

**DINAMIKA PERUMUSAN UPAH MINIMUM KOTA BATAM TAHUN  
2012-2013**

**Winta Pratiwi**

**Email : wintapратиwi@ymail.com**

**Pembimbing : Dr. Muchid, S.Sos. M.Phill**

Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau  
Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-  
Telp/Fax. 0761-63277

**ABSTRACT**

This study was conducted to analyze how the dynamic formulation of MSEs in the City Batam 2012-2013. Formulation of MSEs in Batam year 2012-2013 experiencing tough debate advance of Trade Unions APINDO premises. The problem in this research is how the dynamic formulation of MSEs in the City Batam years 2012-2013?

This study is a qualitative study, the data collection techniques in this study is a descriptive analysis. This study uses the documentation (observation) and key informant interviews together as objects of information that aims to achieve the goal to get the information in this study. Data used in this study are primary data and secondary data obtained through direct observation and interviews with key informants in this study.

Based on the results of research conducted, it can be concluded that in the field of employment one of the problems faced by workers from year to year is the issue of wages. MSE formulation dynamics always starts from labor discontent over their wages terimasehingga wage boards consisting of APINDO, labor unions and the government should review the formulation of policy formulation by considering several alternatives based on the results of a quantitative survey KHL fluctuating and changing every year. Determination of minimum wage policy is a safety net (social safety net) to safeguard the welfare of workers and anticipate the decline of purchasing power imbalance diakibatkanoleh society which labor market (labor market disequilibrium) .Pemerintah as the mediator must be considerate in the dynamics of SME policy formulation is due to the increase in wages the minimum is too drastic to be detrimental to the company. Conversely rise too flat / ramps unfavorable workers, because the increase in inflation that will be lost by raising workers' welfare objectives will not be achieved.

Key : formulation, policy, minimum wage town

## PENDAHULUAN

Upah Minimum Regional atau yang lebih dikenal dengan istilah UMR meliputi Upah Minimum Provinsi (UMP), dan selain UMR dan UMP dikenal juga istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota yang disingkat dengan UMK. UMK ini berlaku sejak otonomi daerah dilaksanakan secara penuh. Upah Minimum Kota ini ditetapkan langsung oleh Pemerintah Kabupaten/ Kota. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) - dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah).

**Tabel 1.1**  
**Angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kota Batam Bulan Januari-September 2013**

NO	BULAN	NILAI KHL (Rp)
1.	Januari	Rp. 2.019.930
2.	Februari	Rp. 1.961.545

3.	Maret	Rp. 2.000.367
4.	April	Rp. 1.998.822
5.	Mei	Rp. 2.010.127
6.	Juni	Rp. 1.989.996
7.	Juli	Rp. 2.040.246
8.	Agustus	Rp. 2.108.500
9.	September	Rp. 2.113.383

**Sumber: Disnaker Kota Batam Tahun 2013**

Sebelum di berlakukannya Permenakertrans No. 13 Tahun 2012, tentang Kebutuhan Hidup Layak di atur berdasarkan Kepmenakertrans No. 17 Tahun 2005. Hal krusial dengan terjadi perubahan aturan mengenai KHL di atas adalah :

1. Terjadi penambahan item Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang sebelumnya 46 (empat puluh enam) item kebutuhan hidup layak, menjadi 60 (enam puluh) item Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
2. Disamping terjadi perubahan penambahan item juga terdapat peningkatan nilai nominal pada beberapa item Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebelumnya. Contoh : komponen listrik yang sebelumnya 450 watt sekarang menjadi 900 watt, perubahan ini cukup signifikan mempengaruhi besaran angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Pada awal Januari 2012 Dewan Pengupahan Kota mulai melakukan survey Kebutuhan Hidup Layak setiap satu bulan sekali yang dilakukan di tiga pasar besar yang berbeda Kebutuhan Hidup Layak

(KHL) yang disurvei meliputi komponen sebagai berikut:

- 1) Makanan dan Minuman
- 2) Sandang
- 3) Perumahan
- 4) Pendidikan
- 5) Kesehatan
- 6) Transportasi
- 7) Rekreasi dan Tabungan

Batam sebagai salah satu kota dengan pertumbuhan ekonomi terpesat di Indonesia. Akan tetapi upah minimum kota yang selama ini diberlakukan dirasakan tidak memenuhi rasa keadilan, karena tidak adanya perbedaan sektor usaha yang mencerminkan kemampuan finansial sektor usaha tersebut. Keinginan pekerja/ buruh untuk memiliki upah minimum sektor selalu terkendala dalam memenuhi mekanisme/ prosedur dan persyaratan sebagai mana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ada.

Dasar hukum penetapan UMK di kota Batam ini ialah:

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
3. Kepmenaker No. KEP.226 /MEN /2000 tentang Perubahan Permenaker No. PER-01/MEN/1999
4. Kepmenakertrans No. KEP-226/MEN/2000 Perubahan Pasal 1,3,4,8,11,20, Dan 21 Permenakertrans 01/Men/1999

5. Permenaker No. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum
6. Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Kebutuhan Hidup Layak
7. Permenakertrans No. PER-13/MEN/2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL
8. Permenakertrans No. PER-17/MEN/2005
9. SK Walikota No.KPTS 187/HK/III/2012 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan
10. SK Walikota Batam No. KPTS.196 / HK/V/2009 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Kota Batam
11. Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Khl.

