

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Secara kelembagaan, Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Batam Tahun 2012 yang dilakukan oleh Gubernur Kepulauan Riau atas usulan rekomendasi dari Walikota Batam serta dibahas oleh Dewan Pengupahan sudah sesuai peraturan yang ada.
2. Terkait kepastian hukum, secara prosedural pembahasan Upah Minimum Kota (UMK) Batam Tahun 2012 dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Batam sebagai lembaga yang mempunyai tugas meneliti, membahas dan mengusulkan serta memberikan pertimbangan kepada Walikota menyangkut permasalahan pengupahan pada tingkat Kota Batam. Diawali dengan rapat untuk mendapatkan dan mengkaji data-data acuan, dilanjutkan dengan usulan masing-masing pihak (pekerja/buruh dan pengusaha) berdasarkan data acuan yang ada. Karena telah adanya kesepakatan tahun sebelumnya terkait besaran nilai UMK sesuai KHL, serta nilai KHL hasil survey unsur tripartit bulan Oktober 2011 yang telah disepakati namun diusulan untuk direvisi sehingga menimbulkan perdebatan yang berlarut-larut tanpa adanya titik temu dan kesepakatan. Akhirnya menimbulkan kekecewaan oleh pihak pekerja/buruh yang menganggap pihak pengusaha/APINDO mencoba mengingkari

kesepakatan yang telah dibuat, mengakibatkan aksi unjuk rasa yang berujung pada kericuhan, sehingga walaupun UMK telah ditetapkan sesuai nilai KHL pihak pekerja/buruh belum merasa puas. Dengan pertimbangan faktor keamanan serta upaya menjaga iklim investasi agar senantiasa kondusif, pada tanggal 12 Desember 2011 diterbitkan Surat Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 555 Tahun 2011 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Batam 2012 dengan nilai UMK sebesar Rp. 1.402.000 (satu juta empat ratus dua ribu rupiah), untuk merevisi Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 532 Tahun 2011 tanggal 28 November 2012. Dan hal ini sesuai ketentuan dibenarkan.

3. Sesuai ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum yaitu : Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Pertumbuhan Ekonomi, Produktivitas, Kemampuan Usaha Marginal dan Kondisi Pasar Kerja. Namun dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Batam Tahun 2012 pertimbangan yang dipakai dan diperdebatkan hanyalah nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL), karena hanya faktor KHL inilah yang bersifat kuantitatif. Sedang 4 faktor lainnya bersifat kualitatif serta mengalami keterbatasan dalam hal mendapatkan serta menganalisa bagaimana dan sejauh mana faktor-faktor tersebut dipertimbangkan dan berpengaruh dalam penetapan upah minimum.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna dan sangat mungkin terjadi kekeliruan dikarenakan :

1. Penelitian mengenai penetapan upah minimum merupakan persoalan yang kompleks, sedangkan peneliti hanya meneliti salah satu aspek dari persoalan tersebut, yaitu aspek yuridis terkait kelembagaan, kepastian hukum sesuai prosedur/mekanisme dan indikator/faktor-faktor acuan dalam penetapan upah minimum kota batam tahun 2012, belum secara mendalam meneliti tentang bagaimana aktor-aktor berperan dan suasana kebatinan para pengambil keputusan pada saat pengambilan kebijakan terkait.
2. Keterbatasan waktu dalam melakukan pengumpulan data, analisis data dan penyajian hasil penelitian.
3. Keterbatasan menemukan literatur-literatur yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut di bidang sosial, politik maupun dampak secara ekonomi terkait penetapan upah minimum.

5.3 Rekomendasi

Sesuai dengan hasil pembahasan pada bab sebelumnya serta simpulan dan keterbatasan yang telah diungkapkan di atas, beberapa rekomendasi dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Perlunya konsolidasi dalam Kelembagaan Hubungan Industrial

a. Konsolidasi Struktural, perlu dilakukan konsolidasi ini meliputi :

- Representasi : Representasi unsur-unsurnya perlu dikembalikan pada hakekat keberadaannya, “Orang” yang menduduki posisi “wakil” dari unsur Hubungan Industrial harus betul-betul secara aktual menghayati dan mengamalkan visi-misi konstituennya.
- Legitimasi : Legitimasi juga sebagai faktor penting, sebab : tanpa adanya “pengakaran” tidak mungkin berkompeten menjadi katalisator konstituennya, tanpa legitimasi tidak akan “terjawab” maupun “mampu menjawab” aspirasi konstituennya
- Legalitas dan Domein : Legalitas berarti harus diposisikan dan ditempatkan secara benar dan betul. Legalitas berarti pula unsur-unsur yang menjadi bagian dari “bangunan” secara akuntable memenuhi syarat-syarat kualitatif, kuantitatif demikian pula keberadaannya harus memenuhi syarat-syarat legal.

b. Konsolidasi Wawasan, perlu dilakukan konsolidasi ini meliputi :

- Wawasan pikir perlu diubah dan dimutakhirkan, dalam perilaku pemikirannya baik yang analistis maupun perhitungan-perhitungannya, harus selalu berbasis dan bertumpu pada tingkat perusahaan (*plant level*). Ini untuk menghindari retorika yang sekedar provokatif, tidak berdasar fakta. Perilaku dan pemikiran ini sekaligus menciptakan resistensi terhadap kepentingan-kepentingan pihak ketiga termasuk kepentingan politik praktis.

