidak ada kepastian angka UMK setiap tahunnya. Namun penetapan UMSK justru makin membingungkan. Kajian sektor unggulan yang menjadi dasar usulan Depekab kepada asosiasi Pekerja/Buruh dan asosiasi Pengusaha pada sektor ternyata tidak bisa memuaskan semua pihak. Masing-masing mencoba mngusulkan kajian masing masing

dan menolak kajian pihak lain. Unsur Pemerintah dalam Depekab yang menjadi fasilitatorpun telah mencoba melakukan kajian dengan membentuk tim independen dan melibatkan serikat Pekerja/Buruh dan asosiasi Pengusaha, namun hasilnya juga belum bisa diterima oleh kedua unsur. Ini artinya penyelesaian penetapan UMSK masih akan menemui jalan terjal. Namun demikian budaya Indonesia yang selalu menjunjung tinggi musyawarah dan mufakat justru begitu menonjol. Ujung dari semua kajian adalah kesepakatan antara asosiasi Pekerja/Buruh dan asosiasi Pengusaha pada sektor yang akan menjadi unggulan tersebut adalah kuncinya.

Kata Kunci : Upah Minimum, Upah Minimum Sektoral, Kajian, Sepakat

BAB I. PENGANTAR

Bertahun-tahun sejak dibentuknya Dewan Pengupahan baik ditingkat Nasional, Propinsi, maupun tingkat Kabupaten atau kota sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 107 tahun 2004 membuat penetapan UM terutama di kota kota dengan industri besar menjadi sangat penuh dinamikia. Dewan Pengupahan adalah sebuah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan pertimbangan, saran, mengenai bagaimana merumuskan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan. Sesuai dengan fungsinya Dewan khusus ini terdiri Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) di tingkat pusat, Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov, dibentuk oleh gubernur) di tingkat provinsi, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko, dibentuk oleh bupati/wali kota). Sesuai dengan Bab IV pasal 38 tentang tugas dengan pengupahan kabupaten atau kota

adalah pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah minimum Sektoral Kabupaten/Kota

Anggota Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota terdiri dari unsur serikat Pekerja/Buruh, unsur asosiasi Pengusaha, unsur Pemerintah, dan unsur Akademisi. Pada dewan pengupahan Kabupaten Bekasi, anggota Dewan Pengupahan terdiri unsur Pekerja unsur pakar atau dari akademisi dipilih dari Universitas Presiden sejak 2012. Ketua Dewan dijabat oleh kepala dinas tenaga kerja kabupaten Bekasi dan wakil ketua oleh wakil dari Universitas Presiden.

Sejak PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penetapan upah minimum yang biasanya diusulkan Dewan Pengupahan kini ditetapkan langsung oleh pemerintah. Ini berarti tugas utama dewan pengupahan dalam mengusulkan Upah minimum berdasarkan survey Kebutuhan Hidup Layak atau KHL tidak dilakukan lagi. Dewan Pengupahan harus menerapkan rumus yang telah ditentukan

oleh pemerintah sesuai dengan PP 78 tahun 2015 tersebut.

Terbitnya Peraturan Pemerintah RI nomor 78 tahun 2015 ternyata belum bisa menyelesaikan persoalan pengupahan di Indonesia terutama di kota-kota besar di Indonesia. Selisih yang begitu besar pada Upah Minimum Kabupaten/Kota atau disingkat UMK meskipun dalam satu Propinsi menimbulkan persoalan baru. Pihak asosiasi pengusaha begitu resah karena dalam propinsi yang sama selisih UMK begitu besar.

Para pekerja secara umum tentu akan mengejar untuk bisa bekerja di daerah yang UMK nya lebih besar. Hal ini akan menimbulkan adanya Urbanisasi. Sementara itu para pengusaha juga tergiur pindah ke daerah yang UMK nya lebih rendah. Misalnya UMK di daerah Kabupaten Ciamis yang masih Rp. 1.733.162,42. Sedangkan di UMK yang tertinggi di Kabupaten Karawang yang mencapai Rp. 4.234.010,27.

