

BAB IV**Analisis Kesesuaian Upah Minimum yang Ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus dengan Upah yang Diterima oleh Para Pekerja (Studi Kasus SPBUdi Kabupaten Kudus)****A. GAMBARAN UMUM KABUPATEN KUDUS****1. Keadaan Geografi Kabupaten Kudus**

Kabupaten Kudus merupakan kabupaten terkecil di Provinsi Jawa Tengah, sebab luasnya hanya sekitar 1,31 % dari luas Provinsi Jawa Tengah atau sekitar 42.516 hektar. Secara astronomis Kabupaten Kudus terletak pada posisi antara 110°36' dan 110°50' Bujur Timur dan antara 6°51' dan 7°16' Lintang Selatan. Sedangkan secara geografis, Kabupaten Kudus terletak di antara empat Kabupaten yaitu:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Jepara dan Pati
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Grobogan dan Pati
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Demak dan Jepara
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pati

Jarak terjauh dari barat ke timur adalah 16 km dan dari utara ke selatan 22 km. Ditinjau dari topografinya, Kabupaten Kudus memiliki ketinggian terendah 5 meter di atas permukaan laut yang berada di Kecamatan Undaan dan ketinggian 1600 meter di atas permukaan laut yang berada di Kecamatan Dawe. Sebagian besar jenis tanah di Kabupaten Kudus adalah aluvial coklat yang mencapai 32,12 persen dari luas tanah di Kabupaten Kudus. Dimana sebagian besar tanahnya memiliki kemiringan 0-2 derajat dan kedalaman efektif lebih dari 90 cm.

Secara umum, kondisi iklim di Kabupaten Kudus dipengaruhi oleh iklim tropis basah dengan curah hujan yang relatif rendah, yaitu di bawah 2000 mm/tahun. Temperatur tertinggi mencapai 33 derajat celsius dan terendah 26 derajat celsius dengan temperatur rata-rata sekitar 29 derajat

celcius dan kelembabab rata-rata bulanan berkisar antara 72 – 83 persen. Angin yang bertiup adalah angin barat dan angin timur yang bersifat basah.¹

Secara administratif, Kabupaten Kudus terbagi menjadi 9 Kecamatan dan 123 Desa dengan 9 Kelurahan. Luas Kabupaten Kudus tercatat sebesar. Luas wilayah tersebut terdiri dari lahan pertanian sawah 20.590 hektar (48,43 %), lahan pertanian bukan sawah 9,791 hektar (23,03 %), dan sisanya lahan bukan pertanian yang sebesar 12.135 hektar (28,54 %).²

2. Penduduk dan Tenaga Kerja Kabupaten Kudus

Penduduk dan Tenaga Kerja merupakan sumber daya manusia yang berperan dalam kegiatan ekonomi untuk mencapai pembangunan. Dalam perencanaan dan evaluasi hasil-hasil pembangunan diperlukan adanya data penduduk yang merupakan subjek sekaligus objek dari pembangunan. Pada tahun 2015 jumlah penduduk Kabupaten Kudus tercatat sebesar 831.303 jiwa, yang terdiri dari 409.312 jiwa laki-laki (49,24 %) dan 421.991 jiwa perempuan (50,76 %).

Dalam data ketenagakerjaan, penduduk dibagi menjadi dua yaitu penduduk usia kerja dan bukan usia kerja. Penduduk Usia Kerja (PUK) adalah penduduk yang berusia 15 tahun, sedangkan penduduk bukan usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun. Menurut hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (sakernas) pada bulan agustus 2015 jumlah PUK tercatat sebanyak 635.148 orang yang terdiri dari 308.755 laki-laki (48,61%) dan 326.393 perempuan (51,39%).³

Penduduk Usia Kerja tersebut terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Dikatakan angkatan kerja karena telah berusia 15 tahun dan sudah bekerja atau pengangguran, sedangkan bukan angkatan kerja telah berusia 15 tahun dan belum bekerja atau tidak bekerja. Contoh bukan angkatan kerja yaitu siswa sekolah, rumah tangga, dll.

¹Letak Geografis Kota Kudus (<https://kuduskab.go.id> diakses 10 Agustus 2016)

² BPS “Kabupaten Kudus dalam Angka 2016”(<https://kuduskab.bps.go.id> diakses 10 Agustus 2016)

³ Dokumen ketenagakerjaan Kabupaten Kudus Tahun 2015

Tabel 4.1. Penduduk usia 15 Tahun Ke Atas menurut jenis kegiatan dan jenis kelamin di Kabupaten Kudus

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Angkatan kerja	255.180	196.047	451.227
Bekerja	238.874	189.626	428.500
Menganggur	26.306	6.421	22.727
Bukan angkatan kerja	53.575	130.346	183.921
Sekolah	24.364	28.624	52.988
Mengurus Rumah Tangga	17.537	95.227	112.764
Lainnya	11.674	6.495	18.169
Jumlah	308.755	326.393	635.148

Sumber: Data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kudus Tahun 2015

3. Produktivitas Dan Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Kudus

Indikator yang digunakan untuk mengetahui produktivitas dan pertumbuhan ekonomi daerah adalah nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Dalam ketentuan Permenakertrans No 13 Tahun 2012 pasal 6 ayat 2 pada poin (b) dijelaskan bahwa Produktivitas makro merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama, atau dalam ilmu ekonomi mikro dikenal dengan nilai PDRB Per Kapita. Sedangkan pada poin (c) dijelaskan bahwa Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB.⁴

⁴Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Pasal 6 Ayat 2.

Tabel 4.2. Pertumbuhan PDRB dan PDRB Per Kapita atas dasar harga berlaku di Kabupaten Kudus 2011-2015

No	Tahun	PDRB (Jutaan Rupiah)	Pertumbuhan PDRB	PDRB Per Kapita
1	2011	56.936.183,13	7,56 %	72.082.523,35
2	2012	63.448.329,66	11,44 %	79.270.479,57
3	2013	70.323.525,77	10,84 %	86.723.557,57
4	2014	78.573.352,76	11,73 %	95.691.744,65
5	2015	84.921.317,05	8,08 %	102.154.469,61

Sumber: Data BPS Kabupaten Kudus Tahun 2015

Laju pertumbuhan PDRB Kabupaten Kudus atas dasar harga berlaku pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 8,08 % dari tahun sebelumnya, yaitu 84,92 triliun rupiah. Hal ini dikarenakan Kudus merupakan kota industri, dibuktikan dengan adanya perusahaan-perusahaan dan industri baik mikro maupun makro yang jumlahnya mencapai ribuan. Sehingga lapangan usaha industri menjadi kontributor utama dalam perolehan nilai PDRB tahun 2015. Kontribusi lapangan usaha industri Pengolahan mencapai 81,09 %. Sedangkan persentase kontribusi sisanya berasal dari lapangan usaha atau sektor lainnya.

