

LAPORAN PENELITIAN
PELAKSANAAN KETENTUAN MENGENAI PENETAPAN UPAH
MINIMUM PROPINSI BERDASARKAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK DI
PRIPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



OLEH
NIKOLAS BUDI ARIANTO WIJAYA, S.H., M.HUM
DOSEN FAKULTAS HUKUM UAJY

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
TAHUN 2008

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : Pelaksanaan Ketentuan Mengenai Upah Minimum
Propinsi Berdasaeakan Kebutuhan Hidup Layak
Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- b. Macam Penelitian : Lapangan/Empiris
2. Identitas peneliti :
 - a. Nama Lengkap : N. Budi Arianto W.,S.H.M.Hum.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. Usia : 36 Tahun
 - d. Jabatan / Golongan : Asisten Ahli / III-A
 - e. Fakultas : Hukum
3. Lokasi Penelitian : Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Lama Penelitian : 12 bulan
5. Biaya yang diperlukan : Rp. 3.050.000 (tiga juta lima puluh ribu rupiah)

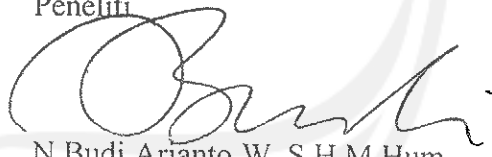
Menyetujui :

Yogyakarta, 14 Januari 2008

Pembimbing

Peneliti


Iswantiningsih, S.H., M.S.


N. Budi Arianto W., S.H.M.Hum.

Memngetahui


Ketua Bagian Keperdataan

Dekan Fakultas Hukum UAJY


Iswantiningsih, S.H., M.S.


D. Hestu Cipto H., S.H.M.Hum.

Ketua LPPM – UAJY


Ir. B. Kristyanto, M.Eng.Ph.D

23 JAN 2008

ABSTRAK

PELAKSANAAN KETENTUAN MENGENAI UPAH MINIMUM PROPINSI BERDASARKAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK DI PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Berlakunya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perubahan dalam kebijakan penetapan upah minimum propinsi dari semula didasarkan atas kebutuhan hidup minimum menjadi didasarkan atas kebutuhan hidup layak. Berdasarkan perubahan kebijakan ini maka penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah penetapan upah minimum propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak dan apa faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum propinsi. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan didukung penelitian kepustakaan yang membutuhkan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan studi pustaka untuk kemudian data dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode berfikir deduktif dan induktif. Penelitian ini dilakukan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan respondennya dari Kantor Wilayah Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil simpulan bahwa penetapan upah minimum Propinsi DIY telah didasarkan atas kebutuhan hidup layak walaupun belum seratus persen dan faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum propinsi adalah kebutuhan hidup layak dengan pentahapan pencapaian, produktifitas pekerja, usaha marginal, upah perbatasan dan upah antar daerah, dan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Saran dalam penelitian ini adalah agar pentahapan pencapaian kebutuhan hidup layak dapat segera mencapai seratus persen sebagai dasar penetapan upah minimum propinsi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Oleh : N.Budi Arianto Wijaya

Kata Kunci : Pelaksanaan, upah minimum propinsi, kebutuhan hidup layak

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kasih, karena atas penyertaannya maka penelitian ini dapat diselesaikan. Laporan ini adalah laporan penelitian tentang
PELAKSANAAN KETENTUAN MENGENAI PENETAPAN UPAH MINIMUM
PROPINSI BERDASARKAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK DI PRIPINSI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Dengan telah selesainya penelitian dan laporan penelitian ini, penulis menghaturkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Atma Jaya, yang telah mendanai penelitian ini melalui LPU.
2. Dekan Fakultas Hukum UAJY, yang ikut mendukung penelitian ini.
3. Ketua LPPM UAJY yang memfasilitasi penelitian ini.
4. Ibu Iswantiningsih S.H.,M.S., selaku Pembimbing dalam penelitian ini.
5. Kakanwil Disnakertran Propinsi DIY

Semoga laporan penelitian ini dapat bermanfaat.