Pada mekanisme perumusan UMK di pengaruhi oleh 3 golongan yakni:

**Tabel 1.2**  
**Dewan Pengupahan Kota (DPK)**

<b>No</b>	<b>Golongan</b>	<b>Instansi</b>	<b>Keterangan</b>
1	PEMERINTAH	- DISNAKER - DISPERINDAG - UMKM - BPS	
2	PENGUSAHA	- PT.GALAN	Beberapa

	A (APINDO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>GANMERCUSUAR</li> <li>- PT.GIKENPRECISIONINDONESIA</li> <li>- PT.SANYOINDONESIA</li> <li>- HOTELHARMONIEBATAM</li> <li>- PT.NEXUSENGINEERINGINDONESIA, dll</li> </ul>	perusahaan tersebut merupakan Perusahaan Padat Karya
3	GOLONGAN PEKERJA (SERIKAT BURUH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SPMI (Serikat Pekerja Metal Indonesia)</li> <li>- SPSI (Serikat Pekerja Seluruh)</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Indonesia)</li> <li>- SBSI (Serikat Buruh Seluruh Indonesia)</li> <li>- SPN (Serikat Pekerja Nasional)</li> </ul>	
--	--	--	--

**Sumber: Disnaker Kota Batam Tahun 2013**

Ketiga golongan ini disebut Dewan Pengupahan Kota atau disingkat dengan DPK. Termasuk didalamnya adalah pemerintah, khususnya pemerintah Kota Batam yang merupakan bagian structural yang memiliki wewenang dan bertanggung jawab sebagai pihak yang mengambil keputusan final (*pembuat kebijakan*).

Penetapan Upah Minimum dan kenaikan Upah Minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat sehingga semua pihak dapat menarik manfaat. Kenaikan Upah Minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan pekerja, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja tidak akan tercapai. Oleh karena itu kenaikan Upah Minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak. Secara umum, kebijakan Upah Minimum adalah untuk:

1. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu,
2. Meningkatkan produktivitas pekerja,
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Sumarsono, 2003).

Sebelum diputuskannya UMK Kota Batam tahun 2013, pada Oktober 2012 terjadi aksi demo buruh yang berakhir ricuh, dimana pada saat itu Kantor Walikota Batam dilempar hingga mayoritas kaca bagian depan pecah. Hingga tiga hari lamanya, pegawai Pemko Batam harus menggunakan pakaian biasa pada saat dinas, karena adanya *sweeping* dari buruh yang menjadikan para pegawai sebagai objeknya.

Saat rapat pembahasan UMK Kota Batam tahun 2013 oleh Dewan Pengupahan (golongan pemerintah, golongan pengusaha, dan golongan pekerja) terjadi perdebatan yang alot antara APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dengan Serikat Buruh. Serikat Buruh tetap bersikeras diangka Rp. 2.500.000,- sedangkan Dewan Pengupahan juga tetap konsisten pada angka Rp. 1.800.000,-. Pemko Batam pada akhirnya membawa kedua angka usulan tersebut pada Pemerintah Provinsi untuk nantinya disepakati oleh Gubernur. Sehingga pada akhirnya Gubernur Kepulauan Riau sepakat dengan angka Rp. 2.040.000,-. Akan tetapi pada saat penetapan kesepakatan UMK,

Dewan Pengupahan dari perwakilan pengusaha (APINDO) tidak hadir, karena mereka sebelumnya menolak besaran UMK pada saat pembahasan. Namun dengan telah diputuskannya kebijakan UMK Kota Batam tahun 2013, maka seluruh pelaku usaha di Kota Batam harus menetapkan kebijakan tersebut. Secara normatif, APINDO telah menyepakati UMK Kota Batam tahun 2013, namun pada pelaksanaannya para pelaku usaha cukup dikagetkan dengan kenaikan UMK yang melonjak hingga 31,27% yang pada tahun sebelumnya juga mengalami kenaikan 15,83%. Berangkat dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut *“Bagaimana dinamika proses perumusan UMK Kota Batam tahun 2012-2013?”*.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif, yang dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya. Pada umumnya penelitian kualitatif merupakan penelitian yang non hipotesis sehingga dalam rangka penelitiannya bahkan tidak perlu merumuskan hipotesisnya. Penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan gambaran keseluruhan obyek penelitian secara akurat. Pelaksanaan penelitian deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data,

tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut, selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, maka untuk deskriptif analisis data disajikan dalam bentuk analisa.

- a. Data dikumpulkan melalui informan, key informan dan data dari lapangan. Setelah data yang diperlukan terkumpul, maka penulis selanjutnya memisahkan dan mengelompokkan data menurut jenisnya.
- b. Data yang didapat dilapangan di dipadukan dengan data yang didapatkan melalui informan, kemudian ditarik kesimpulan akhir dari data-data tersebut.