UMK yang tinggi pada Kabupaten Karawang ternyata bukan kabar baik bagi dunia industry maupun kalangan Pekerja atau buruh. Sebagaimana dibertikan portal Antara News, 8 Desember 2018 ada 22000 buruh di Karawang terancam PHK akibat UMK Kabupaten Karawang tahun 2018 yang pada saat itu sebesar Rp. 3.919.291,19. Sementara itu tercatat ada 21 perusahaan di Kabupaten Karawang

pindah dari Karawang karena tidak sanggup membayar UMK sejak 2017.

Gubernur Propinsi Jawa Barat bahkan telah menerbitkan SK khusus untuk menyelamatkan nasib ratusan ribu buruh di Bogor. SK khusus ini membuat perusahaan tidak melakukan PHK karena besarnya dibawah UMK yang ditetapkan tetap diatas UMP Jawa Barat.

Sebelumnya adanya PP, Peraturan Menteri Tenaga Kerja no 7 tahun 2013 tertanggal 2 Oktober 2013 juga telah menimbulkan perbedaan yang cukup tajam antara perwakilan unsur SP/SB dengan perwakilan unsur Apindo. Padahal pada penetapan UMK dan UM Kelompok tahun sebelumnya kedua unsur sama sama bisa membuat kesepakatan yang bisa saling dipahami kedua belah pihak. Namun kali ini agak sulit dicapai dengan munculnya Permen no 7 tersebut.

Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi selama ini bukan hanya mampu menetapkan UMK tetapi juga UM kelompok 1,2,3 terancam hanya bisa menentukan UMK tidak bisa lagi menetapkan UM Kelompok 1, 2, dan 3 lagi. Hal ini sesuai pasal 11 Permen tersebut.

(1) Selain Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a, gubernur dapat menetapkan UMSP dan/atau UMSK atas kesepakatan organisasi perusahaan

dengan serikat pekerja/serikat buruh di sektor yang bersangkutan.

Ini artinya dengan mengacu permen ini sebagaimana dipegang oleh perwakilan pengusaha membuat para perwakilan SP/SB mengalami kesulitan mengajukan UM Kelompok sebagaimana telah berhasil ditetapkan selama ini. Karena asosiasi Pekerja/Buruh dan Pengusaha sebagaimana sektor yang masuk unggulan sampai saat ini belum ada.

**PERATURAN
SEBELUM TERBITNYA
PERATURAN PEMERINTAH 78
TAHUN 2015**

Sebelum PP no 78 tahun 2015 diterbitkan, pengaturan UM/UMSK menggunakan Permenakertrans nomor 7 tahun 2013. Keberadaan Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum tertanggal 2 Oktober 2013 sebenarnya dapat dikritisi dari dua hal, yaitu dari sisi yuridis kelahirannya, dan dari sisi substansi Permenakertrans. Dengan adanya kelahiran Permen terkesan mendadak sebagai akibat respons Inpres no 9 tahun 2013 tertanggal 27 September 2013. Dari sisi yuridis kelahirannya, bahwa kelahiran Permenakertrans no 7

tahun 2013 adalah sangat mendadak dan sarat muatan politis.

Selain itu bahwa dalam Pasal 1 Kepmenakertrans No 355/2009 dinyatakan bahwa LKS Tripartit Nasional merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Dan dalam Pasal 2 dinyatakan bahwa LKS Tripartit Nasional memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

(Pasal 1) LKS Tripartit Nasional merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

(Pasal 2) LKS Tripartit Nasional memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Kelahiran Permenakertrans No 7/2013 adalah bisa dianggap menyalahi ketentuan yang ada dalam Kepmenakertrans No 355 tersebut. Bahwa proses pembuatan Permenakertrans No 7/2013 tidak dilakukan proses harmonisasi dengan peraturan menteri tenaga kerja lainnya yang

mengatur tentang upah minimum. Akibat ketidakharmonisan ini bisa menimbulkan adanya kontradiksi isi dengan aturan lainnya.