6. Dra. Eko Nursanti, Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Kakanwil Disnakertrans Propinsi DIY

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat. Terima Kasih

Yogyakarta, Januari 2008

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| Halaman Pengesahan | ii |
| Abstrak | iii |
| Kata Pengantar | iv |
| Daftar Isi | v |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| BAB III. RUMUSAN MASALAH, TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .. | 18 |
| BAB IV. METODE PENELITIAN | 19 |
| BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 22 |
| BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN | 31 |
| DAFTAR PUSTAKA | 32 |

BAB I

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Saat ini yang diutamakan adalah keharmonisan dan kemitraan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan tripartit dan terlibatnya pemerintah selaku pembuat kebijakan, melakukan pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran kebijakan ketenagakerjaan.

Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat signifikan dalam 1 dekade terakhir. Perkembangan ini sebagai respon dari berbagai standar-standar perburuhan internasional yang bersifat universal sebagai acuan bersama masyarakat global dalam pembangunan hukum ketenagakerjaannya. Indonesia sebagai bagian dari masyarakat global dan khususnya juga sebagai anggota *International Labour Organisation (ILO)* mau tidak mau harus mengikuti perkembangan-perkembangan standar-standar ketenagakerjaan yang bersifat universal.

Perkembangan dalam 1 (satu) dekade terakhir diawali pada tahun 1994 ketika pemerintah Indonesia dilaporkan oleh *International Confederation of Free Trade Union (ICFTU)* selaku konfederasi Internasional serikat pekerja kepada *ILO* dengan dalih pemerintah Indonesia menolak memberikan kepada para pekerja hak mereka untuk membentuk serikat pekerja yang mereka pilih sendiri, melecehkan organisasi pekerja yang independent, dan mengambil tindakan lain yang bertentangan dengan standar-standar *ILO* tentang kebebasan berserikat dan hak perundingan bersama. *ILO* kemudian mendesak pemerintah Indonesia untuk menyingkapkan hal-hal yang menghalangi pendaftaran serikat pekerja dan meminta supaya peraturan perundang-undangan Indonesia sepenuhnya memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditetapkan dalam konvensi No 98 Tahun 1949 mengenai Penerapan azas Hak Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama dan konvensi No. 87 Tahun 1948 mengenai Kebebasan untuk Bergabung dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

Pelaporan dari *ICFTU* ini sebagai momentum dari reformasi hukum perburuhan (*Labour Law Reform*) di Indonesia dengan pendampingan *ILO*. Pelaporan yang pada awal mulanya hanya menyangkut hak-hak untuk berorganisasi dalam suatu organisasi pekerja telah mendorong pemerintah Indonesia untuk mengadakan pembaharuan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pada tahun 1998 pemerintah Indonesia menyatakan komitmennya untuk memperbaharui hukum perburuhan Indonesia. Hal ini ditandai dengan penyampaian usulan 3 Rancangan Undang-Undang kepada DPR yang pada saat ini telah berwujud Undang-Undang yaitu UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan yang terakhir UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Lahirnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa perbaikan hak-hak pekerja, salah satunya mengenai dasar perhitungan dalam menentukan upah minimum yang sebelumnya didasarkan atas kebutuhan hidup minimum (KHM) menjadi didasarkan atas kebutuhan hidup layak (KHL). Pembaharuan dibidang pengupahan juga ditandai dengan dibentuknya Dewan Pengupahan baik ditingkat propinsi dan/atau kota/kabupaten yang bertugas memberikan rekomendasi kepada gubernur dan/atau walikota/bupati dalam menetapkan upah minimum.

Terbentuknya Dewan Pengupahan yang beranggotakan dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah merupakan salah satu wujud dari pelaksanaan hubungan tripartit. Hubungan tripartit bertumpu pada semangat bahwa kepentingan masing-masing unsur pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan

pemerintah menjadi kepentingan bersama. Kepentingan tersebut adalah peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya serta terjaminnya kelangsungan usaha.

