

# **PERANAN UPAH MINIMUM DALAM PENENTUAN UPAH DI SEKTOR INFORMAL DI INDONESIA**

**Diah Widarti**

Organisasi Perburuhan Internasional  
Jakarta, Maret 2006

Copyright © International Labour Organization 2006

First published 2006

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, bagian-bagian singkat dari publikasi-publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH 1211 Geneva 22, Switzerland. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

---

International Labour Organization/Catherine Saget

*“Penentuan Besaran Upah Minimum di Negara Berkembang, Kegagalan dan Pemecahan Masalah”*

Jakarta, International Labour Organization, 2006

ISBN 978-92-2-018700-5 (print)

978-92-2-018701-2 (web pdf)

---

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktek-praktek Persatuan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang berada didalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi International Labour Office mengenai status hukum negara apa pun, wilayah atau teritori atau otoritasnya, atau mengenai delimitasi batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab pengarang seorang, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat didalamnya.

Referensi nama perusahaan dan produk-produk komersil dan proses-proses tidak merupakan dukungan dari International Labour Office, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor ILO lokal di berbagai negara, atau langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Katalog atau daftar publikasi baru akan dikirimkan secara cuma-cuma dari alamat diatas.

Dicetak di Jakarta, Indonesia

# PENGANTAR

Upah minimum telah menjadi salah satu yang kebijakan pasar kerja terpenting yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia. Kebijakan tersebut dimaksudkan untuk melindungi para pekerja melalui penerapannya yang didasarkan kepada kebutuhan hidup minimum seseorang.

Di Indonesia, sebagian besar orang bekerja di sektor informal. Karena kebijakan upah minimum diterapkan dalam perusahaan yang mempunyai hubungan kerja bersifat formal, maka studi ini dimaksudkan untuk mengetahui peran dari kebijakn upah minimum tersebut dalam penentuan upah di sektor informal.

Diah Widarti telah menyajikan makalah latar belakang dari suatu kegiatan “*Sebuah Analisa Kualitatif: Peran dari Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penentuan Upah Di Sektor Informal*” dibawah TRAVAIL, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yang berbasis di Jenewa, dengan bantuan Ir Nuniek Medyawati dari Direktorat Perlindungan dan Kesejahteraan Sosial di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Makalah ini menunjukkan bahwa penentuan upah pada perusahaan-perusahaan informal tidak merujuk kepada upah minimum di wilayahnya.

Makalah yang kali ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada departemen teknis terkait di dalam merumuskan kebijakan dan langkah yang dapat dilakukan bagi ekonomi informal.

Jakarta, Maret 2006

Alan Boulton  
Direktur  
Kantor ILO, Jakarta



# TABLE OF CONTENTS

<b>PENGANTAR</b>	<b>3</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>5</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH DALAM BAHASA INDONESIA</b>	<b>6</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	<b>7</b>
1.1. Latar Belakang	7
1.2. Maksud dan Tujuan	8
1.3. Konsep dan Definisi	8
1.4. Metodologi	10
1.4. Organisasi Makalah	12
<b>BAB 2. UPAH MINIMUM DI INDONESIA</b>	<b>13</b>
2.1. Pendahuluan	13
2.2. Pemahaman Umum Tentang Upah Minimum	14
2.3. Upah Minimum Di Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kotamadya	16
<b>BAB 3. SURVAI LAPANGAN: PENETAPAN UPAH DALAM SEKTOR EKONOMI INFORMAL</b>	<b>21</b>
3.1. Praktek Penggajian	21
3.2. Pemahaman Mengenai Upah Minimum	28
3.3. Penerapan Upah Minimum	29
3.4. Kondisi Kerja	30
3.5. Penentuan Upah Dalam Sektor Ekonomi Informal	31
<b>BAB 4. KESIMPULAN</b>	<b>35</b>
<b>BIBLIOGRAFI</b>	<b>37</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>39</b>

## DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH DALAM BAHASA INDONESIA

SAKERNAS:	Survei Angkatan kerja Nasional ( <i>National Labour Force Survey</i> )
SUSI:	Survei Usaha Terintegrasi ( <i>Integrated Survey</i> )
BPS:	Badan Pusat Statistik ( <i>Central Board of Statistics</i> )
MOMT:	<i>Ministry of Manpower and Transmigration</i> (Depnakertrans)
KHL:	Kebutuhan Hidup Layak ( <i>Decent Living Needs</i> )
KHM:	Kebutuhan Hidup Minimum ( <i>Minimum Living Needs</i> )
SPSI:	Serikat Pekerja Seluruh Indonesia ( <i>All Indonesian Trade Unions</i> )
KFM:	Kebutuhan Fisik Minimum ( <i>Minimum Physical Needs</i> )
Kabupaten:	<i>District</i>
Kotamadya:	<i>Municipality</i>
Bupati:	<i>Head of District</i>
Walikota:	<i>Mayor (Head of Municipality)</i>
THR:	Tunjangan Hari Raya ( <i>Idul Fitri Allowance, End of Ramadhan Festive</i> )
ILO:	<i>International Labour Organization</i> (Organisasi Perburuhan Internasional)
GDP:	<i>Gross Domestic Product</i> (Produk Domestik Bruto)

# BAB 1

# PENGANTAR

## 1.1 LATAR BELAKANG

Dalam beberapa abad terakhir Indonesia telah berkembang menjadi suatu ekonomi yang beragam. Selama periode tahun 1990 hingga 1999, walau terjadi penurunan, sektor jasa telah memainkan peran penting dalam penciptaan Produk Domestik Bruto (PDB) di Indonesia, sementara itu kontribusi sektor industri juga meningkat. PDB yang diperoleh dari sektor industri pada kenyataannya lebih besar dari yang diberikan oleh sektor perdagangan. Hal ini disebabkan pemasukan yang diperoleh dari perusahaan-perusahaan besar. Sebaliknya, untuk sektor perdagangan, sumbangan perusahaan-perusahaan kecil lebih tinggi dalam pembentukan PDB bila dibandingkan dengan perusahaan berskala menengah dan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas buruh, sebagaimana juga kontribusi angka PDB dari perusahaan berskala besar pada sektor industri dan perdagangan, lebih tinggi, sementara produktivitas tenaga kerja paling rendah bagi usaha kecil. Dengan kata lain, faktor tenaga kerja saja tidak bisa membawa produktivitas yang tinggi (Lampiran 1).

Di Indonesia, usaha-usaha kecil/mikro memainkan peranan yang sangat penting sebagai penyedia lapangan kerja (Lampiran 1).<sup>1</sup> Menurut Departemen Industri dan Perdagangan, jumlah perusahaan yang bergerak di bidang industri dan perdagangan meningkat, terutama sejak Indonesia mengalami krisis ekonomi di tahun 1997 yang lebih disebabkan semakin banyak terciptanya perusahaan kecil/mikro. Perusahaan berskala kecil/mikro tersebut semakin mendapatkan perhatian karena mereka memiliki potensi yang besar dalam penciptaan lapangan kerja baik bagi pria maupun wanita. Perusahaan kecil/mikro mencapai tingkat pertumbuhan yang pesat dalam kurun tahun 1998-2001, dengan angka 11 persen per tahun, yang tercermin dalam kontribusinya dalam kesempatan kerja (Lampiran 1).

Sementara itu, sejak akhir 1980-an, upah minimum telah menjadi landasan penting dari kebijakan pasar Kerja dari pemerintah Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, khususnya dalam tahun 2000 hingga 2001, pemerintah dengan gencar mengupayakan kebijakan upah minimum. SMERU (2001) membenarkan bahwa upah minimum telah mengikat bagi sebagian besar pekerja dan mempengaruhi distribusi upah secara menyeluruh. Tetapi dampaknya mungkin berbeda pada jenis pekerja yang berbeda. Studi dari SMERU menunjukkan bahwa upah minimum memiliki pengaruh positif tetapi secara statistik tidak signifikan terhadap upah rata-rata. Di sisi lain, ketentuan mengenai upah minimum telah memberikan pengaruh negatif dan secara statistik signifikan pada penciptaan lapangan kerja. Dampak pengurangan kesempatan kerja terutama paling besar pada kalangan perempuan, remaja dan mereka yang tidak cukup berpendidikan. Di sisi lain, prosepek kesempatan kerja bagi tenaga kerja “berkerah-putih” meningkat dengan adanya kenaikan upah minimum. Sementara itu, Bird dan Manning (2002) memperkirakan dampak dari kenaikan upah minimum riil terhadap alokasi lapangan kerja antara sektor formal dan sektor informal di sektor perkotaan.<sup>2</sup> Mereka menemukan bahwa intervensi upah minimum ternyata memperluas sektor informal dan menekan pendapatan dari

1 Di Indonesia ada tiga jenis usaha menurut skalanya, usaha besar, menengah dan usaha kecil. Di Indonesia kelompok terakhir, usaha kecil, lebih lanjut digolongkan lagi kedalam empat kelompok lebih kecil: usaha kecil menengah, usaha kecil yang kecil, usaha kecil mikro dan usaha kecil unit ekonomi miskin mikro (lihat Noer Sutrisno, 2003).

2 Studi ini menggunakan data lapangan Kerja proporsi yang digabungkan dari SAKERNAS sejak 1990 sampai 2000. Sementara dalam memperkirakan efek kenaikan upah minimum pada upah di sektor informal menggunakan dapat survei harga konsumen bulanan.

sekelompok pekerja yang bekerja di sektor ini. Dampak utama yang dimaksud terjadi melalui pemutusan hubungan kerja dan pertumbuhan lapangan kerja yang lebih lambat di sektor modern. Dampak negatif pada lapangan kerja khususnya terjadi setelah terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997/1998 ketika upah minimum riil mengalami kenaikan pesat di dalam suatu keadaan pertumbuhan ekonomi yang berjalan lamban di mana pengaruh paling terbesar dialami oleh buruh wanita dan remaja yang katanya akan terbantu dengan adanya kebijakan ini.

## 1.2 TUJUAN

- ♦ Untuk meneliti apakah di Indonesia ada kelompok pekerja di sektor informal yang menerima pada tingkat upah minimum dan bila ada mengapa demikian?
- ♦ Untuk mengumpulkan informasi bagaimana para pemilik perusahaan sektor informal menetapkan upah pada pekerjanya, juga melihat pemahaman mereka mengenai upah minimum dan penerapannya.

## 1.3 KONSEP DAN DEFINISI

Resolusi Konferensi Perburuhan Internasional mengenai Pekerjaan yang Layak dan Ekonomi Informal (2002) mendefinisikan ekonomi informal sebagai “kegiatan yang secara yuridis maupun dalam praktek tidak tersentuh, atau tidak secara penuh tersentuh, oleh pengaturan-pengaturan formal”. Lainnya menggambarkan sektor informal dari tingkat organisasinya yang rendah, skalanya kecil, hubungan antara buruh dan tingkat modal rendah. Ada sejumlah definisi operasional tentang informalitas ini untuk alasan statistik.<sup>3</sup> Sebagai contoh, Konferensi Internasional Perburuhan dari ahli statistik tenaga kerja dalam resolusi tahun 1993 mendefinisikan sektor informal sebagai usaha rumah tangga, dibawah ukuran tertentu, yang tidak terdaftar, dan/atau mengikuti ketentuan hukum tentang jaminan sosial dan aturan-aturan perundangan lainnya. Panduan baru dari Konferensi Internasional Perburuhan para ahli statistik tenaga kerja (2003) mendefinisikan lapangan kerja informal sebagai pekerja yang bertanggung jawab sendiri dan pemilik perusahaan yang bekerja dalam usaha informal milik sendiri, tenaga kerja keluarga, anggota dari koperasi produksi sektor informal, dan tenaga kerja yang memiliki pekerjaan-pekerjaan informal (= hubungan kerja secara yuridis dan praktek tidak terkena ketentuan nasional mengenai perburuhan, pajak pendapatan, jaminan sosial atau hak tunjangan lapangan kerja tertentu). Dengan demikian, definisi ini mencakup juga para pekerja informal dari suatu perusahaan yang formal, para pekerja informal dengan tingkat informalitas berbeda (disertai suatu kontrak kerja tetapi tanpa jaminan sosial, atau jaminan sosial tapi tanpa hak upah lembur dan sebagainya). Dengan demikian ada tingkat informalitas yang berbeda.

Di Indonesia, Biro Pusat Statistik (BPS) sejak tahun 1996 mulai mengumpulkan data tentang perusahaan-perusahaan tidak berbadan hukum di sektor usaha jasa. Jenis perusahaan ini diklasifikasikan sebagai suatu usaha informal.<sup>4</sup> Seseorang dapat beranggapan bahwa aktivitas ekonomi tanpa memiliki status hukum adalah suatu bentuk lain dari sektor informal, sekalipun

3 Ada definisi legal, ekonomis dan sosialologis dari informalitas. Untuk tujuan pengukuran, ada definisi sektor informal (=perusahaan informal) dan pekerjaan informal (=pekerja informal). Sektor informal didefinisikan menurut sifat dari usaha (berbasis perusahaan) sedangkan definisi pekerjaan informal tergantung pada hubungan kerja (berbasis tenaga kerja).

4 Menurut Sensus Ekonomi 1996, semua kegiatan ekonomi dibagi kedalam dua kelompok utama (a) persusahaan yang mempunyai status legal, seperti BUMN, BUMPD, perusahaan swasta, koperasi dan yayasan (b) perusahaan tidak mempunyai status legal, seperti usaha mikro, usaha rumah tangga, pedagang jalanan dsb.



tidak selalu dapat disebut demikian (Heriawan, 2004). Aktivitas tersebut bisa dalam bentuk (a) pemilik pertambangan individual (b) perusahaan berskala kecil dan industri rumah tangga, (c) kegiatan konstruksi pribadi, (d) perdagangan, rumah makan dan akomodais, (e) usaha transportasi yang dikelola secara pribadi, (f) tabungan, pinjaman, dan penukaran mata uang yang dikelola secara pribadi atau (g) jenis usaha jasa lainnya. Majoritas dari usaha non legal di Indonesia terkelompok dalam sektor perdagangan. Akibatnya, lebih dari separuh tenaga kerja yang bekerja di sektor informal berada di perusahaan informal perdagangan (Lampiran 2).