Sedangkan PDRB Per Kapita Kabupaten Kudus atas dasar harga berlaku pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 6,75 % dari tahun sebelumnya, yaitu 102,15 juta rupiah per tahun atau 8,51 juta rupiah per bulan. Hal ini berarti setiap orang rata-rata memiliki pendapatan sebesar 8,51 juta rupiah setiap bulannya. Besarnya nilai PDRB Perkapita menunjukkan bahwa penduduk di Kabupaten Kudus telah mencapai tingkat kemakmuran yang lebih baik.

B. PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK)

1. Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak

Upah merupakan unsur terpenting bagi para tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Sebab Upah adalah imbalan finansial yang selalu

diharapkan oleh pekerja atas kinerjanya terhadap perusahaan. Namun dalam dunia kerja, pekerja atau buruh merupakan pihak yang lemah untuk memperoleh hak atas kinerjanya terhadap perusahaan yang merupakan majikan. Oleh karena itu, peran pemerintah dalam dunia ketenagakerjaan sangat penting untuk melindungi para buruh dari ketidakbertanggungjawaban perusahaan dalam memberikan hak kepada para pekerjanya. Dalam hal ini pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagai jaring pengaman para pekerja agar mereka dapat memperoleh upah layak guna memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Penetapan nilai Upah Minimum Kabupaten (UMK) ditentukan dengan berdasarkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang kemudian dipertimbangkan dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. UMK di Kudus dari tahun ke tahun telah mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan nilai KHL dan Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Kudus juga meningkat. Sesuai dalam keputusan PERMENAKERTRANS Nomor 7 tahun 2013 pasal 3 ayat (1) dijelaskan bahwa “Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”.⁵ Jadi, proses penetapan UMK Kudus untuk tahun 2016 didasarkan pada nilai KHL tahun 2015. KHL ditentukan melalui survei pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan.

Dalam menentukan KHL, pemerintah melakukan survei pasar dengan membentuk Tim Pengupahan. Tim tersebut bertugas untuk melakukan survei harga kebutuhan-kebutuhan pokok yang menjadi komponen kebutuhan hidup layak. Sesuai dengan keputusan PERMENAKERTRANS Nomor 13 Tahun 2012 Pasal 2 komponen-komponen untuk menentukan nilai KHL yaitu:⁶

1. Makanan dan minuman
2. Sandang
3. Perumahan

⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 pasal 3 ayat 1.

⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak pasal 2.

4. Pendidikan
5. Kesehatan
6. Transportasi
7. Rekreasi dan tabungan

Survei pasar dalam menentukan KHL Kabupaten Kudus pada tahun 2015 dilakukan di empat pasar, yaitu Pasar Kliwon, Pasar Mijen, Pasar Bitingan, dan Pasar Dawe.⁷ Dari keempat pasar tersebut diperoleh nilai rata-rata harga-harga pasar mengenai barang-barang kebutuhan yang merupakan komponen KHL. Tim Pengupahan kabupaten Kudus tahun 2015 memperoleh besarnya nilai dari tiap komponen-komponen KHL sebagai berikut⁸:

Tabel 4.3. Daftar Kebutuhan Hidup Layak untuk Pekerja Lajang dalam Sebulan Dengan 3.000 Kalori Per Hari (Bulan September 2015)

No	Uraian Keperluan	Rata-rata Nilai Sebulan
1	Makanan dan Minuman	534.695,61
2	Sandang	98.261,46
3	Perumahan	462.963,55
4	Pendidikan	21.133,33
5	Kesehatan	43.246,53
6	Transportasi	180.000,00
7	Kesehatan dan Tabungan	28.081,01
	Jumlah	1.368.381,49

Sumber: Data Dinsosnakertrans Tahun 2015

Adapun rata-rata nilai sebulan dari masing-masing komponen tersebut merupakan jumlah rata-rata dari indikator-indikator komponen yang berasal dari 4 pasar. Selanjutnya hasil survei tersebut diolah oleh Tim Pengupahan dan diserahkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi untuk diperhitungkan prediksi nilai KHL pada bulan selanjutnya yakni Oktober, November, dan

⁷Wawancara dengan Bapak Suntoro selaku Ka. Seksi perselisihan ketenagakerjaan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus pada tanggal 9 Agustus 2016.

⁸Dokumen Ketenagakerjaan Tahun 2015

Desember. Prediksi nilai tersebut diketahui dengan memperhitungkan besarnya nilai fluktuasi dari bulan Januari sampai September tahun 2015.

Tabel 4.4 Fluktuasi dari bulan Januari sampai September
Kabupaten Kudus Tahun 2015

No	Bulan	Nilai Sebulan(Rp)
1	Januari	1.264.863,13
2	Februari	1.295.877,65
3	Maret	1.284.567,83
4	April	1.269.466,19
5	Mei	1.293.588,31
6	Juni	1.316.754,76
7	Juli	1.316.754,76
8	Agustus	1.327.090,90
9	September	1.368.381,49

Sumber: Data Dinsosnakertrans Tahun 2015

Nilai KHL yang menjadi dasar Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kudus Tahun 2016 adalah Nilai KHL Prediksi Bulan Desember 2015. yaitu Nilai KHL dengan prediksi YoY (Year on Year), adapun hasilnya sebagai berikut⁹ :

1. Nilai KHL bulan September 2015 = Rp 1.368.381,49
 - Inflasi Bulan Oktober Tahun 2014 = Rp 0,43 %
 - Nilai KHL Bulan Oktober 2015 = Rp 1.374.265,53
2. Nilai KHL bulan Oktober 2015 = Rp 1.374.265,53
 - Inflasi Bulan Nopember Tahun 2014 = Rp 1,31 %
 - Nilai KHL Bulan Nopember 2015 = Rp 1.392.268,40
3. Nilai KHL bulan Nopember 2015 = Rp 1.392.268,40
 - Inflasi Bulan Desember Tahun 2014 = Rp 2,47 %
 - Nilai KHL Bulan Desember 2015 = Rp 1.426.657,42

⁹ Dokumen Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2015

Perhitungan prediksi nilai KHL pada bulan Oktober tahun 2015 diperoleh dari nilai inflasi pada bulan Oktober 2014 (bulan pada tahun sebelumnya) dikali dengan nilai KHL bulan September 2015 (bulan sebelumnya pada tahun yang sama), kemudian hasilnya dijumlahkan dengan besarnya nilai KHL bulan September 2015. Demikian juga dalam perhitungan prediksi nilai KHL pada bulan Nopember dan Desember tahun 2015. Sehingga nilai KHL Kabupaten Kudus sampai pada bulan Desember Tahun 2015 diperoleh sebesar Rp 1.426.657,42.