Dengan tidak disebutkan adanya upah Kelompok di dalam Permen no 7 ini maka sebenarnya permen ini mengabaikan fakta real mengenai permasalahan UMK. Ini artinya permen ini kurang mempertimbangkan fakta dilapangan selama ini proses penetapan UMK ada yang telah memiliki UM Kelompok. Selain itu dalam permen ini tidak ada ruang termasuk jalan keluar bagi yang telah memiliki upah kelompok. Upah Kelompok diabaikan begitu saja sebagai gantinya menjadi UMSK atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten yang masih harus dibicarakan dengan berbagai pihak. Ini memerlukan waktu yang cukup lama.

BAB II. ANALISA PERATURAN PEMERINTAH RI NOMOR 78 TAHUN 2015

MASALAH UM DAN UMS

Masalah Upah Minimum yang dulu setiap tahun selalu menjadi hal yang meleihkan dan menegangkan dengan adanya PP no 78/2015 kini relatif lebih mudah. Meski pihak serikat Pekerja/Buruh secara resmi keberatan terhadap PP no

78/2015 ini, mereka menghormati aturan yang ada. Demikian juga pihak Pengusaha sulit menerima besarnya kenaikan UMK meski demikian kedua belah pihak senantiasa berjiwa besar.

PP nomor 78/2015 ini sebenarnya lebih menjamin kepastian dunia usaha dalam melakukan budgeting. UMK dipastikan akan naik sesuai dengan rumus yang sudah ditetapkan sebagaimana tercantum dalam pasal 44 (2).

Formula perhitungan Upah Minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) sebagai berikut :

$$UM_n = UM_t + (UM_t \times (Inflasi_t + \% \text{Delta DBt}))$$

Keterangan :

UM_n : Upah minimum yang akan diterapkan

UM_t : Upah minimum tahun berjalan

Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari September tahun yang lalu samapai dengan periode September tahun berjalan.

Delta PDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode Kwartal I dan II tahun berjalan.

