

# **IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN MENGENAI PERAN DEWAN PENGUPAHAN KOTA SURABAYA DALAM MENENTUKAN UPAH MINIMUM KOTA SURABAYA**

**Helmy Alfian Syahputra**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[helmysyahputra@mhs.unesa.ac.id](mailto:helmysyahputra@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

## **Abstrak**

Berlakunya Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan) menimbulkan berbagai dampak, salah satunya tentang penggunaan formula dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Surabaya sehingga beberapa pihak yang khawatir bahwa PP Pengupahan akan menghilangkan peran dari Dewan Pengupahan Kota Surabaya dalam menentukan UMK Surabaya yang akan merugikan pekerja di Kota Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui implementasi peran Dewan Pengupahan Kota (Depeko) Surabaya dan Proses penetapan UMK Surabaya setelah berlakunya PP Pengupahan. Penelitian berjenis penelitian yuridis sosiologis, melalui teknik wawancara dan observasi. Informan dari pihak Dewan Pengupahan Kota Surabaya dan juga pihak Serikat Pekerja Kota Surabaya dengan menggunakan metode deskriptif, artinya peneliti akan memberikan sebuah pemaparan secara faktual atas hasil penelitiannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berlakunya PP Pengupahan mempermudah kinerja Depeko Surabaya dalam memberikan usulan UMK Surabaya kepada Walikota Surabaya. Kalau sebelum keluar PP Pengupahan, penentuan UMK Surabaya harus melalui tahapan panjang, setelah keluar PP Pengupahan, proses tersebut dapat dipersingkat melalui survei Komponen Hidup Layak (KHL) yang awalnya 1 tahun sekali menjadi 5 tahun sekali dan menggunakan formula yang telah ditentukan di PP Pengupahan. Proses penetapan UMK Surabaya setelah keluarnya PP Pengupahan tidak berbeda dari Proses sebelum berlakunya PP Pengupahan. Perbedaan hanya ada pada proses penggunaan survei KHL sebagai acuan penetapan UMK Surabaya yang diganti dengan formula pada PP Pengupahan.

**Kata kunci : Peran Dewan Pengupahan kota Surabaya, Penetapan UMK Surabaya, Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan**

## **Abstract**

The enactment of the Government Regulation number 78 of 2015 concerning Wages have various impacts, one of them is that using of formulas in the determination of the Surabaya minimum wages so that parties are concerned that the Government Regulation number 78 of 2015 Preliminary will eliminate the role of the Surabaya`s City Wage Council in determining Surabaya Minimum Wages. The aims of the study are to Know the Implementation difference of role of the Surabaya city wages council after the enactment of the government regulation number 78 of 2015 concerning wages and to know the process determination Surabaya minimum wages after the enactment of that regulation. This research was using sociological juridical research with the techniques of the interview and observation. The informants of the interview were from the Surabaya City Wage Board and the Surabaya City Workers Union. The results of the interview of the four informants were analyzed by using the descriptive method. That means the researcher give a presentation in factual on the results of his research. The results of the study explained that the Applicability of the Government Regulation number 78 of 2015 concerning Wages made it easier for the Surabaya`s City Wage council to provide Surabaya Minimum wages proposal to the Mayor of Surabaya. Before the regulation, the determination of the Surabaya minimum wages must go through a long stage, after issuing that regulation, the process can be shortened through a survey of Decent Living Components which initially once a year becomes 5 years and uses the formula specified in of the Government Regulation number 78 of 2015 concerning Wages. The process of determining the Minimum wages of Surabaya after the issuance of the of the Government Regulation number 78 of 2015 concerning Wages is not different from the Process before the enactment of the Wages PP. The difference is only in the process of using the Decent Living Components survey as a reference for determining the Surabaya Minimum wages which is replaced with a formula that was placed in the Government Regulation number 78 of 2015 concerning Wages.

