

Upah Minimum Kab/Kota (UMK): Jalan Panjang Menuju Harmoni Pekerja-Pengusaha¹

(Oleh : Agus Budiyo)²

Gubernur Jawa Tengah telah menetapkan Upah Minimum Kab/Kota di Jawa Tengah melalui Keputusan Gubernur Jateng Nomor 560/60 Tahun 2013 tanggal 18 Nopember 2013 yang lalu. Dari konfigurasi UMK se Jawa Tengah yang terdiri dari 35 Kabupaten/ Kota, terdapat spectrum keragaman besaran nilai UMK di masing-masing daerah. UMK Kota Semarang tercatat tertinggi dengan besaran Rp 1.423.500,-, sedangkan yang terendah adalah UMK Kabupaten Purworejo dengan besaran Rp 910.000,-. Kota Magelang berada di urutan ke -19 dengan besaran UMK Rp 1.037.000,-. Dalam proses penetapannya, UMK tahun 2014 mendapatkan perhatian banyak pihak. Agenda penetapan UMK digodhok untuk menghasilkan keputusan yang adil dan berimbang.

Naiknya UMK juga berarti akan menaikkan tingkat pendapatan buruh. Dari kenaikan upah ini secara tidak langsung akan meningkatkan daya beli masyarakat. Secara faktual jalan panjang proses penentuan UMK dengan posisi tawar pekerja yang kurang menguntungkan dan kondisi kemampuan pengusaha yang variatif dan cenderung 'berat' menjadi hal yang menarik untuk dikaji.

Upah : Kontra prestasi Buruh

Upah merupakan harga jasa tenaga kerja yang merupakan kontraprestasi tenaga kerja karena menjual jasanya di sektor produksi atau jasa. Untuk menentukan harga jasa sering menimbulkan masalah yang rumit bagi pemerintah sebagai pengendali perekonomian kota.

Terdapat dualisme persepsi bagi buruh dan pengusaha. Pengusaha tentu berharap upah buruh tetap pada posisi yang murah sehingga dapat menurunkan harga jual produk yang dapat berdampak pada peningkatan posisi tawar dan daya saing yang sensitif terhadap pasar.

Sedangkan di pihak buruh, masih sangat membutuhkan perjuangan panjang untuk mendongkrak posisi tawar yang lebih baik. Sejarah membuktikan bahwa buruh selalu berada pada posisi tawar yang sangat lemah. Bahkan upah yang diterima pun selalu berada di bawah Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Penetapan UMK

Penetapan UMK dimulai dengan usulan UMK yang disampaikan kepada Gubernur Jawa Tengah. Gubernur akan merekomendasikan usulan itu dan disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 13 Tahun 2012 penetapan UMK didasarkan pada analisis tentang tingkat produktivitas makro, nilai KHL ,

¹ Artikel ini dimuat dalam Majalah Dinamika Kota Magelang Edisi Tahun 2014

² Penulis adalah Alumnus MEP UGM dan International University of Japan, Kasubbag Program Bappeda Kota Magelang

kondisi pasar kerja, kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) dan pertumbuhan ekonomi regional.

Sementara itu proses sampai draft usulan UMK sendiri di wilayah kabupaten/kota melibatkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Dewan ini terdiri tiga komponen (Tripartit) yakni pengusaha (Asosiasi pengusaha), pekerja (melalui serikat pekerja) dan Pemerintah (tim dinas terkait).

Masing-masing unsur memiliki peran dan bobot peran yang berbeda. Sebenarnya pihak yang dominan “bertempur “ memenangkan masing-masing kepentingan adalah berada pada pihak pengusaha dan pekerja. Pemerintah sebagai pengendali perekonomian, melihat UMK dari sudut pandang makro ekonomi. Pemerintah mengakomodasikan kepentingan pengusaha dan buruh, melalui *trade off* perimbangan kedua pihak.

Dalam akomodasi *trade off* kepentingan pengusaha–pekerja perlu mempertimbangkan berbagai aspek. Paling tidak terdapat lima pertimbangan dalam hal ini. Pertama, pertimbangan peningkatan daya saing. Untuk meningkatkan daya saing pekerja tentu perlu diberikan motivasi bekerja. Motivasi yang tinggi dapat diciptakan antara lain melalui kompensasi riil pada upah yang diterima pihak buruh.

Pertimbangan kedua adalah efisiensi manajerial. Perusahaan sangat memerlukan efisiensi yang tinggi dalam menjalankan bisnisnya. Dengan naiknya tuntutan UMK dari pihak buruh, tentu efisiensi merupakan sebuah harga mati.

Ketiga, stabilitas ekonomi dan politik. Keputusan besaran UMK sangat sensitif berpengaruh pada stabilitas ekonomi politik. Keputusan yang logis dan wajar dalam pandangan bersama pengusaha dan buruh akan selalu diprioritaskan. Keputusan yang kontroversial, misalnya terlalu merugikan baik untuk pengusaha/buruh akan dapat memicu berkembangnya gesekan-gesekan yang berakhir pada instabilitas ekonomi politik makro.