Analisa terhadap PP no. 78/2015

| No | Permasalahan | Kelebihan & Kekurangan | Tindakan |
|----|---|--|---|
| 1 | <p>Penetapan UMK</p> $UM_n = UM_t + (UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \text{Delta DBt}))$ <p>(pasal 44)</p> | <p>Ada kepastian besarnya kenaikan sehingga kalangan industri bisa menyesuaikan</p> <p>Kepastian ini sangat dibutuhkan oleh dunia industri.</p> <p>Namun adanya daerah daerah yang sudah memiliki UMK tinggi akan semakin tinggi jaraknya dengan daerah yang UMK masih ditengah.</p> <p>Jarak antara yang besar dan yang kecil semakin jauh karena rumus berlaku nasional.</p> <p>Kabupaten dengan UMK tertinggi yaitu Kabupaten Karawang sejak 2017, akan tertinggi dan tidak mungkin dikejar oleh daerah lain. Namun akibatnya industry Karawang banyak melakukan PHK atau melakukan perpindahan tempat industri</p> <p>Selisih yang paling besar UMK dalam propinsi Jawa Barat adalah antara kabupaten Karawang, dengan kota Banjar.</p> <p>Kab. Karawang UMK: Rp. 4.234. 010,27 Kota Banjar : Rp. 1.688.217,52 Selisihnya adalah Rp. 2.545.792,75.</p> | <p>Untuk mengurangi PHK Gubernur Jawa Barat mengeluarkan SK khusus agar terhindar dari PHK.</p> <p>UM khusus ini yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Barat, besarnya lebih rendah daripada UMK daerah masing-masing tetapi lebih tinggi dari UMK Propinsi Jawa Barat. UMK Jawa Barat tahun 2019 sebesar Rp. 1.668.372,-</p> <p>SK Gubernur Jawa Barat Nomer 561/Kep. 345-Yanbangsos/2019 adalah sebesar Rp. 1.716.000,- ditunjukan untuk perkebunan besar negara dan swasta se Jawa Barat.</p> <p>SK Gubernur Nomor 561/Kep.344-Yanbangsos/2019 menetapkan upah minimum khusus Rp. 3.300.244.</p> <p>SK Khusus ini adalah merupakan usulan dari masing masing kepala daerah yang bersangkutan.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | <p>Selisih ini tentu tidak terlalu besar jika hanya sedikit tenaga kerja. Namun pada industry I yang tenaga kerjanya ribuan, maka selisihnya besar sekali.</p> <p>Jika industri dengan 1000 tenaga kerja saja maka selisihnya tiap bulan untuk gaji saja 2,5 Milyard lebih.</p> | <p>UMK mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak atau KHL. Daerah yang UM nya pada tahun 2015, 2016,2017 di bawah KHL wajib menyesuaikan Upah Minimumnya sama dengan KHL paling lambat pada tahun 2019 (Pasal 63)</p> |
| 2 | <p>Kajian terhadap Sektor Unggulan oleh DEPEKAB yang menjadi dasar Depekab untuk menentukan ada tidaknya sektor unggulan, dan jika ada akan diserahkan kepada Asosiasi Pengusaha atau Asosiasi Pekerja Buruh sektor masing masing untuk disepakati. Pasal 13</p> | <p>Sampai saat ini banyak Kabupaten atau Kota termasuk Kabupaten Bekasi atau kawasan industri penyangga Nasional yang terbesar belum memiliki Asosiasi Pekerja/Buruh sesuai sektor yang dimaksud. Padahal Kawasan industri yang adalah kawasan industry terbesar di Indonesia.</p> <p>Ini menjadi akar masalah terlambatnya penetapan UMS pada daerah-daerah yang telah memiliki UMSK sebelumnya.</p> <p>Masing masing tenaga ahli dari pihak serikat Pekerja/Buruh melakukan kajian terhadap industri yang masuk sektor unggulan. Namun kedua belah pihak saling tidak setuju dengan kajian yang dilakukan.</p> | <p>Asosiasi Pengusaha terpaksa harus mendapatkan surat kuasa agar bisa mewakili asosiasi pengusaha pada sektor yang masuk sektor unggulan pada kajian Depekab.</p> <p>Unsur pemerintah membentuk tim Kajian untuk menentukan sektor unggulan, dengan melibatkan seluruh unsur pada Dewan Pengupahan, yaitu unsur Pekerja/Buruh, Pemerintah, Apindo, Akademisi dan lembaga kajian independen.</p> |
| 3 | <p>Komponen Kebutuhan Hidup Layak dan jenis kebutuhan hidup</p> | <p>Jika mengacu PP ini maka tinjauan KHL baik komponen maupun jenis kebutuhan layaknya akan dilakukan pada 2020 dan</p> | <p>Pemerintah harus melakukan kajian dengan melibatkan berbagai pihak. Tidak perlu</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | <p>ditinjau dalam waktu 5 tahun. Pasal 5 (3). KHL hasil peninjauan ini ditetapkan oleh menteri.</p> | <p>akan diterapkan pada tahun 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ini berarti masih kenaikan tahun 2020 masih bisa diprediksi berdasarkan inflasi dan laju pertumbuhan ekonomi bruto. • Jika demikian pada tahun 2020 bisa ditebak susunan UMK dari yang tertinggi sampai yang terendah di Jawa Barat tetap sama. | <p>terburu buru tetapi semua prosedur harus diikuti dengan baik.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan data yang harus benar benar akurat. Karena secepat apapun proses jika data yang diolah salah maka akan menghasilkan hal yang salah pula. • Jika hasil tinjauan KHL ditolak maka bisa menimbulkan persoalan baru yang semakin sulit dipecahkan. |
| 4 | <p>Sudut pandang yang berbeda antara perwakilan serikat Pekerja/Buruh dengan perwakilan Pengusaha dalam anggota Dewan Pengupahan.</p> | <p>Serikat Pekerja/Buruh memandang belum terbukanya manajemen perusahaan dalam melaporkan keuntungan. Selama ini buruh masih dianggap sebagai bagian dari komponen produksi semata, bukan mitra. Pekerja/Buruh harus dijadikan mitra pengusaha dan dibayar dengan cukup sehingga sejahtera dan menikmati keuntungan bersama.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menurut Pengusaha upah saat ini saja sudah tinggi. Terbukti banyak PHK dan perusahaan melakukan relokasi. Jika upah pekerja tidak dikendalikan akan banyak perusahaan gulung tikar atau merelokasi industri mereka. | <p>Pengusaha banyak menggantikan manusia dengan robot. Robot dianggap jauh lebih menguntungkan dibandingkan Pekerja/Buruh yang memiliki banyak tuntutan. Meski investasinya mahal di awal tetapi jangka panjang dianggap lebih menguntungkan.</p> |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5 | Kajian Sektor unggulan, dari 8 Variabel sesuai pasal 13 ayat 1 Permenakertrans no 7 tahun 2013 menjadi 4 variabel sesuai pasal 13 ayat 2, Permenakertrans nomer 15 tahun 2018 | Sebelumnya 8 variabel yaitu -homogenitas perusahaan -jumlah Perusahaan -jumlah tenaga Kerja - devisa yang dihasilkan -nilai tambah yang dihasilkan -kemampuan perusahaan -asosiasi perusahaan -serikat pekerja/buruh terkaity | Menjadi 4 variabel -kategori usaha sesuai kbli 5 digit -perusahaan dengan skala besar -pertumbuhan nilai tambah -produktivitas tenaga kerja |
|---|---|---|---|