**Keywords : The Role of the Surabaya`s city wages council, Determination of the Surabaya Minimum wages. the Government Regulation number 78 of 2015 concerning Wages.**

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah memiliki peran penting dalam upaya menjaga dan membantu masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan pokok, terutama kebutuhan pokok primer (makanan, pakaian, rumah). Kewajiban pemerintah ini tertuang dalam alinea 4 pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 45), sebagai berikut :

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk mensejahterakan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Buruh sendiri adalah pokok tenaga kerja untuk menghasilkan barang dan jasa dalam memenuhi kebutuhan di masyarakat. Setiap buruh yang telah bekerja akan di berikan upah. Upah ini merupakan salah satu hak buruh yang wajib dijamin dan diatur oleh pemerintah. Dalam pasal 1 ayat (30) . Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya akan disebut UU Ketenagakerjaan), disebutkan bahwa : ”Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada para pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Penetapan kebijakan pengupahan perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (Sutedi Adrian, 2009: 142).

Upah memang sering menjadi permasalahan yang paling banyak terjadi, untuk karena itu diperlukan adanya suatu penetapan upah yang dapat mensejahterakan buruh

dan sesuai dengan kemauan dari pengusaha. Pada akhirnya diharapkan akan timbul hubungan yang harmonis antara buruh dan pengusaha. Pemerintah juga harus turut serta dalam menyeimbangkan kedua belah pihak ini agar tidak ada pihak yang lebih kuat dan akhirnya kesepakatan yang terjadi merugikan pihak yang lemah. Pengusaha cenderung memiliki nilai tawar yang lebih tinggi dibandingkan buruh, hal ini wajar terjadi karena pengusaha menyediakan lapangan pekerjaan dan memiliki hak untuk memperkejakan dan memberhentikan siapa saja yang bekerja pada pengusaha.

Dalam Keputusan Presiden no 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan (selanjutnya disebut keppres pengupahan), Dewan Pengupahan merupakan perwujudan perintah dari UU Ketenagakerjaan semata dan juga bentuk hak prerogatif presiden. Dewan pengupahan menurut sugeng santoso, mengatakan bahwa harusnya Dewan Pengupahan harusnya diisi oleh pihak-pihak independen bukan perwakilan pekerja maupun pengusaha, selain itu kewenangan penetapan oleh kepala daerah dapat menyebabkan adanya lobi kepentingan oleh pengusaha maupun pencitraan bagikepala daerah di hadapan parah buruh untuk kepentingan politik.

Kondisi saat ini adalah banyak buruh yang masih tidak puas dengan formulasi dan sistem pengupahan hal ini dibuktikan dengan banyaknya demo buruh yang terjadi ditiap tahun yang menuntut untuk meningkatkan upah mereka. Buruh juga menolak hadirnya PP pengupahan karena tidak mempertimbangkan KHL sebagai penetapan upah minimum. Berdasarkan pendahuluan diatas maka peneliti mendapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Implementasi peran Dewan Pengupahan Kota Surabaya dalam menentukan UMK Surabaya setelah keluarnya PP Pengupahan?
2. Bagaimana proses implemetasi penetapan UMK Surabaya setelah keluarnya PP Pengupahan?

Penelitian ini dikaji berdasarkan kajian politik sebagai berikut. Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja-buruh (Asri Wijayanti, 2009: 106).

Upah Minimum yang diterima pekerja/buruh tidak hanya terdiri dari upah pokok saja namun terdapat berbagai macam komponen , menurut Maimun komponen upah terdiri dari upah dan bukan upah:

1. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya diterapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara bertahap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau suatu pencapaian prestasi kerja tertentu (Maimun, 2007: 48).

Sudah sekian lama sejak upah minimum pertama kali diberlakukan, Indonesia telah 3 kali mengganti standar hidup sebagai dasar penetapan Upah Minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi: Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang berlaku tahun 1969-1995, Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku tahun 1996-2005, dan terakhir Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku tahun 2006 hingga saat ini (Sinaga T, 2008:102) Setelah keluarnya PP Pengupahan, KHL sudah tidak berlaku lagi karena untuk menentukan besaran upah minimum menggunakan formula yang telah ditetapkan.