### **Hasil Pembahasan**

#### **A. Mekanisme Perumusan Upah Minimum Kota Batam Tahun 2012-2013**

Menurut Jones (1994: 150) bahwa proses formulasi adalah suatu aktifitas yang mengandung unsur politik, walau ini tidaklah dilakukan seorang anggota partai politik. Dengan menggunakan perencanaan yang lebih netral pun tidak dapat menghindari dan mengubah hal yang demikian. Saling mempengaruhi persepsi seseorang dalam merumuskan kebijakan pastilah tidak dapat dihindari. Masing-masing pembuat kebijakan yang memiliki persepsi berbeda akan menyarankan agar ide atau perencanaan dan rancangan miliknya tersebut dapat ditetapkan.

Dalam bidang

ketenagakerjaan salah satu masalah yang dihadapi buruh dari tahun ke tahun adalah persoalan pengupahan. Oleh karena itu, pemerintah menetapkan kebijakan upah minimum sebagai bentuk penyelesaian atas banyaknya masalah-masalah pengupahan yang terjadi. Kebijakan pengupahan lahir atas tuntutan-tuntutan buruh yang menuntut peran pemerintah untuk turut serta atau campur tangan dalam menyelesaikan masalah pengupahan yang memang tidak pernah ada habisnya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Guldian Syahputra (Humas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam) :

*“Sebenarnya tujuan perumusan kebijakan ini untuk menentukan UMK dimana dalam kebijakan ini memang harus ditetapkan Upah Minimum untuk para pekerja dan itu mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak. Penetapan kebijakan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman (sosial safety net) dimaksudkan agar upah tidak terus merosot sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja (disequilibrium labour market). Juga untuk menjaga agar tingkat upah pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar kerja. Agar pekerja pada level bawah tersebut masih dapat hidup wajar dan terpenuhi kebutuhan gizinya, maka*

*dalam penetapan upah minimum mempertimbangkan standar kehidupan pekerja.”*

Pertentangan dan perdebatan antara buruh dan pengusaha kerap kali menjadi hal yang beruntut pada ketidakpuasan buruh atas upah yang mereka terima. Karenanya untuk mencapai kesepakatan akan tingkat upah yang dinilai adil dan mewakili kepentingan masing-masing maka pemerintah berperan sebagai mediator. Inilah yang disebut dengan lembaga tripartit. Dan dalam kebijakan pengupahan lembaga tripartit ini disebut dengan dewan pengupahan. Semua kesepakatan tentang tingkat upah minimum yang dibuat merupakan hasil kesepakatan dari ketiga lembaga tersebut. Bagaimana pemerintah, dunia usaha, dan serikat pekerja berinteraksi dalam merumuskan tingkat upah minimum sehingga nantinya mencapai kesepakatan akan tingkat upah minimum yang layak bagi buruh serta tidak merugikan perusahaan. Ini semua menjadi tugas dan tanggung jawab dewan pengupahan.

Kebijakan penetapan upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diarahkan untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) selain memberi jaminan pekerja/buruh penerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Program pencapaian upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menunjukkan perbaikan nyata. Hal ini dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup akan dicapai secara bertahap.

Sebagaimana yang

disampaikan oleh Bapak Guldian Syahputra (Humas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam) :

*“Di lain pihak upah minimum juga diharapkan harus dapat mendorong kemajuan usaha dan daya saing sehingga menaikkan tingkat produktivitas. Di sisi lain dalam penetapan upah minimum juga perlu mempertimbangkan kemampuan membayar upah dari usaha-usaha mikro dan kecil yang paling tidak mampu (marginal) untuk tetap hidup yang nantinya usaha-usaha tersebut diharapkan dapat tumbuh dan berkembang dalam upaya mengurangi pengangguran dan penciptaan lapangan kerja baru.”*

Penetapan upah minimum dipandang perlu sebagai salah satu bentuk perlindungan upah, dengan tujuan :

1. Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja yang surplus, yang menyebabkan pekerja menerima upah di bawah tingkat kelayakan.
2. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja yang memanfaatkan kondisi pasar untuk akumulasi keuntungannya.
3. Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah

4. Menghindari terjadinya kemiskinan absolut pekerja melalui pemenuhan kebutuhan dasar pekerja.

### **B. Peranan Aktor-Aktor Yang Terlibat Dalam Proses Perumusan Upah Minimum Kota Batam**

Dalam proses perumusan upah minimum kelompok kepentingan ini dikategorikan kedalam beberapa bagian aktor. Aktor-aktor yang terlibat ini bertugas untuk merumuskan dan menentukan besaran tingkat upah setiap tahunnya. Aktor-aktor tersebut merupakan lembaga tripartit yang tergabung dalam suatu lembaga perumusan kebijakan pengupahan yang disebut dengan dewan pengupahan. Dewan pengupahan adalah lembaga yang terdiri dari unsur pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah serta akademisi yang bersifat non-struktural yang memiliki tugas dan fungsi dalam perumusan kebijakan pengupahan yaitu memberikan saran dan pertimbangan akan tingkat upah minimum.

