

Upah: Memberi atau Berbagi?

by Sihar Tigor Benjamin Tambunan

Submission date: 25-Apr-2024 07:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2335791504

File name: 15k-Upah_memberi_atau_berbagi__1.pdf (424.28K)

Word count: 888

Character count: 6023

Kontan Selasa, 22 November 2011

Upah: Memberi atau Berbagi?

Tigor Tambunan,
Dosen Teknik Industri STTS Surabaya

Memiliki upah minimum propinsi (UMP) tertinggi dibanding propinsi lain di Indonesia, tidak serta merta membuat pekerja di Jakarta puas (*Harian KONTAN, edisi 19/11/2001*). Wajar saja, karena tidak ada untungnya bagi mereka melihat perbandingan besar upah antara kota (atau provinsi) yang satu dengan lainnya. Penetapan UMP Jakarta yang besarnya tidak sama 100% dengan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) hasil survei Dewan Pengupahan membuat mereka mengancam mogok massal.

Terpengaruh atau ikut-ikutan sejumlah kasus mogok massal industrial yang sering terjadi belakangan? Atau hanya "melestarikan budaya mogok kerja" di saat penetapan UMP atau upah minimum kota (UMK)? Tidak penting untuk dibahas. Yang pasti ada satu kenyataan tak terbantahkan, upah minimum yang diterima pekerja di Indonesia belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Salah satu ritual ketenagakerjaan terpenting di negeri ini adalah penentuan UMK. Proses dan hasil penentuan UMK di sebagian kota besar hampir dapat dipastikan diwarnai konflik-konflik industrial. Tahapan survei KHL, analisa kemampuan perusahaan, situasi kondisi makro dan global, dilibatkan sebagai senjata tarik ulur kepentingan kelompok pengusaha maupun pekerja.

Pengusaha khawatir persentase pertambahan UMK yang besar akan memicu permintaan yang sama di tahun-tahun mendatang sehingga akan menggerus daya tahan bisnis perusahaan. Pekerja khawatir persentase pertambahan UMK yang kecil akan makin memperlambat pencapaian taraf kehidupan yang layak.

Konflik bisa makin kompleks kalau umur pekerja yang menuntut perbaikan upah mendekati masa-masa tidak produktif. Beberapa pengusaha berargumentasi enggan menaikkan upah pada pekerja yang berumur senja karena tidak yakin dengan kontribusi peningkatan produktivitas yang akan diberikan si pekerja.

Tapi, benarkah kenaikan upah mempengaruhi produktivitas pekerja? Produktivitas sangat multidimensional sifatnya. Upah tidak mungkin berfungsi sebagai faktor tunggal yang dapat memacu kenaikan produktivitas, kecuali jumlah yang diterima pekerja benar-benar besar (baca: lebih dari cukup dan pantas).

Kenaikan upah yang rendah mungkin tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja jika nilai kebutuhan hidup pekerja dan masyarakat di mana para pekerja

tinggal masih relatif rendah. Tapi akan signifikan pengaruhnya—dalam arti positif maupun negatif—jika kebutuhan hidup pekerja dan masyarakat tergolong tinggi. Seandainya pun produktivitas pekerja naik karena upah, belum tentu pendapatan perusahaan akan naik. Andai pendapatan perusahaan tidak naik, masihkah pengusaha menggunakan produktivitas sebagai acuan untuk meningkatkan upah buruh?

Paradigma berbagi

Normalnya, ketika sepakat untuk kerja bersama, pengusaha dan pekerja berharap akan memiliki hubungan industrial jangka panjang yang harmonis dan saling menguntungkan. Mirip dinamika kehidupan rumah tangga, kemunculan riak-riak kecil dalam hubungan industrial adalah sebuah keniscayaan. Yang perlu

Riwayat upah yang diterima seorang pekerja dapat dijadikan patokan untuk memprediksi kondisi sosio-ekonomi pekerja setelah tidak bekerja lagi. Ketika pekerja tidak memiliki kemampuan untuk menabung saat bekerja, maka berarti sang pekerja tidak memiliki cadangan daya tahan ekonomi ketika pensiun.

Tidak bekerja, tidak mendapat upah. Artinya, ada satu masa di mana seseorang akhirnya berhenti bekerja atau dihentikan karena tidak produktif lagi. Tuntutan kenaikan nilai rupiah UMK setiap tahun menjadi wajar karena KHL pekerja (dan keluarganya) secara alami bertambah dari waktu ke waktu. Jika UMK tidak naik atau penambahannya lebih kecil dibanding peningkatan KHL, yang terjadi adalah proses pemiskinan pekerja. Pekerja bekerja hanya untuk memperlambat proses pemiskinan. Ironis sekali!

Sukar mengharapkan terciptanya situasi dan kondisi kerja yang berkualitas tinggi dari pekerja dengan kualitas hidup yang rendah, meskipun secara individual sang pekerja memiliki kapabilitas yang sangat mumpuni dalam pekerjaannya. Tingkat kenaikan UMK mestinya diupayakan sedemikian rupa sehingga dapat dirasakan dampaknya bagi peningkatan kualitas hidup pekerja.

Kenaikan UMK yang terjadi selama ini lebih cocok dikatakan sebagai "penyeimbang" kenaikan harga kebutuhan hidup pekerja. Masih jauh dari fungsinya sebagai pencipta kehidupan yang layak. Kenaikan UMK baru dapat dinilai pantas jika mampu meningkatkan kualitas hidup para pekerja.

Berbicara tentang upah minimum, berarti berbicara tentang biaya usaha. Berbeda dengan komponen biaya usaha lainnya, biaya tenaga kerja adalah komponen biaya yang paling "fleksibel" untuk diutak-atik (baca: diminimalkan).

Sejarah ketenagakerjaan di seluruh dunia mencatat, selama nuansa "proses meminimalkan kenaikan upah" sangat kental dalam proses penentuan upah minimum, konflik industrial tidak akan dapat dicegah. Efektivitas upah akan signifikan jika sudut pandang pengusaha terhadap upah dan pengupahan mengacu pada paradigma berbagi, bukan memberi.

Upah bukanlah perwujudan belas kasihan atau kedermawanan pengusaha terhadap pekerja. Dalam konteks berbagi, besarnya upah yang diberikan pengusaha tidak hanya menunjukkan kualitas moralitas pengusaha, tapi juga cara pandang pengusaha terhadap keberlanjutan usahanya di masa yang akan datang.

Sebaliknya bagi pekerja, akan sangat efektif jika paradigmanya diperluas menjadi tanggungjawab dan akuntabilitas, bukan sebatas hak transaksional. ■



stvgoli

disikapi dengan kepala dingin oleh pengusaha dan pekerja adalah situasi di mana masalah industrial yang muncul cukup besar pengaruhnya bagi keharmonisan kedua belah pihak.

Masalah upah termasuk masalah yang sangat besar. Upah tinggi adalah motivator yang efektif bagi keberlanjutan usaha, upah rendah adalah demotivator yang sangat hebat daya rusaknya bagi perkembangan usaha. Masalah kecukupan dan kepastian upah tidak hanya dihadapi oleh pekerja yang berkeahlian atau berpendidikan rendah, tapi juga dirasakan pekerja berkeahlian atau berpendidikan tinggi. Sensitivitas urusan upah juga berlaku di seluruh jenjang struktur organisasi, mulai dari tingkat operasional sampai di tingkat manajerial.

Upah: Memberi atau Berbagi?

ORIGINALITY REPORT

1 %
SIMILARITY INDEX

1 %
INTERNET SOURCES

0 %
PUBLICATIONS

0 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 www.kendalonline.net
Internet Source

1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%