Pertimbangan keempat adalah peningkatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Daerah akan terus berupaya untuk mencapai target pertumbuhan ekonomi. Salah satu indikatornya adalah antara lain meningkatnya PDRB. Faktor upah sebagai manifestasi hubungan industrial pengusaha buruh harus diupayakan tetap pada posisi menang-menang bagi kedua pihak. Sehingga akan dapat terus memacu peningkatan PDRB.

Kelima, dengan pengupahan yang proporsional, secara luas akan dapat memberikan pemerataan pendapatan di kalangan pengusaha-buruh. Artinya meningkatnya kesejahteraan pengusaha semestinya juga harus diikuti naiknya tingkat kesejahteraan pekerja.

Eksistensi pengusaha-pekerja kini

Dalam kenyataannya proses pengambilan keputusan UMK menjadi hal yang rumit dan kompleks, kerumitan ini dapat semakin bertambah dan berlarut apabila tarik ulur di antara kedua belah pihak tidak dapat segera terselesaikan. Harus diakui masing-masing memiliki persepsi dan harapan yang berbeda, bahkan kadang terpolarisasi pada dua kutub yang saling menjauhi.

Di satu sisi pengusaha, sebagai pihak pemberi upah, saat ini memiliki beban ekonomi yang begitu berat. Argumentasi ini dapat sepenuhnya dipahami salah satunya sebagai imbas kebijakan nasional kenaikan harga BBM. Bagaimanapun beban ekonomi biaya tinggi menjadi tanggungan berat pengusaha. Walhasil, secara teknis pengusaha sangat kesulitan dalam

melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap pembengkakan biaya produksi. Jika dikomparasikan, korelasinya sangat tidak sebanding antara beban produksi dengan *earning power* yang diperoleh dari hasil transaksi bisnis. Belum lagi tantangan kompetisi yang lebih luas lagi yaitu dengan akan diperlakukannya Asean Economic Community (AEC) atau Pasar Bebas ASEAN Tahun 2015.

Di sisi lain, buruh memiliki resiko logis yang lebih memprihatinkan. Realitas berjalan saat ini tidak cukup menguntungkan bagi eksistensi buruh secara makro. Kita bisa melihat posisi tawar yang lemah buruh harus saling berhadapan dengan kondisi dan kebutuhan buruh yang terus meningkat. Mulai harga kebutuhan pokok yang terus meninggi hingga biaya kebutuhan lain yang menuntut harus dipenuhi seperti biaya pendidikan, kesehatan dan lain- lain. Bahkan sebagian besar nasib buruh lebih tragis lagi. Alih-alih mau memperhatikan kebutuhan pendidikan dan kesehatan anak-anaknya, untuk biaya hidup sehari-hari saja masih harus kesana-kemari cari *utangan*.

Gambaran tersebut bagi kaum buruh linear dengan menipisnya jarak mereka dengan garis kemiskinan. Tahun 2013, rata-rata UMK di Jawa Tengah adalah Rp 914.275,68 dengan rata-rata KHL Rp 940.239,90. Dengan adanya gap antara UMK dan KHL ini maka dapat dibayangkan betapa hal ini sangat menyulitkan bagi kaum buruh.

Eksposisi eksistensi kondisi pekerja dan pengusaha saat ini dapat ditarik garis kesimpulan bahwa kondisi mereka sulit dan “ kalah-kalah”.

Merajut Harmoni Pekerja-Pengusaha

Sebenarnya apabila dicermati lebih lanjut, pengusaha dan pekerja merupakan bagian tak terpisahkan. Keduanya saling membutuhkan satu sama lain. Masing-masing memiliki harapan-harapan akan terwujudnya relasi *business to business* sebagai sebuah simbiosis mutualisme. Tentu, kerjasama saling menguntungkan ini, pada kondisi ideal, akan dapat terwujudkan dengan baik. Dikatakan ideal, apabila kedua belah pihak berada pada suatu kondisi menang-menang. Pertanyaan selanjutnya adalah bahwa pada kondisi “kalah-kalah” seperti sekarang ini, bagaimana dan pola hubungan seperti apa yang mampu menjaga idealisme tersebut?

Secara psikologis, lesu darah yang dialami oleh dunia usaha membawa beban makro. Hal yang tak terbantahkan adalah munculnya celah perbedaan dalam hal besaran upah yang dapat berubah menjadi friksi bersama, yang muncul sebagai sebuah sebab - akibat yang tidak diinginkan kedua belah pihak.

Diperlukan suatu pendekatan kompromi untuk mempersatukan kecenderungan-kecenderungan perbedaan melekat ini. Aplikasi pengupahan yang *fair* sebagai wujud objektivitas kerjasama kedua pihak, mestinya mampu mengakomodasi kepentingan keduanya agar eksistensi hubungan bisa berjalan selaras dan harmonis.