#### **1. Pengusaha (APINDO)**

Di dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang-perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaanmilik sendiri.
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendirim menjalankan

suatu perusahaan bukan miliknya.

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan milik sendiri atau badan hukum yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan milik sendirimaupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang menjalankan suatu usaha (*enterprenuer*).

Menurut Husni ( 2003: 35) wadah bagi pengusaha untuk menjamin usahannya disebut dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) yang keberadaanya mulai dari tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota di seluruh Indonesia. APINDO memiliki peran dan fungsi strategis untuk memberikan perlindungan kepada para anggota-anggotanya demi perkembangan dan peningkatan usaha secara maksimal. Beberapa peran dan fungsi APINDO antara lain adalah: membantu dalam hal pembuatan kesepakatan kerja bersama yang dilakukan oleh anggotanya, membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, ikut mengusulkan penetapan upah minimum baik regional maupun sektoral, dan ikut aktif dalam dewan penelitian pengupahan daerah atau pusat.

Perumusan upah minimum oleh pengusaha merupakan

serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pengusaha dalam mengembangkan berbagai alternatif tindakan dalam menentukan tingkat usulan upah yang nantinya menjadi dasar pertimbangan untuk mencapai kesepakatan tingkat upah minimum.

Pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki pengaruh yang dominan, sehingga dalam hal penentuan tingkat upah yang akan diusulkan menjadi upah minimum pengusaha akan berusaha menekan bagaimana agar tingkat upah yang berlaku rendah dan tidak sampai mengurangi keuntungan perusahaan.

## **2. Serikat pekerja atau serikat buruh**

Dari begitu banyak kelompok kepentingan salah satunya adalah serikat pekerja/serikat buruh. Yaitu sebuah Kelompok kepentingan yang memperjuangkan hak-hak buruh dalam bidang ketenagakerjaan. Bagaimana serikat buruh untuk mengubah kepentingan-kepentingan para buruh menjadi tuntutan-tuntutan yang siap diperjuangkan menjadi salah satu agenda kebijakan publik nantinya.

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik dari perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh memiliki pandangan sendiri akan tingkat upah yang akan diusulkan nantinya. Yang terpenting dan menjadi tuntutan utama serikat

pekerja/serikat buruh adalah adanya tingkat upah yang layak bagi para buruh. Serikat buruh yang tergabung dalam dewan pengupahan merupakan perwakilan bagi para buruh, oleh karena itu sebagai lembaga perjuangan hak-hak buruh maka tuntutan upah yang layak demi peningkatan kesejahteraan buruh adalah dasar bagi lembaga ini untuk menuntut tingkat upah yang tinggi dalam forum dewan pengupahan.

Tujuan didirikannya serikat pekerja/serikat buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Menurut Maimun (2004: 24) Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketatakerjaan sesuai tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota
- e. Sebagai perencana,

pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 3. Pemerintah daerah

Dalam PP No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah bahwa Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945. Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas bupati atau walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Dan perangkat pemerintah daerah kabupaten/kota adalah unsur pembantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan.

Pemerintah selaku penguasa negara berkepentingan agar roda perekonomian nasional dan pendistribusian penghasilan dapat berjalan dengan tertib dan lancar sehingga tidak membahayakan keamanan negara. Begitu halnya di tingkat kabupaten/kota demi menjamin keberlangsungan perekonomian daerah menjadi tanggung jawab pemerintahan daerah. Salah satunya adalah dalam bidang ketenagakerjaan, sebagai sektor yang bersentuhan langsung dengan nasib dan hak dasar golongan

masyarakat tertentu yaitu buruh dan dunia usaha. Maka, pemerintah berkewajiban agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi para pihak sebagaimana mestinya.

Untuk menjamin peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan dengan adil diperlukan campur tangan pemerintah melalui instansi/departemen khusus yang menangani masalah ketenagakerjaan yaitu Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja. Dinas sebagai lembaga penyelenggara urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk tingkat Kabupaten/Kota maka pemerintah daerah yang dimaksud adalah semua elemen pemerintah daerah yang terlibat dalam perumusan upah minimum yaitu anggota dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang bertugas dalam bidang pengupahan, perwakilan dari BPS, dan perwakilan dari Bappeda kota, dan perwakilan Sekdakot. Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah melalui dinas tenaga kerja mempunyai fungsi pembinaan, pengawasan dan penyidikan. (Husni, 2003: 47)

**a. Pembinaan**, pembinaan yang dilakukan pemerintah terhadap unsur-unsur dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait, baik melalui kerjasama nasional maupun internasional.

**b. Pengawasan**, pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial

Dan Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan biasanya dilakukan di tempat kerja dengan melihat dan memeriksa secara langsung syarat-syarat kerja, waktu kerja, waktu lembur, upah minimum, serta aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Bagi pekerja/buruh pengawasan menjamin terlaksananya hak-hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, dan bagi pengusaha pengawasan merupakan sarana untuk memperoleh penjelasan dari pihak yang berwenang dan kompeten tentang kewajibannya menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**c. Penyidikan,** peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan memuat ketentuan-ketentuan pidana bagi pihak yang melanggarnya. Guna mengetahui apakah telah terjadi pelanggaran pidana di bidang ketenagakerjaan maka ditunjuk pegawai atau badan yang berwenang dan kompeten melakukan penyidikan.