Dewan Pengupahan termasuk dalam Lembaga Negara, Lembaga Negara diatur mulai dari UUD sampai Peraturan Pemerintah. Lembaga negara yang diatur dan dibentuk oleh UUD merupakan organ konstitusi, sedangkan yang dibentuk berdasarkan UU merupakan organ UU, sementara yang hanya dibentuk karena keputusan presiden tentunya lebih rendah lagi tingkatannya atau derajat perlakuan hukum terhadap pejabat yang duduk di dalamnya. Demikian pula jika lembaga dimaksud dibentuk dan diberi kekuasaan berdasarkan Peraturan daerah, tentu lebih rendah lagi tingkatannya (Jimly Asshiddiqie, 2006:43) Lebih jauh lagi Jimly Asshiddiqie membagi lembaga negara menjadi lembaga negara utama (*state main organ*) dan lembaga negara bantu (*state auxiliary organ*) berdasarkan keutamaan kedudukan dan fungsinya (2006:98).

## METODE

Jenis penelitian dalam penelitian hukum ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan suatu penelitian yang mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma bekerja dalam kehidupan bermasyarakat (Mukti Fajar, 2009: 53).

Jenis data penelitian dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu waki bidang hubungan industrial dan syarat

kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan anggota Serikat Pekerja Kota Surabaya. Data sekunder Sumber data penelitian yang digunakan peneliti dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu : Data Primer, adalah data yang diperoleh melalui penelitian lapangan yaitu hasil observasi dan wawancara. Data sekunder adalah berupa literatur, jurnal hukum, dan perundang-undangan yang terkait dengan masalah dalam skripsi ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Kebutuhan Hidup Layak, Keputusan Walikota Surabaya Nomor 188.45/128/436.1.2/2015 tentang Dewan Pengupahan dan Sekretariat Dewan Pengupahan Kota Surabaya.

Peneliti dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan akan memilih lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang berlatarkan jalan Jemursari Timur II No. 197, Wonocolo, 60237 Jawa Timur dan juga di Sekretariat Serikat Pekerja Indonesia yang berlatarkan di jalan Basuki Rahmat No. 119-120 Surabaya.

Teknik pengolahan data, baik data primer dan data sekunder dilakukan dengan cara sebagai berikut: 1. Identifikasi yaitu mencari dan menetapkan hasil wawancara dengan informan (yang merupakan data utama) yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti; 2. Pemeriksaan data yaitu data primer serta data sekunder yang telah diperoleh kemudian diperiksa kembali untuk mengetahui apakah masih terdapat kekurangan dan kesalahan serta apakah data tersebut telah sesuai dengan permasalahan yang sedang dikaji; 3. Seleksi data yaitu memeriksa kembali informasi yang diperoleh dari data primer dan data sekunder tersebut. Tak hanya itu, harus ada kejelasan, konsistensi informasi, serta relevansinya bagi penelitian. Seleksi data ini dimaksudkan untuk menjamin validitas informasi yang telah diperoleh; 4. Klasifikasi data yaitu pengelompokkan hasil informasi dari data yang telah dievaluasi menurut bahasanya masing-masing dan telah dianalisis agar sesuai dengan permasalahannya.

Hasil data yang telah terkumpul dianalisis dengan metode deskriptif. Metode tersebut digunakan untuk memberikan pemaparan atas hasil penelitian. Pemaparan ini akan memberikan penilaian secara faktual mengenai obyek penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dewan Pengupahan Kota Surabaya merupakan suatu lembaga tripartit non struktural yang dibentuk berdasarkan UU Ketenagakerjaan maka dibentuk Dewan Pengupahan Kota Surabaya dibentuk dengan Keputusan walikota Surabaya nomor 188.45/156/436.1.2/2012 tentang Dewan Pengupahan. Sehubungan dengan berakhirnya masa jabatan Dewan Pengupahan dan sekretariat Dewan Pengupahan Kota Surabaya tahun tersebut maka dikeluarkan keputusan Walikota Surabaya Nomor 188.45/128/436.1.2/2015 tentang Dewan Pengupahan dan Sekretariat Kota Surabaya sebagai pengganti keputusan walikota Surabaya nomor 188.45/156/436.1.2/2012 tentang Dewan Pengupahan dan Sekretariat Dewan Pengupahan Kota Surabaya.