Untuk alasan-alasan praktis, terdapat beberapa cara berbeda dalam menentukan definisi operasional dari sektor informal di Indonesia. BPS menggunakan jumlah pekerja untuk menggolongkan skala perusahaan yang bergerak di bidang industri. Sebuah badan usaha dengan jumlah pekerja kurang dari lima orang diklasifikasikan sebagai perusahaan keluarga, dan badan usaha yang memiliki jumlah pegawai antara 5-19 orang dikategorikan sebagai industri berskala kecil. Belum ada kesepakatan apakah perusahaan informal ditentukan dari jumlah karyawan, yang memiliki pekerja dibawah lima orang atau kurang dari 20 orang. Akan tetapi kriteria yang paling banyak diterima untuk menetapkan apakah suatu perusahaan itu dapat disebut informal adalah perusahaan yang memiliki pegawai kurang dari lima orang. Untuk sektor ekonomi lain, persoalannya lebih rumit. Usaha di sektor perdagangan, misalnya, aset dan total penjualan dapat saja besar walaupun jumlah pegawainya bisa saja kurang dari lima orang. Departemen Perindustrian di Indonesia menggunakan jumlah aset dan output untuk semua sektor dalam mendefinisikan perusahaan berskala kecil dan menengah, tetapi tidak menerapkan kriteria ini terhadap perusahaan informal (Heriawan, 2004).

Sensus ekonomi tahun 1996 yang dilakukan oleh BPS membagi perusahaan ke dalam dua kelompok. Pertama, perusahaan yang tercantum suatu *directory*. Kedua, perusahaan yang tidak tercantum dalam *directory*.<sup>5</sup> Perusahaan yang tidak terdaftar dapat dijadikan sebagai acuan untuk mendefinisikan perusahaan-perusahaan informal. Status hukum suatu badan usaha di Indonesia dapat juga digunakan sebagai bentuk tak langsung dari informalitas tersebut. Ada tiga status hukum yang berbeda yang dikenal di Indonesia, yaitu (a) perusahaan yang tidak memiliki status hukum atau perusahaan yang memiliki status hukum (b) perusahaan yang memiliki izin yang diterbitkan oleh pemerintah setempat untuk mengoperasikan bisnisnya, dan (c) perusahaan yang terdaftar di Departemen terkait. Menurut Sensus Ekonomi tahun 1996, perusahaan dengan salah satu bentuk status hukum di atas dapat dianggap sebagai perusahaan-*directory* (perusahaan terdaftar resmi). Akan tetapi, belum dapat ditetapkan apakah perusahaan yang tidak tercantum dalam daftar resmi dapat dianggap sebagai perusahaan informal.

Beberapa pendekatan tentang informalitas di Indonesia juga dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda, seperti misalnya dari (a) modal/asset, sebagaimana acuan yang digunakan oleh Departemen Perindustrian dan (b) pemanfaatan tenaga kerja, sebagaimana acuan yang digunakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sementara itu, BPS seringkali menggunakan status kerja sebagai bentuk tak langsung (*proxy*) bagi sektor informal di Indonesia. Sekalipun tidak ada pengukuran yang pasti untuk memperkirakan jumlah lapangan kerja informal, secara intuisi, seseorang akan mempunyai pertimbangan apakah suatu badan usaha tertentu dapat dianggap sebagai perusahaan formal atau informal.

---

5 Perusahaan *directory* adalah perusahaan yang dikompilasikan dalam suatu *directory* dan secara rutin di perbarui. Perusahaan non *directory* adalah usaha yang hanya kadang dicakup melalui survei.

Karena ada beberapa tingkatan informalitas dan penggunaan upah minimum dapat berbeda tergantung tingkatan tersebut. Maka, studi ini mengandalkan intuisi dan pendapat pribadi sebagai kerangka kerja untuk menilai ketidakformalan tersebut.

## 1.4 METODOLOGI

### 1.4.1 METODA

Analisa-analisa yang ada dalam studi ini menggunakan metode kualitatif maupun metode kuantitatif. Metode kuantitatif didasarkan pada data sekunder dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) dan survei perusahaan, seperti misalnya pada Survei Usaha Terintegrasi (SUSI). Tujuan dari analisa kuantitatif ini adalah untuk menyelidiki upah buruh informal sehubungan dengan ketentuan upah minimum yang diterapkan dalam lapangan kerja formal.

Metode kualitatif menggambarkan informasi yang diambil dari para pemilik perusahaan informal dan konsultan. Untuk tujuan ini, pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan dua jenis daftar pertanyaan. Pertama, daftar pertanyaan yang ditujukan kepada para pemilik perusahaan informal. Kedua, pertanyaan yang diajukan kepada konsultan nasional.

### 1.4.2 SELEKSI PERUSAHAAN

Seleksi terhadap perusahaan informal didasarkan pada rujukan umum sebagaimana juga menurut pendapat konsultan. Perusahaan informal dalam survei ini secara garis besar didefinisikan sebagai perusahaan yang memiliki satu atau lebih ciri-ciri sebagaimana yang tertera di bawah ini:

- ♦ Mempekerjakan sejumlah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima atau tidak menerima pembayaran.
- ♦ Aktivitas bisnis dapat dilakukan di lokasi tetap atau sementara, atau dilokasi yang disewa atau di bangunan milik si pemilik perusahaan
- ♦ Hubungan perburuhan antara pemilik perusahaan dengan pekerjanya biasanya terjalin secara tidak formal
- ♦ Jam kerja dapat fleksibel dan pengaturan kerja lainnya biasanya tidak dituangkan dalam bentuk tertulis
- ♦ Tidak ada jaminan social formal
- ♦ Tidak memiliki bentuk hukum
- ♦ Perusahaan bisa jadi memiliki atau tidak memiliki izin untuk menjalankan aktivitas bisnisnya

### 1.4.3 RUANG LINGKUP

Survei melingkupi 12 perusahaan informal di wilayah Jakarta. Pemilihan Jakarta sebagai tempat di mana survei dilakukan bukanlah kesengajaan sehubungan dengan fakta bahwa Jakarta, yang adalah ibukota Negara, dianggap sebagai kota metropolitan yang menawarkan berbagai raga, dari aktivitas sektor informal yang sejalan dengan latar belakang dari studi ini.

#### 1.4.4 SELEKSI AKTIVITAS USAHA

Menurut SUSI<sup>6</sup> tahun 2001, kebanyakan badan usaha yang tidak resmi kebanyakan terlihat berurutan di sektor perdagangan, jasa and industri. Bagi perusahaan perdagangan yang tidak resmi, sebanyak 75.7 persen bergerak di bidang retail, 22.5 persen di bidang jasa restaurant, dan 0.17 persen di bidang perdagangan umum lainnya. Pada tahun 2002, survei yang dilakukan oleh SUSI ini memperoleh data yang menunjukkan bahwa 71.24 persen dari perusahaan tidak resmi yang bergerak dibidang jasa adalah jasa pribadi (reparasi, binatu, salon, pemakaman, dan servis lainnya). Berdasarkan informasi ini, 12 usaha informal yang dipilih adalah yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa, serta industri (Tabel 1).

**TABEL 1: JENIS PERUSAHAAN**

No. Aktivitas	Sektor Ekonomi
1. Reparasi barang-barang elektronik	Jasa
2. Penjahit	Jasa
3. Agen surat kabar	Perdagangan
4. Katering makanan	Perdagangan
5. Pembuat pakaian jadi	Industri
6. Pembuat kue	Industri
7. Toko bahan bangunan	Perdagangan
8. Bengkel (mobil, motor)	Jasa
9. Pembuat perabotan	Industri
10. Salon	Jasa
11. Kios makanan	Perdagangan
12. Perusahaan percetakan	Industri
Total	Industri (4); Perdagangan (4); Jasa (4)

#### 1.4.5 ALAT SURVEI

Untuk mencapai maksud dari studi ini, pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Ada dua jenis kuesioner yang digunakan. Pertama, tabel daftar pertanyaan yang ditujukan pada pemilik perusahaan informal. Kedua, tabel daftar pertanyaan untuk konsultan nasional.

6 SUSI merupakan singkatan dari Survei Usaha Terintegrasi, adalah bagian dari survey ekonomi pada usaha-usaha menengah dan kecil. Pada tahun 1998 survei ekonomi diperluas untuk mencakup usaha kecil dan rumah tangga yang non legal tidak termasuk sector pertanian. Survey ini dilanjutkan pada 1999, 2000, 2001 dan 2002. Jadi survey ini mencakup usaha non legal atau yang dirujuk sebagai usaha non directory serta aktivitas usaha rumah tangga.

## **1.5 PENATAAN MAKALAH**

Bab pertama menampilkan latar belakang dari makalah ini yang mencakup maksud, konsep dan definisi serta metodologi yang digunakan. Bab kedua membahas mengenai upah minimum di Indonesia secara umum, yang mencakup pemahaman publik tentang ketentuan upah minimum dan perundangannya, upah minimum sektoral dan tingkat provinsi serta mekanisme dan prosedur penetapan. Bab ketiga disusun berdasarkan hasil dari survei terhadap 12 pemilik perusahaan informal. Bab terakhir merupakan kesimpulan dari hasil temuan yang diperoleh lewat studi ini.

## BAB 2

# UPAH MINIMUM DI INDONESIA

Bab ini membahas mengenai kebijakan upah minimum dan segala aspeknya di Indonesia. Pembahasan dimulai dari pemahaman publik mengenai upah minimum di Indonesia. Selanjutnya dibahas mengenai upah minimum sektoral dan tingkat provinsi yang melingkupi pembahasan mengenai dasar hukum, tujuan penetapan upah, kriteria untuk menetapkan upah minimum, dan kebutuhan hidup minimum serta mekanisme dan prosedur penetapan upah.

## 2.1 PENGANTAR

Kebijakan upah minimum di Indonesia adalah suatu fondasi penting bagi pemerintah dalam usahanya untuk meningkatkan standar hidup para buruh. Kebijakan ini merujuk kembali pada awal pemerintahan Orde Baru, sekalipun baru mulai mengikat pada pertengahan tahun 1990an (Manning, 1998, SMERU, 2001). Landasan dari kebijakan ini mulai dibentuk pada awal tahun 1970an ketika aktivitas ekonomi di sektor modern masih relative kecil dan terlindungi dengan pasar kerja yang dualistik. Pemerintah menetapkan upah minimum bulanan bagi pekerja penuh waktu. Untuk pekerja paruh waktu, pertimbangannya didasarkan pada kisaran yang didapat dari upah harian. Upah minimum berlaku bagi semua jenis usaha tidak peduli apakah itu perusahaan kecil dan berlaku bagi pekerja yang belum satu tahun mengabdikan diri di suatu perusahaan. Kebijakan mengenai upah minimum bagi zona kawasan export diterapkan secara terpisah.

SMERU (2001) mengungkapkan bahwa upah minimum mengikat sebagian besar pekerja di sektor formal. Pada akhir tahun 2000, sebagian tingkat upah di sektor formal berkisar sesuai dengan ketentuan upah minimum. Gambaran ini menunjukkan bahwa ketaatan pada ketentuan upah minimum terus meningkat sejalan dengan waktu. Mereka beralasan bahwa kenaikan lebih lanjut dalam penetapan upah minimum bertendensi menekan upah rata-rata yang diterima pada pekerja di sektor ekonomi modern. Selain itu, upah minimum yang tinggi di atas standar yang berlaku di pasar akan mengurangi lapangan kerja di sektor formal, sementara angka minimum yang berada di bawah standar pasar tidak dianggap sebagai suatu masalah. Akan tetapi, banyak yang beranggapan bahwa upah minimum menjadi masalah ketika ketentuan itu “mengikat” seluruh pekerja. Argumentasi mereka adalah bahwa kenaikan lebih jauh dalam standar upah minimum yang melebihi angka pertumbuhan produktivitas usaha akan menaikkan upah minimum di atas tarif upah di pasaran, dan nampaknya akan mengurangi jumlah lapangan kerja bagi para buruh. Para pekerja ini akan menjadi penganggur ataupun memasuki sektor informal – di mana mereka akan terpaksa menerima upah yang rendah.<sup>7</sup> Hasil studinya menunjukkan bahwa ini adalah kasus di Indonesia.<sup>8</sup>

---

7 Bird dan Manning (2002) menyatakan dalam riset pendahulunya bahwa hal ini adalah yang terjadi di Indonesia setelah masa krisis.

8 Untuk mengetahui lebih rinci lihat SMERU (2001) dan Manning (2003)

## 2.2 PEMAHAMAN PUBLIK TENTANG UPAH MINIMUM

Tidak ada keraguan bahwa pekerja dan pemilik perusahaan dalam ikatan hubungan kerja di sektor formal serta pemerintah adalah pihak yang paling memiliki kepedulian dalam pergerakan tingkat upah minimum. Karenanya, tidaklah mengejutkan jika pemahaman umum tentang upah minimum di Indonesia mungkin saja hanya terbatas pada kelompok tertentu dari masyarakat.

### JALUR PEMAHAMAN

Karena penentuan mengenai tingkat upah minimum terletak pada tiap-tiap daerah, menyebarkan informasi mengenai tingkat upah minimum dilakukan oleh gubernur dari wilayah yang bersangkutan. Gubernur menyetujui dan mengeluarkan penetapan mengenai tingkat upah minimum setelah mendengar rekomendasi dari dewan pengupahan melalui suatu mekanisme pertemuan “*tripartite plus*.” Siaran pers lazim dilakukan untuk memberitahukan ketentuan mengenai upah minimum yang baru di wilayah yang bersangkutan. Keputusan tersebut dituangkan dalam suatu Keputusan Gubernur. Penyebarluasan informasi mengenai upah minimum kadang-kadang disiarkan melalui tayangan televisi, radio atau surat kabar. Sepanjang bulan Oktober hingga Desember – yaitu suatu periode waktu ketika ketentuan mengenai tingkat upah minimum baru sedang dibahas – lazimnya akan menjadi periode di mana sejumlah serikat pekerja dan kelompok pekerja turun ke jalan untuk mengemukakan tuntutan mereka yang biasanya akan meminta upah minimum yang lebih tinggi. Selama periode bulan-bulan tersebut, aksi turun ke jalan akan semakin meningkat.<sup>9</sup> Sejumlah tayangan televisi yang merekan aksi unjuk rasa yang menentang kebijakan baru mengenai upah minimum akan menjadi tayangan yang paling menarik perhatian publik. Melalui pemberitaan tersebut, ketentuan mengenai upah minimum akan sangat mungkin diketahui oleh banyak orang, termasuk para pekerja di sektor informal.