Kebijakan upah minimum kota dirumuskan atas aspirasi dan tuntutan buruh akan upah yang layak yang sesuai dengan tingkat kebutuhan riil saat ini. Oleh karena itu untuk melaksanakan tugas dan fungsi penetapan UMK tersebut maka dibentuklah dewan pengupahan untuk tingkat Kabupaten/Kota yang kemudian disebut dengan dewan pengupahan Kabupaten/Kota (Depeko). Dewan pengupahan kota diangkat dan diberhentikan oleh Walikota. Dan bertanggung jawab untuk

memberikan saran dan pertimbangan kepada Walikota dalam rangka pengusulan UMK atau UMSK serta penerapan sistem pengupahan di tingkat Kota. (Surya Tjandra, dkk 2007: 29).

Dalam hal penetapan upah minimum maka ketiga aktor tersebut memiliki posisi, peran dan fungsi yang sama. Hal ini dikarenakan lembaga tripartit tersebut tergabung dalam suatu lembaga nonstruktural yang disebut dengan dewan pengupahan. Namun kenyataan yang sering di dapat bahwa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah memberikan pengaruh dan tekanan yang berbeda dalam mempengaruhi isi kebijakan pengupahan. Kelompok pengusaha memberikan tekanan dan pengaruh yang dominan dibandingkan serikat pekerja/serikat buruh terhadap pembuat kebijakan atau pemerintah. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh memiliki kepentingan yang sangat besar dalam hal ini, karena kedua lembaga tersebut berdiri di atas dua kepentingan yang bertentangan. Oleh karena itu pertentangan dan perdebatan untuk saling mempertahankan persepsi dan pandangan tentang upah selalu mewarnai forum diskusi penentuan tingkat upah minimum.

### **C. Faktor Yang Mendasari Tuntutan Kenaikan Upah Minimum Kota Batam Tahun 2012-2013**

Dalam tataran normatif, KHL merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik maupun nonfisik dalam kurun

waktu satu bulan. Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Upah minimum dipandang sebagai sumber penghasilan bersih (*take home pay*) sebagai jaring pengaman (*safety net*) KHL seperti yang diungkapkan oleh Bapak Guldian Syahputra (Humas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam) :

*“Penetapan kebijakan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman (sosial safety net) dimaksudkan agar upah tidak terus merosot sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja (disequilibrium labour market). Juga untuk menjaga agar tingkat upah pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar kerja. Agar pekerja pada level bawah tersebut masih dapat hidup wajar dan terpenuhi kebutuhan gizinya, maka dalam penetapan upah minimum mempertimbangkan standar kehidupan pekerja.”*

Upah minimum diharapkan dapat memenuhi kebutuhan seorang buruh terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Bahkan, bila dimungkinkan dapat disisihkan untuk menabung. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal 88 ayat (4) diamanatkan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan

pertumbuhan ekonomi. Dalam pasal 89 juga dijelaskan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penetapan upah minimum dicapai secara bertahap. Sebagai tindak lanjut dari amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti tersebut diatas, maka diterbitkanlah Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Nilai kebutuhan hidup layak (KHL) diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim tripartit ( untuk pemerintah diwakili oleh badan pusat statistik (BPS), perwakilan pengusaha dan perwakilan serikat buruh). Pokok-pokok pikiran yang mendasari perumusan komponen KHL adalah sebagai berikut :

1. Perlunya keseimbangan gizi antara karbohidrat dan protein
2. Semakin banyaknya angkatan kerja wanita yang memasuki pasar kerja, sehingga perlu mengakomodir kebutuhan khusus pekerja wanita.
3. Kondisi masyarakat Indonesia yang religius, sehingga perlu mengakomodir kebutuhan perlengkapan ibadah yang juga memerlukan biaya.
4. Perlunya menambahkan beberapa jenis kebutuhan yang secara riil digunakan oleh masyarakat pada semua lapisan.

Sebelum di berlakukannya Permenakertrans No. 13 Tahun 2012, tentang Kebutuhan Hidup Layak di

atur berdasarkan Kepmenakertrans No. 17 Tahun 2005 terjadi perubahan hal krusial mengenai KHL antara lain:

3. Terjadi penambahan item Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang sebelumnya 46 (empat puluh enam) item kebutuhan hidup layak, menjadi 60 (enam puluh) item Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
4. Disamping terjadi perubahan penambahan item juga terdapat peningkatan nilai nominal pada beberapa item Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebelumnya.