Berbagai pertemuan, diskusi masalah UM dan UMSK terus digelar. Ada beberapa kesepakatan baru yang dicapai pada saat diadakan lokakarya dan pertemuan pertemuan lainnya. Pada acara lokakarya Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota se Jawa Barat telah menghasilkan kesepakatan yang diharapkan bisa memuluskan penetapan UM dan UMSK tahun 2020.

Rekomendasi besaran nilai upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) tahun 2020 harus disampaikan secara terpisah dari rekomendasi besaran nilai upah minimum sektoral kabupaten/kota atau UMSK. Pemisahan ini penting agar UMK yang sudah jelas rumusan dan penetapannya bisa didahulukan. Sementara itu UMSK masih memiliki hal-hal yang membutuhkan pemahaman dan pengertian bersama. Namun demikian ini tidak berarti UMSK akan ditetapkan berlambat-lambat

tetapi juga menggunakan jadwal dan waktu yang sudah disepakati.

Selain menghasilkan kesepakatan antara unsur unsur yang ada di Depekab juga menghasilkan agenda kerja yang harus diikuti oleh Depekab se provinsi Jawa Barat. Kesepakatan lainnya adalah kajian sektor unggulan yang diusulkan berpedoman pada pasal 15 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 15 tahun 2018.

Hal lain yang mengembirakan adalah adanya kesepakatan dalam hal jika tidak terdapat asosiasi pengusaha sektor di Kabupaten/Kota, perundingan terkait upah minimum sektoral dapat diwakilkan kepada Asosiasi Pengusaha Indonesia atau Apindo, dengan memberikan surat kuasa atau surat mandate bermeterai 6000 untuk bisa berunding dengan serikat Pekerja/Buruh.

Namun Kajian sektor unggulan yang akan dilakukan Depekab belum tentu akan mulus. Pasalnya kedua belah pihak saling keberatan dengan hasil kajian yang pernah dibuat. Hanya sikap dewasa anggota dewan yang lebih mengutamakan kepentingan yang lebih besar sehingga selama ini penetapan UMSK bisa berjalan baik meski seringkali melewati batas waktu yang sudah disepakati bersama.