### PERAN PEMERINTAH

Unit kerja dibawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (MOMT) yang bertugas melaksanakan kebijakan mengenai upah minimum adalah Direktorat Perlindungan dan Kesejahteraan Sosial. Beberapa tugas dari direktorat ini adalah memfasilitasi proses penetapan upah minimum, mengevaluasi komponen untuk merumuskan upah minimum, dan mensosialisasikan penerapan upah minimum di perusahaan-perusahaan. Setelah ketentuan mengenai upah minimum yang baru ditetapkan, lazimnya direktorat ini akan melakukan sosialisasi dengan maksud agar serikat pekerja, pekerja and pemilik perusahaan secara bertahap. Disamping itu, direktorat ini pun harus mensosialisasikan setiap perundang-undangan dan peraturan yang terkait dengan kebijakan dan peraturan pengupahan dan perlindungan sosial. Sesuai dengan UU No. 13/2003 yang menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada kebutuhan hidup layak bagi para pekerja maka direktorat ini harus juga memberitahukan mengenai ketentuan-ketentuan terkait kepada pada pihak yang berkepentingan. Untuk maksud ini, serangkaian langkah sosialisasi ke daerah telah dilakukan.<sup>10</sup>

9 Misalnya, Jakarta Post (Kamis, 24 November 2005) menggambarkan bahwa pekerja tidak puas dengan kenaikan tingkat upah minimum untuk 2006. Demonstrasi pekerja menentang upah minimum propinsi dan kabupaten/kotamadya saat penulisan ini dilaporkan sedang berlangsung di beberapa kota besar di Indonesia (lihat KOMPAS, berbagai tanggal penerbitan bulan Desember 2005). Malahan sampai bulan Maret ini, demonstrasi menyatakan ketidakpuasan tingkat upah minimum baru terjadi di berbagai wilayah misalnya di Jawa Timur dengan kasus PT Maspion, suatu perusahaan industri barang elektronik dan rumah tangga, para pekerja menuntut tingkat lebih tinggi dari yang baru saja diputuskan.

10 Peraturan baru UU No. 13/2003 telah menimbulkan protes dan kritik terutama dari pihak pengusaha. Ini disebabkan bahwa formula KHL terdiri dari lebih banyak komponen yang dihitung dalam penentuan upah minimum dari yang berlaku sekarang ini. Hal ini berarti bahwa menggunakan formula baru ini suatu kenaikan dari tingkat upah minimum yang ada sekarang tak dapat dihindari.

Tidak ada kampanye khusus kepada publik untuk menyebarluaskan informasi mengenai ketentuan upah minimum. Akan tetapi, sebagaimana telah dikatakan sebelumnya, sosialisasi dilakukan untuk menyebarluaskan informasi kepada semua mitra sosial. Masyarakat umum, khususnya mereka yang bukan merupakan bagian angkatan kerja umumnya mengetahui kebijakan ini melalui siaran radio, televisi atau sumber-sumber berita lainnya. Sangatlah dapat dipahami bila ada pihak-pihak yang tidak tertarik dengan ketentuan mengenai upah minimum karena tidak memiliki dampak langsung kepada mereka. Para pekerja di sektor formal akan mendapat informasi mengenai ketentuan upah minimum baik dari serikat pekerja jika mereka menjadi anggotanya atau dari pihak manajemen di tempat mereka bekerja. Jika mereka tidak menjadi anggota serikat pekerja dan tidak mendapat informasi dari pihak manajemen perusahaan, maka mereka akan mendapat informasi tersebut dari siaran radio atau dari pemberitaan surat kabar, atau dari rekan kerja mereka.

Setelah ketentuan mengenai upah minimum yang baru ditetapkan, penyebarluasan kebijakan tersebut akan dilakukan oleh pemerintah, yaitu Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan juga oleh partner sosialnya. Di level provinsi dan kabupaten, maka sosialisasi mengenai kebijakan upah minimum tersebut dilakukan oleh kantor tenaga kerja yang ada di wilayah tersebut dan oleh partner sosialnya. Pada umumnya, media massa akan memberikan peliputan yang luas terhadap konferensi pers dan pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan ketentuan mengenai tingkat upah minimum yang baru. Reaksi yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap kebijakan upah yang baru – apakah itu disebabkan karena penetapan yang terlalu rendah atau terlalu tinggi – akan dilakukan oleh keduanya baik pengusaha maupun serikat pekerja.

## **PERANAN MITRA SOSIAL**

Mitra sosial, seperti serikat pekerja dan asosiasi pengusaha memainkan peranan yang sangat aktif dalam menyebarluaskan informasi mengenai ketentuan upah minimum. Ini dikarenakan mereka memiliki kewajiban untuk menginformasikan kepada anggota mereka mengenai perubahan ketentuan upah minimum. Pemerintah lokal di tingkat provinsi, dalam hal ini kantor tenaga kerja akan menyebarluaskan kepada mitra sosialnya mengenai kebijakan tersebut. Pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja pada umumnya memiliki garis koordinasi sampai ke tingkat daerah, sehingga arus informasi dapat dijamin.

Di banyak negara berkembang, serikat pekerja dipahami memiliki pengaruh sosial dan seringkali bahkan pengaruh politik. Sekalipun jumlah serikat pekerja di Indonesia terus meningkat, namun hanya mewakili sejumlah kecil angkatan kerja.<sup>11</sup> Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa jumlah lapangan kerja sektor formal relatif sedikit, atau hanya sekitar sepertiga dari total angkatan kerja yang tersedia.

Setelah asosiasi pengusaha menerima informasi mengenai ketentuan upah minimum yang baru, mereka selanjutnya akan menyebarluaskan keputusan yang baru tersebut dan menyampaikan informasi kepada anggotanya. Asosiasi pengusaha ada di hampir seluruh provinsi dan juga terdapat di sebagian besar tingkat kabupaten. Asosiasidi tingkat cabang ini memiliki tanggung jawab untuk menginformasikan setiap kebijakan yang baru, termasuk ketentuan mengenai upah minimum kepada seluruh anggota mereka di wilayah yang bersangkutan.

---

11 Selama pemerintahan Suharto hanya ada satu serikat pekerja yang diakui oleh pemerintah yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia / SPSI. Pada tahun 2005, ada 86 federasi serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.



## 2.3 UPAH MINIMUM PROVINSI DAN SEKTORAL

### DASAR HUKUM

Sekalipun definisi di Indonesia mengenai upah minimum tidak secara jelas memberikan referensi normative terhadap penetapan upah yang adil, akan tetapi, kebijakan upah di Indonesia merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang Undang No. 13/2003 mengenai Tenaga Kerja menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak (KHL).<sup>12</sup>

Dalam Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, upah minimum didefinisikan sebagai berikut:

*“Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap...”*

Peraturan Menteri tersebut lebih jauh juga menetapkan upah minimum sektoral pada tingkat provinsi harus lebih tinggi sedikitnya lima persen dari standar upah minimum yang ditetapkan untuk tingkat provinsi. Demikian juga, upah minimum sektoral di tingkat kabupaten/kota harus lebih tinggi lima persen dari standar upah minimum kabupaten/kota tersebut.

Upah minimum di Indonesia harus dianggap sebagai jumlah terendah dari upah yang mana pemilik perusahaan mempunyai kemampuan membayar. Akan tetapi, jika perusahaan sudah melakukan pembayaran gaji di atas tingkat standar upah minimum, perusahaan tersebut tidak boleh mengurangi gaji yang dibayarkan kepada para pekerja. Dalam tingkatan perusahaan, skala gaji didasarkan pada Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan kerja bersama. Hal ini diartikan bahwa skala penggajian akan didasarkan pada kesepakatan bipartite antara serikat pekerja dan perusahaan. Dalam hal di mana perusahaan tidak sanggup membayar gaji pekerja sesuai dengan ketentuan upah minimum, maka perusahaan tersebut harus mengajukan permohonan untuk penundaan kepada pemerintah setempat. Sebelum memberikan dispensasi penundaan, pemerintah akan menunjuk seorang akuntan publik untuk mengaudit kondisi keuangan perusahaan tersebut, untuk selanjutnya memberikan penilaian atas mampu atau tidaknya perusahaan tersebut membayar gaji sesuai dengan standar upah minimum. Pada kenyataannya, sangat sedikit perusahaan yang mengajukan dispensasi karena prosesnya sulit dan tidak pasti. (SMERU, 2001).

### TUJUAN PENETAPAN UPAH MINIMUM

Sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, pertimbangan-pertimbangan dari penetapan upah minimum di Indonesia adalah sebagai berikut:

- ♦ Untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja; beberapa hal yang menjadi bahan pertimbangan termasuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja tanpa menafikkan produktivitas perusahaan dan kemajuannya, termasuk juga pertimbangan mengenai kondisi ekonomi secara umum.
- ♦ Penetapan standar upah daerah dan sektoral yang realistis harus dilakukan dengan memperhitungkan beberapa aspek – seperti kemampuan perusahaan untuk membayar, kondisi sektor ekonomi di mana usaha ini bergerak dan kondisi ekonomi regional di mana perusahaan itu berlokasi – sangatlah diperlukan untuk menetapkan standar upah sektoral dan regional.

<sup>12</sup> Pemerintah saat ini dalam tahapan mensosialisasikan kebutuhan hidup layak tetapi prakteknya tetap menggunakan kebutuhan hidup minimum (KHM).



Melihat pada beberapa pertimbangan diatas, amat jelas bahwa maksud dari penetapan upah minimum tidaklah hanya untuk meningkatkan kesejahteraan pada pekerja, tetapi juga untuk memberikan jaminan perbaikan bagi produktivitas perusahaan dan menjaga pertumbuhan ekonomi Negara. Karenanya, meningkatkan standar hidup para pekerja tidak menjadi satu-satunya tujuan dari kebijakan upah minimum di Indonesia sebab ada aspek-aspek lain yang menjadi dasar pertimbangan, seperti misalnya kondisi angka pengangguran dan kondisi pasar kerja. Dengan kerangka kerja ini, sebenarnya dalam kondisi ekonomi yang sulit, membekukan standar upah minimum menjadi salah satu pilihan.

## **KRITERIA PENETAPAN UPAH MINIMUM**

Melalui suatu kebijakan pengupahan, Pemerintah Indonesia berusaha untuk menetapkan upah minimum yang sesuai dengan standar kelayakan hidup. Upah minimum yang ditetapkan pada masa lalu didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), dan selanjutnya didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). KHM ini adalah 20 persen lebih tinggi dalam hitungan rupiah jika dibandingkan dengan KFM. Sekalipun peraturan perundangan terbaru, UU No. 13/2003, menyatakan bahwa upah minimum harus didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), akan tetapi perundangan ini belum sepenuhnya diterapkan. Sehingga penetapan upah minimum tetap didasarkan pada KHM.

Pada masa sekarang, kelayakan suatu standar upah minimum didasarkan pada kebutuhan para pekerja sesuai dengan kriteria di bawah ini:

1. Kebutuhan hidup minimum (KHM)
2. Index Harga Konsumen (IHK)
3. Kemampuan perusahaan, pertumbuhannya dan kelangsungannya
4. Standar upah minimum di daerah sekitar
5. Kondisi pasar kerja, dan
6. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.

Sayangnya, tidak ada arahan yang jelas tentang bagaimana informasi lain selain KHM dapat dihimpun dan digunakan untuk menetapkan standar upah minimum, baik di pemerintahan tingkat lokal maupun tingkat nasional. Tampaknya, kelayakan dari suatu upah minimum secara lugas didasarkan hanya pada kebutuhan dari pekerja.

Paket KHM memiliki 47 poin yang disusun sesuai kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Termasuk didalamnya adalah pangan, bahan bakar, perumahan, sandang, dan kebutuhan lainnya. Termasuk juga menjadi salah satu pertimbangan yaitu alokasi kenaikan harga beras<sup>13</sup> dan kualitas barang yang lebih tinggi<sup>14</sup> — jika dibandingkan dengan butir yang ditetapkan bagi standar KFM. Kantor Tenaga Kerja di daerah bersama-sama dengan kantor statistik memiliki tugas untuk menghitung harga-harga dari setiap butir dan dari total nilai keseluruhan butir tersebut setiap bulan sesuai dengan standar KFM. Dewan pengupahan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota dituntut memainkan peran kunci dalam melakukan riset dan membuat rekomendasi kepada pemerintah lokal dalam melakukan revisi terhadap standar upah minimum — yang tentu saja didasarkan pada perkiraan perubahan yang terjadi dalam penentuan standar KHM. Pada prakteknya, perkiraan ini bisa beragam sesuai dengan jenis pasar yang disurvei, kualitas barang yang di survei dan kualitas dari survei itu sendiri.<sup>15</sup> Di akhir tahun 2001, perkiraan

---

13 Didasarkan pada estimasi kebutuhan minimum dari 3000 kalori per hari

14 Karenanya KHM meliputi penyediaan beras dengan kualitas sedang dibandingkan dengan sebelumnya beras bermutu rendah.

15 Lihat Aslam Sumhudi (2002) dalam Manning (2003).

secara arbitrar dari perubahan KHM seringkali telah menjadi dasar penetapan upah minimum di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

## **PENETAPAN UPAH MINIMUM: MEKANISME DAN PROSEDUR**

Sekalipun penetapan upah minimum telah diperkenalkan di seluruh provinsi sejak pertengahan tahun 1980an, namun baru pada tahun 1990an, penetapan upah minimum provinsi mendapat perhatian yang serius. Dalam periode sebelum terjadi krisis ekonomi, upah minimum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja sesuai dengan rekomendasi dari para gubernur di setiap provinsi. Dengan diterapkannya kebijakan desentralisasi – yang dimulai pada awal tahun 2001, kewenangan untuk menetapkan tingkat upah minimum dialihkan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah. Karena upah minimum di Indonesia ditetapkan di tingkat provinsi, maka terdapat tingkat yang berbeda yang diterapkan di 30 provinsi di seluruh Indonesia.