Besarnya nilai KHL sampai akhir bulan Desember 2015 tersebut diserahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi kepada Gubernur Jawa Tengah untuk disahkan. Setelah itu, Gubernur menyerahkan kembali dan diolah ulang oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Kudus setiap 3 bulan guna mengetahui besarnya nilai UMK. Adapun Dewan Pengupahan yang dimaksud adalah: SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), Asosiasi Pengusaha, BPS (Badan Pusat Statistik), Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans).¹⁰ Kemudian dalam menentukan besarnya nilai UMK, Dewan pengupahan tersebut membuat Persetujuan Bersama (PB) untuk dimintakan rekomendasi ke Bupati Kudus. Dalam musyawarah PB tersebut pemerintah menetapkan UMK dengan berdasarkan nilai KHL dengan mempertimbangkan nilai produktivitas dan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Kudus.

2. Berdasarkan Produktivitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Pertimbangan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dalam menentukan besarnya nilai UMK di Kudus dapat dilihat melalui PDRB Per Kapita dan laju pertumbuhan PDRB Kabupaten Kudus. Dimana dalam keputusan Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 pasal 6 ayat 2 produktivitas makro di Kabupaten Kudus dapat dilihat melalui perbandingan antara jumlah PDRB dengan jumlah tenaga kerja (PDRB Per Kapita) di

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Suntoro selaku Ka. Seksi perselisihan ketenagakerjaan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus (tanggal 08 Agustus 2016).

Kabupaten Kudus periode yang sama. PDRB Per Kapita Kudus pada tahun 2015 mencapai 102,15 juta rupiah per tahun yang mengalami kenaikan sebesar 6,75%. Sedangkan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Kudus dapat dilihat melalui laju pertumbuhan PDRB yang mengalami kenaikan sebesar 8,08 % dari tahun sebelumnya, yaitu 84,92 triliyun rupiah.¹¹ Dengan berdasarkan nilai KHL dari hasil survei, maka perhitungan besarnya nilai prediksi UMK yang dipertimbangkan dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dapat dihitung melalui formulasi berikut:¹²

$$\begin{aligned} \text{UMK} &= (1 + 1) * (1 + 2) \text{KHL} \\ &= 106,2\% * (1 + 8,08\%) * (1 + 6,75\%) \text{KHL} \\ &= 106,2\% * (1 + 14,83\%) \text{KHL} \\ &= 121,03\% * \text{KHL} \end{aligned}$$

Keterangan:

- = Persentase UMK tahun 2015
- ₁ = Nilai pertumbuhan Ekonomi (laju PDRB)
- ₂ = Produktivitas (PDRB Per Kapita)

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa prediksi nilai UMK Kudus pada tahun 2016 setidaknya dapat mencapai nilai KHL dengan persentasi 121,03 %. Namun angka ini bukan menjadi nilai mutlak dalam penentuan UMK. Sebab, formulasi dalam memperhitungkan besarnya nilai UMK hanya sebagai ancar-ancar. Sedangkan nilai mutlak besarnya UMK harus disepakati oleh seluruh Dewan Pengupahan Kabupaten Kudus. Hasil perhitungan ini tidak langsung disahkan karena harus disetujui oleh pihak-pihak Dewan Pengupahan, termasuk Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja. Dalam kesepakatan ini, nilai UMK ditetapkan seadil-adilnya baik untuk kepentingan para pengusaha maupun para pekerja.

Selain dengan mempertimbangkan nilai produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dalam menentukan UMK, Pemerintah Kabupaten

¹¹ BPS “Kabupaten Kudus dalam Angka 2016”(<https://kuduskab.bps.go.id>, diakses 10 Agustus 2016)

¹²Formulasi diperoleh dari dokumen forum koordinator pengupahan 2013 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kudus.

Kudus juga harus dapat memperhatikan kemampuan perusahaan dalam memberikan upah kepada para pekerjanya. Agar para pekerja dapat memperoleh haknya dan para pengusaha juga dapat melaksanakan kewajiban untuk memberikan hak upah pada para pekerjanya. Selain itu, penentuan UMK juga dipengaruhi dengan besarnya nilai UMK di beberapa Kabupaten/Kota sekitar. Hal ini diakui oleh Dewan Pengupahan secara wajar sebagai makhluk sosial agar terhindar dari adanya sikap iri hati dalam penetapan besarnya nilai UMK. Sehingga implementasi UMK di Kabupaten Kudus dapat terealisasi dengan baik tanpa ada pihak yang terbebani.

Sebagaimana dalam teori yang dikemukakan oleh Djoko Triyanto, S.H., faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan upah minimum yaitu: Tingkat biaya hidup (pekerja), Tingkat kebutuhan hidup minimum, Kemampuan perusahaan, Keadaan ekonomi daerah dan nasional, Perluasan lapangan pekerjaan.¹³ Dimana tingkat biaya hidup pekerja dan tingkat kebutuhan minimum ini terangkum dalam Kebutuhan Hidup Layak yang diperoleh dari survei harga kebutuhan pokok pekerja. Sedangkan kemampuan perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kondisi perusahaan yang dapat mereka usulkan melalui Asosiasi Pengusaha yang tergabung dalam Dewan Pengupahan. Keadaan ekonomi dan nasional daerah dapat dilihat dari nilai pertumbuhan ekonomi daerah dan produktivitas. Dan perluasan pekerjaan dapat tercipta jika produktivitas meningkat, sedangkan meningkatnya produktivitas diharapkan dapat menyeimbangi nilai upah sebagai imbalan atas kinerja para pekerja atau karyawan. Semua faktor yang menjadi pertimbangan dalam penentuan UMK ini harus disepakati oleh seluruh anggota Dewan Pengupahan melalui Persetujuan Bersama (PB).

Dalam musyawarah Persetujuan Bersama (PB), Dewan Pengupahan menyepakati bahwa nilai Upah Minimum Kabupaten Kudus sebesar Rp 1.608.200,- dengan angka pencapaian 112,7 % dari nilai KHL yang besarnya Rp. 1.426.656,93. Hasil kesepakatan ini selanjutnya direkomendasi oleh

¹³ Djoko Triyanto, S.H, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 131-132.

Bupati Kudus dan kemudian direkomendasikan ke Gubernur Jawa Tengah. Setelah itu besarnya nilai UMK Kudus dinyatakan sah oleh Gubernur Jawa Tengah pada akhir bulan Oktober bersamaan dengan UMK di seluruh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah.