Kajian Sektor unggulan, dari 8 Variabel sesuai pasal 13 ayat 1 Permenakertrans no 7 tahun 2013 menjadi 4 variabel sesuai pasal 13 ayat 2, Permenakertrans nomer 15 tahun 2018, adalah sebuah penyederhanaan yang luar biasa. Apalagi pada pasal 20 ada 1 kriteria yang harus masuk sebagai sektor unggulan yaitu hanya perusahaan dengan skala besar.

Namun demikian ujung-ujungnya yang paling utama hasil kajian depekab ini harus bisa disepakati oleh asosiasi buruh/pekerja dan asosiasi pengusaha pada sektor yang bersangkutan.

Ini artinya penetapan UMSK tahun 2020 harus sungguh sungguh dikerjakan proses yang benar sejak awal. Jika proses tidak benar maka kesepakatan kemungkinan besar tidak akan terjadi. Jika kesepakatan tidak terjadi maka Gubernur tidak akan bisa menetapkan UMSK, sesuai pasal 16 ayat 2, Permenaker no 15 tahun 2018.

Jika kesepakatan tidak terjadi maka daerah yang sudah ada UMSK sebelumnya sesuai pasal 16 ayat 3 berlaku sebagai berikut :

1. Berlaku UMSK tahun sebelumnya, jika besarnya lebih tinggi daripada besaran UMK tahun berjalan; atau
2. Berlaku UMK tahun berjalan, jika besaran UMSK tahun sebelumnya lebih rendah daripada besaran UMK tahun berjalan.

Jika ini diberlakukan tentu ada pihak pihak yang sangat keberatan, sementara ada pihak lain yang tentu lebih senang.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk Serikat Pekerja/Buruh dan Pengusaha

Kesejahteraan buruh adalah kesejahteraan kita bersama. Jika buruh dibayar dengan baik dan daya beli mereka meningkat tentu akan membuat rakyat sejahtera. Namun demikian kelangsungan usaha adalah hal yang tidak bisa ditawar lagi. Industri yang gagal akibat upah buruh teralalu tinggi adalah hal yang sangat disayangkan.

Komunikasi antara pekerja/Buruh dengan manajemen perusahaan tentu hal yang sangat penting. Komunikasi yang terbuka dan membangun rasa saling percaya adalah kuncinya. Kedua belah

pihak harus punya tekad yang sama yaitu tidak mengizinkan perusahaan tutup, karena akan membuat semua merugi. Ini harus menjadi tekad bersama antara kedua belah pihak. Mereka adalah mitra yang tidak terpisahkan. Jangan ijinkan ada pihak manapun mengacaukan jalanya hubungan industri yang indah yang sesuai dengan Pancasila yang saling percaya dan membutuhkan.

Buruh tidak boleh menggunakan kekuatan unjuk rasa semata untuk menekan pengusaha atau pemerintah. Buruh harus meningkatkan kemampuan dalam bernegosiasi dan bersama membuat kebijakan publik yang memastikan kesejahteraan bisa dicapai bersama. Selain itu Pekerja/Buruh juga harus meningkatkan produktivitas kerja, masuknya teknologi tinggi dan sistem robot di dunia industry memaksa para buruh harus mampu mengembangkan diri dan bersaing secara global. Hal-hal yang harus diperjuangkan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha :

1. Terus dikembangkan dialog antara perwakilan SP/SB dgn Perwakilan Pengusaha mengenai penetapan UM Kelompok sebagai mana telah diterapkan selama ini.
2. Perlu membangun suasana keterbukaan dan saling percaya. Bersama sama saling membuka diri, saling mengerti

posisi masing masing serta mulai berjuang pada sisi yang sama.

3. Mengacu pada Negara yang maju seperti Hongkong misalnya para buruh /serikat pekerja menggunakan waktu, daya serta dana yang ada untuk meningkatkan skill dan kemampuan para buruh sehingga mereka bisa mendapatkan upah jauh lebih tinggi dari UM. UM hanya untuk tenaga asing yang masuk Hongkong.
4. SP/BP tidak menghabiskan energi untuk unjuk rasa, tetapi lebih mengutamakan dialogis, peningkatkan kemampuan, keahlian untuk meningkatkan daya tawar dan kenaikan gaji sebaliknya para pengusaha lebih terbuka dan transparan dalam mengelola keuangan perusahaan, laporan untung rugi, sehingga pekerja/buruh dan pengusaha bergandengan tangan membuat sejahtera tempat mereka berusaha.