Menurut UU No. 13/2003, upah minimum dapat terdiri dari upah minimum tingkat provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum sektoral di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral disusun untuk sektor dan subsektor ekonomi di provinsi atau wilayah terkait. Karena daerah memiliki kewenangan menetapkan upah minimum, maka beberapa daerah mungkin memiliki atau tidak memiliki upah minimum sektoral. Dalam membuat keputusan mengenai kenaikan upah minimum tahunan, gubernur dan kepala daerah mendapat saran dari Dewan Pengupahan tingkat provinsi dan dari Komisi Pengupahan tingkat kabupaten/kota. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, Dewan pengupahan dan Komisi pengupahan harus dibentuk pada tingkat provinsi dan wilayah dengan maksud untuk memberikan rekomendasi tentang tingkat upah minimum di tiap-tiap daerah. Dewan/Komisi pengupahan ini terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja, termasuk juga akademisi.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999 dan No. 226/2000, saat ini kerangka kerja untuk penetapan upah minimum adalah sebagai berikut: Gubernur dari setiap provinsi memiliki kewenangan untuk menetapkan upah minimum tingkat provinsi dan kabupaten/kotamadya. Upah minimum yang ditetapkan di tingkat kabupaten/kotamadya tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan untuk tingkat provinsi. Keputusan mengenai upah minimum di tingkat provinsi harus telah dibuat dalam waktu 60 hari sebelum ketentuan mengenai upah minimum ini berlaku efektif. Sementara itu, penetapan upah minimum di tingkat kabupaten/kotamadya harus sudah dilakukan 40 hari sebelum ketentuan mengenai upah minimum ini berlaku efektif. Standar upah minimum akan berlaku efektif setiap tanggal 1 Januari dan akan ditinjau setiap tahun. Dewan/Komisi pengupahan lazimnya akan mulai memproses revisi pada bulan Agustus atau September.

Prosedur untuk menetapkan upah minimum adalah sebagai berikut: Berdasarkan survei terhadap biaya hidup di pasar, dewan pengupahan di tingkat kabupaten/kotamadya memperhitungkan kebutuhan hidup minimal (KHM). Selanjutnya, hasil survei tersebut diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja di tingkat kabupaten/kotamadya, untuk selanjutnya diserahkan kepada bupati/walikota. Dewan pengupahan di tingkat kabupaten/kotamadya bertugas membuat rekomendasi kepada bupati. Setelah para pihak ini menetapkan upah minimum di tingkat kabupaten/kotamadya, maka bupati/walikota menyerahkan laporan mengenai penetapan tersebut kepada gubernur. Selanjutnya, gubernur memutuskan kenaikan upah minimum untuk beberapa wilayah tertentu sesuai dengan rekomendasi yang disampaikan. Gubernur selanjutnya memberikan rekomendasi tersebut kepada Dewan pengupahan untuk memperoleh evaluasi. Hasil akhir dari laporan yang dibuat oleh Dewan tersebut selanjutnya

diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja yang ada di tingkat provinsi. Gubernur mendapat laporan lanjutan dari Dinas Tenaga Kerja ini. Setelah berkonsultasi dengan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka gubernur mengumumkan upah minimum untuk tingkat provinsi dan kabupaten/kotamadya.

Di era otonomi daerah, rekomendasi yang diberikan oleh bupati membawa pengaruh yang signifikan bagi gubernur dalam mengambil keputusan. Akan tetapi, gubernur dapat memiliki pertimbangan lain dalam menetapkan kenaikan suatu upah final dan melaksanakan pertimbangan ini jika Komisi pengupahan gagal menetapkan kenaikan upah minimum dalam kerangka waktu tertentu. Sebagai contoh, Gubernur DKI Jakarta melaksanakan pertimbangannya sendiri ketika menetapkan kenaikan upah minimum pada tahun 2002. Singkat kata, kewenangan untuk menetapkan upah minimum di tingkat kabupaten/kotamadya tetap berada di tangan gubernur, yang bertindak sesuai dengan rekomendasi dari bupati/walikota.

Upah minimum regional di sektor ekonomi tertentu harus dibicarakan dan disetujui oleh asosiasi pengusaha dan serikat pekerja. Dalam hal di mana sektor ekonomi tersebut tidak memiliki asosiasipengusaha, tawar menawar harus dilakukan di tingkat perusahaan dalam sektor ekonomi terkait. Praktek penentuan upah minimum sektoral di Indonesia bermacam-macam tergantung dari tiap provinsi. Sebagai contoh, beberapa provinsi seperti Sumatra Utara, Sumatra Selatan Maluku, Papua Barat, dan Bangka Belitung menerapkan upah minimum yang terpisah menurut sektor ekonomi tertentu. Sementara itu, beberapa provinsi seperti Aceh, Batam, Banten, Jambi dan Jawa Barat (termasuk kotamadya Bekasi dan kabupaten Tangerang) hanya menerapkan satu upah yang berlaku secara umum (Hendrani. dkk, 2002).



## **BAB 3**

# **SURVEI LAPANGAN: PENETAPAN UPAH DI SEKTOR EKONOMI INFORMAL**

Bab ini membahas mengenai hasil survei, yang telah dilakukan dalam rangka mengumpulkan informasi dari 12 usaha sektor informal. Pemilik perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai sektor usaha informal, mulai dari usaha servis reparasi alat-alat elektronik hingga usaha katering. Pertanyaan yang terkait dengan penetapan upah pada usaha-usaha informal tersebut meliputi berbagai aspek seperti praktek pengupahan, pemahaman mengenai upah minimum, dan aplikasi dari ketentuan upah minimum. Temuan-temuan dari hasil survei memberikan gambaran yang menarik. Sekalipun ada kesamaan secara umum, namun mereka juga memiliki beberapa perbedaan, misalnya saja dalam praktek pengupahan.<sup>16</sup>

### **3.1 PRAKTEK PENGUPAHAN**

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, pelaporan tentang usaha informal dalam studi ini memiliki ruang lingkup yang beragam. Untuk memperoleh lebih banyak pemahaman mengenai praktek pengupahan yang dilakukan oleh usaha informal, maka uraian di bawah ini memberikan gambaran per kasus dari usaha informal tersebut.

#### **3.1.1 AGEN SURAT KABAR**

Agensi Surat Kabar ini berlokasi di Jakarta Selatan dan mempekerjakan 40 tenaga, terdiri dari 12 kurir dan 28 pengantar surat kabar. Semua pekerja, termasuk pemilik bisnis adalah laki-laki. Tidak satupun dari mereka memiliki kontrak kerja tertulis. Pengantar surat kabar biasanya menjalankan pekerjaan pada setiap hari kerja, termasuk pada akhir minggu. Seorang kurir bekerja selama 4 hari dalam seminggu. Dan pemilik agen tersebut mengoperasikan bisnisnya di rumahnya sendiri.

Para kurir menerima pembayaran upahnya setiap bulan. Terlepas dari itu, mereka juga menerima “bonus keberhasilan.” Bonus ini diberikan berdasarkan dua persyaratan (a) dokumen/surat-surat terkirim tepat pada waktunya dan (b) tidak ada keluhan dari para pelanggan. Bonus yang diberikan sesuai dengan persyaratan ini jumlahnya adalah Rp 10 per dokumen. Maka seorang kurir akan menerima sejumlah Rp 350 dikalikan jumlah dokumen/surat-surat yang dikirimkan. Perlu dicatat bahwa tiap kurir pada umumnya dapat mengirimkan 1,000 dokumen dalam sebulan. Artinya, rata-rata seorang kurir akan memperoleh upah Rp 350,000 dan ditambah bonus keberhasilan.

Pengantar surat kabar juga menerima pembayaran upahnya tiap bulan. Sebagai tambahan dari upah bulanan itu, mereka menerima apa yang disebut sebagai “bonus kehadiran” sejumlah Rp 60,000 per bulan, dengan syarat-syarat sebagai berikut: Bonus ini diberikan hanya kepada

---

16 Atas dasar etika, nama usaha atau pemilik dari usaha informal yang diwawancarai tidak ditulis dalam tulisan ini.

pekerja yang datang setiap hari dan tidak pernah absen dari pekerjaannya. Jika seorang pekerja tidak dapat datang melaksanakan pekerjaannya dengan alasan apapun, makan bonus tersebut tidak akan diberikan. Maka, jumlah pembayaran per bulan yang diterima adalah Rp 5,000 dikalikan jumlah pelanggan tiap bulan plus bonus kehadiran. Rata-rata, seorang pengantar koran dapat mempertahankan 150 pelanggan reguler tiap bulannya. Maka, pekerja ini akan memperoleh Rp 750,000 diluar bonus kehadiran.

Tidak ada tunjangan keuangan tetap yang diberikan jika pengantar surat kabar ini jatuh sakit, akan tetapi pemilik agen kadang-kadang memberikan sejumlah dana bantuan. Karena pekerjaan mengantar surat kabar dan dokumen hanya membutuhkan waktu beberapa jam setiap harinya, maka adalah sesuatu yang lazim jika pengantar surat kabar dan kurir umumnya memiliki pekerjaan lain atau berusaha memperoleh pekerjaan tambahan.

### **3.1.2 REPARASI BADAN KENDARAAN (KETOK MAGIC)**

Pengusaha reparasi kendaraan ini berlokasi di Jakarta Timur and mempekerjakan lima orang, yang bekerja secara reguler. Para pekerja, termasuk pemilik bengkel, adalah laki-laki yang berasal dari kampung halaman yang sama, yaitu sebuah kota kecil di Jawa Timur. Perusahaan bengkel ini melakukan beragam reparasi kendaraan bermotor, mulai dari ketok badan kendaraan hingga pengecatan ulang. Tidak satupun dari pegawai bengkel ini memiliki kontrak kerja tertulis, dan tugas-tugas hanya diberikan secara lisan. Sekalipun para pegawai tidak bekerja pada waktu malam, tetapi mereka melakukannya pada akhir pekan, artinya mereka bekerja tujuh hari kerja. Logistik berupa makanan/kue-kue/rokok tersedia. Namun, biaya yang digunakan untuk penyediaan logistik ini akan dipotong dari penghasilan para pekerja yang diterima pada hari penggajian.

Para pekerja dibayar berdasarkan pekerjaan yang mereka telah selesaikan dengan perhitungan sebagai berikut: Penghasilan bersih yang diterima para pekerja adalah jumlah yang dibayarkan oleh pelanggan, setelah dikurangi potongan untuk pengadaan logistik makanan/minuman/rokok. Jumlah ini kemudian dibagi dua, yaitu 50 persen untuk pemilik bengkel dan 50 persen sisanya untuk pekerja. Dari total 50 persen yang diterima para pekerja ini, masih dibagi lagi antar para pekerja yang terlibat dalam pengerjaan kegiatan reparasi tersebut. Pembagian uang bagi tiap pekerja tergantung pada senioritas dan keahlian dari pekerja tersebut, perbedaan penghasilan menurut faktor senioritas dan keahlian ini dapat bervariasi mulai dari Rp 50,000 hingga Rp 100,000 untuk satu proyek reparasi. Rata-rata seorang pekerja dapat memperoleh penghasilan bersih sebesar Rp 500,000 sampai Rp 800,000 per bulan.

Para pekerja dibolehkan tinggal di bangunan milik pengusaha bengkel tersebut, namun tidak ada tunjangan keuangan yang disediakan bagi para pekerja jika mereka jatuh sakit.

### **3.1.3 INDUSTRI PEMBUAT TAS TANGAN**

Industri pembuat tas tangan ini berlokasi di Pasar Minggu, Jakarta Selatan, mempekerjakan 10 pegawai, delapan diantaranya adalah laki-laki dan sisanya adalah perempuan. Empat dari 10 pegawai ini bekerja sebagai pekerja tetap dan enam sebagai pegawai tidak tetap. Delapan orang pegawai laki-laki melaksanakan pekerjaan yang berbeda satu sama lain, yaitu satu orang sebagai staf administrasi, satu orang sebagai tukang potong bahan/materi pembuat tas dan enam lainnya bekerja sebagai penjahit. Dua karyawan perempuan pun melaksanakan tugas yang berbeda, satu orang sebagai staf administrasi dan lainnya sebagai pemotong benang. Kontrak kerja tertulis yang menetapkan tugas-tugas yang harus mereka lakukan, jam kerja

dan lainnya tidak pernah ada. Industri ini juga beraktivitas pada hari Sabtu dan aktivitas kerja dilakukan didalam bangunan milik si pengusaha.

Empat pegawai tetap menerima upah bulanan. Para pegawai tetap ini dipekerjakan untuk tugas-tugas yang berbeda. Dua dari mereka bekerja sebagai staf administrasi dengan standar upah Rp 700,000 per bulan. Satu orang bekerja sebagai pemotong bahan/materi pembuat tas dan menerima upah Rp 600,000 per bulan, dan satu orang lainnya bekerja sebagai pemotong benang dan menerima upah sebesar Rp 350,000 per bulan. Para pegawai tetap ini menerima uang lauk pauk sebesar Rp 7,000 per hari dan mereka bekerja sebanyak enam hari dalam seminggu dengan aturan jam kerja normal.

Enam pegawai tidak tetap dipekerjakan sebagai penjahit dan dibayar per minggu. Remunerasi untuk menjahit sebuah tas adalah sebesar Rp 15,000. Setiap pekerja pada umumnya mampu membuat enam sampai tujuh buah tas dalam seminggu. Jumlah pembayaran yang akan diterima oleh para pekerja ini tergantung pada jumlah tas yang berhasil mereka kerjakan dalam seminggu. Dengan demikian, kira-kira setiap pekerja akan mendapat Rp 90,000 hingga Rp 105,000 per minggu, atau Rp 360,000 hingga Rp 420,000 per bulan. Tidak seperti pegawai tetap, mereka tidak menerima uang lauk pauk.

Jika seorang pekerja jatuh sakit, pemilik industri akan memberikan bantuan keuangan yang jumlahnya terbatas hanya apabila pekerja tersebut harus menjalani rawat inap.

### **3.1.4 PENGUSAHA SALON**

Pemilik salon ini, yaitu seorang perempuan, melakukan usaha di Jakarta Selatan dan mempekerjakan lima orang pegawai tetap sekalipun tanpa kontrak kerja tertulis. Salon ini menyediakan servis penataan rambut, perawatan wajah, perawatan rambut, pijat, dan perawatan kuku dan jari-jari. Kelima pegawainya terbagi atas empat pegawai perempuan yang melaksanakan berbagai pekerjaan mulai dari mencuci rambut, menggunting rambut, hingga merawat dan merias wajah. Seorang lagi adalah laki-laki yang bekerja sebagai asisten, dengan tugas membersihkan dan memelihara peralatan salon yang telah digunakan. Bisnis ini dilakukan di bangunan milik si pengusaha.