Pergeseran standar dalam penetapan upah minimum yang semula didasarkan atas kebutuhan hidup minimum menjadi kebutuhan hidup layak tentunya bertujuan untuk dapat lebih memberikan upah yang layak bagi pekerja. Tidak akan ada artinya apabila pergeseran dalam standar penetapan upah minimum hanya sebatas pergantian istilah saja tanpa ada perbaikan standar pengupahan bagi pekerja.

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah memiliki Dewan Pengupahan Propinsi yang bertugas memberikan rekomendasi kepada gubernur dalam penetapan upah minimum propinsi (UMP). Penetapan upah minimum propinsi DIY tahun 2007 harus didasarkan atas kebutuhan hidup layak seperti diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Kenyataan di Propinsi DIY menunjukkan bahwa penetapan Upah Minimum Propinsi DIY tahun 2007 sebesar RP. 500.000 (lima ratus ribu rupiah) mengalami penolakan dari kalangan pekerja. Menurut berbagai organisasi pekerja di Propinsi DIY, Upah Minimum Propinsi DIY paling tidak berjumlah Rp. 670.000 (enam ratus tujuh puluh ribu rupiah). Penolakan kalangan pekerja ini menyimpan pertanyaan apakah penetapan Upah Minimum Propinsi dan apakah Upah Minimum Propinsi DIY didasarkan atas kebutuhan hidup layak dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi penetapan Upah Minimum Propinsi DIY..

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Upah

Hubungan antara pekerja dan pengusaha dinamakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara sah melahirkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Adanya hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha diantaranya mengenai kewajiban pengusaha untuk memberikan upah atas pekerjaan/jasa yang telah dilakukan oleh pekerja.

Upah adalah 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.

Sejarah hubungan kerja di Indonesia mencatat bahwa permasalahan upah menjadi wacana yang terus berkembang. Ada perbedaan dalam sudut pandang melihat upah antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Bagi pekerja beranggapan bahwa upah dalam hal ini upah minimum dianggap terlalu kecil untuk menopang kehidupan pekerja dan keluarganya, disisi lain ada pengusaha yang merasa keberatan terhadap besarnya upah minimum yang ditetapkan Oleh pemerintah dengan alasan tidak kompetitif sehingga tidak memancing dunia investasi untuk berkembang di Indonesia.

Perbedaan sudut pandang memandang upah dari sisi pekerja dari sisi pengusaha membuat pemerintah sebagai pihak yang berada ditengah-tengah antara pekerja dan pengusaha berkewajiban untuk memberikan kebijakan upah yang dapat mensejahterakan pekerja disatu sisi dan disisi lain juga tidak memberatkan pengusaha sehingga tidak menghambat iklim investasi.

Peran pemerintah salah satunya diwujudkan dengan dikeluarkannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya mengatur mengenai upah sebagai berikut :

Pasal 88

- (1) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (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.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau

- keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan

Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Berdasarkan pasal-pasal diatas secara ringkas dapat dikatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum meliputi upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan, tetapi pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja walaupun pekerja tidak bekerja dengan alasan-alasan tertentu yang disebutkan secara limitatif pada Pasal 93 ayat 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan mengenai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) secara khusus diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : Per-17/Men/VIII/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum. Nilai KHL diperoleh melalui survei harga

Survei harga dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur tripartit yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota. Berdasarkan hasil survei harga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (5) Dewan Pengupahan atau Bupati/Walikota setempat menetapkan nilai KHL. Nilai KHL digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum. Dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Pencapaian KHL dalam penetapan upah minimum dilaksanakan secara bertahap. Tahapan pencapaian KHL ditetapkan oleh Gubernur. Dalam menetapkan

tahapan pencapaian KHL, Gubernur memperhatikan kondisi pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu (marginal) di Provinsi/Kabupaten/Kota/serta saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota.