Depeko Surabaya memiliki tugas pokok yaitu memberikan rekomendasi Mengenai UMK kota Surabaya kepada Walikota Surabaya. Lebih khusus lagi tugas Depeko Surabaya tertuang dalam Diktum Kedua keputusan walikota Surabaya nomor 188.45/128/436.1.2/2015 tentang Dewan Pengupahan dan Sekretariat Kota Surabaya

“Tugas Dewan Pengupahan Kota Surabaya Sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu adalah :

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada walikota Surabaya dalam rangka :
  - 1) pengusulan Upah Minimum
  - 2) penerapan sistem pengupahan Kota Surabaya
- b. Menyiapkan bahan perumusan dan pengembangan sistem pengupahan Nasional
- c. Melakukan survei kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh lajang
- d. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c kepada Walikota Surabaya”

Anggota Depeko terdiri dari 3 (tiga) unsur yaitu Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah ditambah 1 (satu) pakar dari akademisi yang bersinergi dalam penentuan UMK. Penjabaran lebih rinci tentang susunan anggota Depeko Surabaya diatur dengan Keputusan Walikota Surabaya Nomor 188.45/128/436.1.2/2015 tentang Dewan Pengupahan dan Sekretariat Kota Surabaya.

Dalam pelaksanaan tugas penetapan UMK Surabaya sebelum keluarnya PP Pengupahan, Depeko Surabaya mempunyai peran yang akhirnya nanti akan menjadi rujukan UMK Surabaya yang akan disahkan oleh Gubernur Jawa Timur melalui Peraturan Gubernur. Peran tersebut sesuai dengan keputusan Walikota Surabaya yang telah disebutkan sebelumnya. Salah satu peran Depeko Surabaya adalah mengusulkan besaran UMK kepada Walikota Surabaya dan melakukan Survei KHL.

Survei KHL dilakukan di pasar-pasar tradisional yang bukan merupakan pasar induk. Pasar tradisional yang bukan pasar induk adalah adalah pasar-pasar dimana biasa digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup bukan digunakan untuk dijual kembali atau tempat *kulakan* (membeli barang untuk dijual

kembali dan mengambil keuntungan dari selisih harga barang tersebut). Survei KHL dipimpin dan menggunakan metode yang telah ditentukan oleh pihak dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya. Berdasarkan hasil survei KHL tersebutlah maka didapatkan nilai UMK yang akan digunakan untuk diajukan kepada Walikota Surabaya sebagai UMK kota Surabaya tiap tahunnya.

Setelah keluarnya PP Pengupahan maka survei yang dilakukan tiap tahunnya dikurangi waktunya hanya menjadi 5 tahun sekali dan juga mengganti KHL menjadi sebuah rumusan baku yang telah ditetapkan oleh PP Pengupahan. Hal ini sesuai dengan pasal 43 ayat (5) PP Pengupahan “Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun” dan pasal 44 ayat (1) PP Pengupahan “Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum”. Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut :  $UM_n = UM_t + (UM_t \times (\text{inflasi} + \% \Delta PDB_t))$

### Peran Dewan Pengupahan Kota Surabaya dalam menentukan UMK Surabaya setelah keluarnya PP Pengupahan

Seperti yang dijelaskan di atas Depeko Surabaya memiliki peran untuk memberikan usulan kepada walikota Surabaya untuk selanjutnya direkomendasikan ke Gubernur dan juga mengadakan survei KHL yang diadakan tiap satu tahun sekali untuk menentukan besaran KHL. Setelah keluarnya PP Pengupahan diterbitkan dan mulai berlaku ada beberapa peran dari Depeko Surabaya dalam penentuan UMK Surabaya yang sedikit berubah. jika ditarik garis besar perubahan tersebut maka dapat kita simpulkan menjadi 2 macam. Pertama, survei KHL yang awalnya 5 tahun sekali menjadi 1 tahun sekali. Kedua, penggunaan formula untuk penentuan besaran UMK Surabaya yang harus sesuai dengan PP Pengupahan sebagaimana telah dijelaskan diatas.