Satu dari empat pekerja perempuan tersebut dibayar berdasarkan pembagian pendapatan bersih, dengan rasio 60:40 antara si pemilik dan si pekerja. Dari 40 persen pendapatan bersih ini, pekerja tersebut mendapat bayaran Rp 700,000 per bulan. Pengaturan pembayaran ini sebetulnya dasarkan pada senioritas pekerja tersebut. Dia telah bekerja sebagai pekerja salon ini untuk waktu yang cukup lama yaitu sejak bisnis itu mulai dijalankan. Sementara itu, tiga pekerja perempuan dan sang asisten mendapat upah Rp 400,000 per bulan. Kecuali sang asisten yang mendapatkan makanan secara gratis, , semua pekerja menerima uang lauk pauk sebesar Rp 15,000 per hari.

Jam kerja dimulai pada pukul 9 pagi hingga pukul 6 sore, selama enam hari dalam satu minggu, dengan catatan mereka tidak mengambil jatah libur pada hari Sabtu dan Minggu. Menurut pemilik salon tersebut, pembayaran diberikan kepada para pekerja dengan mengacu pada standar upah terkini yang berlaku pada usaha yang sama. Sekalipun pemilik salon ini mengetahui upah minimum yang berlaku di Jakarta dia tidak akan menerapkan kebijakan tersebut di usahanya dengan alasan bahwa pendapatan bisnisnya bersifat fluktuatif. Maka tanpa pendapatan yang tetap, pemilik salon ini tidak dapat memberikan pembayaran yang sesuai dengan standar upah minimum, sekalipun dia menyediakan bantuan keuangan yang jumlahnya terbatas bagi karyawannya yang sakit.



### 3.1.5 INDUSTRI PEMBUAT KUE

Pengusaha perempuan yang memproduksi aneka ragam kue dan biskuit ini mempekerjakan empat orang yang kesemuanya adalah perempuan. Aktivitas bisnis dilakukan di rumah si pengusaha. Selain membuat aneka ragam kue dan biskuit untuk dijual, dia juga menerima pesanan catering. Tidak ada pembagian tugas yang khusus diantara para pekerja. Setiap pekerja harus turut ambil bagian dalam suatu tim kerja. Mereka bekerja sekitar 8 jam sehari, dengan jam kerja yang fleksibel. Jika ada kebutuhan khusus, maka jam kerja mereka dapat diperpanjang. Kegiatan usaha menuntut pekerja nya untuk bekerja tujuh hari kerja per minggu.

Setiap pekerja menerima Rp 300,000 per bulan dan uang insentif sebesar Rp 50,000 per minggu. Jika lembur dilakukan atas dasar permintaan dari si pengusaha, maka pekerja dapat menerima “bonus lembur”. Mereka juga menerima Tunjangan Hari Raya (THR)<sup>17</sup> sejumlah satu kali upah yang mereka terima setiap bulan. Maka, dalam sebulan bekerja, mereka dapat menerima Rp 500,000 plus bonus lembur, jika ada.

Pekerja tidak tinggal di rumah pengusaha, tetapi ketika banyak order dan mereka harus bekerja sampai malam selama beberapa minggu, mereka biasanya tinggal di rumah pemilik usaha. Kue dan biskuit ini dijual dengan menitipkan nya di sejumlah toko atau kios makanan. Pemilik toko/kios sebaliknya akan mendapatkan sejumlah persentase dari hasil penjualan kue dan biskuit tersebut. Selain menjual produk tersebut melalui toko/kios, usaha ini juga menerima order untuk catering makanan pada acara sosial. Dengan kegiatan-kegiatan ini usaha kecil ini dapat bertahan dan beroperasi secara teratur. Pemilik tidak mengetahui tentang tingkat upah minimum di Jakarta.

### 3.1.6 PENJAHIT PAKAIAN

Usaha penjahitan pakaian dimiliki dan dikelola oleh seorang laki-laki dengan dibantu oleh dua pegawai tetap, yang adalah juga laki-laki. Jam kerja dimulai pada pukul 9.30 pagi hingga pukul 8 malam. Usaha ini dijalankan setiap hari, bahkan pada hari Sabtu. Sekalipun pembayaran upah dalam bisnis ini didasarkan pada jumlah potongan pakaian yang selesai dibuat, para pekerja dituntut tetap hadir setiap hari.

Dalam bisnis penjahitan pakaian ini, jenis pekerjaan terbagi dalam beberapa langkah kerja, yaitu pengukuran tubuh pelanggan, pembuatan pola pakaian, pembotongan bahan dan penjahitan pakaian. Mengukur membuat pola, dan memotong kain dilakukan oleh si pemilik usaha, dan penjahitan dilakukan oleh dua pegawainya.

Pekerja mendapat upah sesuai dengan jumlah potongan pakaian yang dapat diselesaikan. Mereka mendapat Rp 15,000 untuk celana panjang dan Rp 14,000 untuk kemeja/blus. Jika jenis dan sifat tekstil sulit dalam proses penjahitan, maka para pekerja tersebut menerima kenaikan upah per potong Rp 17,000. Lazimnya, para pekerja ini dapat menyelesaikan tiga hingga empat potong pakaian laki-laki atau dua hingga tiga potong pakaian perempuan dalam satu hari. Tidak ada pembayaran upah tambahan maupun bonus maupun uang kesehatan yang disediakan oleh si pemilik usaha. Untuk membayar pekerjanya, pemilik perusahaan membuat rujukan terhadap upah yang berlaku di usaha yang sama di wilayah tersebut.

<sup>17</sup> *Idul Fitri* adalah hari Raya Islam yang dirayakan pada akhir bulan Ramadan (bulan puasa). Karena sebagian masyarakat Indonesia beragama Islam, hari Idul Fitri ini mempunyai arti yang sangat penting bagi kebanyakan orang di Indonesia.



### **3.1.7 PERCETAKAN**

Usaha percetakan ini membuat berbagai jenis undangan, buku kwitansi dan pekerjaan lain yang berhubungan dengan percetakan, seperti membundel buku-buku. Dimiliki oleh seorang laki-laki, unit bisnis ini memperkerjakan dua pegawai laki-laki tetap yang bekerja sesuai jam kerja yang normal. Bisnis ini buka setiap hari termasuk pada akhir minggu. Akan tetapi jika ada banyak tambahan pekerjaan, maka para pekerja melakukannya juga pekerjaan itu hingga malam hari.

Upah dibayarkan setiap bulan dengan jumlah Rp 350,000 dan bonus diberikan pada pekerja jika ada tambahan order pekerjaan. Jika si pemilik usaha percetakan menerima order pekerjaan senilai Rp 500,000, maka setiap pekerja akan mendapat bonus sebesar Rp 75,000 untuk setiap order. Perusahaan ini juga memberikan THR sebesar Rp 500,000 bagi tiap pekerja.

Sekalipun pemilik perusahaan mengetahui ketentuan mengenai upah minimum, namun dia tidak menerapkan standar upah tersebut dalam bisnisnya dengan alasan bahwa dia usahanya tidak cukup mampu membayar mahal para pekerjanya. Ketika merekrut pegawai, hampir tidak pernah terjadi tawar menawar mengenai upah dan penetapan skala upah. Penentuan tingkat upah merujuk pada tingkat yang berlaku pada kegiatan usaha yang sama di wilayah tersebut.

### **3.1.8 REPARASI BARANG ELEKTRONIK**

Usaha ini merupakan bisnis reparasi barang elektronik. Jasa reparasi termasuk membersihkan dan memperbaiki AC, kulkas, microwave, TV, radio dan barang elektronik lainnya. Bisnis ini dimiliki oleh seorang laki-laki yang mempekerjakan 10 pegawai, kesemuanya pun laki-laki. Delapan dari 10 pegawai yang bekerja di perusahaan jasa ini memiliki keahlian di bidang elektronik dan dua lainnya bekerja sebagai asisten. Tidak ada kontrak kerja tertulis yang dibuat ketika proses rekrutmen dilakukan. Semua pekerja adalah tetangga dekat dan berasal dari kampung halaman yang sama dengan si pemilik perusahaan. Perusahaan ini menjalankan bisnis hariannya selama enam hari kerja dalam seminggu. Tidak ada pekerjaan yang dilakukan di malam hari sekalipun perusahaan tetap beroperasi pada akhir minggu.

Para pekerja menerima upah tiap bulan dengan rincian sebagai berikut. Pegawai yang memiliki keahlian memperoleh bayaran Rp 500,000 per bulan dan uang lauk pauk sebesar Rp 10,000 per hari. Pegawai yang baru direkrut memperoleh bayaran Rp 200,000 per bulan dan uang lauk pauk sebesar Rp 10,000 per hari. Setiap kali pegawai jatuh sakit, pemilik usaha akan menyediakan sejumlah dana tambahan untuk membantu biaya perawatan.

Pemilik usaha ini tidak memahami ketentuan mengenai penetapan standar upah minimum yang berlaku di Jakarta dan dia tidak menerapkannya di perusahaannya. Penetapan skala upah oleh pemilik usaha di peroleh dari referensi kegiatan usaha sejenis di wilayah tersebut. Semua pekerja menempati badan bangunan milik si pengusaha tanpa dipungut bayaran, tetapi penyediaan logistik tambahan dikenai bayaran..

### **3.1.9 USAHA KATERING**

Bisnis katering makanan ini dimiliki dan dijalankan oleh seorang laki-laki dengan bantuan sembilan pegawai tetap yang direkrut tanpa kontrak kerja tertulis. Lima orang pegawai adalah laki-laki dan empat lainnya adalah perempuan. Kesembilan pegawai melakukan pekerjaan yang berbeda-beda sebagai berikut: Dua pegawai laki-laki dan empat pegawai perempuan memasak, satu pegawai laki-laki menjadi supir dan dua pegawai laki-laki menjadi pelayan.

Selain menjalankan bisnis katering, perusahaan ini juga mengelola sebuah restaurant yang buka siang dan malam. Jika banyak pesanan katering, jam kerja dapat diperpanjang melebihi jam kerja yang lazim, mulai dari pagi hingga malam hari, akan tetapi dengan menggunakan sistem shift.

Para pekerja menerima upah bulana. Juru masak mendapat bayaran antara Rp 400,000 hingga Rp 500,000 tergantung pada keahliannya; supir mendapat upah Rp 400,000 dan pelayan menerima upah sebesar Rp 300,00 per bulan. Selain menerima upah bulanan, para pekerja juga menerima uang bonus, yang diterapkan sebagai berikut. Bilamana restaurant ini menerima order katering untuk suatu pesta atau kegiatan sosial lainnya yang membutuhkan tenaga pelayan, maka kedua pekerja yang menjalankan tugas sebagai pelayan akan mendapat tambahan pembayaran sebesar Rp 50,000 untuk setiap kesempatan.

Para pekerja juga menerima tambahan upah yang tidak berupa tunai, misalnya jatah lauk pauk untuk tiga kali makan dalam sehari. Upah lembur diberikan ketika perusahaan menerima order katering. Insentif lain yang diberikan adalah:

- ♦ Tunjangan Hari Raya dengan total jumlah sebesar satu hingga 1,5 kali gaji yang diterima per bulan.
- ♦ Penyediaan layanan bantuan darurat dan sekadar biaya perawatan kesehatan
- ♦ Penyediaan akomodasi. Pada kenyataannya, lima dari sembilan pegawai ini tinggal di badan bangunan milik si pengusaha.

Bersamaan dengan bonus ini, para pekerja memperoleh jatah makan sebanyak tiga kali dalam sehari.

### 3.1.10 PEMBUAT PERABOTAN

Usaha pembuatan perabotan ini berlokasi di Kalibata, Jakarta, menghasilkan meja, lemari, sekat ruang, dan produk perabotan lain. Pengusahanya mempekerjakan empat pegawai tetap dan tujuh pegawai tidak tetap, tiga diantaranya bertugas sebagai asisten, serta empat pekerja yang bekerja secara musiman. Semua pekerja, termasuk pemiliknya, adalah laki-laki.

Tidak satupun dari para pekerja ini memiliki kontrak tertulis. Pembayaran dilakukan berdasarkan jumlah perabotan yang berhasil dibuat. Standar upah yang diterima oleh pekerja yang memiliki keahlian dalam membuat perabotan adalah antara Rp 50,000 hingga Rp 60,000 per hari. Sementara seorang asisten menerima upah antara Rp 30,000 hingga Rp 40,000 per hari. Jika ada pesanan tambahan, biasanya pekerja yang memiliki tingkat kemahiran (tukang ahli) akan menerima sedikitnya Rp 2,500,000 dalam sebulan.

Jam kerja adalah enam hari dalam seminggu, dimulai sejak pukul 8 pagi hingga pukul 4 sore. Akan tetapi jam kerja dapat diperpanjang jika banyak pekerjaan. Para pekerja biasanya akan mengatur jam kerja mereka untuk keperluan tersebut.

Pegawai tetap tinggal di badan bangunan milik pengusaha. Pegawai tidak tetap dipekerjakan jika perusahaan memiliki tambahan pekerjaan yang membutuhkan tambahan bantuan. Tidak ada bonus atau pun pembayaran ekstra ataupun upah lain non tunai kepada para pekerja. Jika pekerja jatuh sakit, pengusaha akan membantu dana dalam jumlah terbatas.

### 3.1.11 PEDAGANG MATERIAL BAHAN BANGUNAN

Toko penyedia bahan-bahan material bangunan ini berlokasi di Pasar Minggu, Jakarta. Di tempat ini tersedia berbagai barang kebutuhan rumah, seperti keramik, cat, paku, pasir dan batu bata serta perlengkapan konstruksi sederhana.

Mempekerjakan 10 pegawai, pengusaha toko ini membagi mereka berdasarkan jenis pekerjaannya yaitu enam orang pekerja lapangan, dan empat orang pekerja di dalam toko. Pekerja lapangan biasanya mengangkut material bahan bangunan hingga ke rumah pelanggan. Pekerja yang bekerja di dalam toko pada prinsipnya adalah penjaga toko, dua diantaranya adalah wanita. Tidak satupun dari para pekerja ini memiliki kontrak kerja tertulis.