Kemudian pihak pemerintah Kabupaten, khususnya Kabupaten Kudus mengadakan sosialisasi dengan sejumlah perusahaan atas keputusan UMK yang telah disahkan oleh Gubernur Jateng. Dalam sosialisasi tersebut diharapkan perusahaan mampu membayar upah pekerja sesuai standar UMK Kudus. Namun, bagi perusahaan yang belum mampu menerima upah kepada para pekerjanya dengan sesuai UMK, maka diharuskan mengajukan penangguhan. Adapun penangguhan tersebut diajukan kepada Gubernur Jawa Tengah atau pejabat yang ditunjuk, dengan batas waktu pengajuan penangguhan yaitu pada tanggal 20 November 2015 sampai 20 Desember 2015 atau sepuluh hari sebelum diberlakukannya Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Kemudian pada tanggal 1 Januari 2016, UMK yang telah ditetapkan secara sah selanjutnya diterapkan di seluruh Kabupaten atau Kota di Provinsi Jawa Tengah.¹⁴

Tabel 4.5. Perkembangan Besarnya Nilai UMK Kudus Beserta Pencapaian Nilai KHL Tahun 2013-2016

No	Tahun	Nilai KHL (Rp)	Nilai UMK (Rp)	Pencapaian nilai KHL
1	2007	655.476,00	650.000,-	99,2%
2	2008	684.679,06	672.500,-	98,2%
3	2009	764.064,69	750.694,-	98,3%
4	2010	786.910,00	775.000,-	98,5%
5	2011	852.736,00	840.000,-	98,5%
6	2012	889.568,52	889.000,-	99,9%
7	2013	1.004.157,00	990.000,-	98,6%

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Suntoro selaku Ka. Seksi perselisihan ketenagakerjaan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus pada tanggal 9 Agustus 2016.

8	2014	1.183.447,99	1.150.000,-	97,2%
9	2015	1.299.159,43	1.380.000,-	106,2%
10	2016	1.426.656,93	1.608.200,-	112,7%

Sumber: Data BPS Kabupaten Kudus Tahun 2016

Perhitungan pencapaian KHL merupakan perbandingan Upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa UMK Kudus pada tahun 2015 dan 2016 telah mencapai nilai KHL dengan pencapaian lebih dari 100%. UMK Kudus pada tahun 2016 juga mengalami peningkatan dalam pencapaian nilai KHL dengan persentase 112,7%. Hal ini diupayakan pemerintah agar kebutuhan para buruh dapat terpenuhi. Sehingga masyarakat dapat mencapai kesejahteraan ekonomi. Sebagaimana yang dituturkan oleh Bapak Suntoro, SH, MH., bahwa:

“Dengan mewujudkan nilai UMK di atas nilai KHL adalah upaya pemerintah dalam mewujudkan Upah minimum sebagai Jaring Pengaman, sebab dengan UMK yang melebihi KHL diharapkan masyarakat dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Layak, sehingga kesejahteraan ekonomi dapat tercapai”¹⁵

C. KESESUAIAN UMK DENGAN PENERIMAAN UPAH PEKERJA SPBU DI KABUPATEN KUDUS

Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus pada tahun 2016 sebesar Rp. 1.608.200,- telah mencapai nilai KHL dengan persentase 112,7%. Dengan harapan UMK mampu menjadi jaring pengaman bagi para buruh, sehingga mereka dapat mencapai kesejahteraan dan hidup layak. Selain itu, perusahaan juga mampu membayarkan upah kepada pekerjanya sesuai dengan standar minimum dan berdasarkan pertimbangan produktivitas perusahaan.

Dari sekian banyak industri dan perusahaan di Kabupaten Kudus. Penelitian ini mengambil studi kasus pada perusahaan SPBU di Kabupaten Kudus untuk mengetahui data penerimaan upah di Kabupaten Kudus. Pengambilan studi kasus ini dengan berdasarkan pertimbangan bahwa jumlah

¹⁵Wawancara dengan Bapak Suntoro selaku Ka. Seksi perselisihan ketenagakerjaan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus (tanggal 08 Agustus 2016).

SPBU di Kabupaten Kudus semakin bertambah dari waktu ke waktu tanpa pernah mengalami pengurangan. Sebab produk SPBU merupakan salah satu kebutuhan pokok masyarakat yang harus dipenuhi. Sampai pada bulan Agustus tahun 2016, perusahaan SPBU di Kabupaten Kudus tercatat sebanyak 17 perusahaan yang meliputi:

1. SPBU Papringan
2. SPBU Kaliwungu
3. SPBU Prambatan
4. SPBU Tanggul Angin
5. SPBU Ahmad Yani
6. SPBU Tanjung Karang 1
7. SPBU Tanjung Karang 2
8. SPBU Undaan
9. SPBU Payaman
10. SPBU Ngembal Kulon
11. SPBU Hadipolo Kerawang
12. SPBU Klaling
13. SPBU Terban 1
14. SPBU Terban 2
15. SPBU Dawe
16. SPBU Peganjaran
17. SPBU Kedungdowo

Wawancara yang dilakukan untuk melakukan penelitian analisis kesesuaian upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus dengan upah yang diterima oleh para pekerja dengan studi kasus SPBU di Kabupaten Kudus dilakukan di 4 lokasi. Masing-masing SPBU diambil satu atau dua narasumber untuk memberikan informasi. Sehingga narasumber sebagai informan penerima upah dalam penelitian ini sebanyak 6 (lima) pekerja dari 4 (empat) lokasi SPBU. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancarakepada pihak perusahaan untuk memperoleh data tertulis mengenai pengupahan kepada para pekerja mereka.

Dari proses wawancara pada SPBU di Kabupaten Kudus terdapat ketidaksesuaian antara realita yang disampaikan dari para karyawan dengan data tertulis yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti menguji keabsahan data dengan melakukan perpanjangan pengamatan untuk meningkatkan ketekunan dengan membuktikan referensi pendukung, sehingga data-data yang diteliti dapat dianggap akurat. Informasi yang diperoleh dari ketiga pengusaha/manajer SPBU, semuanya menjawab bahwa gaji yang mereka berikan kepada para pekerja telah menyesuaikan besarnya

nilai Upah Minimum Kabupaten Kudus. Lalu peneliti melanjutkan wawancara kepada para pekerja di SPBU yang sama untuk mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari semua narasumber. Dalam hal ini teknik uji keabsahan data yang selanjutnya dilakukan oleh peneliti adalah teknik triangulasi sumber dengan satu metode, yaitu wawancara. Sumber yang diambil peneliti dalam teknik triangulasi ini adalah pihak pengusaha/manajer perusahaan dan dua pekerja SPBU di lokasi yang sama. Namun, uji triangulasi ini hanya dilakukan pada dua lokasi SPBU saja. Sebab, peneliti hanya memperoleh data pengupahan dari dua perusahaan SPBU di Kabupaten Kudus.