C. Dewan Pengupahan

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite. Untuk tingkat propinsi Dewan Pengupahan dinamakan Dewan Pengupahan Propinsi (Depeprov). Depeprov bertugas :

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka :
 - 1) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP).
 - 2) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS).
 - 3) Penerapan sistem pengupahan di tingkat Provinsi.
- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Dalam melaksanakan tugasnya, Depeprov dapat bekerja sama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu. Keanggotaan Depeprov terdiri dari :

- a. Keanggotaan Depeprov, terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, dan Pakar.
- b. Keanggotaan Depeprov dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1.

- c. Keanggotaan Depeprov dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.
- d. Keseluruhan anggota Depeprov sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) berjumlah gasal.

Adapun susunan keanggotaan Depeprov terdiri dari :

- a. Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah.
- b. Wakil Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur Perguruan Tinggi/Pakar.
- c. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah yang mewakili Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- d. Anggota.

Anggota Depeprov diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Untuk dapat diangkat menjadi anggota Depeprov, calon anggota harus memenuhi persyaratan :

- a. Warga Negara Indonesia.
- b. Berpendidikan paling rendah lulus Strata-1 (S-1).
- c. Memiliki pengalaman atau pengetahuan bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Anggota Depeprov diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Berakhirnya tugas

anggota Depeprov, selain karena berakhirnya masa jabatan, anggota Depeprov diberhentikan apabila yang bersangkutan :

- a. mengundurkan diri; atau
- b. selama 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat menjalankan tugasnya; atau
- c. dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pelaksanaan tugas Depeprov yang berupa pembahasan rumusan saran dan pertimbangan dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut :

- a. Unsur Pemerintah dan/atau unsur Serikat Pekerja/ atau unsur Organisasi Pengusaha dan/atau Unsur Perguruan Tinggi/Pakar menyiapkan bahan untuk dibahas dalam rapat Depeprov.
- b. Hasil pembahasan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dituangkan dalam bentuk pokok-pokok pikiran Depeprov.
- c. Pokok-pokok pikiran sebagaimana dimaksud dalam huruf b disampaikan kepada Pemerintah dalam bentuk rekomendasi sebagai saran dan pertimbangan dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan.

Depeprov bersidang sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 bulan. Depeprov menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri. Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Depeprov dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi.

BAB III

RUMUSAN MASALAH, TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Rumusan Masalah

Apakah Upah Minimum Propinsi DIY telah didasarkan atas kebutuhan hidup layak dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi penetapan Upah Minimum Propinsi DIY ?

B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah Upah Minimum Propinsi DIY telah didasarkan atas kebutuhan hidup layak dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi penetapan Upah Minimum Propinsi DIY ?

C. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam masalah ketenagakerjaan khususnya dalam penetapan upah minimum propinsi berdasarkan konsep Kebutuhan Hidup Layak (KHL)..

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Penelitian Lapangan

Penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung ke lapangan untuk memperoleh data konkrit yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari pustaka yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian kepustakaan ini dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

B. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden tentang obyek yang diteliti

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, majalah, surat kabar, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder dibedakan :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah peraturan perundangan yang berkaitan dengan Jaminan .

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, misalnya rancangan peraturan perundang-undangan, hasil karya ilmiah para sarjana, dan hasil-hasil penelitian.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya kamus hukum.

C. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis data yang dibutuhkan yaitu data primer dan data sekunder maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara wawancara dan studi pustaka. Pengumpulan data melalui wawancara yaitu mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung kepada Responden melalui penyampaian pertanyaan yang telah disiapkan. Pengumpulan data melalui studi pustaka adalah cara mengumpulkan data melalui data-data tertulis yang mendukung permasalahan yang diteliti, baik itu berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam hal ini Kantor Wilayah Dinas Tenaga Kerja & Trasmigrasi Propinsi DIY..

E. Responden

Kantor Wilayah Dinas Tenaga Kerja Propinsi DIY dalam hal ini Dra. Eko Nursanti, Seksi Pengupahan Dan Kesejahteraan.