Penggunaan formula upah ini banyak memicu rasa khawatir yang berlebihan dari para masyarakat terutama para pekerja. Hal ini dipicu akan kekhawatiran para pekerja bahwa penggunaan formula upah sebagaimana yang diamanatkan dalam PP Pengupahan tidak dapat memenuhi atau mengganti hasil Survei KHL apabila digunakan sebagai acuan penetapan Upah Minimum. Oleh karena itu pada waktu pertama PP Pengupahan keluar banyak memancing reaksi pekerja dimana-mana.

Berkenaan dengan pengaruh PP Pengupahan terhadap peran Depeko Surabaya maka penulis melakukan wawancara terhadap pihak dinas tenaga kerja Kota Surabaya yang diwakili oleh Bapak Sulistiyono selaku wakil Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan juga Bapak Agus bagian staff Hubungan Industrial dan Syarat Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan juga Pihak Serikat Pekerja Kota Surabaya yang diwakili oleh Bapak Sutrisno selaku wakil Serikat Pekerja Kota Surabaya dan anggota dari Depeko Surabaya. Keluarnya PP Pengupahan terhadap kinerja Depeko Surabaya

memang memiliki dampak yang nyata, salah satu yang telah dijelaskan sebelumnya ialah penggunaan formula untuk menentukan besaran nilai Upah Minimum sehingga tidak menggunakan hasil Survei KHL. Hal ini dibenarkan namun ada beberapa koreksi yang diberikan oleh Bapak Sulistiyono :

“Perbedaan sebelum keluarnya PP 78 salah satu yang membedakan ialah besaran hasil survei KHL. sebelum penetapan upah minimum maka akan dibahas besaran KHL sesuai nilai dari survei tersebut setelah keluar pp 78 yang jadi KHL adalah formula yaitu rumus tahun berjalan dan inflasi. Tapi di surabaya tahun ini masih dilakukan sebagai pembandingan tapi pembahasan mengenai hal ini masih berkelanjutan, belum berakhir.”

Masih berkaitan dengan hal diatas maka pendapat yang serupa juga turut disampaikan oleh Bapak Sutrisno dalam wawancaranya :

“Untuk tahun ini survei masih dilakukan tujuannya sebagai acuan *real* karena kebutuhan itu selalu berubah-ubah. Misalkan dulu pulsa itu bukan kebutuhan sekarang jadi kebutuhan”

Selain masalah formula terdapat masalah lain yang dipermasalahkan yaitu tentang survei KHL yang dahulu dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali menjadi 5 (lima) tahun sekali. Saat dikonfirmasi secara langsung terkait hal ini Bapak Sutrisno juga menambahkan bahwa pentingnya peninjauan survei KHL 5 tahun sekali yang ada pada PP Pengupahan.

“Survei 5 tahun sekali ini perlu ditinjau kembali, tapi ini juga sudah diprotes. Kita masih survei tiap tahunnya. Fungsi survei ini penting karena tiap waktu kebutuhan selalu berubah-ubah.”

Dari beberapa kutipan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perbedaan terbesar setelah keluarnya PP Pengupahan ialah peran dari Survei KHL yang sebelumnya menjadi penentu dalam penentuan besaran Upah Minimum sekarang menggunakan formula untuk menentukan besaran usulan upah minimum. Penyesuaian Upah minimum menggunakan formula ini adalah bentuk penyempurnaan dari yang sebelumnya, dimana sebelumnya penentuan Upah Minimum hanya melihat satu faktor saja yaitu survei KHL. Penggunaan formula pada dasarnya untuk menghitung peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dalam pertumbuhan ekonomi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan modal. Dalam formula ini, seluruh bagian dari pertumbuhan ekonomi dipergunakan dalam rangka peningkatan taraf hidup.