Berikut ini adalah informasi detail mengenai pengupahan pada 4 (empat) perusahaan SPBU di Kabupaten Kudus yang dijadikan Obyek penelitian:

1. SPBU W

Dari wawancara yang dilakukan di 4 lokasi SPBU di Kabupaten Kudus, hanya ada satu lokasi SPBU yang karyawannya menerima upah di atas standar minimum. Meskipun upah yang ia terima tidak selalu tetap, tapi ia tidak pernah menerima upah di bawah standar UMK Kudus, sesuai pernyataannya:

“Tidak menentu dek (upah yang diterima). Ya sekitar Rp.1.700.000 sampai Rp. 1.800.000 per bulan. Tergantung ada lemburan atau tidak”.¹

Di SPBU ini juga tidak ada perbedaan antara pekerja lama dengan pekerja baru sesuai dengan pernyataan Pekerja di SPBU ini mengatakan bahwa:

“Tidak ada (Perbedaan gaji) dek. Selama posisi kita sama ya gaji kita sama. Kecuali kalau ada yang tidak berangkat kerja ya gajinya berbeda dengan yang berangkat full”.

¹Wawancara dengan saudara A selaku pekerja/operator di SPBU W “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 25 juli 2016)

Hanya saja di perusahaan ini memberlakukan pemotongan gaji bagi pekerja yang tidak masuk dan tunjangan kesehatan. Sehingga tujuan dari kompensasi yang diberikan oleh SPBU ini dapat tercapai.

Adapun tujuan kompensasi bagi suatu perusahaan yaitu²:

1. Penghargaan atas prestasi kerja
2. Menjamin asas keadilan
3. Mempertahankan karyawan yang ada
4. Memperoleh tenaga yang berkualitas
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan pemerintah.

2. SPBU X

Para pekerja di SPBU ini belum menerima Upah sesuai dengan besarnya nilai UMK Kudus tahun 2016. Sebab mereka masih menerima upah yang sesuai dengan UMK Kudus tahun 2015 yaitu sebesar Rp.1.380.000,-. Hal ini diakui oleh narasumber pertama ketika ditanya oleh peneliti apakah gaji yang diterima telah sesuai dengan UMK Kudus tahun 2016, dan ia menjawab:

*“Belum, karena gaji masih UMK Kudus tahun lalu”*³

Sama halnya dengan narasumber kedua yang menjawab:

*“Udah mbk, tapi pada bulan januari sampai bulan juli kemarin gajinya menyesuaikan UMR tahun 2015.....”*⁴

Hal ini menunjukkan bahwa mereka telah menerima gaji dibawah standar minimal Upah Kabupaten Kudus.

Padahal kedua pekerja ini telah lebih dari masa kerja satu tahun. Dan dari pernyataan keduanya yang membedakan dari penerimaan gaji di perusahaan SPBU ini hanya pekerja yang masih dalam masa

²Sri Budi Cantika, *Op, Cit.*, hlm. 122-123.

³Wawancara dengan saudara B selaku pekerja/operator di SPBU X “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 29 Juli 2016)

⁴Wawancara dengan saudara C selaku pekerja/operator di SPBU X “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 07 September 2016)

training. Dimana masa *training* yang harus dilalui oleh pekerja baru adalah selama ± 3 bulan. Salah satu pekerja mengatakan:

“Ada (Perbedaan gaji), biasanya pegawai yang baru ditraining dulu, jadi gajinya belum bisa penuh”.⁵

Artinya terdapat selisih antara gaji yang diperoleh pekerja setelah melewati masa *training* dengan pekerja yang masih dalam masa *training*. Jika pekerja yang telah melewati masa *training* saja masih menerima gaji dibawah standar, maka pekerja baru (yang dalam masa *training*) pun lebih dibawah standar dari UMK Kudus tahun 2016.

Namun ketika peneliti melakukan wawancara dengan pihak perusahaan, peneliti menerima informasi bahwa perusahaan telah membayar gaji karyawan dengan disesuaikan besarnya nilai UMK Kudus tahun 2016. Sebab ia menyatakan bahwa faktor utama penentuan gaji di SPBU ini adalah besarnya nilai UMK Kudus tahun 2016. Kemudian peneliti mengklarifikasi pernyataan tersebut kepada kedua pekerja yang dijadikan narasumber penelitian. Keduanya mengatakan bahwa gaji yang diperoleh besarnya sekitar 1,3 jutaan rupiah sesuai dengan UMK Kudus tahun 2015. Akan tetapi pada bulan agustus ini perusahaan telah memberikan gaji pokok kepada para pekerjanya sesuai dengan besarnya nilai Upah Minimum Kabupaten Kudus tahun 2016.⁶ Sehingga ketidaksesuaian gaji yang diterima pekerja dengan besarnya nilai UMK Kudus tahun 2016 hanya berlaku pada bulan Januari sampai bulan juli.

Dalam pembayaran gaji tersebut perusahaan juga melakukan potongan gaji bagi karyawan yang tidak masuk, sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Joni Bambang “Perusahaan berhak untuk tidak membayarkan upah apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan”.⁷

⁵Wawancara dengan saudara B selaku pekerja/operator di SPBU X “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 29 Juli 2016)

⁶Kesamaan pernyataan dari wawancara dengan saudara B dan C selaku pekerja/operator di SPBU X “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan”

⁷R. Joni Bambang S, *Op, Cit.*, hlm. 239

Potongan juga berlaku dalam pemberian tunjangan kesehatan dan tunjangan ketenagakerjaan kepada para pekerja.