F. Metode Analisis data

Data yang berhasil dikumpulkan dianalisis secara kualitatif, dengan menggunakan metode berfikir Deduktif dan Indukif. Deduktif yaitu suatu metode berfikir untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus. Induktif yaitu metode berfikir untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus ke hal-hal yang bersifat umum.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja dan Serikat Pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar dan layak untuk meningkatkan taraf hidupnya. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya sangat hati-hati untuk meningkatkan upah.

Pemerintah sebagai salah satu pihak dalam hubungan tripartit selain pekerja dan pengusaha berkepentingan untuk membuat kebijakan yang dapat menjembatani kepentingan bersama antara pekerja dengan pengusaha termasuk mengenai kebijakan upah. Pemerintah berkepentingan untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja sehingga secara tidak langsung meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan tidak memberatkan pengusaha dan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi.

Konsep yang ideal upah pekerja perlu cukup layak dan terus meningkat supaya dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya. Peningkatan upah dan pengasilan pekerja akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang

kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Peningkatan upah harus diikuti oleh peningkatan produktivitas pekerja. Peningkatan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktivitas para pekerja akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan produktivitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah akan tetapi harus juga mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus bertumbuh dan berkembang.

Kebijakan penetapan upah dalam hal ini upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup pekerja lajang dan telah mengalami perubahan dengan mendasarkan pada 3 (tiga) konsep yang berbeda. Konsep pertama penetapan upah minimum yang didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) dan konsep kedua didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Adanya perubahan dari konsep KFM menjadi KHM dikarenakan tidak sasainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, maka timbul perubahan disebut dengan kebutuhan hidup minimum (KHM). Pada perkembangan selanjutnya, sesuai dengan perkembangan teknologi dan sosial ekonomi yang cukup pesat maka timbul pemikiran bahwa kebutuhan hidup pekerja berdasarkan kondisi "minimum" perlu dirubah menjadi kebutuhan hidup layak (KHL), diharapkan bahwa kebutuhan hidup layak dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Kebijakan penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak secara tegas diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada pasal 88 dan pasal 89.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah propinsi, dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah propinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) hanya mengenal upah minimum propinsi dan tidak mengenal upah minimum kabupaten/kota karena secara geografis luas propinsi DIY tidak terlalu luas dan jarak yang sangat berdekatan antara kabupaten/kota yang satu dengan kabupaten yang lainnya. Propinsi DIY dalam menetapkan upah minimum propinsi telah mendasarkan kepada kebutuhan hidup layak seperti yang diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penetapan Upah Minimum Propinsi berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep.226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Propinsi DIY telah mendasarkan penetapan upah minimum propinsi atas kebutuhan hidup layak pekerja di Propinsi DIY. Rangkaian proses penetapan upah minimum propinsi seperti dalam penetapan upah minimum propinsi tahun 2008 telah mendasarkan kepada ketentuan yang ada pada pasal 88 dan pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan dan secara khusus mendasarkan kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Gubernur Propinsi DIY sebelum menetapkan upah minimum propinsi tahun 2008, mendapat masukan dan saran dari Dewan Pengupahan Propinsi DIY yang telah dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 122/KEP/2005 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Masa Bakti 2005-2007, dimana tugas Dewan Pengupahan Propinsi berdasarkan Pasal 21 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan antara lain adalah memberikan saran pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan Upah Minimum Propinsi.

Penetapan upah minimum Propinsi DIY didasarkan atas faktor-faktor yang digali oleh Dewan Pengupahan Propinsi DIY yaitu :

- a. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan pentahapan pencapaian :
- b. Produktifitas Tenaga Kerja
- c. Usaha Marginal/usaha yang paling tidak mampu dan pertumbuhan ekonomi;
- d. Upah perbatasan dan upah antar daerah
- e. Pertumbuhan ekonomi dan inflasi

Hasil analisa dan kajian terhadap faktor-faktor diatas :

- a. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ;