Seperti kebanyakan toko sejenis lainnya, toko ini pun tidak beroperasi pada malam hari, sekalipun tetap buka pada akhir minggu. Jam kerja dimulai sejak pukul 7 pagi hingga pukul 7 malam, sebanyak tujuh kali dalam seminggu. Standar pembayaran bagi pekerja lapangan adalah Rp 175,000 per minggu atau Rp 700,000 per bulan, sedangkan penjaga toko menerima Rp 500,000 per bulan. Para penjaga toko ini tinggal di badan bangunan yang disediakan oleh pengusaha, yang letaknya disamping toko. Para pekerja yang datang terlambat di tempat kerja akan mendapat sanksi potongan upah sebesar Rp 2,500 per hari.

Para pekerja menerima pembayaran tiap minggu, dan tidak ada pemberian upah non- uang. Akan tetapi, sebelum hari Raya Idul Fitri, para pekerja akan mendapat tunjangan khusus sebesar Rp 400,000. Sebagai tambahan lain, bonus juga diberikan pada setiap perayaan Tahun Baru Cina. Ini mungkin dikarenakan pengusahaan tersebut adalah WNI keturunan Cina yang merayakan tradisi ini.<sup>18</sup> Jika pekerja jatuh sakit, maka pengusaha merasa berkewajiban untuk menolong mereka.

### 3.1.12 WARUNG MAKAN

Usaha warung makan ini adalah merupakan salah satu yang dimiliki oleh seorang pengusaha laki-laki, yang mempunyai bisnis lain pada penjualan obat-obat dari tumbuhan. Sehingga usaha warung makannya hanyalah pekerjaan sampingan. Dia mempekerjakan dua tenaga perempuan untuk menjalankan usaha warung makannya. Salah satu dari kedua perempuan ini lebih senior dan berpengalaman dalam mengelola usaha warung makan tersebut, dan perempuan yang lainnya bertindak sebagai asistennya. Pekerja perempuan yang lebih senior itu menjadi juru masak, sedangkan pekerja lainnya melakukan tugas-tugas lain kecuali memasak. Sekalipun tidak pernah ada kontrak kerja tertulis, pemilik warung makan tersebut menguraikan tugas dan pekerjaan kepada kedua pegawainya secara verbal.

Sekalipun tidak ada bantuan sosial yang bersifat resmi, tetapi kedua pekerja itu menggantungkan semua kebutuhan mereka kepada si pemilik warung. Sebagai contoh, jika pekerja itu jatuh sakit, pemilik warung akan menanggung semua biaya pengobatan. Dalam kondisi di mana pekerja memerlukan uang untuk keperluan pribadi, si pemilik warung akan menyediakan pinjaman tanpa bunga. Praktek pengupahan terhadap juru masak dan asistennya adalah sebagai berikut:

Juru masak, yang sudah bekerja di warung tersebut selama 15 tahun, menerima pembayaran sebesar Rp 500,000 per bulan. Dia juga menerima bonus sebesar 5 persen dari total pendapatan bersih yang diperoleh warung makan tersebut setiap bulan. Lazimnya, warung

---

18 Biasanya pada Tahun Baru Cina mereka memberikan "ampau" (amplop berisikan sedikit uang).

makan tersebut memperoleh keuntungan sebesar Rp 200,000 hingga Rp 300,000 per hari. Dengan asumsi bahwa juru masak tersebut bekerja sebanyak 30 hari kerja dalam sebulan, dia dapat berharap memperoleh bonus sebesar Rp 300,000 hingga Rp 450,000 per bulan. Dengan menambahkan bonus yang diperolehnya ke dalam gaji pokok yang didapat setiap bulan, maka jumlah pembayaran yang diterima oleh juru masak tersebut setiap bulannya kurang lebih sesuai dengan standar upah minimum untuk Jakarta.

Selain upah, juru masak itu juga menerima tunjangan hari Raya Idul Fitri setiap tahun sebesar 150 persen dari gaji yang diterimanya setiap bulan. Seluruh biaya kesehatan menjadi tanggungan si pemilik warung makan.

Asisten juru masak menerima upah sebesar Rp 250,000 per bulan. Selain upah tersebut, dia juga menerima tunjangan hari raya Idul Fitri dan memperoleh tunjangan biaya kesehatan jika dia jatuh sakit. Kedua pekerja ini tinggal di badan bangunan milik si pengusaha dan memperoleh makan tiga kali sehari.

Dasar untuk menetapkan standar upah dilakukan menurut faktor senioritas dan standar upah yang diterima pekerja yang bekerja di usaha sejenis di daerah tersebut. Tawar-menawar mengenai upah ini tidak pernah terjadi selama masa perekrutan. Kenaikan upah dalam bisnis ini amat tergantung pada lamanya waktu kerja dan keahlian yang dimiliki.

### 3.2 PEMAHAMAN MENGENAI UPAH MINIMUM

Sepuluh (10) dari 12 pengusaha yang diwawancarai mengaku bahwa mereka tidak memahami ketentuan mengenai upah minimum, dan dua pengusaha lainnya mengakui paham mengenai ketentuan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Akan tetapi, mereka tidak menerapkan ketentuan mengenai upah tersebut di perusahaan mereka dengan alasan bahwa aktivitas bisnis mereka tidak memungkinkan pembayaran upah sesuai dengan ketentuan karena jenis usaha dan penghasilan mereka amat fluktuatif, tidak memberikan penghasilan tetap, dan, tentu saja karena usaha mereka berskala kecil.

Mengacu pada upah yang berlaku secara umum untuk usaha sejenis di wilayah yang sama adalah merupakan praktek umum yang berlaku dikalangan para pengusaha informal dalam menetapkan standar upah pekerjanya. Sebagai contoh, standar upah bagi seorang penjahit di sektor usaha penjahitan pakaian kurang lebih akan sama dengan standar upah yang diterima oleh seorang penjahit yang bekerja di sektor usaha pembuatan tas. Praktek yang sama juga berlaku dalam bisnis percetakan, reparasi barang-barang elektronik, dan usaha pembuatan perabotan serta toko penjual kebutuhan bahan/material bangunan.

Sekalipun semua pengusaha tidak memahami peraturan perundangan mengenai upah minimum, setidaknya mereka pernah mendengar istilah “upah minimum.” Mereka mendengar istilah “upah minimum” ini karena melihat aksi demonstrasi yang dilakukan oleh para pekerja dan serikat pekerja yang tidak puas dengan kebijakan mengenai penetapan upah minimum, di mana biasanya aksi demonstrasi itu disiarkan oleh radio, TV dan surat kabar. Intensitas penayangan mengenai upah minimum ini akan menjadi lebih sering selama bulan-bulan pembahasan mengenai penentuan upah minimum dengan standar yang baru.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya bahwa mayoritas pekerja di Indonesia berada di sektor informal. Pada saat ini ketentuan mengenai upah minimum tidak dilakukan di sektor informal jelas alasannya yaitu bahwa pemaksaan penegakan hukum pada sektor ini tidak praktis.

Peraturan mengenai ketentuan upah minimum tidak menyebutkan bahwa kebijakan itu hanya diterapkan untuk sektor formal, namun hingga saat ini pengawasan dan pelaksanaan yang dilakukan oleh pihak pemerintah umumnya hanya dilaksanakan pada sektor formal, khususnya perusahaan-perusahaan besar.

Ketidaksadaran dari usaha-usaha sektor informal terhadap penetapan upah minimum bisa jadi disebabkan karena adanya anggapan bahwa kebijakan tersebut lazimnya diterapkan di sektor formal, sehingga usaha di sektor informal tidak merupakan cakupan dari kebijakan tersebut. Cara pandang ini juga membuat pengusaha yang bergerak di sektor informal tidak merasa perlu untuk memahami perundangan mengenai upah minimum atau untuk merasa menjadi terikat pada kebijakan tersebut. Kenyataan lainnya, yaitu bahwa pengawas perburuhan lazimnya hanya terfokus pada perusahaan-perusahaan formal, sehingga para pengusaha di sektor informal merasa tidak perlu menerapkan kebijakan mengenai upah minimum di perusahaan mereka.

### 3.3 PENERAPAN UPAH MINIMUM

Sebagaimana yang telah disebutkan dalam bab sebelumnya, upah sektoral ditetapkan oleh pemerintah tingkat provinsi dan kabupaten/kotamadya. Provinsi khusus Jakarta di mana survei lapangan ini dilakukan menerapkan kebijakan upah minimum sektoral.<sup>19</sup> Ketentuan mengenai upah minimum lazimnya diterapkan dalam perusahaan-perusahaan yang memiliki hubungan kerja formal antara pengusaha dan pekerja, dan kondisi ini biasanya hanya terdapat pada perusahaan yang berstatus hukum dan memiliki izin usaha. Sehingga semua sektor yang menerapkan kebijakan penetapan upah minimum adalah perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor formal. Karena perusahaan informal yang menjadi cakupan dari studi ini adalah perusahaan yang tidak berstatus hukum dan tidak memiliki izin kerja, tidaklah mengejutkan jika tidak satu pun dari perusahaan informal ini yang menerapkan kebijakan upah minimum.

Hasil temuan menunjukkan bahwa penetapan upah minimum tidak dijadikan acuan dalam pembayaran upah pekerja yang bekerja di sektor informal. Tidak satupun dari duabelas perusahaan yang bergerak di sektor informal ini menerapkan kebijakan mengenai upah minimum pada saat mereka menetapkan upah bagi para pekerja. Karena kondisi ekonomi saat ini tidak cukup menguntungkan, dan lapangan kerja yang tersedia amat terbatas sementara banyak orang membutuhkan pekerjaan untuk bertahan hidup, banyak tenaga kerja yang mempunyai sikap “menerima pekerjaan yang tersedia dengan standar upah yang ditawarkan daripada tidak memiliki penghasilan sama sekali.”

Adalah menarik untuk dicatat bahwa proses rekrutmen para pekerja di beberapa perusahaan informal yang menjadi cakupan dari studi ini, didasarkan pada faktor kesamaan kampung halaman. Hal ini terlihat dalam perusahaan yang mengelola bengkel kendaraan bermotor dan perusahaan penyedia jasa reparasi barang elektronik. Merekrut tenaga kerja yang berasal dari kampung halaman yang sama dengan si pemilik usaha adalah praktek yang lazim terjadi. Praktek ini dilakukan lebih didasarkan pada atas anggapan bahwa pekerja yang berasal dari kampung halaman yang sama dimana ada keterikatan kekeluargaan lebih dapat lebih dipercaya dari pada para pekerja lain yang latar belakang keluarganya tidak diketahui. Dengan

---

19 For 2006, provincial sectoral minimum wage ranges from Rp 860,055 to Rp 884,628 (Ministry of Manpower and Transmigration, 2006).

praktek semacam inilah agaknya mendorong para pencari kerja dari desa untuk bermigrasi ke perkotaan apalagi adanya sanak keluarga dikota. Sering terjadi di mana pemuda desa dengan pengalaman yang minim bekerja di usaha informal secara magang, yang konsekwensinya menerima upah yang lebih rendah.

Umumnya, tawar menawar mengenai standar upah jarang terjadi. Tidak ada pembicaraan terbuka antara pemilik perusahaan dan pekerja mengenai standar upah ini. Selama tawar menawar upah terjadi, biasanya pun tidak mengacu pada ketentuan mengenai standar upah minimum. Umumnya, para pengusaha akan menyebutkan suatu jumlah dari upah yang akan dibayarkannya. Selanjutnya, terserah pada si pencari kerja apakah mereka mau menerima penawaran tersebut atau tidak. Pada tahap perekrutan pengusaha hampir tidak pernah mengacu pada ketentuan penetapan upah minimum. Tawar menawar upah di sektor informal ini lebih didasarkan pada rujukan upah yang berlaku untuk usaha sejenis di wilayah yang bersangkutan. Dalam banyak kasus, tawar menawar upah di Indonesia, termasuk Jakarta, jarang terjadi, sehingga seorang pekerja hanya dapat menerima atau menolak upah yang ditawarkan.

Kenaikan upah di sektor informal juga terjadi, tetapi tidak sesering yang dilakukan di sektor formal. Kenaikan itu lazimnya didasarkan pada kenaikan biaya hidup dan tingkat senioritas dari pekerja.

### 3.4 KONDISI KERJA

Kondisi kerja dalam studi ini dicerminkan melalui jam kerja, bonus/pembayaran ekstra dan tunjangan kesehatan yang diterima seorang pekerja. Hasil temuan menunjukkan bahwa penerapan jam kerja amat tergantung pada aktivitas bisnisnya. Karena banyak perusahaan yang bergerak di sektor informal mendasarkan cara kerja mereka per prestasi atau per kontrak, maka jam kerja untuk jenis lapangan pekerjaan ini menjadi amat fleksibel. Dan yang menjadi faktor terpenting dari jenis bisnis ini adalah *output* yang dihasilkan sesuai pesanan kerja. Tetapi aktivitas seperti usaha penjahitan, sekalipun prestasi kerja mereka didasarkan pada jumlah potongan pakaian, tetapi kehadiran pekerja di tempat kerja tetap penting. Beberapa aktivitas bisnis yang lain, seperti salon, pembuatan tas tangan, dan warung makan, menerapkan jam kerja reguler bagi para pekerjanya.

Jumlah hari kerja di hampr semua perusahaan informal ini adalah tujuh (7) hari kerja. Akan tetapi beberapa perusahaan mempraktekan enam hari kerja dalam seminggu. Jam kerja yang panjang terkadang diterapkan di sektor usaha katering, percetakan, pembuatan kue dan biskuit, sekalipun perusahaan akan memberikan kompensasi upah terhadap setiap tambahan jam kerja.

Kecuali di sektor usaha penjahitan pakaian, bengkel reparasi kendaraan bermotor dan salon, semua pengusaha di sektor informal dalam studi ini menyediakan bonus atau pembayaran ekstra bagi para pekerja. Bonus ini dapat dalam bentuk “bonus kehadiran”, “bonus keberhasilan”, “bonus lembur”, “bonus pesanan kerja” dan lain sebagainya. Warung makan, salon, industri pembuatan tas tangan dan katering juga menyediakan tambahan logistic berupa jatah lauk pauk untuk tiga kali makan dalam sehari. Lima dari keduabelas perusahaan ini juga memberikan tunjangan hari raya bagi para pekerjanya.