*“Kalau potongan ada mbak, BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Juga absensinya, kalau tidak kerja ya berarti gajinya dipotong”*⁸

Sehingga dari potongan-potongan tersebut gaji bersih yang diterima pekerja mencapai kurang dari Rp.1600.000,an. Hal ini tidak menjadi masalah, sebab “Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman”.⁹

3. SPBU Y

Informasi pengupahan di SPBU ini yang diperoleh dari pekerja pertama yaitu gaji yang ia terima sekitar 1,5 jutaan rupiah,¹⁰ sedangkan pekerja kedua mengatakan gaji yang ia terima sekitar 1,3 jutaan rupiah. Pekerja kedua ini mengatakan bahwa gaji 1,3 jutaan rupiah itu ia peroleh pada awal-awal bulan memasuki tahun 2016, sebab gaji yang ia terima bisa saja naik tiap tiga bulan sekali.¹¹ Jadi besarnya gaji dibawah standar nilai Upah minimum Kabupaten Kudus tahun 2016 yang diberikan oleh SPBU ini yaitu sekitar Rp.1.300.000 sampai Rp. 1500.000.an.¹²

Sedangkan pihak pengelola/manajer perusahaan SPBU menyampaikan bahwa para pekerjanya telah menerima gaji sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Kudus tahun 2016. Dan dalam data gaji yang diterima pekerja sebagai operator SPBU tertulis gaji pokok sebesar Rp. 1.610.000 dengan *reward* Pasti Pas sebesar Rp.

⁸Wawancara dengan saudara G selaku pengawasdi SPBU X“Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 6 September 2016).

⁹Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pasal 1 Ayat 1

¹⁰Wawancara dengan saudara D selaku pekerja/operator di SPBU Y “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 3 Agustus 2016)

¹¹Wawancara dengan saudara E selaku pekerja/operator di SPBU Y “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 4 September 2016)

¹²Kesamaan pernyataan dari wawancara dengan saudara D dan E selaku pekerja/operator di SPBU Y “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan”

211.000. Sehingga jumlah yang mereka terima tertulis sebesar Rp. 1.821.000 dengan dibubuhi tanda tangan setiap karyawan.¹³ Namun setelah peneliti kembali menanyakan lagi kepada pekerja kedua, ia menjawab bahwa gaji bulan agustus yang ia terima pada bulan september hanya mencapai 1,5 jutaan rupiah. Sehingga peneliti melakukan uji keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber untuk menarik kesimpulan dari data yang diperoleh. Dalam hal ini, kesimpulan yang diambil peneliti menunjukkan bahwa data yang diberikan perusahaan hanya sebatas “hitam di atas putih” yang artinya data tersebut tidak menunjukkan realita penerimaan gaji kepada para pekerjanya.

Perbedaan penerimaan gaji di SPBU ini juga berlaku bagi para pekerja yang masih dalam masa *training*. Dimana perbedaan penerimaan gaji tersebut terdapat selisih seperti yang disampaikan oleh salah satu narasumber bahwa:

“Trainingnya (dilakukan selama) 3 bulan, kira-kira selisih (gaji yang diterima dengan pekerjalama) Rp. 100.000 – an”¹⁴

Berbeda dengan SPBU yang dibahas sebelumnya, di SPBU ini dalam penerimaan gaji tidak diberlakukan potongan-potongan, termasuk pemotongan tunjangan bahkan tidak masuk kerja. Sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh pihak perusahaan bahwa:

“.....Kalau dari sini tunjangan BPJS tidak dipotong gaji. BPJS dari pihak perusahaan semua. Jadi gak ada potongan-potongan, 100% dari perusahaan”

Yang dilanjutkan dengan pernyataan:

“Kalau tidak berangkat asal ada izin ya gak masalah mbak, jadi tidak ada potongan-potongan.”¹⁵

¹³Wawancara dengan saudara H selaku pengelola keuangan di SPBU Y “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 4 September 2016)

¹⁴Wawancara dengan saudara D selaku pekerja/operator di SPBU Y “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 3 Agustus 2016)

¹⁵Wawancara dengan saudara H selaku pengelola keuangan di SPBU Y “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 4 September 2016)

4. SPBU Z

Narasumber yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan wawancara ini adalah seorang pekerja/operator SPBU yang sudah berkeluarga. Dan dari informasi yang diperoleh, ia menerima gaji yang hampir mencapai nilai Upah Minimum Kabupaten Kudus tahun 2016. Artinya gaji yang ia terima dari SPBU tempat ia bekerja masih di bawah standar atau belum sesuai dengan nilai Upah minimum Kabupaten Kudus. Sebab ia hanya menerima gaji sekitar Rp. 1.500.000.an.¹⁶

Dan ketika peneliti melakukan wawancara kepada pihak perusahaan, maka pihaknya mengatakan bahwa:

“Kalau soal pengupahan di sini sesuai UMR di Kabupaten Kudus mbak”¹⁷

Namun, pihak pengelola tidak terbuka dalam memberikan informasi pengupahan. Sebab ia tak berkenan memperlihatkan data pengupahan kepada peneliti. Sehingga pernyataan yang dikatakan oleh narasumber merupakan data yang bersifat lemah. Apalagi ketika ia mengatakan bahwa:

“..... SPBU-SPBU yang masih skala kecil itu kalau membayar gaji sesuai UMR itu sulit sekali. Kasihan perusahaannya. Labanya kan cuma sedikit. Butuh perjuangan”

Ia menganggap pembayaran gaji yang sesuai dengan UMK Kudus itu butuh perjuangan dengan sebab:

“Soalnya SPBU itu kan hasilnya dari omset penjualan. Kalau omsetnya sedikit SPBU yang masih skala kecil saya kira nggak mampu (membayarkan gaji sesuai dengan UMK Kudus).”¹⁸

Dengan jawaban-jawaban narasumber dari pihak pengelola yang terkesan tidak terbuka, maka peneliti lebih memilih jawaban dari

¹⁶Wawancara dengan saudara F selaku pekerja/operator di SPBU Z “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 7 Agustus 2016)

¹⁷Wawancara dengan saudara I selaku pengelola di SPBU Z “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 6 September 2016).

¹⁸Wawancara dengan saudara I selaku pengelola di SPBU Z “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 6 September 2016).

pekerja untuk menyimpulkan penerimaan gaji di SPBU ini. Memang dalam menguji keabsahan data di SPBU ini peneliti tidak melakukan teknik triangulasi. Sebab peneliti tidak menerima data tertulis pengupahan perusahaan. Meski pekerja pun awalnya mengatakan tidak berani menyampaikan besarnya gaji yang ia terima, tapi peneliti tetap memilih jawaban pekerja dengan anggapan bahwa ketidakberanian pekerja adalah sebab pekerja merupakan pihak yang lemah. Sebagaimana yang disampaikan oleh T. Gilarso dalam poin peran pemerintah yaitu “melindungi pihak yang lemah (para pekerja), terutama melalui perundang-undangan perburuhan”.¹⁹

Masalah dalam mengatasi praktek penerimaan upah oleh perusahaan-perusahaan kepada para pekerjanya memang sudah diatur dalam Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tentang ketenagakerjaan. Namun perlu diketahui bahwa semuanya dapat terwujud dengan adanya kesadaran dari perusahaan-perusahaan yang berkewajiban memberikan hak untuk pekerjanya sebagai balas jasa atas kinerja dalam keberlangsungan usaha. Sebagaimana yang dikemukakan dalam hadits nabi berikut:

Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda: *“Allah akan memusuhi tiga golongan manusia di hari pembalasan dan dari ketiga golongan ini salah satu diantaranya adalah orang yang memperkerjakan seorang buruh dan memperkerjakannya secara penuh tapi tidak membayar upahnya.”*²⁰

Menurut Sri Budi Cantika, faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pengupahan yaitu faktor hukum dan pemerintah. Dalam hal ini faktor hukum yang dimaksud dapat berupa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Permenakertrans) dan Undang-Undang Republik Indonesia (UU RI) tentang ketenagakerjaan dan pengupahan, sedangkan peraturan pemerintah yang dimaksud dapat berupa upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus. Selanjutnya perusahaan perlu memperhatikan

¹⁹T. Gilarso, *Op, Cit.*, hlm. 220.