- Harus fleksibel, merupakan sesuatu yang terbuka; proaktif dan antisipatif bukan reaktif; efisien dan benefit/profit motif, bukan manipulatif.
 - Sinergis bukan diametral dan bargaining, menghormati kearifan lokal (*local value*) bukan mentah-mentah menilai mekanisme dan teknis yang datang dari luar.
2. Perlunya transparansi yang lebih luas dari dewan pengupahan, khususnya atas metode penetapan upah, mekanisme survey KHL, serta pembahasan akhir besaran upah. Sebelum ditetapkan, perlu disosialisasi lebih dulu untuk mendapat masukan, keberatan dan klarifikasi, untuk mencegah terjadinya penolakan setelah ditetapkan, sekaligus mencegah upah dipolitisasi.
 3. Pengupahan secara sektoral. Sebagai kawasan padat industri, di Kota Batam sebaiknya penetapan upah dibuat secara sektoral, untuk menghindari 'generalisasi upah'. Sebab setiap sektor memiliki tingkat keunggulan dan peluang bisnis yang berbeda yang tentu saja memiliki perbedaan kemampuan membayar upah.
 4. Keharusan agar semua perusahaan memiliki struktur dan skala upah. Karena berdasarkan Kepmenaker no.49/Men/2004, setiap perusahaan dianjurkan untuk membuat struktur dan skala upah berdasarkan kompetensi, pendidikan, jabatan, masa kerja. Tetapi karena tidak ada sanksi yang mengikat, maka hanya segelintir perusahaan yang mengikutinya. Akibatnya perundingan penyesuaian upah selalu masalah, karena tidak ada panduan baku.

5. Pengawasan dengan melibatkan unsur tripartit. Mengingat konflik hubungan industrial yang terbesar berasal dari upah. Sebaiknya sistem pengawasan upah dilakukan secara tripartit. Penyidik resmi tetap ditangani pegawai pemerintah (PNS), tetapi tata cara pengawasan, rencana, target dan evaluasi dilakukan secara tripartit. Sistem ini bisa mengurangi secara tajam penyimpangan ketidapatuhan upah, semacam 'check of balance' atas tugas pengawas.
6. Mekanisme gugatan yang cepat dan murah. Dalam kasus ketidapatuhan pembayaran upah, perlu diperkenalkan sebuah cara gugatan (complaint) yang cepat dan efektif. Sehingga tidak lagi ada kasus ketidapatuhan pembayaran upah diserahkan ke pengadilan hubungan industrial (PHI).
7. Untuk Pemerintah Pusat (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi) :
 - a. Pemerintah harus dapat meyakinkan bahwa upah minimum harus dilihat sebagai salah satu bagian dari Sistem Remunerasi Nasional (pengupahan dan kesejahteraan) yang terkait dengan kebijakan perekonomian bangsa.
 - b. Dibutuhkan perubahan sistem pengupahan
Untuk mencegah konflik upah berkepanjangan, Indonesia harus segera mereformasi sistem pengupahan sekarang dengan menetapkan dua jenis upah, yaitu : (1) upah minimum jaring pengaman dan (2) upah hidup layak. Upah minimum ditujukan untuk melindungi buruh rentan, yang bekerja di usaha mikro, informal, buruh harian lepas, PRT, dsb. Sementara untuk perusahaan menengah dan besar, tidak boleh menggunakan upah minimum, mereka harus mengacu kepada hidup layak melalui upah hidup layak, yang besarnya diatas upah minimum.

Komponen upah hidup layak bisa ditambah sesuai dengan defenisi hidup layak. Upah minimum direkomendasikan oleh dewan pengupahan, sementara upah hidup layak dirundingkan secara bipartit di masing-masing perusahaan. Cakupan upah minimum akan lebih tinggi, karena semua pekerja/buruh rentan termasuk informal, buruh harian lepas, pekerja rumah tangga, buruh tani dan nelayan, akan dicakup dalam aturan baru ini. Format upah hidup layak ini nantinya pasti akan lebih realistis dibandingkan dengan konsep sekarang, karena tuntutan pekerja/buruh akan diselaraskan dengan kondisi perusahaan. Yang terpenting lagi, format baru ini akan sulit dipolitisir, karena dengan penetapan upah ditingkat perusahaan, wilayah aksi pekerja/buruh akan bergeser dari yang sebelumnya di tingkat wilayah (Kabupaten/Kota) menjadi ke tingkat perusahaan. Buruh tidak akan gampang dipolitisir karena rasa kepemilikan pekerja/buruh terhadap kelangsungan usaha akan meningkat, karena perundingan upah bipartit mengharuskan kejujuran dan transparansi keuangan perusahaan.