Kecuali pada usaha penjahit pakaian dan bengkel reparasi kendaraan bermotor, semua pengusaha informal ini memberikan tunjangan kesehatan jika pekerjanya jatuh sakit – walaupun



dalam jumlah yang berbeda-beda. Sebagian hanya menyediakan tunjangan dana jika si pekerja harus menjalani rawat inap, sebagian hanya membantu sejumlah kecil dari keseluruhan biaya perawatan. Salah satu pengusaha juga membantu pekerjanya melalui pinjaman uang tanpa dibebani bunga.

### 3.5 PENETAPAN UPAH DI SEKTOR EKONOMI INFORMAL

Dapat diperhatikan pada bagian sebelumnya bahwa penetapan upah minimum di sektor informal pada umumnya berdasarkan upah yang berlaku di usaha serupa di wilayah yang sama, walau ada keragaman sesuai dengan kemampuan dan pengalaman para pekerja. Praktek ini menjelaskan mengapa struktur pengupahan di sektor informal menunjukkan kesamaan yang nyata.

Seorang penjahit yang terampil menerima Rp 15,000 hingga Rp 17,000 per potong. Para pemula mendapat jumlah upah yang lebih kecil karena mereka masih dalam tahap belajar dan biasanya hanya menerima tugas-tugas yang tidak terlalu penting, misalnya saja memasang kancing pakaian atau menjahit pinggiran. Untuk jenis pekerjaan ini, seorang pemula akan mendapat sekitar 50 persen hingga 60 persen jumlah upah yang lebih rendah dari pekerja yang sudah terampil. Penjahit, menurut hasil studi ini, dapat menyelesaikan tiga hingga empat potong kemeja laki-laki dalam sehari atau untuk pakaian wanita karena pekerjaan itu lebih sulit, lazimnya mereka hanya mampu menyelesaikan antara dua hingga tiga potong pakaian dalam sehari. Dengan beranggapan bahwa seorang pekerja dapat menyelesaikan sejumlah diatas tadi dalam tenggang kerja sedikitnya enam hari dalam seminggu, maka penjahit yang sudah ahli mungkin menerima suatu upah yang mendekati jumlah yang ditetapkan dalam kebijakan upah minimum, atau bahkan lebih (lihat perhitungan dana pada catatan kaki).<sup>20</sup>

#### PEKERJAAN KONSTRUKSI

Penentuan upah yang mengacu pada standar upah yang untuk usaha sejenis di daerah yang sama juga terjadi dalam sektor informal yang bergerak di bidang konstruksi. Upah harian dari pekerja konstruksi di tingkat perkotaan di Indonesia adalah Rp 33,178 pada bulan Januari 2006,<sup>21</sup> sekalipun bervariasi menurut daerah. Di Jakarta, upah yang berlaku pada pekerja konstruksi individual yang sudah berpengalaman adalah sekitar Rp 60,000 hingga Rp 75,000 per hari. Pekerja yang tidak memiliki pengalaman, biasanya pendatang baru dalam pekerjaan ini, biasanya bekerja magang. Sebagai pemula, upah yang mereka terima hanya sekitar 50 hingga 60 persen dari total upah yang diterima oleh pekerja yang sudah berpengalaman. Tidak pernah ada acuan yang baku untuk menetapkan upah bagi para pemula ini. Akan tetapi, jumlah upah yang mereka terima bisa sangatlah mendekati standar ketetapan upah minimum, atau bahkan lebih tinggi. Perhitungan mengenai hal ini tergambar pada catatan kaki.<sup>22</sup>

---

20 Bila seorang penjahit rata-rata dapat menyelesaikan 2-4 potong pakaian (mengambil rata-rata dari 3-4 potong kemeja laki dan 2-3 potong pakaian perempuan dalam sehari), maka dengan menggunakan standar upah antara Rp 14,000 sampai Rp 17,000 per potong, dalam sehari pekerja ini akan menerima antara Rp 34,000 (2x17,000) sampai Rp 56,000 (4x14,000). Dengan 6 hari kerja per minggu, atau 24 hari dalam sebulan, seorang penjahit akan menerima Rp 816,000 sampai Rp 1,344,000 per bulan.

21 BPS, 2006a.

22 The prevailing daily wage rate of construction worker (craftsman) is Rp 60,000 to Rp 75,000 (Jakarta). If a worker works for 6 days a week that means that he will get between Rp 1,440,000 to Rp 1,800,000 per month. For the beginners, they will receive between Rp 864,000 to Rp 1,080,000 per month (60% of skilled worker).

## **PERTANIAN**

Mengenai sektor usaha pertanian, perlu menjadi perhatian bahwa Daerah Khusus Ibukota Jakarta adalah daerah perkotaan, di mana lapangan kerja yang tersedia utamanya adalah berbasis kota. Lapangan kerja di sektor pertanian, khususnya di Jakarta, sangat tidak signifikan. Sebagaimana terlihat dalam data tahun 2005, maka persentase jumlah tenaga kerja laki-laki di sektor pertanian hanya sekitar 0.07 persen dari total pekerja, dan keberadaan pekerja perempuan tidak tercatat pada sektor pertanian ini (BPS, 2006b). Apa yang dimaksudkan dengan usaha informal di sektor pertanian mungkin dapat digambarkan sebagai berikut. Pengelolaan dan penjualan tanaman hortikultur dan bunga-bunga tampaknya menjadi usaha sektor informal yang banyak tersebar luas di Jakarta. Pengusaha yang bergerak dibidang usaha pembiakan tanaman tersebut biasanya menyewa atau memiliki suatu lahan tanaman kecil untuk menjalankan bisnis mereka. Mereka umumnya pemilik sekaligus pekerja, dan kebanyakan dibantu oleh sanak keluarga. Data di Indonesia menunjukkan bahwa upah harian bagi para pekerja di sektor pertanian pada level nasional adalah antara Rp 11,113 dan Rp 14,375 (CBS, 2006b).

Pekerja yang bekerja di sektor pertanian ini yang dipekerjakan sebagai tukang taman atau kebun di Jakarta umumnya menerima skala upah antara Rp 25,000 hingga Rp 50,000 per hari, tergantung pada lokasinya. Pembayaran ini — amat tergantung pada perjanjian — umumnya adalah upah bersih karena pemberi kerja umumnya menyediakan juga makanan dan minuman bagi para pekerja ini. Jenis pekerjaan ini adalah jenis pekerjaan bersifat tidak tetap (casual) dan pekerjaan ini dilakukan untuk kurun waktu yang pendek.

Sebagaimana yang tampak pada jenis usaha sektor informal lainnya, standar upah di sektor pertanian mengacu pada standar upah yang berlaku untuk pekerjaan sejenis di wilayah yang bersangkutan. Jika seorang pekerja casual dapat diidentifikasikan sebagai pekerja di sektor informal, sebuah data menunjukkan bahwa standar upah bulanan di sektor pertanian pada tahun 2004 adalah Rp 328,403 untuk laki-laki dan Rp 180,599 untuk perempuan, artinya pekerja perempuan hanya menerima 57% dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki (Lampiran 3). Tingkat upah ini telah mengalami peningkatan 4.7 persen dari tahun sebelumnya. Membandingkan tingkat upah ini dengan tingkat upah untuk pekerja total, maka skala upah bagi pekerja yang bergerak dibidang pertanian dan non-pertanian adalah lebih rendah.

## **PEMBANTU RUMAH TANGGA**

Gaji pembantu rumah tangga biasanya ditetapkan sesuai dengan standar yang berlaku di wilayah yang bersangkutan. Sebelum melakukan perekrutan, seorang majikan biasanya akan mewawancarai calon tenaga kerja meskipun dengan cara yang tidak formal. Pertanyaan dapat berkisar di seputar pengalaman kerja, pendidikan, alasan meninggalkan pekerjaan di tempat yang lama, latar belakang keluarga, status perkawinan, dan pertanyaan lain mulai dari yang sifatnya pribadi hingga pertanyaan mengenai jumlah upah yang diharapkan. Calon pekerja dapat menyetujui atau tidak menyetujui upah yang diminta. Tawar menawar berakhir dengan tercapainya kesepakatan atau jika terjadi kesepakatan sama sekali mengenai upah tersebut. Data BPS menunjukkan bahwa upah bulanan yang diterima oleh seorang pembantu rumah tangga di wilayah perkotaan di Indonesia per bulan Januari 2006 adalah Rp 158,669.<sup>23</sup> Skala upah untuk pembantu rumah tangga biasanya beragam tergantung lokasi di mana mereka bekerja dan pada siapa mereka bekerja. Di wilayah elit, orang mengharapkan upah akan sedikit

23 Walaupun ada kenaikan 6.03% rise dibandingkan dengan Januari 2005, tingkat upah riil ternyata menurun 9.4%.



lebih tinggi. Misalnya saja, pembantu rumah tangga yang bekerja pada seorang ekspatriat mengharapkan pembayaran yang lebih baik. Di Jakarta standar pengupahan untuk seorang pembantu rumah tangga adalah sekitar Rp 300,000 hingga 500,000 per bulan. Akan ada sebagian bisa saja menerima kurang atau bahkan melebihi skala ini. Di daerah lingkaran luar Jakarta, seperti Bekasi, pembantu rumah tangga hanya menerima upah yang berkisar Rp 200,000 hingga Rp 300,000 per bulan. Tentu saja perbedaan jumlah upah ini didasarkan pada keahlian, pengalaman, dan pendidikan serta lokasi tempat tinggal sang majikan.

Pembayaran yang diterima oleh seorang pembantu rumah tangga umumnya merupakan penghasilan bersih, karena sebagian besar pembantu biasana tinggal di kediaman sang majikan dan segala kebutuhan mereka, mulai dari makanan, dan keperluan-keperluan kecil lainnya, atau terkadang juga kebutuhan akan pakaian, disediakan oleh sang majikan. Dalam hampir semua kasus, para pembantu rumah tangga ini pun menerima tunjangan hari raya dalam jumlah yang beragam. Dalam kasus-kasus yang menguntungkan, sang majikan membiayai pembantu rumah tangganya untuk mengikuti kursus menjahit atau memasak. Jika semua biaya ini dikalkulasikan dan dimasukkan sebagai pembayaran yang mereka terima, pada akhirnya bisa jadi seorang pembantu rumah tangga menerima upah yang mendekati standar upah minimum yang berlaku di wilayah yang bersangkutan. Menjadi pembantu rumah tangga sering dihubungkan dengan waktu kerja yang panjang dan menghadapi majikan yang seringkali menaniaya. Maka, pemerintah harus memberikan perhatian khusus dan perlindungan hukum kepada para pembantu rumah tangga.

Dalam beberapa dekade terakhir di beberapa kota besar seperti Jakarta, keberadaan agen penyedia jasa pembantu dan pengasuh bayi sangat tampak. Agen ini biasanya menetapkan skala upah bagi pekerja mereka, sekalipun upah itu kurang lebih sama dengan standar yang berlaku umum di wilayah tersebut. Dalam beberapa kasus, pembantu rumah tangga menerima pembayaran per bulan, dan tidak ada pembayaran dengan sistem upah harian. Akan tetapi, pada hari-hari khusus seperti Idul Fitri, ketika semua pembantu pulang ke kampung halaman mereka untuk merayakan hari besar tersebut, beberapa agen penyedia jasa pembantu akan menyediakan juga jasa pengganti yang sifatnya sementara kepada keluarga yang membutuhkan.<sup>24</sup>

Hasil temuan telah menunjukkan bahwa pendapatan dari pekerja di sektor usaha informal dapat dibedakan ke dalam dua jenis, yaitu (a) mereka yang dibayar secara reguler (b) mereka yang dibayar per jumlah atau per pesanan kerja. Pekerja reguler dicakup dalam studi ini, menerima upah berkisar antara Rp 200,000 (pembantu reparasi barang elektronik/asisten warung makan) hingga Rp 700,000 (pada toko penyedia bahan/material bangunan/industri pembuatan tas tangan), di mana angka ini dibawah standar upah minimum. Sementara itu, mereka yang bekerja per jumlah atau per pesanan kerja menerima upah yang lebih tinggi dari standar upah minimum untuk wilayah Jakarta, yaitu Rp 711,843 untuk tahun 2005. Sebagai contoh, pekerja terampil pembuatan perabotan seringkali menerima upah hingga Rp 2,500,000 per bulan, sekalipun kesempatan untuk mendapat penghasilan tersebut tidak selalu ada. Isu jaminan mempunyai penghasilan sangat penting dalam kehidupan kerja di sektor informal. Variasi jumlah pendapatan atau skala upah bagi pekerja yang bekerja di sektor informal nampaknya merupakan cerminan dari berbagai peluang yang berbeda, jenis industri, dan keahlian.

---

24 Tampaknya sudah merupakan suatu pola bahwa selama liburan Idul Fitri kebanyakan pekerja kota termasuk pembantu rumah tangga pulang kembali ke kampung halaman, meninggalkan keluarga kota kerepotan tidak mempunyai pembantu dirumah.

Gambaran menunjukkan bahwa kebanyakan dari para pekerja di usaha-usaha dalam studi ini ini adalah laki-laki, yang nampak umum di Jakarta, sekalipun tidak seluruhnya benar untuk tiap cabang kegiatan.. Sebagai contoh, penjahit pakaian dikerjakan oleh laki-laki. Sekalipun pekerjaan menjahit pakaian adalah jenis pekerjaan yang dianggap bersifat feminine, namun pada kenyataannya, jenis pekerjaan ini di Indonesia, termasuk juga di Jakarta, dilakukan baik oleh laki-laki maupun oleh perempuan. Contoh lainnya, penata rambut adalah juga merupakan jenis pekerjaan yang dilakukan baik oleh laki-laki maupun oleh perempuan, walaupun dalam studi ini menggambarkan bahwa salon merupakan jenis pekerjaan wanita. Hasil pemantauan menunjukkan bahwa disatu sisi, bisnis berskala besar yang bergerak di bidang penataan rambut di Jakarta dikelola dan dijalankan oleh laki-laki. Di sisi lain, bisnis penataan rambut dan salon kecantikan yang berskala kecil didominasi oleh perempuan. Apakah hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak berurusan dengan usaha-usaha di sektor informal karena mereka tidak mau dibebani dengan urusan dokumen yang berbelit untuk memenuhi persyaratan usaha sektor formal? Pembantu rumah tangga, pada sisi lain, didominasi oleh perempuan (Lampiran 4). Variasi jenis pekerjaan berdasarkan jenis kelamin dapat dikarenakan oleh kesempatan ekonomi di wilayah tersebut, dan skala bisnis. Pekerja perempuan di sektor informal lebih terlibat dalam pekerjaan-pekerjaan yang kurang kelihatan seperti pekerja dalam rumahan, pembantu rumah tangga, pekerjaan-pekerjaan serabutan dan tenaga keluarga yang tidak diupah.<sup>25</sup> Menjadi pekerja di sektor informal dan biasanya dengan pendidikan rendah, mereka tidak mempunyai kemampuan membayar pembantu rumah tangga yang dapat membebaskan mereka dari tugas rumah tangga dan mengasuh anak, sehingga mereka lebih menyukai untuk terlibat dalam kegiatan menciptakan penghasilan yang dapat dikombinasikan dengan pengasuhan anak.

