

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGUPAHAN PADA USAHA MIKRO DAN KECIL

Akhmad Junaedi

Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51 Jakarta Selatan
junaedi0958@yahoo.co.id

Abstract

In the national economy wages have a very strategic position both for workers, employers and for governments, each of which has different interests. Therefore, the government is instrumental to maintain the balance between the interests of employers and the interests of workers/laborers. The government is also obliged to create industrial relations between the two sides in a harmonious and equitable way to maintain business stability and increase productivity. Wages for entrepreneurs as production costs so often are subjected to emphasis for efficiency reasons. In an effort to anticipate these conditions, the government has issued legislation concerning wages including Government Regulation No. 8 of 1981 on the Protection of Wages, Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration No. Per-17/Men/1999 on Minimum Wages, Law number. 13 of 2003 on Manpower. Because of the stronger demands of workers/laborers on the components of decent living needs, in order to ensure business sustainability, investment climate and guarantee of wage system, the government issued PP No.78 of 2015 on wages. Although micro and small enterprises contribute greatly to job creation and gross domestic product, they are constrained by financial constraints, management, places of business, and marketing. On the other hand, there is a policy of minimum wage that must be implemented. However, in the implementation of these provisions are very difficult to meet by the perpetrators of micro and small businesses. In relation thereto, the minimum wage policy/condition can not be applied at all business scales. At the micro and small scale enterprises can not be forced to pay the wage of workers/laborers in accordance with the provisions of the minimum wage that has been set.

Keywords: Micro and small business; Businessmen; Wage.

Abstrak

Dalam perekonomian nasional upah memiliki kedudukan yang sangat strategis baik bagi pekerja, pengusaha maupun bagi pemerintah, yang masing-masing memiliki kepentingan berbeda. Oleh karena itu, pemerintah sangat berperan untuk menjaga keseimbangan antar kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja/buruh. Pemerintah berkewajiban pula untuk menciptakan agar hubungan industrial antara kedua belah pihak berjalan secara harmonis dan berkeadilan guna menjaga stabilitas usaha dan peningkatan produktifitas. Upah bagi pengusaha sebagai biaya produksi sehingga sering menjadi sasaran penekanan untuk alasan efisiensi. Dalam upaya mengantisipasi kondisi tersebut, pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan tentang pengupahan diantaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Per-17/Men/1999 tentang Upah Minimum, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena semakin kuatnya tuntutan pekerja/buruh terkait komponen kebutuhan hidup layak, maka dalam upaya menjamin kelangsungan dunia usaha, iklim investasi dan jaminan kepastian sistem pengupahan, pemerintah mengeluarkan PP No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Meskipun usaha mikro dan kecil memberikan kontribusi yang besar dalam penciptaan kesempatan kerja dan produk domestik bruto, namun terkendala dengan keterbatasan keuangan (*financial*), pengelolaan, tempat usaha, dan pemasaran. Sedangkan disisi lain, terdapat kebijakan ketentuan upah minimum yang wajib dilaksanakan. Akan tetapi, dalam implementasinya ketentuan tersebut sangat sulit dipenuhi oleh para pelaku usaha mikro dan kecil. Sehubungan dengan hal tersebut, makakebijakan/ketentuan upah minimum tidak dapat diberlakukan pada seluruh skala usaha. Pada usaha skala mikro dan kecil tidak dapat dipaksakan untuk membayar upah pekerja/buruhnya sesuai ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Usaha mikro dan kecil; Pelaku usaha; Upah.

I. Latar Belakang.

Dalam perekonomian nasional upah memiliki kedudukan yang sangat strategis baik bagi pekerja, pengusaha/pemberi kerja maupun bagi pemerintah. Bagi pekerja/buruh, upah merupakan salah satu sumber pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu biaya produksi, sehingga tinggi rendahnya upah akan mempengaruhi harga barang/produk yang dihasilkan. Dengan demikian berarti ada kepentingan yang berbeda antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/pemberi kerja, sehingga sering menimbulkan terjadinya permasalahan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, pemerintah sangat berperan untuk menjaga keseimbangan antar kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja/buruh. Pemerintah berkewajiban pula untuk menciptakan agar hubungan industrial antara kedua belah pihak berjalan secara serasi, harmonis, dan berkeadilan guna menjaga stabilitas usaha dan peningkatan produktifitas. Atau dengan perkataan lain bahwa upah bagi pengusaha sebagai biaya produksi yang sering menjadi sasaran penekanan untuk alasan efisiensi.

Negara Indonesia yang bercirikan kelebihan penawaran (*over supply*) tenaga kerja dan rendahnya mutu angkatan kerja, menyebabkan dalam proses hubungan kerja upah masih menjadi permasalahan dan sekaligus pemicu terjadinya perselisihan hubungan industrial. Dalam upaya mengantisipasi kondisi tersebut, pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan tentang pengupahan diantaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Per-17/Men/1999 tentang Upah Minimum (UM) dan lain-lain, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, oleh karena serikat pekerja/serikat buruh masih menuntut menambah komponen KHL dari 60 menjadi 84 yang tidak mungkin bisa dipenuhi oleh pihak pengusaha, maka dalam upaya menjamin kelangsungan dunia usaha, iklim investasi dan jaminan kepastian sistem pengupahan sesuai dengan Konstitusi (termasuk UU 13/2003), pemerintah mengeluarkan PP No.78 tahun 2015 tentang

Pengupahan. Pada dasarnya isi dari Peraturan Pemerintah ini hampir sama dengan peraturan pengupahan yang ada dalam UU 13/2003, tetapi hanya ada penegasan dari beberapa pasal seperti terkait formulasi UM, kewajiban perusahaan membuat struktur skala upah dan peninjauan UM berdasarkan KHL 5(lima) tahun sekali. Kenaikan upah buruh setiap tahunnya akan dihitung berdasarkan formula sebagaimana diatur dalam Pasal 44 yakni:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t(\text{Inflasi} + \Delta PDB_t)\}$$