Contoh : komponen listrik yang sebelumnya 450 watt sekarang menjadi 900 watt, perubahan ini cukup signifikan mempengaruhi besaran angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Pada awal Januari 2012 Dewan Pengupahan Kota mulai melakukan survey Kebutuhan Hidup Layak setiap satu bulan sekali yang dilakukan di tiga pasar besar yang berbeda Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang disurvei meliputi komponen sebagai berikut:

- 8) Makanan dan Minuman
- 9) Sandang
- 10) Perumahan
- 11) Pendidikan
- 12) Kesehatan
- 13) Transportasi
- 14) Rekreasi dan Tabungan

#### **D. Pembahasan Alternatif Usulan Penetapan Upah Minimum Kota Batam Tahun 2012-2013**

Dalam forum diskusi dan musyawarah yang dilakukan oleh lembaga tripartit tersebut tidak dapat dihindari terjadinya pertentangan dan perdebatan tentang tingkat upah yang menjadi usulan nantinya. Masing-masing lembaga akan mempertahankan pandangannya tentang tingkat upah yang mereka usulkan. Hal ini karena masing-masing lembaga memiliki usulan upah yang berbeda sesuai dengan kepentingan yang mereka wakili. Inilah yang menjadi salah satu permasalahan dalam perumusan tingkat upah, oleh karena itu tidaklah mudah untuk mencapai kesepakatan akan tingkat upah minimum.

Sebelum perumusan pengupahan dilakukan terlebih dahulu lembaga tripartit tersebut melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di pasar-pasar tradisional. Dengan survei KHL ini maka dewan pengupahan dapat menyesuaikan tingkat harga kebutuhan buruh saat ini dengan usulan upah yang nantinya di rumuskan. KHL memang bukan satu-satunya faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum, masih ada 4 faktor lain, yaitu: produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kemampuan usaha marginal dan kondisi pasar kerja. Namun keempat faktor tersebut masih bersifat kualitatif. KHL merupakan faktor yang bersifat kuantitatif, oleh karena itu dalam menetapkan nilai KHL yang akan dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam penetapan upah

minimum haruslah tepat dan akurat.

Hasil survei KHL tersebut nantinya akan menjadi dasar perumusan tingkat upah oleh pemerintah daerah, serikat pekerja/serikat buruh dan juga dunia usaha. Ketiga lembaga tripartit tersebut mewakili kepentingan masing-masing. Sehingga mereka mengusulkan tingkat upah yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan kepentingan yang melatarbelakangi mereka. Hanya pemerintahlah yang menjadi penengah antara kedua kelompok kepentingan tersebut. Tidak lah mudah untuk mencapai kesepakatan dalam menentukan tingkat upah minimum tersebut, karena masing-masing pihak memiliki pandangan dan latar belakang kepentingan yang berbeda tentang upah. Keinginan untuk mempertahankan pandangan atau pun kepentingannya pasti ada. Setiap perbedaan dan perdebatan tentang tingkat upah yang diusulkan oleh masing-masing lembaga akan dirapatkan dan dimusyawarahkan.

Hal yang menjadi perdebatan dalam forum atau rapat dewan pengupahan adalah usulan akan tingkat upah minimum yang akan disepakati nantinya. Serikat pekerja/serikat buruh akan mengusulkan tingkat upah yang tinggi dan diatas dari nilai KHL, namun sebaliknya tingkat upah yang diusulkan dunia usaha cenderung rendah dan dibawah nilai KHL. Dan pemerintah daerah sendiri sebagai penengah juga akan mengusulkan tingkat upah yang dinilai mampu menengahi kedua kepentingan dari serikat pekerja dan pengusaha. Perdebatan dan perbedaan usulan antara serikat pekerja dan pengusaha

ini harus dibahas bersama dan di musyawarahkan demi mencapai kesepakatan. Jika musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan maka dewan pengupahan melakukan voting tentang tingkat upah yang menjadi hasil kesepakatan bersama. Hasil kesepakatan rapat diputuskan dengan syarat 2/3 kuorum. Bagaimana pun juga kesepakatan akan tingkat upah yang nantinya menjadi dasar penetapan upah minimum haruslah diputuskan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Guldian Syahputra (Humas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam) :

*“Melalui rapat dewan pengupahan maka semua perbedaan hasil survei dibahas, dikaji, dihitung, dan dianalisa untuk mendapatkan besaran upah yang menjadi usulan bagi pertimbangan penetapan upah minimum yang nantinya diputuskan oleh kepala daerah. Meskipun ada perbedaan dari masing-masing lembaga dapat dimusyawarahkan atau mungkin tidak, maka jumlah nominal tetap diusulkan kepada kepala daerah. Oleh karena itu interaksi lembaga tripartit tersebut akan menentukan tercapai tidaknya kesepakatan akan tingkat upah yang menjadi usulan dewan pengupahan nantinya sebagai dasar pertimbangan dalam penetapan tingkat upah minimum oleh kepala daerah.”*

Untuk pembahasan alternatif pengupahan kota Batam tahun 2012-2013 lembaga tripartit ini memiliki usulan yang berbeda-beda. Mulai dari Pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki pengaruh yang dominan, sehingga dalam hal penentuan tingkat upah yang akan diusulkan menjadi upah minimum pengusaha akan berusaha menekan bagaimana agar tingkat upah yang berlaku rendah dan tidak sampai mengurangi keuntungan perusahaan. Bagaimanapun juga dalam perumusan tingkat upah akan tetap dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan kelompok masing-masing.