Untuk Pemerintah

Peningkatan Peran Pemerintah

Kesejahteraan buruh bukan hanya tanggungjawab para pengusaha. Pemerintah sebagai pemegang peraturan harus mengambil peran. Komponen KHL selama ini terlalu membebani pengusaha mesti harus dibantu meringankan oleh

pemerintah. Hal yang bisa dilakukan oleh pemerintah.

1. Bekerja sama dengan departemen lainya membangun rumah susun murah yang dekat dengan kawasan Industri. Ini akan sangat menolong kebutuhan tinggal dan transportasi yang menjadi hal yang paling utama dalam KHL.
2. Menyediakan sarana prasarana kesehatan yang murah di kawasan industri.
3. Menyediakan sarana dan prasarana olahraga dan rekreasi. Dalam jiwa yang sehat terdapat tubuh yang sehat. Keseimbangan antara hal yang sifatnya jasmani dan rohani harus diperhatikan aagar pekerj/buruh bisa sehat dan industry kita sehat.
4. Membantu memberikan pelatihan kepada buruh agar tetap bisa mengejar ketertinggalan dalam bidang skill, kreativitas, dan kerja sama. Buruh harus terus mengembangkan dirinya, karena kemunculan robot dan segala kecerdasan buatan atau artivisual intelligence sudah tidak bisa dihindari lagi.
5. Mencermati masuknya Indonesia dalam MEA atau Masyarakat Ekonomi Asean atau ASEAN Economic Community pada tahun 2015, maka kita harus segera menyelesaikan masalah pengupahan secara kenegarawanan. Pelaksanaan UM Nasional di Thailand misalnya,

pemerintah memberikan insentive banyak kepada pengusaha, dan berbagai kemudahan supaya secara sistematis dan terencana kita bersama memperjuangkan kejayaan bangsa.

References

1. <https://www.gov.ph/2013/10/02/hong-kong-increases-minimum-wage-food-allowance-of-foreign-domestic-helpers/>
2. <https://thediplomat.com/pacific-money/2013/01/11/thailand-introduces-nationwide-minimum-wage/>
3. <https://asiafoundation.org/in-asia/2013/01/30/thailand-adopts-nationwide-minimum-wage-policy-amid-controversy/>
4. <https://finance.detik.com/read/2013/08/20/161116/2335353/4/upah-di-filipina-rp-32-juta-bulan-buruh-di-indonesia-ngotot-ump-naik-50>
5. <https://jabarprov.go.id/index.php/news/33266/2019/06/01/Dua-SK-Gubernur-Jabar-Bakal-Selamatkan-Nasib-Ratusan-Ribu-Buruh-Dari-Phk-Masal>
6. <https://www.pikiran-rakyat.com/bandung-raya/2019/05/27/demi-selamatkan-39000-pekerja-dari-phk-gubernur-keluarkan-dua-sk>

7. <https://aceh.tribunnews.com/2018/11/13/21-perusahaan-henkang-dari-karawang-jawa-barat-phk-capai-22000-pekerja>
8. https://jabar.antaraneews.com/nasional/berita/775830/22-ribu-buruh-di-karawang-di-phk?utm_medium=nasional&utm_
9. <https://www.anatarnews.com/berita/597369/daftar-umk-jawa-barat-2017-rata-rata-rp23-juta>
10. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2013, tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam rangka keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan Pekerja
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum
12. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no 355 tahun 2009 tentang Tatakerja-lks-tripartit-nasional
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan
14. Peraturan Menteri Tenaga Ketenagakerjaan nomor 15 tahun 2018 Tentang Upah Minimum.
15. Interview dengan perwakilan Apindo dalam Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi
16. UU Negara Republik Indonesia no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.