Dalam peraturan perundang-undangan tersebut tersirat bahwa selain diberlakukan bagi usaha skala besar, diberlakukan juga bagi usaha mikro dan kecil (UMK) yang memiliki kemampuan finansial jauh berbeda, jika dibandingkan dengan perusahaan skala sedang/menengah dan besar.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Di satu sisi UMKM menyediakan lapangan kerja bagi pencari kerja, sedangkan di sisi lain UMKM berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi. Ketika krisis ekonomi pada tahun 1997-1998, dimana perusahaan-perusahaan besar mengalami kesulitan dalam pengembangan usahanya, UMKM tetap tumbuh dan menyerap tenaga kerja sehingga dapat menekan angka pengangguran. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pasca krisis ekonomi 1997-1998 jumlah UMKM tidak berkurang dan masih tetap mendominasi usaha-usaha ekonomi di Indonesia. Pada tahun 2012, jumlah perusahaan di Indonesia sebanyak 56.539.560 unit. Dari jumlah tersebut, sebagian besar adalah usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yaitu sebanyak 56.534.592 unit atau 99,99 persen, dan selebihnya yakni 0,01 persen atau 4.968 unit adalah usaha besar. UMKM memegang peranan yang sangat strategis dalam perekonomian Indonesia karena kedudukannya sebagai pemain utama dalam kegiatan ekonomi di berbagai sektor; Penyedia lapangan kerja terbesar; Pemain penting dalam pengembangan kegiatan ekonomi lokal dan pemberdayaan masyarakat; Pencipta pasar dan sumber inovasi; serta Sumbangannya dalam menjaga neraca pembayaran melalui kegiatan ekspor.

Meskipun UMKM mempunyai peran strategis dalam penyerapan tenaga kerja dan mendorong perekonomian Indonesia namun

UMKM tidak selalu mulus, masih banyak kendala baik yang bersifat internal (modal, kualitas Sumber Daya Manusia, Hukum, dan Akuntabilitas) maupun eksternal (iklim usaha yang masih belum kondusif, infrastuktur, serta akses terhadap bahan baku dan teknologi). Hal tersebut dapat mempengaruhi kelangsungan UMKM dan kemampuannya dalam membayar upah para pekerja/buruhnya. UMKM berawal dari usaha mikro masyarakat yang pendiriannya berawal dari inisiatif seseorang dengan memanfaatkan sumber daya alam yang ada di setiap daerah. UMKM berperan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia karena banyak menyerap tenaga kerja. Hubungan kerja antara para pelaku usaha dengan para pekerja/buruh pada umumnya masih diwarnai hubungan kekeluargaan. Mengingat bahwa UMKM banyak menyerap tenaga kerja, maka perlu diperhatikan pengaturan syarat-syarat kerja dan perlindungan tenaga kerjanya. Meskipun dari uraian sebelumnya menjelaskan tentang usaha mikro, kecil dan menengah, akan tetapi dalam kajian ini lebih terfokus pada usaha mikro dan kecil.

Secara umum permasalahan pada sebagian besar usaha mikro dan kecil antara lain adalah memiliki keterbatasan dalam hal keuangan (*financial*), pengelolaan manajemen, tempat usaha, dan pemasaran hasil produksi. Sementara disisi lain, terdapat ketentuan upah minimum (UMP) yang wajib dilaksanakan oleh seluruh skala usaha. Secara umum parapelaku usaha/perusahaan mikro dan kecil memiliki kebijakan masing-masing dalam penentuan upah pekerja/karyawannya. Penentuan besarnya upah pekerja/karyawannya pada usaha mikro dan kecil didasarkan pada tingkat upah yang berlaku di sekitar lokasi tempat usahanya. Meskipun sudah ada ketentuan upah minimum, namun disisi lain masih terdapat beberapa faktor yang dipertimbangkan oleh para pelaku usaha mikro dan kecil dalam menentukan upah pekerja/buruhnya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu dikaji implementasi kebijakan pengupahan upah pada usaha mikro dan kecil. Secara substansi, kajian ini terbatas pada usaha mikro dan usaha kecil di sektor industri pengolahan. (makanan/minuman, kerajinan dan sandang/tenun).

II. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan tersebut diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Secara umum yang menjadi pokok permasalahan dalam kajian ini adalah: bagaimana implementasi kebijakan pengupahan pada usaha mikro dan kecil.
2. Secara khusus pokok permasalahan dalam kajian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Bagaimana para pelaku usaha mikro dan kecil dalam penentuan upah pekerja/buruhnya.
 - b. Bagaimana kemampuan para pelaku usaha mikro dan kecil dalam membayar upah para pekerja/buruhnya.

III. Tujuan dan Kegunaan

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan tersebut diatas, dapat dirumuskan tujuan sebagai berikut :

1. Secara umum yang menjadi tujuan dalam kajian ini adalah Mengetahui implementasi kebijakan pengupahan pada usaha mikro dan kecil.
2. Secara khusus tujuan kajian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Mengetahui cara penentuan upah yang dilakukan oleh pelaku usaha mikro dan kecil.
 - b. Mengetahui kemampuan para pelaku usaha mikro dan kecil dalam membayar upah/pekerjanya.

Sedangkan kegunaan dari hasil kajian ini dapat sebagai bahan masukan bagi unit teknis terkait dalam upaya menyempurnakan dan merumuskan kebijakan upah minimum.

IV. Metode Kajian

Kajian ini lebih mendasarkan pada data sekunder yang bersumber dari Direktorat Pengupahan, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan. Data tersebut dikumpulkan pada tahun 2017 di 6 (enam) daerah tertentu oleh Direktorat Pengupahan dengan jumlah sampel sebanyak 145 orang. Selain itu, dalam kajian ini juga menggunakan data UMK yang bersumber dari Badan Pusat Statistik dan Kementerian Koperasi dan UMKM. Untuk menegaskan

konsep/definisi tentang skala usaha mikro dan kecil, menurut Badan Pusat Statistik menjelaskan bahwa usaha mikro (jumlah tenaga kerja 1–4 orang), sedangkan usaha kecil (jumlah tenaga kerja 5–19 orang).

V. Tinjauan Pustaka

1. Kebijakan Pengupahan

a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah dalam upaya melakukan perlindungan terhadap pekerja/buruh, dalam UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 menegaskan bahwa pada ayat (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; ayat (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh; ayat (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan; sedangkan ayat (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

b. PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Dalam upaya memenuhi atau mengakomodir berbagai tuntutan pekerja terkait dengan komponen kebutuhan hidup layak (KHL) maka Pemerintah mengeluarkan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang menjelaskan

bahwa pada Pasal 3 ayat (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh; ayat (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. Upah minimum; b. Upah kerja lembur; c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran Upah; g. denda dan potongan Upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada bagian kedua “pengupahan” tepatnya pasal 88. Dan selanjutnya kebijakan perlindungan pengupahan tertuang pada PP 78 tahun 2015 tentang pengupahan, dan disini terkait penentuan upah minimum berdasarkan formula:

$$UMn = UMt + UMt X (Inflasi + \Delta\%PDRB)$$

Keterangan :

UMn= Upah minimum tahun kedepan

UMt= Upah minimum tahun berjalan

Inflasi= Inflasi pada tahun berjalan

Pertumbuhan ekonomi (% Δ PDRB).