²⁰Afzalur Rahman, *Op, Cit.*, hlm. 390.

faktor permintaan dan penawaran tenaga kerja sebagai pendukung kegiatan produktivitas. Perusahaan juga perlu memperhatikan standar dan biaya hidup pekerja untuk memenuhi kebutuhan. Dalam hal ini standar biaya hidup rata-rata pekerja telah ditentukan oleh pemerintah Kabupaten Kudus berupa nilai KHL yang mencapai angka Rp. 1.426.656,93.

Selain faktor eksternal seperti pemerintah dan pekerja, perusahaan harus memperhatikan faktor internal seperti kemampuan membayar dan kebijakan organisasi. Menurut penulis, faktor internal perusahaan merupakan faktor yang paling penting dalam pengupahan. Sebab kepentingan upah antara perusahaan dan pekerja adalah suatu hal yang berlainan. Upah bagi pekerja adalah sumber penghasilan dengan harapan dapat mencapai nilai yang semaksimal mungkin, sedangkan upah bagi perusahaan adalah pengeluaran biaya produksi dengan harapan dapat mencapai nilai yang seminimal mungkin. Perusahaan menetapkan besarnya upah yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan kemampuan agar dapat melangsungkan kegiatan ekonomi sesuai dengan kalkulasi yang diperhitungkan perusahaan. Meski demikian, perusahaan tidak diperkenankan untuk menetapkan upah secara sepihak. Sebab keputusan upah yang ditetapkan harus berdasarkan kebijakan organisasi yang telah disetujui oleh semua pihak.²¹

Sebagaimana yang menjadi analisa penulis dalam penerimaan upah pekerja SPBU di Kabupaten Kudus mayoritas masih menerima upah di bawah UMK. Mengapa perusahaan SPBU di Kabupaten Kudus masih membayarkan upah di bawah standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah? Tentu bukan tanpa alasan perusahaan malakukannya. Sebab perusahaan juga harus mempertimbangkan kemampuannya dalam mengeluarkan biaya produktivitas, yang didalamnya termasuk biaya pengupahan pekerja.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, besarnya pengupahan SPBU dipengaruhi oleh omset yang diperoleh dari penjualan produk-produk bahan

²¹Sri Budi Cantika, *Op, Cit.*, Hlm. 122-123

bakar yang dijual oleh SPBU. Selain itu, jika perusahaan mengikuti program 'Pasti Pas' dari Pertamina, maka pekerja akan mendapat *reward* sebagai tambahan gaji. Sesuai pernyataan yang disampaikan oleh salah satu pihak perusahaan bahwa:

*"Dari program tersebut, tiap 1 liter BBM yang terjual itu kita dapat reward Rp. 3. Jadi tinggal mengalikan berapa ton yang terjual itu. Terus setelah satu bulan nanti hasilnya dibagi sesuai dengan banyaknya karyawan. Tapi kita belum mengadakan seperti itu, karena kita belum mengikuti program 'Pasti Pas'."*²²

Meskipun memang tak sedikit jumlah perusahaan yang membayarkan gaji tidak sesuai dengan UMK Kudus tahun 2016, terutama perusahaan SPBU di Kabupaten Kudus. Tak satupun perusahaan yang mengajukan penangguhan kepada pejabat pengupahan Kabupaten Kudus. Hal ini sesuai dengan keterangan yang disampaikan oleh Bapak Suntoro, SH, MH., bahwa sampai pada akhir bulan Desember tahun 2015 atau sepuluh hari sebelum diperlakukan UMK Kabupaten Kudus Tahun 2016 tidak ada satupun perusahaan yang mengajukan penangguhan, termasuk perusahaan SPBU di Kabupaten Kudus.²³ Padahal sesuai dengan peraturan pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 90 bahwa bagi perusahaan yang tidak mampu membayar sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.²⁴ Dimana tata cara penangguhannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum.²⁵ Dan biasanya bagi perusahaan yang memang berkeharusan membayarkan gaji sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Kudus meski dalam keterbatasan finansial perusahaan, maka mereka akan mengupayakan

²²Wawancara dengan saudara G selaku pengawas di SPBU X "Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan" (tanggal 6 September 2016).

²³Wawancara dengan Bapak Suntoro selaku Ka. Seksi perselisihan ketenagakerjaan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus (tanggal 08 Agustus 2016).

²⁴Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 89 dan 90.

²⁵Joni Bambang S, *Loc, Cit*

efisiensi tenaga kerja.²⁶ Maksudnya perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja akan pengeluaran finansial tidak melebihi target maksimum dan keberlangsungan usaha tetap berjalan dengan baik.

Sedangkan upaya pemerintah Kabupaten Kudus dalam mewujudkan peran nilai UMK sebagai jaring pengaman bagi para pekerja yaitu dengan menetapkan UMK tahun 2016 yang mencapai 112,7% dari nilai KHL. Dengan pencapaian lebih dari 100 % ini diharapkan para pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Namun pada kenyataannya, hanya sebagian pekerja SPBU di Kabupaten Kudus yang beranggapan bahwa nilai UMK telah dapat berperan sebagai jaring pengaman para buruh. Mereka yang menganggap bahwa UMK Kudus tahun 2016 telah berperan sebagai jaring pengaman mengatakan bahwa:

*“Menurutku sih sudah cukup berperan dek. Pemerintah menetapkan upah sekian juga sudah pasti berdasarkan pertimbangan ini dan itu. Misalkan berdasarkan harga jual kebutuhan masyarakat dll”.*²⁷

Sama halnya dengan narasumber lain yang mengatakan:

*“Sebenarnya sudah (berperan sebagai jaring pengaman), tapi mungkin kalau sudah berkeluarga gaji sebesar itu pas-pasan buat sehari-hari”.*²⁸

Dari pernyataan tersebut memang benar bahwa nilai UMK ditetapkan dengan berdasarkan pertimbangan, yakni KHL, nilai produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. dimana KHL yang diperhitungkan dilihat dari kebutuhan seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak dalam 1 (satu) bulan.