Dari hasil survey, analisa dan kajian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diperoleh angka KHL Tahun 2007 sebesar Rp. 687.132,15 (Enam ratus

delapan puluh tujuh ribu seratus tiga puluh dua rupiah lima belas sen). Proses didaptnya angka KHL melalui tahapan sebagai berikut :

1. Survey tripartit Kabupaten/Kota bulan Januari, Mei dan Agustus 2007, diambil harga rata-rata Rp. 666.552,02. (Enam ratus enam puluh enam lima ratus lima puluh dua rupiah 2 sen)
 2. Survey oleh Dewan Pengupahan Propinsi DIY bulan Agustus 2007 sebesar Rp. 707.604,11 (Tujuh ratus tujuh ribu enam ratus empat ribu rupiah 11 sen).
 3. Gabungan survey tripartit Kabupaten/Kota dan Dewan Pengupahan Propinsi DIY diambil harga rata-rata KHL dasar penetapan UMP tahun 2008 sebesar Rp. 687.132,15 (Enam ratus delapan puluh tujuh ribu seratus tiga puluh dua rupiah lima belas sen)..
- b. Produktifitas Tenaga Kerja ;

Data yang diperoleh dari Kantor Statistik Propinsi DIY produktifitas Pekerja Tahun 2007 sebesar Rp. 834.743,- (Delapan ratus tiga puluh empat ribu tujuh ratus empat puluh tiga rupiah).Adapun kajian sementara DIY produktifitas Pekerja bagi penerimaan pendapatan level bawah (termasuk penerimaan Upah Minimum) sebesar Rp. 584.320 (lima ratus delapan puluh empat ribu tiga ratus dua puluh rupiah).

Angka produltifitas diperoleh dengan cara :

- 1.PDRB dibagi tenaga kerja yang bekerja
- 2.PDRB 2006 Rp. 17.535.354.000.000
- 3.Pekerja 1.835.542 orang

4. Produktivitas perbulan Rp. 834.743

5. Produktivitas tersebut untuk seluruh pekerja yang bekerja yang berpenghasilan terendah sampai tertinggi, sehingga perlu dihitung produktifitas kerja penerima UMP atau golongan penerima upah terendah. Menurut kajian sementara kontribusi penerima pendapatan golongan bawah mencapai 70 % sd 75 % = Rp. 584.320,10 s/d Rp. 626.057,25.

c. Usaha Marginal/usaha yang paling tidak mampu;

Untuk memperoleh gambaran kemampuan perusahaan, daya beli dan tingkat kesejahteraan pekerja, dilakukan melalui penjangkaran aspirasi kepada pengusaha dan serikat pekerja. Berdasarkan aspirasi dari pengusaha dan serikat pekerja diperoleh angka sebagai berikut :

- masukan dari pengusaha angka (rata-rata) sebesar Rp. 542.250,-
- masukan dari serikat pekerja sebesar Rp. 740.000.-

d. Upah Perbatasan

Angka usulan UPM daerah perbatasan Tahun 2008 :

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| - Kabupaten Purworejo | Rp. 555.000,- (85,29 % KHL) |
| - Kota Magelang | Rp. 565.000,- (91,09 % KHL) |
| - Kabupaten Klaten | Rp. 607.000,- (86,20 % KHL) |
| - Kabupaten Wonogiri | Rp. 575.000,- (81,46 % KHL) |

e. Pertumbuhan ekonomi dan inflasi ;

Pertumbuhan ekonomi 2007 sampai dengan triwulan III sebesar 3,69 %.

Pertumbuhan rata-rata Propinsi DIY tahun 2007, 4 % - 4,5 %.

Dengan adanya pertumbuhan ekonomi maka ada kenaikan UMP 2008. Inflasi sampai bulan

Agustus 2007 tercatat sebesar 7,33 %. Asumsi UMP tahun 2008 diatas inflasi ditambah pertumbuhan ekonomi menjadi 13.38 % = Rp. 566.900 sehingga ada kenaikan riil.