Upah minimum yang akan ditetapkan adalah UM tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara UM tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat produk domestik bruto tahun berjalan.

Dalam PP 78/2015, pada Bab 1 Ketentuan Umum, Pasal 1 menjelaskan definisi Upah yaitu “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Kebijakan terkait pengupahan seperti diatas juga mengatur bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh (pasal 1 PP 78/2015). Sedangkan dalam pasal 2 menjelaskan bahwa yang menjadi cakupan kebijakan pengupahan meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan untuk perhitungan pajak penghasilan. Sehingga lingkup pengupahan sebetulnya cukup luas.

2. Profil Usaha Mikro dan Kecil

a. Karakteristik Usaha Mikro dan Kecil (Kementerian Koperasi dan UMKM)

Karakteristik UMK merupakan sifat atau kondisi faktual yang melekat pada aktifitas usaha maupun perilaku pengusaha yang bersangkutan dalam menjalankan bisnisnya. Karakteristik ini yang menjadi ciri pembeda antar pelaku usaha sesuai dengan skala usahanya.

Dalam perspektif usaha, UMK dapat diklasifikasikan, yaitu:

- 1) UMK sektor informal, contohnya pedagang kaki lima.
- 2) UMK Mikro adalah para UMK dengan kemampuan sifat pengrajin, namun kurang memiliki jiwa kewirausahaan untuk mengembangkan usahanya.
- 3) Usaha Kecil Dinamis adalah kelompok UMK yang mampu berwirausaha dengan menjalin kerjasama (menerima pekerjaan sub kontrak) dan ekspor.

4) *Fast Moving Enterprises* adalah UMK yang mempunyai kewirausahaan yang cakap dan telah siap bertransformasi menjadi usaha besar.

Di Indonesia, Undang-Undang yang mengatur tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa “*Sebuah perusahaan yang digolongkan sebagai UMKM adalah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu.*”

1). Usaha Mikro.

- a) Jenis barang/komoditi tidak selalu tetap; sewaktu-waktu dapat berganti.
- b) Tempat usahanya tidak selalu menetap; sewaktu-waktu dapat pindah tempat.
- c) Belum melakukan administrasi keuangan yang sederhana sekalipun.
- d) Tidak memisahkan keuangan keluarga dengan keuangan usaha.
- e) Sumber daya manusia (pengusaha) belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai.
- f) Tingkat pendidikan rata-rata relatif sangat rendah.
- g) Umumnya belum akses kepada perbankan, namun sebagian sudah akses ke lembaga keuangan non bank.
- h) Umumnya tidak memiliki izin usaha atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP.

Contoh: Usaha perdagangan seperti kaki lima serta pedagang di pasar.

2). Usaha Kecil.

- a) Jenis barang/komoditi yang diusahakan umumnya sudah tetap tidak gampang berubah.
- b) Lokasi/tempat usaha umumnya sudah menetap tidak berpindah-pindah.
- c) Pada umumnya sudah melakukan administrasi keuangan walau masih sederhana.

- d) Keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dengan keuangan keluarga.
- e) Sudah membuat neraca usaha.
- f) Sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP.
- g) Sumberdaya manusia (pengusaha) memiliki pengalaman dalam berwirausaha.
- h) Sebagian sudah akses ke perbankan dalam keperluan modal.
- i) Sebagian besar belum dapat membuat manajemen usaha dengan baik seperti *business planning*.

Contoh: Pedagang di pasar grosir (agen) dan pedagang pengumpul lainnya.

b. Peranan Usaha Mikro Kecil.

Menurut Kementerian Koperasi dan UMKM (2014), Usaha Mikro dan Kecil (UMK) memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Pada tahun 2011 usaha mikro memberikan sumbangan sebesar 34,64persen dan usaha kecil sebesar 9,94. Pada tahun 2012 usaha mikro meningkat menjadi 38,81 persendan usaha kecil sedikit menurun menjadi 9,68 persen dari total keseluruhan pelaku usaha di Indonesia atau masing-masing meningkat sebesar 4,17persen dan menurun sebesar 0,26 persen. Usaha Mikro dan Kecil telah mampu membuktikan eksistensinya dalam perekonomian di Indonesia. Ketika badai krisis moneter melanda Indonesia di tahun 1997-1998 usaha berskala mikro dan kecil yang relatif mampu bertahan dibandingkan perusahaan besar. Karena mayoritas usaha berskala kecil tidak terlalu tergantung pada modal besar atau pinjaman dari luar dalam mata uang asing. Sehingga, ketika ada fluktuasi nilai tukar, perusahaan berskala besar yang secara umum selalu berurusan dengan mata uang asing adalah yang paling berpotensi mengalami imbas krisis.

Selama tahun 2011 sampai dengan 2012 terjadi pertumbuhan UMK serta penurunan usaha besar. Bila pada tahun 2011, usaha besar mencapai 41,95

persendan pada tahun berikutnya (2012) hanya 40,92 persen, atau mengalami penurunan sekitar 1,03 persen. Pada usaha menengah terjadi sebaliknya yakni pada tahun 2011 hanya 13,46 persen, sedikit meningkat pada tahun 2012 menjadi 13,59 persen, atauterdapat peningkatan sebesar 0,13 persen. Berbeda dengan usaha kecil, ada sedikit penurunan yang tahun 2011 mencapai 9,94 persen namun pada tahun 2012 hanya mencapai 9,68 persen, atau menurun sekitar 0,26 persen. Peningkatan yang cukup besar terjadi pada usaha mikro, bila padatahun 2011 hanya mencapai 34,64 persen, pada tahun 2012 meningkat menjadi 38,81persenatau terjadi peningkatan sebesar 4,17 persen. Disisi lainbisnis UMK memberikan kontribusiterhadap PDB (Produk Domestik Bruto) sekitar 56 persen, serta membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat, karena usaha mikro dan kecil memiliki karakteristik yang sangat fleksibel, tidak memerlukan modal yang besar, tidak harus berpendidikan tinggi, tempat/lokasi usaha yang sederhana, dsb.

c. Sistem Pengupahan.