Sedangkan narasumber yang beranggapan bahwa nilai UMK belum sepenuhnya dapat berperan sebagai jaring pengaman mengatakan bahwa:

“Saya sebagai pekerja yang memang sering menerima gaji di bawah UMK merasa bahwa UMK belum bisa berperan sebagai jaring pengaman mbak.

²⁶Wawancara dengan Ibu Tining Supeni selaku Pengawas Tenaga Kerja di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus (tanggal 08 Agustus 2016).

²⁷Wawancara dengan saudara A selaku pekerja/operator di SPBU W “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 25 juli 2016)

²⁸ Wawancara dengan saudara B selaku pekerja/operator di SPBU X “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 29 Juli 2016)

*Pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang menggaji karyawannya dibawah standar minimum”.*²⁹

Dan satu narasumber lain mengatakan:

*“menurutku masih kurang berperan mbak. Soalnya saya masih menerima di bawah UMK, jadi untuk memenuhi kebutuhan hidup pada zaman sekarang butuh keuletan dalam menghemat pengeluaran. Dan terkadang diharuskan untuk tidak memenuhi salah satu kebutuhan, meski itu merupakan kebutuhan penting. Ya seperti makan seadanya gk harus lauk ikan”.*³⁰

Dari pernyataan mereka di atas dapat diketahui bahwa alasan mereka menganggap UMK belum berperan sebagai jaring pengaman sebab mereka masih menerima upah di bawah standar minimum. Bagi mereka UMK yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus akan berperan sebagai jaring pengaman jika perusahaan telah menjadikannya standar minimum dalam penetapan upah perusahaan kepada karyawan. Namun jika pada praktik nyata masih terdapat banyak pekerja yang menerima upah dibawah UMK Kudus, maka menunjukkan bahwa mereka belum merasakan titik keamanan dalam menerima upah. Sebab upah adalah hak mereka, sedangkan mereka tidak menerima hak yang wajib dibayar oleh perusahaan.

Ketidaksesuaian upah yang diterima para pekerja dengan UMK yang telah ditetapkan oleh Pemerintah tentu memberikan dampak negatif bagi pekerja dalam hal memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Meski demikian, menurut mereka UMK yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus memang sudah cukup untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Layak bagi para pekerja lajang. Sesuai dengan pernyataan:

*“Sebenarnya sudah, tapi mungkin kalau sudah berkeluarga gaji sebesar itu pas-pasan buat sehari-hari. Tapi semuanya ya tergantung pada pintar-pintarnya kita mengatur keuangan sih mbak”.*³¹

²⁹Wawancara dengan saudara D selaku pekerja/operator di SPBU Y “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 3 Agustus 2016)

³⁰Wawancara dengan saudara I selaku pekerja/operator di SPBU Z “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 7 Agustus 2016)

³¹Wawancara dengan saudara B selaku pekerja/operator di SPBU X “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 29 Juli 2016)

Ia mengaku bahwa untuk memenuhi kebutuhan hidup layak dengan nilai UMK yang sekian diperlukan kejelian dalam memanfaatkannya. Dan hanya menjadi pas-pasan jika pekerja telah berkeluarga. Hal serupa juga dikatakan bahwa:

*“Kalau boleh jujur sih mbak. Besarnya UMK bagi yang sudah berkeluarga mungkin masih kurang untuk memenuhi KHL. Hanya saja saya masih lajang, jadi mungkin bagi saya ya pas-pas aja”.*³²

Sedangkan satu pekerja lain yang sudah berkeluarga memberikan anggapan bahwa

*“bagi saya kalau istri tidak bekerja ya dengan upah sesuai UMK pun masih kurang, tapi kalau istri bekerja ya sudah cukup”.*³³

Sedangkan mengenai besarnya UMK, yang terpenting bagi pekerja adalah menerima gaji yang sesuai, sebagaimana pernyataannya bahwa:

*“Harapan saya cuma ingin menerima gaji sesuai UMK, kalau tidak bisa lebih ya minimal bisa sama. Jadi perusahaan memberikan hak para karyawannya dan pemerintah dalam menetapkan UMK telah dapat melindungi para buruh”.*³⁴

Baginya yang paling penting mengenai pengupahan antara pekerja, perusahaan dan peran pemerintah harus sama-sama adil. Pekerja menerima hak yang semestinya, perusahaan melaksanakan kewajiban, dan pemerintah berperan melindungi pekerja dengan memberikan keadilan kepada semua pihak. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh T. Gilarso peran pemerintah dalam melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) melalui perundang-undangan perburuhan, juga menjadi perantara dalam hal perselisihan perburuhan, kemudian mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perburuhan dan keselamatan kerja.³⁵

Mereka mengaku bahwa untuk memenuhi kebutuhan hidup layak dengan upah yang sekian diperlukan kejelian dalam memanfaatkannya.

³²Wawancara dengan saudara D selaku pekerja/operator di SPBU Y “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 3 Agustus 2016)

³³Wawancara dengan saudara F selaku pekerja/operator di SPBU Z “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 7 Agustus 2016)

³⁴Wawancara dengan saudara A selaku pekerja/operator di SPBU X “Nama dan Lokasi disamarkan sesuai kesepakatan” (tanggal 29 Juli 2016)

³⁵T. Gilarso, *Op, Cit.*, hlm. 220.

Mereka pun menganggap bahwa nilai UMK telah mampu berperan sebagai jaring pengaman bagi para pekerja. Terutama anggapan dari pekerja penerima upah yang sesuai dengan UMK Kudus .

Jadi meskipun upah yang mereka terima masih dibawah UMK Kudus, mereka bisa dikatakan telah menerima Penghasilan yang Layak. Sebab, besarnya upah yang mereka terima telah mampu memenuhi kebutuhan hidup. Sebagaimana dengan salah satu narasumber yang sudah berkeluarga, beliau mengaku bahwa upah yang ia terima dapat ia gunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, meski dengan keadaan yang pas-pasan.

Dengan demikian, mereka tetap beranggapan bahwa UMK yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kudus telah berperan sebagai jaring pengaman dalam memenuhi Kebutuhan hidup layak. Namun upah yang mereka terima selalu naik dari tahun ke tahun untuk mengimbangi kenaikan harga barang kebutuhan ekonomi.

