

Upah Minimum Pekerja

BAGONG SUYANTO, Dekan FISIP Universitas Airlangga

Sepanjang upah pekerja dinilai sebagai beban pengusaha, sepanjang itu pula aksi unjuk rasa pekerja menuntut kenaikan upah tetap terjadi.

Merumuskan formula penghitungan upah minimum yang layak bagi pekerja bukanlah hal mudah. Meski untuk 2022 telah dikeluarkan acuan baru berupa Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, tetapi tidak menjadi jaminan besaran upah minimum provinsi (UMP), yang ditetapkan akan begitu saja diterima pekerja ataupun kalangan pengusaha.

Dengan penghitungan baru, UMP 2022 dilaporkan rata-rata akan naik 1,09 persen. Dengan berbasis data kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan dari Badan Pusat Statistik (BPS), pemerintah telah memutuskan ancar-ancar kenaikan UMP.

Keputusan akhir besaran UMP di masing-masing provinsi diserahkan kepada gubernur, dengan mengacu data objektif yang tersedia. Penetapan UMP 2022 diumumkan para gubernur paling lambat 21 November 2021. Sedangkan upah minimum kota/kabupaten (UMK) paling lambat 30 November 2021. Sejauh mana keputusan UMP dan UMK diakomodasi dunia usaha dan diterima pekerja, tentu waktulah yang membuktikan.

Kalau berdasarkan klaim Dewan Pengupahan Nasional, formula kenaikan besaran UMP merupakan hasil kesepakatan bersama pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Formula ini juga diklaim lebih adil bagi dan mengurangi disparitas antarwilayah yang terlalu tinggi.

Masalahnya sekarang, sejauh mana klaim itu benar sehingga pekerja bersedia untuk menerima keputusan tentang besaran upah itu?

Dampak bagi pekerja

Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, Said Iqbal, pagi-pagi telah menyata-

kan, lebih dua juta pekerja dari ratusan ribu pabrik di berbagai daerah berencana mogok nasional alias berhenti produksi untuk menolak penetapan upah minimum 2022.

Seperti tahun-tahun sebelumnya, diprediksi bahwa aksi unjuk rasa digelar di sejumlah daerah. Penolakan pekerja terhadap penetapan UMP formula baru wajar terjadi. Para pekerja bukan tidak menyadari pandemi Covid-19 membuat banyak perusahaan kebang-kempis.

Namun, hanya dengan kenaikan 1,09 persen pada 2022, tentu dinilai pekerja kurang adil karena tak sebanding dengan tingkat inflasi. Menghadapi tekanan kebutuhan hidup yang terus naik, upah yang diterima pekerja pada 2022 dikhawatirkan tidak cukup.

Menurut catatan, pada 2014 upah pekerja dilaporkan naik 22,2 persen. Pada 2016, meski turun, angkanya masih di atas dua digit, yakni naik 11,5 persen. Tahun 2020 juga masih naik sekitar 8,51 persen. Pada 2021 upah tidak naik, 2022 hanya naik 1,09 persen.

Bagi pekerja, kenaikan upah yang jauh lebih kecil daripada tahun-tahun sebelumnya itu tentu dirasa kurang.

Apalagi, dalam aturan baru, pemerintah juga mengatur batas atas dan batas bawah upah minimum. Bukan tidak mungkin terjadi, di sebuah daerah para pengusaha cenderung memenuhi ketentuan upah minimum di batas bawah daripada batas atas.

Katakanlah jika sebuah daerah diputuskan upah minimum Rp 5,2 juta dan batas bawah Rp 2,7 juta, lantas apa yang terjadi jika pengusaha memilih upah minimum Rp 2,8 juta atau bahkan Rp 2,7 juta saja? Yang dikhawatirkan pekerja, alih-alih naik justru malah turun.

Investasi

Berapa pun besar UMP dan UMK yang nanti diputuskan pemerintah, bisa dipastikan keresahan pekerja bermunculan.

Lebih dari sekadar soal besar upah, permasalahan relasi antara pengusaha dan pekerja, sesungguhnya persoalan pengakuan, relasi sosial, dan seberapa jauh *sense of belonging* pekerja pada perusahaan, tempat mereka bekerja.

Selama ini, bukan rahasia lagi, kehadiran pekerja di perusahaan kerap diperlakukan kurang adil, bahkan rentan menjadi korban eksploitasi. Untuk mendongkrak keuntungan, sebagian pengusaha menekan upah dan mengurangi biaya produksi sebesar mungkin.

Di Tanah Air ini, seberapa banyak perusahaan yang menempatkan upah buruh sebagai bagian dari investasi usaha, umumnya masih menjadi tanda tanya.

Di mata pengusaha, pekerja yang sering menggelar aksi unjuk rasa menuntut berbagai fasilitas sosial, dinilai menentang kebijakan perusahaan. Kelompok pekerja yang kritis seperti itu biasanya rawan menjadi korban PHK.

Sementara itu, bagi kalangan buruh yang bersedia bekerja dengan baik, tidak pernah melakukan aksi demo, dan mau diberi upah murah, umumnya akan diperlakukan sebagai aset penting perusahaan.

Orientasi kebanyakan pengusaha adalah motif meraih keuntungan jangka pendek, dengan memanfaatkan relasi asimetris dengan pekerja. Untuk jangka pendek, sikap pengusaha yang menyubordinasi pekerja mungkin terasa menguntungkan.

Namun, jangan kaget jika dalam praktik diam-diam muncul perlawanan pekerja, mulai dari bekerja *ogah-ogahan* hingga sabotase yang dapat merugikan masa depan perusahaan.

Sepanjang upah pekerja dinilai sebagai beban pengusaha dan dimasukkan dalam pos pengeluaran perusahaan, sepanjang itu pula aksi unjuk rasa pekerja menuntut kenaikan upah tetap terjadi. ■



ILUSTRASI: NAWA BEPUN/ILUMA

Baca Opini
di republika.id
Pindai QR Code ini