Seiring dengan tujuan usaha untuk mengharapkan keuntungan yang optimal, namun disisi lain terlihat bahwa terdapat tenaga kerja/karyawan yang menghendaki upah/gaji yang maksimal sebagai ganti tenaga dan pikiran yang sudah dicurahkan untuk perusahaan. Upah/gaji haruslah mampu merangsang karyawan untuk mengerahkan segenap tenaga, pikiran, dan perhatiannya untuk keberhasilan perusahaan. Upah/gaji umumnya didasarkan pada tingkat upah umum yang berlaku di wilayah tersebut. Namun, masih banyak faktor lain yang dipertimbangkan dan menentukan besarnya gaji misalnya pendidikan, pengalaman kerja, risiko kerja, sifat pekerjaan, dan situasi ekonomi. Selanjutnya dipertimbangkan pula prestasi kerja dan produktivitas setiap karyawan. Oleh karena itu setiap usaha/perusahaan memiliki kebijakan masing-masing mengenai sistem pengupahan karyawan yang dimilikinya.

Secara umum ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada UMKM, yaitu

upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi.

1) Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan satuan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan ini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan mendorong untuk bekerja yang lebih baik tidak ada.

2) Upah menurut hasil

Sistem pengupahan menurut satuan hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapatkan upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

3) Upah premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan atau bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawannya yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu yang sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok didasarkan pada prinsip-prinsip teori human capital, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang telah dijalani.

Pemilihan jenis pengupahan akan mempengaruhi banyak aspek, antara lain produktivitas tenaga kerja dan tingkat keuntungan perusahaan. Pemilihan sistem pengupahan sering menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja yang bersumber dari ketidaktahuan pengusaha mengenai beban pekerjaan sebenarnya yang ditanggung pekerja, sementara di sisi lain pekerja cenderung menginginkan upah yang tinggi dengan beban kerja sekecil mungkin. Sebelumnya pengertian upah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, yaitu suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Imbalan tersebut dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. Dengan pengertian upah tersebut, maka upah di satu sisi merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Disamping itu negara juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, dimana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarganya.

Izzati dan Rafika Sari (2013)², menyatakan bahwa isu pengupahan itu selalu menjadi isu sentral dalam kebijakan pengupahan di Indonesia. Ini menarik karena kebijakan pasar kerja Indonesia yang bersifat dualistik, dimana

VI. Analisis

1. Upah Minimum

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya dibentuk berdasarkan pada fungsi dasar upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya menggunakan basis berupa gaji pokok yang didasarkan pada kejangkutan dan

²Izzaty dan Rafika Sari (2013), *Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia* (*The Minimum Wage Policy in Indonesia*), Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, Vol. 4 No. 2, Desember 2013

Indonesia mempunyai penawaran tenaga kerja yang berlebih (*over supply*) dan mutu angkatan kerja yang rendah. Secara empiris penentuan tingkat upah dalam bentuk uang menurut Todaro (2000:327) dalam Rini Sulistiawati (2012)³ adalah tidak pernah fleksibel dan cenderung terus-menerus turun karena lebih sering dan lebih banyak dipengaruhi oleh berbagai macam kekuatan institusional seperti tekanan serikat dagang atau serikat buruh. Di Indonesia pengaruh pemerintah cukup kuat dalam pengupahan, dimana penentuan upah menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh. Dihampir semua negara berkembang dikenal istilah Upah Minimum sebagai jaring pengaman bagi pekerja untuk memasuki dunia kerja. Menurut Vivi Alatas dan Lisa A Cameron (2008) dalam Izzati dan Rafika Sari (2013), Upah minimum menjadi perhatian banyak kalangan dalam upaya perlindungan perburuhan dalam bentuk perundang-undangan perburuhan mengenai pengupahan. Perlindungan pemerintah dalam bentuk regulasi sangat diperlukan untuk meminimalisir terjadinya ketidakseimbangan kekuatan antara dua pihak yakni pengusaha dan keinginan pekerja/buruh. Selain itu negara-negara yang menerapkan upah rendah akan mendapat tekanan dari kalangan internasional, hal ini sebagai wujud solidaritas antar bangsa dalam perlindungan pekerja/buruh.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai regulasi pengupahan, misalnya UU 13/2003 dan PP 78/2015. Dalam pengaturan tersebut dijelaskan bahwa: pengupahan pekerja dimaksudkan untuk tetap meningkatkan produktivitas usaha dan menjamin peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan masyarakat umumnya. Salah satu faktor penentu efisiensi pasar tenaga kerja adalah upah pekerja/buruh. Semakin

murah upah pekerja/buruh akan memberikan kontribusi biaya produksi yang rendah. Jika upah murah dan biaya produksi rendah perusahaan akan memiliki keuntungan yang besar. Namun justru bisa terjadi sebaliknya upah akan mengakibatkan kualitas produk menurun dan harga jual barang rendah, maka akibatnya keuntungan menjadi kecil. Oleh karena itu upah masih tetap menjadi persoalan utama negara berkembang. Peraturan Pemerintah No. 78/ 2015, pasal 41 ayat 1 menyatakan bahwa upah minimum merupakan upah terendah yang terdiri dari upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap. Selanjutnya dalam ayat (2) dinyatakan bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur. Upah minimum ini ditetapkan setelah memperoleh masukan dan saran dari Bupati/Walikota dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Hal yang perlu dikritisi seyogyanya Gubernur sebagai wakil pemerintah harus bertindak adil dalam posisinya, serta bebas dari persoalan dan kepentingan lain.

Kebijakan Upah Minimum ditujukan bagi pekerja/buruh lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan bersangkutan. Tujuannya sebagai jaring pengaman bagi pekerja baru dan jaminan kepastian kerja bagi tenaga kerja yang baru terserap di dunia kerja. Pemerintah menetapkan Upah Minimum setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. KHL merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan. Kebijakan UM banyak berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya permintaan tenaga kerja. Salah satu teori ekonomi yang dapat menjelaskan adalah model neo-klasikal standar. Model ini mengasumsikan bahwa pasar tenaga kerja bersifat homogen, kompetitif, dan lingkup pengaturan UM berlaku menyeluruh pada semua kelompok pekerja. Jika UM ditetapkan di atas nilai upah rata-rata pasar, maka dampaknya akan mengurangi jumlah permintaan terhadap tenaga kerja oleh perusahaan-

³ Rini Sulistiawati (2012), Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak, Eksos, Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012 hal 195 - 211

perusahaan dan pada akhirnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Penurunan/pengurangan tenaga kerja berarti perusahaan melakukan pengurangan jumlah pekerja atau memutuskan untuk melakukan PHK yang dapat diartikan kenaikan UM dapat meningkatkan pengangguran atau beralihnya pekerja dari sektor formal ke informal. Dengan adanya kenaikan UM maka menarik pekerja untuk memasuki sektor formal, dimana jumlah tenaga kerja yang tersedia dan menunggu dipekerjakan semakin bertambah. Dengan demikian bertambah orang yang menganggur ini bertambah dari semula, yaitu para pengangguranterpaksa yang menunggu pekerjaan dengan tingkat upah di atas upah rata-rata.