Pengertian upah minimum harus dikembalikan pada konsep semula sebagai jaring pengaman sosial bukan upah rata-rata dengan mempertimbangkan kemampuan membayar di sektor UMKM dan industri padat karya

Peninjauan kembali penetapan upah minimum dapat dilakukan tiap 2 tahun sekali untuk stabilitas dalam hubungan industrial

c. Diperlukan revisi terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, terutama terkait :

- Revisi 46 komponen kebutuhan hidup layak (KHL)

Kualitas dan kuantitas beberapa komponen KHL tersebut ada yang kurang relevan dan kurang lengkap. Misalnya : masih mengasumsikan bahan bakar minyak tanah, padahal sudah kompor gas. Komponen kompor gas, selang gas, regulator, perlu ditambah sebagai komponen baru KHL. Begitu juga dengan beras, besarnya selayaknya 12 kg.

Komponen pendidikan juga seharusnya dihitung setara biaya kursus.

- Revisi Faktor pertimbangan dalam penetapan upah minimum

Dalam Permenaker ini ada 5 faktor yang harus dipertimbangkan dalam menetapkan upah minimum, yaitu : kebutuhan hidup layak, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu (marginal) dan kondisi pasar kerja. Dalam praktek, sangat sulit untuk mengakomodasi kelima faktor ini saat menetapkan upah minimum. Itulah sebabnya sering terjadi debat yang berkepanjangan di dewan pengupahan saat menetapkan besaran upah minimum. Kelima faktor tersebut dapat disederhanakan hanya dengan membuat dua faktor saja, yaitu : tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi (umum dan sektoral).

8. Untuk Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Gubernur) :

- a. Menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pentahapan Pencapaian Upah Minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak disetiap Kabupaten/Kota, yang mencantumkan dengan jelas kapan (dalam berapa tahun) upah minimum di satu Kabupaten/Kota akan sama dengan nilai kebutuhan hidup layak (KHL).
- b. Menetapkan kebijakan penetapan upah minimum berdasarkan kelompok usaha, diawali dengan membentuk dewan pengupahan sektoral. Lalu ditentukan sektor-sektor unggulan yang paling banyak menampung tenaga kerja.
- c. Menetapkan Peraturan Gubernur tentang kewajiban setiap perusahaan untuk menyusun dan menerapkan ketentuan struktur dan skala upah.
- d. Memberikan porsi anggaran yang mencukupi untuk mendukung efektifitas kerja dewan pengupahan.
- e. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan unsur pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh serta komitmen instansi pemangku kepentingan tingkat provinsi agar permasalahan ketenagakerjaan sejak dini dapat diantisipasi dan diselesaikan, yang dapat dilakukan dengan membentuk 'Komite Tripartit Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau'

9. Untuk Pemerintah Kota Batam (Walikota) :

- a. Menetapkan kelembagaan dewan pengupahan kota yang sesuai dengan ketentuan Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, terkait dengan jumlah dan komposisi anggota. Selain itu juga

perlu ditetapkan Peraturan Walikota Batam mengenai Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota Batam sesuai ketentuan ayat (6) pasal 47 Keppres Nomor 107 Tahun 2004 di atas, sehingga secara teknis implementatif ditingkat Kota Batam jelas aturannya.

- b. Membahas dan merekomendasikan kepada Gubernur terkait kebijakan penetapan upah minimum berdasarkan kelompok usaha, diawali dengan membentuk dewan pengupahan sektoral. Lalu ditentukan sektor-sektor unggulan yang paling banyak menampung tenaga kerja di Kota Batam.
- c. Memberikan porsi anggaran yang mencukupi untuk mendukung efektifitas kerja dewan pengupahan.
- d. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan unsur pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh serta komitmen instansi pemangku kepentingan tingkat Kota Batam agar permasalahan ketenagakerjaan sejak dini dapat diantisipasi dan diselesaikan, hal ini dapat dilakukan dengan membentuk 'Komite Tripartit Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam'

10. Perlunya semua pihak mentaati UU dan mekanisme implementasinya, sesuai kondisi perekonomian bangsa dan situasi yang dihadapi *stakeholder* dunia usaha (termasuk pekerja/buruh), seharusnya segala upaya difokuskan pada pemulihan perekonomian dan iklim investasi yang kondusif agar dapat menciptakan lapangan kerja baru.