Satu hal menarik adalah tetap dijalankannya Survei KHL yang seharusnya jika menganut pasal 43 ayat (5) PP Pengupahan maka seharusnya peninjauan KHL hanya dilakukan 5 tahun sekali namun pada fakta lapangan peninjauan KHL ini masih lanjut seperti biasanya. Survei yang tetap diadakan satu tahun sekali ini di ketuai oleh BPS Kota Surabaya dan diadakan di pasar-pasar kecil yang bukan merupakan pasar induk dan meninjau item-item tertentu yang telah diterapkan sebelumnya. Tujuan dari survei ini menentukan hasil KHL namun bukanlah sebagai usulan atas Upah Minimum Kota. Hasil dari survei ini tidak merubah hasil dari penghitungan PP

Pengupahan, melainkan hasil survei ini dijadikan patokan atau jaring pelapis dari penghitungan formula PP Pengupahan agar tidak terlampaui terlalu tinggi maupun terlalu rendah.

Hal diatas memiliki arti, apabila hasil yang didapatkan dari perhitungan menggunakan metode yang sesuai dengan PP Pengupahan dimana dalam PP Pengupahan metode penghitungan menggunakan Formula kurang dari hasil yang didapatkan pada saat melakukan survei, harus diadakan penghitungan kembali minimal sama atau melebihi jumlah dari hasil Survei tersebut.

Survei KHL yang diadakan 5 tahun sekali ini dimana mengacu pada PP Pengupahan Bapak Sutrisno mengungkapkan ketidaksetujuannya melalui pendapatnya sebagai berikut : “Survei 5 tahun sekali ini perlu ditinjau kembali, tapi ini juga sudah diprotes. Kita (Depeko Surabaya) masih survei tiap tahunnya untuk keamanan saja. Fungsi survei ini penting karena tiap waktu kebutuhan selalu berubah-ubah.”

Menurut Bapak Sutrisno perubahan survei KHL yang dahulu 1 tahun sekali menjadi 5 tahun sekali ini memang perlu diadakan peninjauan kembali, apakah pasal tersebut sudah tepat ataupun belum. Perubahan ini memang menjadi masalah diawal kemunculan dari PP Pengupahan, banyak pihak yang mengutarakan keberatannya termasuk salah satunya adalah Bapak Sutrisno, dimana beliau bersama para serikat kerja yang berada di Surabaya telah melakukan upaya protes untuk meninjau kembali hal tersebut.

### **Bagaimana implementasi proses penetapan UMK Surabaya setelah keluarnya PP Pengupahan**

Depeko Surabaya selain mengadakan peninjauan terhadap KHL juga berperan mengajukan usulan Upah Minimum kepada Walikota sebagaimana dituangkan dalam Keputusan Walikota Surabaya yang telah dijabarkan sebelumnya. Proses penetapan UMK ini melewati beberapa tahapan sebelum sah ditetapkan sebagai UMK Surabaya. Dalam hal ini Bapak Sulistiyono mengungkapkan bagaimana proses penetapan tersebut :

“Pembahasan dilakukan oleh Depeko Surabaya melalui beberapa kali pertemuan ujungnya nanti ada berita acara dari dewan pengupahan terkait dengan usulan besaran UMK. Nanti yang diajukan ke walikota ada beberapa koordinasi dan langsung diusulkan ke gubernur. Lalu gubernur menetapkan melalui pergub. Biasanya 21 november.”

Pernyataan ini dilengkapi oleh Bapak Sutrisno sebagaimana berikut :

“Walikota berdasarkan rekomendasi dari Depeko merekomendasikan ke gubernur melalui Dewan Pengupahan Provinsi untuk diteliti benar atau tidak. Jika salah dikembalikan jika sesuai baru direkomendasikan ke gubernur untuk dijadikan Pergub. Depeprov tidak melakukan survei tapi mempelajari hasil dari Depeko. Bisa dikatakan Depeko itu ujung tombak UMK.”