Sebagaimana yang di sampaikan oleh Ir. Cahya (Ketua APINDO):

*“Sebelum menentukan usulan tingkat upah minimum kami dari pengusaha melakukan survei KHL bersama dengan tim survei yang tergabung dalam dewan pengupahan. Hasil survei inilah yang nantinya menjadi dasar bagi kami: APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dalam menyampaikan usulan upah yang mewakili kepentingan pengusaha. Walaupun hasil survei KHL telah disepakati nantinya, namun tidak serta merta dunia usaha akan mengusulkan tingkat upah sesuai dengan hasil survei KHL tersebut, hal ini karena dunia usaha harus mempertimbangkan kemampuan perusahaan. Walau bagaimanapun juga dunia usaha menghendaki tingkat upah yang rendah demi mempertahankan tingkat keberlangsungan perusahaan. Setelah melakukan*

*pertimbangan akhirnya pihak APINDO mengusulkan UMK sebesar Rp.1.700.000.”*

Sementara alternatif usulan yang diajukan oleh kelompok serikat buruh sebagaimana yang disampaikan oleh Saiful Badri Sofyan (Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Batam) adalah sebagai berikut:

*“Buruh sebagai pihak penerima kerja sangatlah mengharapkan tingkat upah yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan keluarga mereka. Oleh karena itu Serikat pekerja/serikat buruh menghendaki agar tingkat upah sesuai dengan tingkat kebutuhan riil saat ini. Sebelum mengusulkan besaran upah, kami serikat pekerja/serikat buruh juga melakukan survei KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang tergabung dalam tim survey dan kami akhirnya mengusulkan UMK Kota Batam Tahun 2013 sebesar Rp.2.500.000. Hasil survei akan menjadi acuan buruh dalam mengusulkan tingkat upah. Dalam perumusan tingkat upah minimum pastinya buruh akan mengusulkan besaran upah diatas nilai KHL.”*

Pemerintah daerah yang diwakili oleh Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja disini berperan sebagai stabilisator dan penengah dalam menengahi kedua kepentingan lembaga di atas. Campur tangan

pemerintah ini adalah dalam rangka terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil khususnya dalam hal pengupahan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Guldian Syahputra (Humas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam) :

*“Dalam merumuskan usulan upah minimum pemerintah tidak hanya mengacu pada hasil survei KHL saja, tetapi faktor-faktor lain yang mempengaruhi formulasi upah minimum kota juga yaitu inflasi pertumbuhan ekonomi daerah, UMP, dan tingkat upah daerah sekitar. Pemerintah daerah mengusulkan tingkat upah yang memang menjadi penengah dari tingkat upah yang diusulkan oleh dunia usaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Dengan hadirnya campur tangan pemerintah diharapkan kemungkinan terjadinya perselisihan dan ketimpangan yang terjadi antara buruh dan pengusaha dapat ditangani dan dihindari.”*

Akhirnya sesuai dengan kesepakatan dan survey mengenai Kehidupan Layak Hidup akhirnya ditetapkan Upah Minimum Kota Batam Tahun 2012-2013 oleh Pemerintah sebesar Rp.2.040.000,- Naik sebesar 45,5% dari tahun sebelumnya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Guldian Syahputra (Humas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam) :

*“Setelah terjadinya perdebatan yang panjang mengenai usulan dari APINDO dan SPSI akhirnya diputuskan UMK Kota Batam sebesar Rp. 2.040.000, sebenarnya pihak APINDO mengusulkan Rp.1.700.000, kemudian permintaan SPSI sebesar 2.500.000.”*

Berdasarkan hasil keputusan dewan pengupahan tersebut, kebijakan UMK Kota Batam tahun 2013 yang ditetapkan oleh pemerintah kota Batam harus dipatuhi oleh seluruh pelaku usaha di kota Batam.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa dalam bidang ketenagakerjaan salah satu masalah yang dihadapi buruh dari tahun ke tahun adalah persoalan pengupahan. Dinamika perumusan UMK selalu berawal dari ketidakpuasan buruh atas upah yang mereka terimasehingga dewan pengupahan yang terdiri dari APINDO, serikat buruh dan pemerintah harus mengkaji ulang formulasi dalam perumusan kebijakan dengan mempertimbangkan beberapa alternatif yang berdasarkan hasil survey KHL yang bersifat kuantitatif dan berubah secara fluktuatif setiap tahunnya. Penetapan kebijakan upah minimum yang merupakan jaring pengaman (*social safety net*) untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan mengantisipasi merosotnya daya beli

masyarakat yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan pasar kerja (*disequilibrium labour market*). Pemerintah sebagai pihak penengah harus bersikap penuh pertimbangan dalam dinamika perumusan kebijakan UMK ini karena kenaikan upah minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan pekerja, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja tidak akan tercapai.