Berdasarkan data-data yang diperoleh sesuai dengan komponen faktor-faktor diatas, yang dijadikan dasar pertimbangan dalam penetapan Upah Minimum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, setelah dianalisa dan dikaji maka Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengusulkan bahwa Upah Minimum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk Tahun 2008 sebesar Rp. 572.500,- (Lima ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus rupiah) terhitung mulai 1 Januari 2008. Upah minimum tersebut naik 14,5 % dari Upah Minimum Tahun 2007 dan telah mencapai 83,32 % dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja.

Atas dasar masukan dari Dewan Pengupahan Propinsi DIY maka Gubernur Propinsi DIY mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 171/KEP/2007 Tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008 yang isinya berintikan sebagai berikut :

Kesatu, menetapkan Upah Minimum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008 sebesar Rp. 586.000,00 (Lima ratus delapan puluh enam ribu rupiah).

Kedua, upah Minimum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Ketiga, upah Minimum Propinsi berlaku bagi pekerja berstatus tetap, tidak tetap, harian lepas dan masa percobaan. Upah Minimum Propinsi hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Keempat, peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dilakukan melalui kesepakatan tertulis antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha secara Bipartit.

Kelima, bagi pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum Propinsi dilarang mengurangi atau menurunkan upahnya.

Keenam, dengan adanya kenaikan Upah Minimum Propinsi, pekerja wajib meningkatkan produktivitas kerjanya.

Ketujuh, bagi pengusaha yang belum mampu melaksanakan ketentuan upah minimum propinsi, harus mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Propinsi kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum dilaksanakan secara defenitif Upah Minimum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008.

Kedelapan, dengan berlakunya Keputusan ini maka Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor/KEP/2006 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2007 dinyatakan tidak berlaku.

Kedelapan, keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan dilaksanakan mulai 1 Januari 2008.

Berdasarkan pemaparan data diatas terlihat bahwa secara prosedural penetapan upah minimum propinsi DIY telah melalui tahapan seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal ini Pasal 89 ayat (2) yang intinya bahwa upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Penetapan upah minimum propinsi DIY juga sudah melibatkan peran aktif Dewan Pengupahan Propinsi DIY seperti yang diatur pada Undang-Undang nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 89 ayat (3) jo Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan Pasal 21 yang intinya bahwa Gubernur dalam menetapkan upah minimum propinsi memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan.

Secara substansi penetapan upah minimum prop insi DIY telah memenuhi ketentuan yang diatur pada Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 89 ayat (4) jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak karena intensifnya survei-survei yang dilakukan untuk menemukan angka kebutuhan hidup layak dan ada perkembangan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, terlihat dari upah minimum propinsi DIY tahun 2007 sebesar Rp. 500.000 atau 76,11 % dari kebututuhan hidup layak sedangkan upah minimum propinsi DIY tahun 2008 sebesar Rp. 586.000 atau 83,32 % dari kebutuhan hidup layak sehingga ada peningkatan dalam tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa penetapan Upah Minimum Propinsi DIY telah didasarkan atas perhitungan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tetapi belum seratus persen dari hasil perhitungan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan Upah Minimum Propinsi DIY adalah :

1. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan pentahapan pencapaian
2. Produktifitas Tenaga Kerja
3. Usaha Marginal/usaha yang paling tidak mampu dan pertumbuhan ekonomi;
4. Upah perbatasan dan upah antar daerah
5. Pertumbuhan ekonomi dan inflasi

B. Saran

Pihak-pihak yang terkait dalam penetapan Upah Minimum Propinsi dalam hal ini unsur Tripartit secara bersama sama mengusahakan agar UMP Propinsi DIY dalam tahun mendatang dapat mencapai 100 % dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang disepakati.

Daftar Pustaka

A. Buku

Abdul Hakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004

Ahmad Budiono, Hukum Perburuhan Di Indonesia, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1995

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003

Maimun, Hukum Ketenagakerjaan, P.T. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004

Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Prenada, Jakarta, 2005

Senjung H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1995

B. Peraturan Perundangan

Lab.Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2006

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak