

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pemerintah Indonesia telah menetapkan kebijakan Upah Minimum yang harus dijadikan standar minimal bagi perusahaan-perusahaan atau para pemberi kerja dalam memberikan kompensasi/gaji kepada para pekerjanya. Sebab, menurut PERMENAKERTRANS Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 1 Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.¹ Hal ini dimaksudkan supaya nilai kompensasi/gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak kurang dari biaya kebutuhan hidup minimal para pekerja. Dan mereka dapat memperoleh upah layak guna memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Selain itu, upah layak yang diberikan perusahaan juga memberi nilai positif bagi perusahaan, yaitu dapat memotivasi para pekerja untuk memperbaiki kualitas kinerja dan meningkatkan produktivitas sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tanpa merugikan kelangsungan hidup yang bisa mengancam keberlanjutan kondisi ekonomi dan produktivitas nasional.

Upah Minimum di Indonesia ditetapkan di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kotamadya, dan Sektoral oleh Gubernur. Upah Minimum Kabupaten (UMK) biasanya ditetapkan lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah Minimum yang berlaku pada tiap daerah berbeda-beda sesuai dengan ketentuan Pemerintahan Daerah tersebut. Dimana dalam ketentuan-ketentuan tersebut mencakup tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Pertumbuhan Ekonomi Daerah. Sebagaimana Upah Minimum yang berlaku di Provinsi Jawa Tengah menurut keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/66 Tahun 2015 untuk 35 Kabupaten/Kota di Provinsi

¹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pasal 1 Ayat 1.

Jawa Tengah yang kemudian diberlakukan pada tahun 2016, khususnya Upah Minimum Kabupaten Kudus.

Dalam menentukan Upah Minimum Kabupaten, pemerintah membentuk Dewan Pengupahan Daerah Kabupaten/Kota yang bertugas melakukan survei pasar guna memperoleh data untuk mengetahui tingkat KHL bagi para pekerja. Setelah mengetahui tingkat nilai KHL, kemudian pemerintah berupaya untuk menetapkan UMK yang dapat mencapai nilai KHL tersebut. Sebab, upaya ini merupakan wujud dari peran UMK sebagai jaring pengaman bagi para pekerja agar dapat mencapai kesejahteraan ekonomi, sehingga masyarakat Kabupaten Kudus dapat menciptakan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Kemudian penetapan UMK dilakukan oleh Dewan Pengupahan melalui musyawarah antara Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dengan persetujuan oleh Gubernur dan Bupati daerah.

Kudus merupakan Kota kecil yang kaya akan kreatifitas. Hal ini dibuktikan dengan tidak sedikitnya jumlah industri / perusahaan yang berada di Kabupaten Kudus, baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar. Oleh sebab itu pada tahun 2016 Kabupaten Kudus menetapkan UMK dengan jumlah di atas rata-rata dari 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah, yakni sebesar Rp. 1.608.200. Angka ini mengalami kenaikan sebesar 16,54 persen dari tahun 2015 yang sebesar Rp. 1.308.000. Besarnya penentuan UMK ini diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan melindungi para pekerja atas penerimaan gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan.

Penentuan UMK oleh Kabupaten Kudus ini diharapkan dapat terealisasi dalam praktek nyata. Sesuai dengan keputusan pemerintah bahwa upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh lajang dengan tingkat paling rendah yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun. Sedangkan upah pekerja dengan masa 1 tahun atau lebih ditetapkan sesuai kesepakatan antara pekerja/buruh secara bipartit, dengan mempertimbangkan produktivitas dan kemampuan perusahaan, atau berdasarkan struktur dan skala upah. Namun

bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan ketentuan upah minimum, maka dapat mengajukan penangguhan upah minimum kepada Gubernur Jawa Tengah atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku paling lama 10 hari sebelum berlakunya keputusan UMK. Sedangkan pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan UMK, dilarang mengurangi atau menurunkan besarnya upah yang telah diberikan.

Dari data yang dihasilkan, sampai pada akhir tahun 2015 ini tidak ada perusahaan yang mengajukan penangguhan kepada pejabat pengupahan. Namun pada kenyataannya terdapat beberapa perusahaan yang masih membayar upah dibawah UMK yang telah ditetapkan. Dengan alasan perusahaan tersebut telah membuat kesepakatan antar pekerjanya, dan pekerja telah menyetujui untuk melepaskan haknya dalam menerima upah yang seharusnya. Dengan demikian terjadi ketidaksesuaian dalam penerimaan upah kepada para pekerja dengan UMK yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus.² Sebagaimana dari hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2010 oleh Rachmawati Koesoemaningsih (Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Soerjo Ngawi) bahwa “sampai dengan tahun 2010 baru sebagian kecil perusahaan yang menerapkan Upah Minimum Kabupaten dalam sistem pengupahan pada parapekerjanya”.³

Sebagai contoh salah satu sub sektor perusahaan di Kabupaten Kudus yang masih membayar upah dibawah UMK adalah Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) atau yang lebih dikenal dengan sebutan Pom Bensin. Menurut data padatahunsebelumnya, jumlah SPBU yang masih membayar upah di bawah UMK lebih banyak daripada yang sesuai dengan UMK. Meski begitu, tidak ada satu pun perusahaan SPBU yang mengajukan penangguhan kepada pihak berwenang. Padahal menurut aturan

² Wawancara dengan Bapak Suntoro selaku Ka. Seksi perselisihan ketenagakerjaan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus (tanggal 10 Februari 2016).

³ Rahmawati Koesoemaningsih, *Analisis Penentuan Upah Minimum Kabupaten Ngawi Tahun 2010 Beserta Implementasinya*, Media Soerjo, 6, 2010, (diakses tanggal 15 November 2015), hlm. 51-55.

pemerintah, bagi perusahaan atau industri yang belum bisa menerapkan upah sesuai UMK maka diharuskan mengajukan penangguhan. Dimana tata cara penangguhan telah diatur dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia KEP.231/MEN/2003 tentang tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum.⁴

Dengan demikian, batas minimum gaji/upah tidak lalu membatasi organisasi dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Jika kondisi keuangan perusahaan mendukung untuk memberikan tambahan lainnya dari kompensasi yang ada, tentu hal ini akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan yang bersangkutan. Sebaliknya, jika kondisi tidak memadai maka manajemen perlu melakukan pendekatan kepada karyawan untuk menjelaskan kondisi riil yang ada dalam perusahaan. Manajemen terbuka adalah sebuah konsep yang bisa dikembangkan untuk mengantisipasi ketidakmampuan perusahaan.⁵ Dan perlu diingat bagi suatu perusahaan atau bahwa Upah Minimum bukan merupakan batas maksimum, melainkan adalah batas minimum upah yang harus diberikan kepada para pekerja. Jadi tidak sebaiknya bagi perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja di bawah nilai UMK.

Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, hal itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar kehidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengonsumsi sejumlah besar produksi negara. Jatuhnya daya beli dalam waktu panjang sangat merugikan industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja. Karena dalam dunia modern semua industri dan kegiatan usaha lainnya saling terkait maka dengan jatuhnya permintaan barang-barang dari para konsumsi para pekerja akan dirasakan akibatnya oleh semua industri

⁴ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 244.

⁵ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 123.

diseluruh dunia. Jadi, secara ekonomi tindakan menghalangi pekerja mendapat bagian yang adil dari keuntungan yang diperoleh negara, dengan sendirinya akan menghancurkan negara itu sendiri.⁶

Dalam Islam, penentuan upah dilakukan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak (baik dari perusahaan atau para pekerja/buruh) memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Dengan demikian, pekerja harus memperoleh upahnya sesuai kinerjanya dalam memproduksi, sementara perusahaan harus menerima keuntungan sesuai dengan modal dan segala sumbangsuhnya terhadap kegiatan produksi. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Ali 'Imran:

وَمَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَنْ يَغُلَّ وَمَنْ يَغُلَّ يَأْتِ بِمَا غَلَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦١﴾

Artinya: “Tidak mungkin seorang Nabi berkhianat dalam urusan harta rampasan perang. Barangsiapa yang berkhianat dalam urusan rampasan perang itu, Maka pada hari kiamat ia akan datang membawa apa yang dikhianatkannya itu, kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya.” (QS. Ali 'Imran: 161)⁷

Bagi pekerja tentu yang diharapkan adalah keadilan dalam menerima upah. Sedangkan bagi perusahaan tentu mengharapkin kinerja yang maksimal dari pekerja agar produktivitas perusahaan semakin meningkat dan mencapai keuntungan maksimum. Kedua pihak sama-sama memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Tanpa ada pihak yang harus dirugikan atau dikecewakan. Sesuai dengan ayat diatas pembalasan yang setimpal merupakan keadilan bagi pihak perusahaan maupun pekerja.

⁶ Afzalur Rohman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1995, hlm. 361-362.

⁷ Al-Qur'an Surat Ali 'Imran ayat 161, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 104.

Demikian yang menjadi analisis penulis untuk mengetahui bagaimana penentuan Upah Minimum di Kabupaten Kudus dan bagaimana kesesuaiannya dengan Upah yang diterima oleh para Pekerja, terutama pada perusahaan SPBU di Kabupaten Kudus. Sehingga dapat diketahui implementasi penetapan UMR Kabupaten Kudus Khususnya untuk sektor perusahaan SPBU. Jadi, penulis berupaya untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS KESESUAIAN UPAH MINIMUM YANG DITETAPKAN OLEH PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS DENGAN UPAH YANG DITERIMA OLEH PARA PEKERJA (Studi Kasus SPBU di Kabupaten Kudus)”.

B. FOKUS PENELITIAN

Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) bertujuan memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) masyarakat. Sehingga perlu diketahui bagaimana penetapan UMK dan penerimaan upah para pekerja di Kabupaten Kudus untuk memenuhi KHL tersebut. Sesuai dengan masalah tersebut, maka peneliti dibatasi pada penetapan (UMK) dan penerimaannya kepada para pekerja/karyawan SPBU di Kabupaten Kudus.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang, rumusan masalah yang akan dikaji oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penetapan Upah Minimum di Kabupaten Kudus untuk tahun 2016?
2. Bagaimana kesesuaian antara Upah Minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Kudus dengan Upah yang diterima para pekerja/karyawan SPBU di Kabupaten Kudus?

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan jawaban atas pertanyaan dari rumusan masalah, yaitu:

1. Dapat mengetahui proses penetapan Upah Minimum di Kabupaten Kudus.
2. Dapat mengetahui kesesuaian antara upah yang ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Kudus dengan Upah yang diterima para pekerja/karyawan SPBU.

E. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak baik secara teoretis maupun praktis.

1. Manfaat teoretis

Dapat memberikan informasi mengenai perkembangan ilmu ekonomi regional, terutama tentang Upah Minimum Kabupaten (UMK) beserta implementasinya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Dinsosnakertrans Kudus

Dapat menjadi pertimbangan bagi pemerintah Kabupaten Kudus dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) agar masyarakat/pekerja mampu memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

b. Bagi SPBU di Kabupaten Kudus

Dapat menjadikan UMK sebagai jaring pengaman dalam menetapkan upah/gaji oleh Perusahaan untuk para karyawannya.

c. Bagi masyarakat

Sebagai bahan masukan untuk para pemberi kerja/perusahaan agar dapat mengupayakan penentuan upah yang sesuai. Sehingga dapat meminimalisir kesenjangan ekonomi dan mampu mensejahterakan masyarakat.

d. Bagi akademik

Penelitian ini berkontribusi untuk menambah referensi bacaan dan kajian ilmu ekonomi bagi para mahasiswa, khususnya Jurusan Syariah Program Studi Ekonomi Syariah.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika penulisan skripsi yang bertujuan untuk memberikan kejelasan dan kelengkapan teori melalui bagian-bagian penting yang akan disampaikan. Sistematika penulisan skripsi merupakan dasar penyusunan yang teratur, terstruktur, rapi, jelas dan baik dengan cara mengelompokkan materi menjadi beberapa bab dan atau sub bab yang sistematis. Untuk mempermudah dalam memahami, sistematika penulisan skripsi ini disusun dengan uraian sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal merupakan bagian muka skripsi yang terdiri dari: halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, abstraksi, dan halaman daftar isi.

2. Bagian Isi

Bagian isi memuat bagian-bagian penting yang terdiri dari 5 (lima) bab yang saling berkesinambungan. Sebab antara bab satu dengan bab yang lainnya merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab tersebut yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi. Pada bab ini dapat diketahui gambaran umum isi skripsi yang tersaji dalam latar belakang. Yakni mengetahui bagaimana penetapan Upah Minimum Kabupaten Kudus dan implementasi penerimaannya. Fokus dan perumusan masalah dimaksudkan agar masalah dalam penelitian skripsi ini tidak meluas dan sesuai dengan masalah yang dirumuskan. Sehingga dapat diketahui tujuan dan manfaat penelitian melalui penyusunan yang sistematis.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi deskripsi pustaka, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir. Pada bab ini memuat materi-materi pustaka yang dapat dijadikan pedoman dalam kajian penelitian. Deskripsi pustaka berisi pengertian upah, teori upah, penetapan upah minimum, KHL dalam penetapan upah, penentuan upah pada suatu perusahaan, dan penerimaan upah. Hasil penelitian terdahulu menyajikan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai pertimbangan dalam penelitian sekarang. Sedangkan kerangka berfikir merupakan konsep-konsep permasalahan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data. Pada bab ini dapat diketahui bagaimana metode yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan analisis penelitian. Pada bab ini merupakan kajian pokok dalam penelitian. Sebab, di dalam bab ini dapat diketahui bagaimana penentuan upah di Kabupaten Kudus dan apakah sudah sesuai dengan penerimaan upah kepada para pekerja, utamanya perja SPBU di Kabupaten Kudus.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang merupakan hasil evaluasi dari analisis penelitian yang dilakukan.

3. Bagian akhir

Bagian akhir terdiri dari: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.