Dalam uraian penelitian Gianie (2009)⁴, beberapa literatur mendukung teori ekonomi neo-klasikal standar seperti Bird dan Manning, 2003; SMERU, 2001, bahwa kenaikan upah minimum mempunyai pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian empiris lainnya berlawanan dengan teori ini bahwa upah minimum tidak memiliki implikasi terhadap penurunan tenaga kerja akan tetapi berimplikasi terhadap redistribusi sumber daya, yaitu potensial meningkatkan penghasilan pekerja sektor informal, mengurangi angka kemiskinan, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat pertumbuhan ekonomi (Saget, 2001). Kenaikan upah minimum tersebut akan meningkatkan permintaan akan barang dan jasa yang dihasilkan pekerja di sektor informal sehingga pendapatan mereka akan bertambah. Kenaikan upah minimum akan memicu realokasi kapital kesektor yang lebih mengerahkan tenaga kerja yang lebih banyak (*labour-intensive*), yaitu sektor-sektor yang tak terlindungi atau informal. Selanjutnya, Izzaty dan Rafika Sari (2013) menyebutkan tujuan utama dari penetapan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman, yang berfungsi

untuk mencegah agar upah tidak terus merosot di bawah daya beli pekerja. Oleh karena itu, upah minimum harus dapat mendukung daya beli agar pekerja mampu memenuhi standar tingkat kebutuhan dasar. Pemerintah menetapkan upah minimum karena baru menjangkau sebagian kecil pekerja/buruh. Di samping itu, upah minimum juga sering digunakan sebagai upah standar sebagai dasar penetapan upah di perusahaan. Filosofi upah minimum adalah sebagai jaring pengaman, yang diperuntukan bagi pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Menurut Pember dan Dupre (1996)⁵ bahwa upah minimum dibutuhkan sebagai tingkat kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja. Selain itu upah minimum berguna sebagai jaminan keamanan sosial (*social security protection*) agar tidak jatuh dalam kemiskinan. Sistem pengupahan menjelaskan bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar disatu sisi meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan sisi lain dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sistem pengupahan diperlukan agar terjadi keseimbangan dan keadilan antara keinginan pekerja/buruh akan upah yang diterima dan kemampuan perusahaan dalam memberikan upah. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu: menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, serta menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja (Rini Sulistiawati, 2012).

Upaya sungguh-sungguh pemerintah menjembatani kepentingan pengusaha/perusahaan dan kepentingan pekerja/buruh melalui deregulasi peraturan patut memperoleh dukungan penuh dari beragam pemangku kepentingan. PP No. 78/2015 merupakan kebijakan pemerintah dalam ketenagakerjaan yang berupaya memberi kepastian bagi pengusaha dan pekerja.

⁴ Gianie (2009), Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Berpendidikan Rendah Disektor Industri Dan Perdagangan, Tesis Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik, Universitas Indonesia

⁵ Pember, R.,J., & Dupre, M.,(1996), Statistical aspects of minimum wagedetermination,

Menurut Soeprayitno (2015)⁶, sebelum adanya PP 78/2015 tentang Pengupahan, mekanisme penetapan UM selalu diwarnai dengan politisasi, tekanan dan aspek lainnya yang menyebabkan rendahnya kepastian hukum dan kepastian berusaha. Penentuan upah merupakan alat politik berbagai kepentingan yang selalu berujung kepada unjuk rasa dan PHK pekerja/buruh. Menjawab hal tersebut maka PP No. 78/2015 dilahirkan sebagai hasil terbaik dari sebuah solusi yang diterbitkan oleh Pemerintah (*win-win solution*) guna mengakomodir kepentingan dari unsur pengusaha maupun pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). Selanjutnya Soeprayitno (2015) menjelaskan bahwa PP 78/2015 ini juga bertujuan untuk melindungi warga (angkatan kerja) yang belum bekerja agar lebih mudah mendapatkan pekerjaan. PP pengupahan tersebut juga memberikan kepastian pelaku usaha agar dapat berkembang serta meningkatkan lapangan kerja dengan kepastian dalam hal perencanaan pengupahan tenaga kerjanya. Oleh karena itu sangat tepat bila Negara hadir menetapkan UM, selain alasan tersebut, juga guna menjamin agar tenaga kerja Indonesia tidak terperosok dalam upah murah.

Dengan disahkannya PPN0. 78/2015 tentang Pengupahan tersebut, Gubernur harus sudah menetapkan dan mengumumkan secara serentak UMP tahun berikutnya di setiap tanggal 1 November, yang manfaatnya agar tercipta kondisi hubungan industrial yang harmonis, bermartabat, dan berkeadilan. Pengusaha memperoleh keuntungan produktivitas dan keuntungan tinggi yang berujung pada peningkatan dan perbaikan kesejahteraan pekerja/buruh. Hal ini juga perlu disadari bahwa tidak semua perusahaan dapat mengakomodasi aturan UM secara keseluruhan, apa lagi bagi perusahaan-perusahaan skala kecil dan mikro atau ekonomi sektor non formal. Ketentuan Upah Minimum

berlaku untuk semua perusahaan termasuk usaha Mikro, dan Kecil yang memiliki karyawan 10 orang kebawah. Akan tetapi, jika pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum, yang ditujukan kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi, paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya ketentuan upah minimum. Perlu diingat bahwa ketentuan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun.

Kebijakan pengupahan sebagaimana yang ditetapkan melalui PP Nomor 78 Tahun 2015 mengundang kontroversi. Sesuai dengan surat edaran Menteri Ketenagakerjaan, penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) harus ditetapkan per 1 November secara serentak di seluruh Indonesia. Berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, penetapan UMP kali ini menggunakan acuan baru yaitu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Hal ini mendapat reaksi dari kalangan pekerja/buruh karena kebijakan tersebut dianggap bertentangan dengan aturan di atasnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Nolinia Zega (Februari 2017) menjelaskan bahwa Kebijakan Pengupahan tersebut dipandang sebagai salah satu dari wujud keberpihakan Negara terhadap pemilik modal.