Dari kutipan wawancara tersebut dapat diketahui garis besar proses penetapan UMK Surabaya setelah keluarnya PP Pengupahan. Tahapan pertama, dalam proses penentuan Upah Minimum ini adalah rapat dalam rangka penentuan KHL dan besaran usulan Upah Minimum, dimana dalam penentuan KHL dilakukan dengan cara survei. Depeko Surabaya membentuk tim yang terdiri dari beberapa anggota yang diketuai oleh BPS Kota Surabaya dalam menjalankan survei tersebut. Setelah mendapatkan besaran nilai KHL, Depeko Surabaya menghitung menggunakan Formula sesuai PP Pengupahan dimana hasil dari penghitungan ini tidak boleh kurang dari hasil survei yang telah didapatkan. Tahap kedua, setelah mengetahui maka akan dibuatkan sebuah berita acara dimana berita acara ini akan diajukan kepada Walikota Surabaya untuk selanjutnya diusulkan kepada Gubernur melalui Dewan Pengupahan Provinsi. Tahap ketiga, Depeprov Jatim meneliti hasil usulan tersebut apakah sudah sesuai dengan PP Pengupahan atau tidak, jika tidak sesuai maka akan dikembalikan untuk diperbaiki oleh Depeko Surabaya. Jadi disini terdapat sebuah hubungan antara Depeko Surabaya dan Depeprov Jatim. Depeprov Jatim tidak melakukan survei maupun penghitungan sendiri melainkan sebagai pihak yang melakukan koreksi terhadap usulan besaran upah yang diajukan oleh Depeko melalui Walikota sedangkan Depeko merupakan ujung tombak dari penentuan UMK.

Tahap keempat, apabila usulan diterima maka Depeprov Jatim akan mengusulkan ke Gubernur, yang selanjutnya akan dijadikan dalam bentuk Peraturan Gubernur. biasanya penetapan besaran UMK tidak lebih dari tanggal 21 November. Perbedaan mendasar setelah keluarnya PP Pengupahan terletak pada penggunaan Survei KHL. Jika sebelum keluarnya PP Pengupahan Menggunakan Survei KHL sebagai usulan Upah Minimum maka setelah keluarnya PP Pengupahan Penggunaan Survei KHL ini hanya dijadikan acuan saja.

Dalam proses penetapan Upah Minimum tidak selalu mulus ada saja hambatan yang ditemui Depeko Surabaya seperti yang disampaikan oleh Bapak Sulistyono. “perbedaan dalam penentuan UMK biasanya adanya kepentingan yang berbeda antara unsur serikat dan unsur pekerja” Seperti dikatakan sebelumnya pihak pengusaha dan pihak pekerja akan selalu berbeda pandangan terlebih lagi menyangkut masalah upah. Berapapun besaran upah, pengusaha akan selalu meminta diturunkan upah minimum, berbanding terbalik dengan pihak pekerja. Berapapun besaran upah mereka akan selalu menuntut lebih. Saat terjadi perbedaan kepentingan seperti ini maka Depeko akan menjadi mediator bagi kedua pihak untuk mencari jalan keluar bersama. Keluarnya PP Pengupahan meminimalkan terjadinya

perbedaan pendapat antara 2 pihak tersebut. Hal ini dikarenakan PP Pengupahan menggunakan Formula dalam penentuan besaran Upah minimum sehingga besaran upah dipengaruhi oleh tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan upah berjalan. Selain dari hambatan dan polemik yang timbul dari keluarnya PP Pengupahan, terdapat beberapa keuntungan lain yang didapatkan dari penggunaan PP Pengupahan. Keuntungan tersebut dijelaskan oleh Bapak Sutrisno dalam kutipan wawancara berikut :

“Keuntungan dari PP ini adalah kepastian, misalkan pengusaha dapat memprediksi harga biaya tahun depan. Sehingga pengusaha dapat bersiap-siap dalam penyusunan pengeluaran yang akan dikeluarkan.”