Oleh karenanya penetapan UMK Kota Batam sebesar Rp.2.040.000 dari Rp.1.402.000 yang diwarnai berbagai aksi demo dan ricuh dari serikat buruh serta keberatan dari pihak APINDO sebenarnya sebuah fenomena yang wajar. Akan tetapi sebuah nilai kesejahteraan yang merata harus diperhatikan pemerintah agar mengurangi ketimpangan standar hidup layak di masyarakat.

### **Saran**

Adapun saran yang diberikan pada permasalahan perumusan pengupahan di kota Batam ini ialah sebagai berikut: dibutuhkan kerjasama yang baik antara pemerintah, APINDO dan Serikat Buruh, dimana masing-masing mereka memiliki peran yang penting juga tanggung jawab moral didalam pelaksanaan Upah Minimum ini, karena merekalah aktor yang membahas dan menetapkan Upah Minimum. APINDO yang mewakili para pelaku usaha harus memiliki komunikasi yang baik kepada seluruh pelaku usaha agar mereka

dapat melaksanakan kebijakan Upah Minimum, begitu pula dengan Serikat Pekerja/Buruh, harus reaktif terhadap permasalahan yang terjadi, apabila kedapatan pelaku usaha yang tidak menjalankan kebijakan tersebut langsung laporkan kepada yang berwenang agar segera ditindak, sehingga pemerintah dalam hal ini yang mengawasi pelaksanaan kebijakan tersebut juga dapat terbantu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pengawasan kebijakan tersebut.

**Buku :**

- Abdul Halim. 2002. *"Akutansi dan Pengendalian Keuangan Daerah"*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Anderson, James E. 2006. *"Public Policymaking: An Introduction"*. Fifth. USA : Houghton Mifflin Company
- Edi Suharto. 2008. *"Analisis Kebijakan Publik"*. Bandung: Alfabeta Emmy
- Faturohman, Deden dan Wawan Sobari. 2004. *"Pengantar Ilmu Politik"*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang (UMM Pers)
- Hosio, Jusach Eddy. 2007, *"Kebijakan Publik dan Desentralisasi Esai-Esai Dari Sorong"*, Yogyakarta: Laksbang.
- Husni, Lalu. 2003. *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi"*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Islamy, M. Irfan. 1991. *"Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Islamy, M. Irfan. 2001. *"Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara"*. Cetakan X, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, Charles O. 1994. *"Pengantar Kebijakan Publik (Publik Policy)"*, Jakarta: PT. RajagrafindoPersada. Terjemahan Didik Septiyanto
- Lalu Husni, 2003, *"Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Moleong, Lexy J. 1995. *"Metodologi Penelitian Kualitatif"*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Irfan. 1991. *"Prinsip – Prinsip Perumusan Kebijakan"*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Putra, Fadilah. 2001. *"Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi Kebijakan Publik dan Ruang Partisipasi masyarakat Dalam Proses Kebijakan Publik"*. Surabaya: Pustaka Pelajar.
- Rian Nugroho. 2003. *"Reiventing Pembangunan"*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Susanti Hendarso. 2005. *"Penelitian Kualitatif: Sebuah Pengantar"*. Jakarta: Pernada Media.
- Soerjono Soekanto. 2003. *"Pengantar Penelitian Hukum"*, Jakarta: UI Press.
- Syaikuni, Gaffar Affan dan Rasyid, Ryass M. 2003, *"Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan"*. Jakarta: Rineka Cipta
- Syaikuni. 2005. *"Kebijakan Publik"*. Jakarta: Citra Utama
- Tjandra, Surya, Yasmine MS Soraya, Jamaludin. 2007. *"Advokasi*

*Pengupahan di Daerah  
(Strategi Serikat Buruh di  
Era Otonomi Daerah)*”.

Jakarta : TURC.

Waluyo, Bambang. 2004.  
”*Perpajakan Indonesia*”. Jakarta:  
Salemba Empat.

Waluyo. 2007. “*Manajemen Publik*”.  
Bandung: Mandar Maju

Wibowo Moeljarto. 1996. ”*Ilmu  
Kemasyarakatan*”. Jakarta: Sananta  
Press

**Sumber Lain :**

Peraturan Menteri TenagaKerja dan  
Transmigrasi Nomor Per-  
17/Men/VIII/2005 *tentang*  
*Komponen dan Pelaksanaan*  
*Tahapan Pencapaian Kebutuhan*  
*Hidup Layak*

Peraturan Menteri Nomor  
Per.01/Men/1999 pasal 1 ayat (1)  
*tentang Upah Minimum Menteri*  
*Tenaga Kerja Republik Indonesia*

Undang-undang Nomor 13 Tahun  
2003*tentang Ketenagakerjaan pasal*  
88  
*ayat (2)*

darmawati-malik.2012.02.proses-  
[perumusan.html](http://darmawati-malik.blogspot.com).[http://darmawati-  
malik.blogspot.com](http://darmawati-malik.blogspot.com) (diakses pada  
tanggal 1 Maret 2014)

2012.06.formulasi-  
kebijakan.html.[http://kebijakanpubli  
k12.blogspot.com](http://kebijakanpublik12.blogspot.com)