Beberapa hal penting dalam PP No. 78 Tahun 2015 yang ditentang oleh pekerja/buruh, yakni: Pertama, bahwa pada tahun-tahun sebelumnya penetapan upah dilakukan dengan mekanisme tripartit, yakni berdasarkan perundingan yang terdiri atas perwakilan pengusaha, buruh, dan pemerintah. Namun penetapan pengupahan tahun ini mengabaikan mekanisme tersebut. Besaran UMP tahun 2017 ditetapkan berdasarkan mekanisme pasar, yaitu: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$. Atau penentuan pengupahan di Indonesia hanya didasarkan pada tingkat pertumbuhan

⁶ Soeprayitno (2015), Memahami PP 78 Tahun 2015 Sudut Pandang pengusaha, Disampaikan dalam acara members gathering DPN Apindo

ekonomi dan inflasi. Kedua, penetapan PP No. 78 Tahun 2015 tersebut dirasakan sangat merugikan pekerja/buruh sebab survey tentang Komponen Hidup Layak (KHL) dilakukan hanya 5 tahun sekali. Dengan diberlakukannya PP No. 15 Tahun 2015 tersebut, kewenangan Dewan Pengupahan semakin dibatasi, sebagaimana tertuang dalam Pasal 45 dan Pasal 47 PP Pengupahan, kewenangan Dewan Pengupahan hanyalah melakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, dengan tetap berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang penetapan komponen dan jenisnya. Padahal seharusnya sebelum Gubernur menetapkan besaran upah minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota, memperhatikan saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 6 ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan Hidup Layak. Selain itu alasan buruh menolak PP No. 78 Tahun 2015 adalah karena bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana penetapan upah minimum dilakukan oleh kepala daerah berdasarkan rekomendasi dari hasil perundingan tripartit.

Kebijakan pengupahan tersebut, dirasakan belum memberi angin segar bagi UMKM. Pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) merasa formula pengupahan yang baru tersebut tidak fleksibel bagi mereka. Hal ini tidak ubahnya dengan Upah Minimum Provinsi yang mendasarkan kebutuhan hidup layak (KHL). Dengan ketentuan upah minimum tersebut, tidak semua usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) mampu memenuhinya. Begitu pula dengan skema penghitungan baru yang memasukkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, yang banyak menguntungkan bagi pelaku usaha khususnya skala sedang dan besar.

2. Struktur Skala Upah.

Dalam pasal 92 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan

bahwa Pengusaha menyusun struktur dan skala upah (SSU) dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Menurut pasal 1 Kepmenakertrans 49/2004 tentang Struktur dan Skala Upah, struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau sebaliknya dari yang tertinggi sampai yang terendah. Sedangkan, skala upah adalah kisaran nilai nominal upah menurut kelompok jabatan. Penyusunan Struktur Skala Upah sangat penting karena: mencegah diskriminasi upah (gender, suku, ras dan agama) dan kesetaraan upah untuk pekerjaan yang nilainya sama, sebagai dasar dalam menetapkan upah seorang pekerja/buruh.

Berdasarkan peraturan yang ada di UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 49/2004, tidak ada ketentuan yang mewajibkan penyusunan Struktur Skala Upah dengan pengenaan suatu sanksi tertentu. Namun, untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis serta untuk menghindari adanya kecemburuan dan kesenjangan sosial diantara pekerja/buruh, perlu diatur Struktur Skala Upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi kerja, tanpa menguranghik pengusaha untuk memberi penghargaan berdasarkan kemampuan perusahaan dan tingkat produktivitas serta kinerja masing-masing pekerja/buruh, serta memberi sanksi bila ada pekerja yang melanggar (pasal 92 ayat 2 UU 13/2003).

Dengan demikian, boleh saja dilakukan penyusunan Struktur Skala Upah diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama tanpa mengacu pada peraturan perundang-undangan, sepanjang dilakukan sesuai dengan mekanisme pembuatan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yakni adanya saran dan masukan dari pekerja (dalam PP) atau disepakati di antara para pihak (dalam PKB) dan tetap mengindahkan syarat sahnya perjanjian. Namun, berdasarkan pasal 14 PP 78/2015 pemberlakuan Struktur Skala Upah dipertegas dengan mewajibkan dan wajib juga diberitahukan secara transparan ke pekerjanya, bagi

pengusaha yang tidak menyusun dan menerapkan Struktur Skala Upah serta tidak memberitahukan kepada pekerja, sanksi administratif bisa berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha. Mekanisme pengaturan akan dijelaskan pada peraturan pelaksana (Peraturan Menteri) yang akan diterbitkan. Diwajibkannya penyusunan Struktur Skala Upah karena memberikan berbagaimanfaat, seperti adanya transparansi pengupahan di perusahaan sehingga dapat meminimalisir gejala hubungan industrial pasca penetapan upah minimum, karena biasanya pasca penetapan upah hampir selalu diwarnai dengan aksi unjuk rasa.

3. Penentuan Upah Pekerja/Buruh Pada Usaha Mikro dan Kecil.

a. Dasar Penetapan Upah

Dasar penetapan upah pada usaha mikro dan kecil cukup bervariasi (berdasarkan satuan waktu, satuan hasil, dan satuan waktu dan hasil). Secara detail menetapkan upah berdasarkan satuan waktu menjadi pilihan bagi sebagian besar pengusaha mikro dan kecil yakni sebesar 42,9 persen. Kemudian, secara berurutan diikuti masing-masing penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil sebesar 38,1 persen, dan penetapan upah berdasarkan satuan hasil sebesar 19,0 persen.

Tabel 1. Pelaku Usaha Mikro Menurut Dasar Penetapan Upah (dalam %)

Uraian	Jumlah
Berdasarkan Satuan waktu	42,9
Berdasarkan Satuan hasil	19,0
Berdasarkan Satuan waktu & hasil	38,1
Total	100.0

Sumber : Data lapangan, diolah (Dit. Pengupahan), 2017

Penetapan upah berdasarkan satuan waktu, secara umum dapat dipilah menjadi beberapa kategori yakni berdasarkan: jam, harian, mingguan, dan bulanan. Penetapan upah berdasarkan satuan waktu pada usaha mikro dan kecil, secara umum penetapannya berdasarkan upah harian. Hal ini mencerminkan bahwa pekerja/buruh yang dipekerjakan berstatus sebagai pekerja/buruh tidak tetap atau yang sering dikenal dalam masyarakat pedesaan sebagai buruh harian. Sejalan dengan penetapan upah tersebut, menyebabkan cara pembayaran upah yang dilakukan oleh mayoritas para pelaku usaha mikro dan kecil juga dilakukan secara harian (sebesar 50,0 persen). Disisi lain cara pembayaran upah pada usaha mikro dan kecil juga terkesan sangat fleksibel, yakni selain dilakukan secara harian juga dilakukan secara mingguan

atau bulanan. Pemahaman yang kurang memadai terhadap pengupahan secara umum dialami oleh para pelaku usaha mikro dan kecil. Kondisi tersebut, disebabkan karena terbatasnya kegiatan sosialisasi terkait dengan pengupahan (upah minimum atau struktur skala upah) yang dilaksanakan oleh instansi/SKPD/dinas yang membidangi ketenagakerjaan baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota.

Keadaan tersebut bergerak sejalan dengan banyaknya jumlah pelaku usaha mikro dan kecil yang membayar upah pekerja/buruhnya lebih kecil dari upah minimum. Secara rinci sebagian besar pelaku usaha mikro dan kecil (57,1%) membayar upah pekerja/buruhnya lebih kecil dari upah minimum, dan selebihnya membayar upah perkerja/buruhnya sama atau lebih besar

dari upah minimum yang berlaku di daerahnya.

b. Faktor-faktor Pertimbangan Penetapan Upah

Berbagai pertimbangan para pengusaha pada umumnya dalam penetapan besar kecilnya upah, tidak bisa dilihat dan diukur hanya dari satu atau beberapa aspek saja. Dengan perkataan lain, besar-kecilnya upah pekerja/buruh di suatu perusahaan atau pada suatu jabatan tertentu (yang setara), sangat ditentukan oleh banyak faktor, yang antara lain: 1) masa kerja, yang dapat mempengaruhi perkembangan *skill* secara empirik (*autodidak*); 2) profesionalisme, keterampilan dan kecakapan serta kemahiran dalam melakukan pekerjaan; 3) tinggi-rendahnya produktivitas, atau besar-kecilnya produk yang dihasilkan (kinerja); 4) volume dan beban kerja serta besar-kecilnya resiko pekerjaan; 5) tinggi-rendahnya jabatan (terkait wewenang dan tanggung-jawab) seseorang pekerja/buruh. Hal yang sama juga terjadi pada usaha mikro dan kecil, akan tetapi secara umum terlihat penetapan besar kecilnya upah menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang lebih sederhana, tidak seperti pertimbangan penetapan upah pada perusahaan/usaha skala sedang dan besar. Dari berbagai faktor pertimbangan

penetapan upah, aspek keterampilan merupakan faktor pertimbangan terbesar bagi pelaku usaha mikro dan kecil (81,0%). Kemudian beberapa faktor pertimbangan lainnya secara berurutan meliputi: masa kerja, pengalaman kerja, upah di daerah sekitar, pendidikan, kenaikan harga dan faktor lainnya.

c. Faktor-faktor Pertimbangan Kenaikan Upah.

Kenaikan upah merupakan salah satu bentuk perlindungan pekerja/buruh dalam upaya memperbaiki kesejahteraannya. Hal ini dimaksudkan, mengingat berbagai indikator perekonomian (inflasi, suku bunga bank, pertumbuhan ekonomi dsb) banyak mengalami perubahan. Bagi pengusaha yang menjalankan usahanya sudah cukup lama, kemungkinan besar mereka pernah menaikkan upah pekerja/buruhnya. Secara riil, mayoritas pelaku usaha mikro dan kecil (85,7%) pernah menaikkan upah pekerja/buruhnya, dan selebihnya (14,3%) belum pernah menaikkan upah. Meskipun demikian, bukan berarti pelaku usaha mikro dan kecil tidak memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruhnya, tetapi besar kemungkinan karena usaha yang mereka lakukan baru mulai berjalan.

Tabel 2. Pelaku Usaha Mikro yang Menaikan dan Tidak Menaikan Upah Pekerja/Buruhnya (dalam %)

Uraian	Jumlah
Menaikan Upah	85,7
Tidak Menaikan upah	14,3
Total	100.0

Sumber : Data lapangan, diolah (Dit. Pengupahan), 2017

Berbagai pertimbangan bagi pelaku usaha mikro dan kecil dalam menaikkan upah pekerja/buruhnya, antara lain karena adanya kenaikan harga kebutuhan pokok dan kenaikan omset, disiplin, inisiatif, keterampilan, jujur, lama bekerja dan hasil kerja. Sedangkan periode

kenaikan upah pada usaha mikro dan kecil secara umum tidak menentu. Meskipun demikian, periode kenaikan upah tersebut juga sangat tergantung situasi dan kondisi usaha yang dilakukannya. Pada dasarnya penetapan kenaikan upah pada usaha mikro dan kecil tidak dapat dipastikan

seperti halnya pada usaha skala sedang dan besar. Sedangkan bagi pelaku usaha mikro dan kecil yang belum pernah menaikkan upah pekerjaannya antara lain disebabkan karena kegiatan usahanya baru mulai berjalan, keuntungan usahanya kecil, rutinitas usahanya belum berjalan secara baik, dsb.

4. Kemampuan Membayar Upah Para Pelaku Usaha Mikro dan Kecil.

Pemerintah dalam upaya melindungi pekerja/buruh, salah satunya melalui penetapan upah minimum yang diatur dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara konseptual, upah minimum dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar pengusaha tidak membayar upah kepada pekerja/buruhnya dibawah ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan. Upah minimum, secara khusus diberlakukan bagi pekerja/buruh lajang, dengan masa kerja 0-1 tahun. Ketentuan upah minimum, berlaku bagi semua perusahaan baik bagi perusahaan skala besar, sedang, serta perusahaan mikro dan kecil. Upah minimum tersebut bersifat wajib dilaksanakan bagi perusahaan, yang besarnya sesuai dengan ketentuan UMP di masing-masing provinsi. Dalam pelaksanaannya, pekerja/buruh pada usaha mikro dan kecil mayoritas menerima upah lebih kecil dari upah minimum, dan sebagian kecil lainnya menerima upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan.