Kepastian merupakan salah satu keuntungan dari keluarnya PP Pengupahan. Dengan adanya kepastian diharapkan semua pihak dapat mempersiapkan dirinya di masa mendatang, perekonomian diharapkan juga dapat berkembang agar mendekati kesejahteraan yang adil dan menyeluruh. Misalkan dengan adanya kepastian akan hal upah, pengusaha mampu membuat prediksi kira-kira berapa pengeluaran dan pendapatan yang akan didapatkan di masa mendatang. Hal ini membuat pengusaha dapat mengambil keputusan yang bijak. Bagi para investor kepastian merupakan salah satu keadaan yang paling disukai, diharapkan akan banyak investor yang datang dan semakin mengembangkan perekonomian bangsa. Bagi para pekerja tentunya kepastian juga merupakan hal yang penting. Pekerja dapat memprediksi pendapatan di masa yang akan datang.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengkajian data-data yang telah dikumpulkan maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini. Implementasi Peran dari Depeko Surabaya atas keluarnya PP Pengupahan tidaklah menghilangkan tugas pokok depeko Surabaya sepenuhnya, sebaliknya keluarnya PP Pengupahan mempermudah kinerja Depeko Surabaya dalam memberikan usulan UMK Surabaya kepada Walikota Surabaya. Sebelum Berlakunya PP Pengupahan penentuan UMK Surabaya harus melalui tahapan yang melelahkan, setelah keluar PP Pengupahan proses tersebut dipersingkat seperti survei KHL yang awalnya 1 tahun sekali menjadi 5 tahun sekali dan juga menggunakan formula yang telah ditentukan dalam PP Pengupahan untuk menentukan besaran UMK Surabaya.

Proses penetapan UMK Surabaya setelah keluarnya PP Pengupahan tidak berbeda dari Proses sebelumnya yang terdiri dari:

1. Rapat penentuan KHL dan besaran Upah Minimum.

2. Pembuatan berita acara untuk diajukan kepada walikota Surabaya yang dilanjutkan kepada Gubernur Jawa Timur oleh Depeprov
3. Penilaian oleh Depeprov
4. hasil di usulkan ke Gubernur Jawa Timur untuk disahkan melalui Peraturan Gubernur. Perbedaan hanya ada pada proses penggunaan survei KHL sebagai acuan penetapan UMK Surabaya yang diganti dengan formula pada PP Pengupahan.

#### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang tertera diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut Hasil penelitian ini memberikan gambaran akan dampak setelah keluarnya PP Pengupahan dengan penetapan UMK Surabaya. Dimana PP Pengupahan meringankan kinerja dari Depeko Surabaya dan juga memberikan akses yang transparan bagi berbagai pihak dalam penentuan UMK Surabaya. Bagi Pekerja di Kota Surabaya Keluarnya PP Pengupahan bukan merupakan sebuah ancaman atau kezaliman pemerintah terhadap rakyatnya. Depeko Surabaya sekiranya dapat memberikan informasi lebih terkait PP Pengupahan kepada serikat pekerja di kota Surabaya dengan cara memberikan informasi baik dari surat maupun sosialisasi langsung.

PP Pengupahan lahir untuk mempersingkat proses penentuan UMK yang panjang dan memberikan kepastian bagi seluruh pekerja di kota Surabaya akan upah yang mereka peroleh. PP Pengupahan menjamin perusahaan untuk dapat memberikan upah yang seadil-adilnya sesuai keadaan ekonomi di masyarakat.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Adrian, Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Asshiddiqie, Zainal. 2006. *Perkembangan dan Konsolidasi Negara Pasca Reformasi*, Jakarta : Sekretariat jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah dan Konstitusi RI.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. 2013. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Kelse, Hans. 2006. *Teori Umum tentang Hukum dan Negara (general theory of law and state)*, penerjemah raisul muttaqien, Bandung : Nuansa & Nusamedia.
- Maimun, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : PT Padnya Paramita.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 1985. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat*. Rajawaliipers : Jakarta

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.

#### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747)

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Keputusan Walikota Surabaya Nomor 188.45/128/436.1.2/2015 tentang Dewan Penupahan dan Sekretariat Dewan Pengupahan Kota Surabaya.

#### Jurnal

Sinaga, T. 2008. *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*. Jurnal Ketenagakerjaan Vol 3 (2), diakses tanggal 25 Mei 2016 Pukul 20.00 WIB