---

25 Sebuah studi menunjukkan bahwa wanita mendominasi industri rumah tangga disektor garmen, misalnya di daerah Jawa Barat, mereka mengelola pekerjaannya di rumah dan semua pekerjanya adalah wanita. Alasan utamanya adalah mereka dapat menggabungkan kegiatan ekonomi dengan tugas rumah tangga termasuk mengasuh anak (Widarti, 2004).

## BAB 4

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari survei ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagaimana hasil temuan menunjukkan bahwa kebanyakan perusahaan informal tidak mengetahui tentang peraturan perundangan tentang ketentuan upah minimum, maka tidaklah mengejutkan jika mereka menggunakan rujukan pengupahan di usaha sejenis di wilayah yang bersangkutan. Karenanya praktek ini menyebabkan membuat struktur upah di sektor informal seragam.
2. Ada persamaan yang dimiliki oleh para pekerja yang bergerak di sektor informal, yaitu mereka tidak memiliki kontrak kerja tertulis. Deskripsi mengenai pekerjaan mereka, kondisi kerja dan pengaturan lainnya pada umumnya diberikan secara verbal. Latar belakang pendidikan rendah dan menjadi pengusaha sektor informal tampaknya menjadikan alasan bagi mereka tidak perlu membuat kontrak kerja secara tertulis bagi pekerjaannya.
3. Ada dua jenis praktek pembayaran di sektor informal, yaitu (a) para pekerja yang dibayar secara reguler (b) para pekerja yang dibayar per jumlah atau per kontrak kerja. Terlepas dari mekanisme pembayaran, akan tetapi skala upah bagi para pekerja di sektor informal sangat bervariasi menurut jenis pekerjaan, keterampilan, dan jenis kegiatan usaha.
4. Pekerja yang menerima upah tetap reguler biasanya menerima upah yang lebih kecil tetapi bisa jadi mereka mendapat insentif, yang biasanya diberikan untuk memberikan motivasi kerja supaya mereka bekerja lebih baik dan berproduksi lebih banyak. Insentif ini bisa dalam bentuk “tambahan pesanan kerja”, “bonus lembur” dan sebagainya. Pekerja yang dibayar per kontrak kerja atau per jumlah produk, di satu sisi bisa saja memiliki jam kerja yang fleksibel tanpa ada insentif yang mereka terima. Ini terlihat pada pekerja yang bekerja di bidang perabotan, dan reparasi kendaraan bermotor.
5. Upah minimum tingkat provinsi di DKI Jakarta pada tahun 2005 adalah Rp 711,843. Sesuai dengan pengaturan ini, upah minimum sektoral di level provinsi harus lebih tinggi 5% dari standar upah minimum di tingkat provinsi, artinya standar upah minimum sektoral paling sedikit adalah Rp 747,435. Hasil temuan menunjukkan bahwa upah bagi kebanyakan pekerja di sektor informal dalam studi ini, mengelompok di sekitar standar upah minimum di tingkat provinsi, sekalipun ada bervariasi. Sebagai contoh, mereka yang bekerja sebagai pengantar Koran rata-rata akan menerima Rp 750,000 per bulan diluar bonus sebesar Rp 60,000 yang akan diterimanya sebagai bonus kehadiran. Jika jumlah ini diterima secara tetap, maka upah yang mereka terima di atas standar upah minimum untuk tingkat provinsi. Keteraturan mendapatkan upah bagi pekerja in sektor ekonomi informal adalah isu yang penting. Beberapa pekerja yang bekerja di sektor informal dalam studi ini menerima upah di bawah standar upah minimum. Sebagai contoh, pekerja di toko penyedia bahan/material bangunan dan perusahaan percetakan karena pekerja di bidang bisnis ini tidak perlu memiliki keahlian khusus, sehingga nampaknya upah didasarkan juga pada keahlian yang dibutuhkan.

Kebanyakan usaha sektor informal menerapkan tujuh (7) hari kerja per minggu, menyebabkan tak ada hari beristirahat bagi para pekerja. Beberapa perusahaan mengharuskan tenaga kerjanya untuk bekerja enam (6) hari dalam seminggu.

6. Kebanyakan pekerja yang di sektor informal menerima bonus atau pembayaran ekstra dalam bentuk “bonus kehadiran”, “bonus keberhasilan” (agen surat kabar), “bonus untuk

pesanan kerja tambahan” (bisnis percetakan), “bonus lembur karena banyaknya order katering” (restaurant/katering), “pembayaran uang makan” (untuk pekerja di salon), dan sebagainya. Sebagian pekerja juga menerima upah yang tidak diterjemahkan dalam bentuk uang, berupa “pemberian jatah makan tiga kali sehari” (dalam bisnis katering) hingga “pemberian akomodasi gratis bagi pekerja” (reparasi alat-alat elektronik, reparasi kendaraan bermotor). Semua jenis bonus termasuk bonus bukan dalam bentuk uang ini tentu saja menjadi faktor yang menentukan bagi para tenaga kerja di usaha informal.

7. Penyediaan bantuan kesehatan tidak merupakan tanggung jawab yang resmi bagi pengusaha. Akan tetapi dengan alasan kemanusiaan, kebanyakan pengusaha menyediakan dana tunjangan kesehatan jika pekerjanya jatuh sakit. Tunjangan kesehatan ini dapat beragam bentuk dan jumlahnya. Sebagai contoh, seorang pengusaha memberikan tunjangan kesehatan hanya jika pekerja harus menjalani rawat inap. Beberapa pengusaha membantu pekerjanya dengan sejumlah dana untuk membayar biaya kesehatan, tetapi ada juga beberapa pengusaha yang tidak memberikan bantuan keuangan sama sekali. Melihat hal ini, tampaknya bantuan keuangan sebagai tunjangan kesehatan lebih didasarkan pada pertimbangan kemanusiaan. Dengan alasan yang sama, pengusaha pemilik warung makanan bersedia meminjamkan uang kepada pekerja yang membutuhkan tanpa kewajiban membayar bunganya.
8. Bekerja di sektor informal dianggap tidak memiliki jaminan kepastian kerja yang berakhir pada tak ada jaminan memperoleh penghasilan tetap. Disamping itu, pekerja di sektor ekonomi informal biasanya mewakili keluarga yang tidak mampu. Dalam kerangka upaya pemberantasan kemiskinan, penyediaan bantuan kesehatan sedikitnya untuk pekerja di sektor informal sangatlah penting. Kenyataan bahwa peran ekonomi di sektor informal sangatlah penting untuk penciptaan lapangan kerja, maka pemerintah harus memberikan perhatian yang serius terhadap dua hal ini: perlindungan sosial dan tunjangan kesehatan.

# BIBLIOGRAFI

- Bird, K dan C. Manning. 2002. *“Impact of Minimum Wage Policy on Employment and Earning in the Informal Sektor: the Case of Indonesia.”* Jakarta
- Badan Pusat Statistik. 2000. *“Economic Census 1996: Profile of Non Legal Establishments: Services Sektor, Indonesia.”* Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2006a. *“Labour Force Situation in Indonesia, February 2005.”* Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2006b. *“Report on Monitoring of Workers’ Nominal and Real Wage, October 2005 to January 2006.”* Jakarta (unpublished).
- Heriawan, R. 2004. *“Improving the quality of Informal Sektor Statistiks – Country Experience.”* A paper presented in the 7th Meeting of the Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group) New Delhi, 2 - 4 February 2004
- International Labour Office. 2002. *“Decent Work and the Informal Economy.”* Report VI, International Labour Conference-90th Session. Geneva.
- ILO Office Jakarta. 2005. *“Indonesian Decent Work Indicators Database”* (unpublished). Jakarta.
- Islam, I dan Nazara S. 2000. *“Minimum Wages and the Welfare of Indonesian Workers.”* Occasional Discussion Paper Series No. 3. International Labour Organization, Jakarta.
- Jakarta Post. 2005. *“Workers Take on to the Streets to Demand Higher Basic Wage.”*. Daily Newspaper, November 24, 2005. Jakarta.
- KOMPAS. 2005. Berbagai tanggal terbitan bulan Desember 2005. Jakarta.
- Manning, C. 1998. *“Indonesian Labour in Transition: An East Asian Success Story?”* Cambridge University Press. United Kingdom.
- Manning, C. 2003. *“Labour Policy and Employment Creation: An Emerging Crisis?”* Makalah disiapkan untuk BAPPENAS. USAID/ECG, Jakarta, Indonesia.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2006. *“Upah Minimum Propinsi 2006”*. Direktorat Jaminan dan Kesejahteraan Sosial. Direktorat Jenderal Standar dan Norma Kerja. Jakarta.
- Pemerintah Daerah Jakarta. 2006. *“Upah Minimum Sektoral Provinsi Jakarta 2006.”* Jakarta. (Keputusan Gubernur).
- Noer Sutrisno. 2003. *“Providing Financial Support for Micro Enterprise Development in Indonesia.”*. Departemen Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Republik Indonesia.
- SMERU. 2001. *“Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the Indonesian Urban Labour Market”*. The SMERU Research Institute, Jakarta Indonesia.
- Sumhudi, Aslam. 2002 *“Upah Minimum Provinsi dan Permasalahannya: Kasus UMP 2002 DKI Jakarta.”* Jakarta

Widarti, D. 2004. *“Supporting Marginalized Women: the Case of Indonesia.”* Makalah disajikan pada APEC Senior Official Meeting in Santiago, Chile. September 25-29, 2004.

Yanuarita Hendrani, et. al. *“Good Governance in Minimum Wage Setting in the Era of Regional Autonomy.”* Agency for International Development. Jakarta.

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### JUMLAH UNIT USAHA, LAPANGAN KERJA, PENGHASILAN KOTOR (PDB) DAN RASIONYAINDONESIA 2001

	Unit Usaha (ribuan)	Ketenaga- kerjaan (ribuan)	PDB (triliun Rp)	Rasio PDB dibanding	
				Unit Usaha (Jutaan Rp/ Unit Usaha)	Ketenagakerjaan (Jutaan Rp/orang)
Industri Manufaktur	2.886,58	11.613,01	328,41	134,12	33,34
Industri Mikro & Kecil	2.874,38	7.592,51	55,69	19,37	7,34
Industri Menengah	11,44	3.771,25	54,38	4.751,92	14,42
Industri Besar	0,76	249,25	218,34	366.489,31	1.111,60
Perdagangan	9.698,67	18.209,88	223,59	23,05	12,28
Perdagangan Mikro & Kecil	9.673,87	16.682,27	167,83	17,35	10,06
Perdagangan Menengah	24,33	1.499,05	47,21	1.940,35	31,49
Perdagangan Besar	0,47	28,56	8,55	18.425,86	299,40

Sumber: D. Widarti. 2004. Tabel 2.7.

## LAMPIRAN 2

### JUMLAH PERUSAHAAN YANG TIDAK BERBADAN USAHA DAN JUMLAH PEKERJA MENURUT SEKTOR MASING-MASING INDONESIA, 2000-2002 (TIDAK TERMASUK SEKTOR PERTANIAN)

	2000		2001		2002	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Jumlah Badan Usaha Non-Hukum						
Badan Usaha Jasa	1.623.292	10,84	1.615.811	11,02	1.556.828	9,91
Badan Usaha Perdagangan	8.650.713	57,75	8.450.211	57,64	9.232.631	58,79
Badan Usaha Lainnya	4.706.433	31,42	4.594.623	31,34	4.914.107	31,29
Total Badan Usaha	14.980.438	100,00	14.660.645	100,00	15.703.566	100,00
Jumlah Pekerja						
Pekerja Jasa	2.740.041	9,90	2.782.018	10,23	2.715.554	9,35
Pekerja Perdagangan	15.735.642	56,88	15.417.018	56,67	16.834.815	57,95
Pekerja Lainnya	9.189.007	33,22	9.005.620	33,10	9.500.303	32,70
Total Pekerja	27.664.690	100,00	27.204.656	100,00	29.050.672	100,00

Sumber: BPS

## LAMPIRAN 3

UPAH RATA-RATA PEKERJA DI BIDANG PERTANIAN DAN NON-PERTANIAN  
INDONESIA 2003-2004

Tahun	Jenis Kelamin	Upah rata-rata pekerja di bidang pertanian	Upah rata-rata pekerja di bidang non pertanian	Upah rata-rata total pekerja
2003	Laki-laki	308.347	498.427	739.473
2003	Perempuan	175.960	280.412	549.098
2003	Laki-laki + Perempuan	262.603	467.819	684.915
2004	Laki-laki	328.403	540.264	793.864
2004	Perempuan	180.599	277.183	576.132
2004	Laki-laki + Perempuan	274.985	504.742	729.516

Sumber: Kantor ILO, Jakarta. "Indonesian Decent Work Indicators Database" (belum diterbitkan)

## LAMPIRAN 4

JUMLAH PEKERJA DI BIDANG JASA PADA PERUSAHAAN YANG TIDAK BERBADAN HUKUM  
SESUAI DENGAN JENIS PEKERJAANNYA, INDONESIA 1996

Tipe Kegiatan	Laki-laki	Perempuan
Kerja montir (mobil, non-otomotif, barang pribadi, perangkat rumah tangga, lainnya)	96,27	3,73
Mencuci	34,27	65,73
Pekerjaan rumah tangga dengan pekerja digaji	38,73	61,27
Penata rambut dan salon kecantikan	40,55	59,45
Pemakaman	87,83	12,17
Layanan pribadi lainnya (foto, menjahit baju, badan rekrutmen, dan layanan lainnya yang tidak termasuk di atas)	49,06	50,94
Jumlah	1.071.023	557.953
Total	65,75	34,25

Sumber: BPS. Sensus Ekonomi 1996. "Profil Perusahaan Tidak Berbadan Hukum di Sektor Jasa", Indonesia. Jakarta.