Jika dilihat menurut besaran upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruhnya oleh para pelaku usaha mikro dan kecil, mayoritas membayar upah terendahnyakurang dari Rp1.000.000,-, dan hanya sebagian kecil (19,0%) pengusaha yang membayar upah antara Rp1.000.000 s.d Rp1.499.999,-. Hal yang hampir sama, mayoritas pelaku usaha mikro dan kecil juga membayar upah tertingginya kurang dari Rp1.000.000,- dan

sebagian kecil membayar upah tertingginya antara Rp1.000.000,-Rp1.499.999,-. Memperhatikan kondisi tersebut, menunjukkan bahwa pada besaran upah terendah maupun upah tertinggi mayoritas pelaku usaha mikro dan kecil hanya mampu membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Jika ketentuan upah minimum diberlakukan bagi seluruh skala usaha/perusahaan, dapat dipastikan mayoritas pengusaha mikro dan kecil selalu tidak dapat memenuhi ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan. Sedangkan pada perusahaan skala menengah dan besar, masih terdapat sebagian pengusaha yang mengajukan penangguhan pelaksanaan ketentuan upah minimum. Kondisi tersebut dapat menjadi ukuran bahwa ketentuan upah minimum tidak dapat diberlakukan pada seluruh skala usaha. Pada usaha skala mikro dan kecil tidak dapat dipaksakan untuk membayar upah pekerja/buruhnya sesuai ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan. Karena secara umum pengusaha pada usaha mikro dan kecil tidak memiliki kemampuan untuk membayar upah pekerja/buruhnya sesuai ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan.

Meskipun demikian, pada umumnya mereka cukup perhatian dalam memberikan pendapatan non upah seperti tunjangan hari raya keagamaan (hari raya idul fitri/hari natal), sebagaimana diatur dalam PP No. 78 tahun 2015 pasal 6. Dalam implementasinya menunjukkan bahwa mayoritas pelaku usaha mikro dan kecil (90,5%) memberikan tambahan penghasilan bagi pekerja/buruhnya berupa tunjangan hari raya (THR), dan bantuan berobat sesuai kemampuan. Sedangkan selebihnya (9,5%) tidak memberikan tambahan penghasilan bagi pekerja/buruhnya, karena kemampuannya sangat terbatas.

Tabel 3. Pelaku Usaha Mikro Menurut Pemberian Tambahan Penghasilan(dalam %)

Uraian	Jumlah
Memberi Tambahan	90,5
Tidak Memberi Tambahan	9,5
Total	100.0

Sumber : Data lapangan, diolah (Dit. Pengupahan), 2017

VI. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan uraian sebagaimana dijelaskan sebelumnya dapat disampaikan beberapa kesimpulan dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Penetapan Upah Minimum dengan formula dalam PP 78/2015, diharapkan memberikan manfaat bahwa, setiap tahun Upah Minimum akan naik secara proporsional terhadap kenaikan beberapa besaran makro ekonomi, sehingga besaran upah dapat diprediksi. Dengan demikian pengusaha melalui manajemennya dapat melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan dengan tepat. Dengan formula tersebut lebih bersifat transparan, akuntabel dan adil, sehingga diharapkan dapat menurunkan tingkat kerawanan sosial, serta rasa ketidakadilan antar wilayah dapat diminimalisir. Meskipun demikian, akan tetapi terkendala pada implementasi bagi para pelaku usaha mikro dan kecil, karena keterbatasan kemampuan untuk membayar upah sesuai ketentuan upah minimum.
2. Penentuan upah pekerja/buruh pada Usaha Mikro dan Kecil, mayoritas berdasarkan satuan waktu yakni harian, yang cara pembayarannya sangat fleksibel. Akan tetapi, pada umumnya cara pembayaran upah kepada pekerja/buruhnya dilakukan secara harian atau mingguan. Dari berbagai faktor pertimbangan dalam penetapan upah, aspek keterampilan merupakan faktor pertimbangan yang paling mendapat perhatian bagi pelaku usaha mikro dan kecil. Meskipun demikian, beberapa faktor pertimbangan lainnya yang cukup menjadi perhatiannya adalah: masa kerja, pengalaman kerja, upah di daerah sekitar, pendidikan, kenaikan harga dan faktor lainnya. Kemudian dalam menaikkan upah pekerja/buruhnya, aspek kenaikan harga

kebutuhan pokok, dan kenaikan omset menjadi pertimbangan yang paling mendapat perhatian. Sedangkan periode kenaikan upah pada usaha mikro dan kecil secara umum tidak menentu.

3. Secara umum para pelaku usaha mikro dan kecil tidak memiliki kemampuan untuk membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, karena keterbatasan dalam berbagai hal seperti: omset, keuntungan, pasar, kelangsungan usahanya, dan sebagainya. Keterbatasan tersebut juga dialami oleh perusahaan skala menengah dan besar, karena masih terdapat sebagian diantaranya yang mengajukan penangguhan pelaksanaan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan.
4. Sehubungan dengan hal-hal tersebut, maka kebijakan/ketentuan upah minimum tidak dapat diberlakukan pada seluruh skala usaha. Pada usaha skala mikro dan kecil tidak dapat dipaksakan untuk membayar upah pekerja/buruhnya sesuai ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan kebijakan pengupahan bagi usaha mikro dan kecil yang sesuai dengan skala usaha dan kemampuannya.

DAFTAR PUSTAKA

-(2003). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan. Jakarta.
-(2015). Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Jakarta.
- Gianie (2009). *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Berpendidikan Rendah Di Sektor Industri dan Perdagangan*. Tesis Magister, Perencanaan

- dan Kebijakan Publik. Universitas Indonesia.
- Izzati dan sari, Rafika. (2013). *Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia (The Minimum Wage Policy in Indonesia)*. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, Volume 4, Nomor 2, Desember 2013.
- Zega, Nolinia. (2017). *Kebijakan Publik Perburuhan*. Februari 2017.
- Pember dan Dupre (1996). *Statistical Aspek of Minimum Wage Determination*.
- Sulistiowati, Rini. (2012). *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Tanjung Pura Ponianak, Ekonomi Sosial Volume 8, No.3, Oktober 2012.
- Soepriyanto (2015). *Memahami Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015. Sudut Pandang Pengusaha*. Disampaikan Pada Acara Members Gathering Dewan Pimpinan Nasional (DPN) APINDO.
- Soedirman-hmti. Blogspot.co.id/2013/02/sistem-gaji-atau-pengupahan
-karyawan.Html.dhenyst.blogspot.com/2012/01/sistem-pembagian-upah-dalam-UMKM
-Keberlakuan_Ketentuan_Upah_Minimum_Terhadap_Perusahaan_Kecil.www.hukumonline.com/klinik/detail/It50c7d1bc6ea32/