

TINGKAT UPAH CERMIN POSISI PEKERJA DI INDONESIA

oleh

Dochak Latief

Abstrak

Upah dan ketenagakerjaan merupakan dua hal yang tak dapat dipisahkan satu dengan yang lain. Permasalahan ketenagakerjaan di negara berkembang seperti Indonesia lebih sulit dipecahkan karena terkait dengan situasi ekonomi pedesaan yang suram. Masalah ketenagakerjaan juga terkait dengan proses perubahan struktur ekonomi dari agraris ke industri sehingga proses urbanisasi terjadi dengan cepat, perubahan jenis pekerjaan yang memerlukan kualifikasi persyaratan kerja yang sudah berubah. Penawaran tenaga kerja tumbuh lebih cepat dari permintaan, sehingga posisi pekerja menjadi lemah dan terlihat pada tingkat upah yang rendah.

Kebijaksanaan ketenagakerjaan perlu terkait dengan usaha meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan strategi industri yang mencari perimbangan antara pemanfaatan teknologi canggih dan teknologi yang dapat menyerap tenaga kerja yang besar. Khusus di daerah perkotaan perlu memberi tempat yang wajar bagi sektor ekonomi informal.

Kebijaksanaan pengupahan yang adil dan meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya pekerjaannya diperlukan kerja sama yang serasi antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dengan menerapkan HIP (Hubungan Industrial Pancasila).

Pendahuluan

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang dialami oleh hampir semua negara. Merupakan masalah yang sangat rumit, terutama bagi negara-negara sedang berkembang. Masalah ketenagakerjaan bukan masalah ekonomi saja, tetapi merupakan masalah kemanusiaan dengan segala aspek hidupnya. Juga tidak hanya berkaitan dengan pekerja itu sendiri, melainkan terkait kehidupan keluarganya, masyarakat bahkan masalah pembangunan secara keseluruhan. Problematik yang dapat timbul berkaitan dengan masalah permintaan dan penawaran tenaga kerja, masalah biaya hidup keluarga, masalah produktivitas kerja, situasi perusahaan dan perekonomian pada umumnya, peranan pemerintah, masalah etik bisnis dan sistem ekonomi yang dipraktekkan di negara tersebut. Juga tidak terlepas dari transformasi budaya kerja yang perlu penyesuaian antara budaya agraris dan budaya industri sebagai akibat

perubahan struktur lapangan kerja yang terjadi.

Permasalahan tenaga kerja termasuk permasalahan upah pekerja dan pengangguran merupakan konsekuensi pertumbuhan ekonomi yang ditandai oleh perubahan struktur ekonomi dari pertanian ke industri. Dalam proses tersebut terjadi transformasi berbagai jenis pekerjaan dan tempat kerja dengan segala konsekuensinya. Jenis pekerjaan baru memerlukan persyaratan kerja baru, lingkungan sosial baru dan budaya baru. Disamping itu ternyata tidak sedikit para pencari kerja yang mengalami kegagalan memperoleh pekerjaan yang diinginkan, bahkan mungkin menjadi penganggur. Sektor industri merupakan sektor remunerasif/ menjanjikan pendapatan yang lebih tinggi, dan lebih menyenangkan. Sebaliknya sektor pertanian menurut Arthur W. Lewis merupakan sektor subsisten. Atau menurut Clifford Geertz sektor pertanian telah mengalami involusi. Begitu juga dengan semakin majunya pendidikan generasi muda di pedesaan, menyebabkan mereka mempunyai wawasan yang lebih luas, mempunyai keinginan mendapatkan kehidupan yang lebih baik yang tidak dapat dipenuhi di daerah pedesaan sehingga terjadilah urbanisasi yang deras, yang sebenarnya menurut Sritua Arief pada dasarnya bukan urbanisasi dalam konteks mobilitas sosial, tetapi merupakan urbanisasi yang prematur. Menurut Didin S. Damanhuri di Indonesia terjadi proses urbanisasi yang didorong oleh kejenuhan produktivitas di sektor pertanian/pedesaan, atau disebut urbanisasi semu oleh Mc.Gee, karena proses urbanisasi di negara-negara berkembang tidak sejalan dengan perkembangan ekonomi (industri). Keadaan ini cenderung memunculkan masalah tenaga kerja baik pengangguran maupun setengah menganggur di desa dibarengi dengan meluasnya kegiatan sektor informal di kota. (Tadjudin Noer Effendi; 1993;41). Mengapa sektor informal demikian besar perannya dalam menyerap tenaga kerja? Menurut Dr. Payaman J. Simanjuntak sampai dengan Pelita V sebagian besar kesempatan kerja di Indonesia masih merupakan kesempatan kerja untuk mereka yang berpendidikan rendah. Pergeseran struktur pendidikan lebih cepat dari pergeseran struktur ekonomi. (Payaman J. Simanjuntak; 1993;116). Dengan demikian kita menyadari bahwa masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat kompleks. Karena itulah dalam makalah ini akan di coba mengutarakan kebijaksanaan pengupahan dan ketenagakerjaan agar masalah yang berat ini dapat teratasi.

Situasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Untuk mendapatkan gambaran tentang ketenagakerjaan di Indonesia setidaknya ada tiga hal yang perlu diketengahkan :

- 1) Pertumbuhan angkatan kerja. Pada akhir Pelita V (1993) jumlah angkatan kerja sebesar 78,8 juta orang sedangkan kesempatan kerja berjumlah 76,83 juta, sehingga tersisa 1,79 juta. Pada awal pelita VI jumlah angkatan kerja menjadi 84,3 juta sedangkan kesempatan kerja 82,28 juta, sehingga yang tidak tertampung 2.02 juta. Peningkatan angkatan kerja antara 1990-1993 masih cukup tinggi yaitu dari 71,68 juta menjadi 78,8 juta atau naik 7,22 juta. Dari jumlah tersebut yang terserap di sektor informal sebesar 13,53 juta (1990), dan menjadi 14,71 juta (1993), atau masing-masing menyerap tenaga kerja 18,9% dan 18,7%.
- 2) Dilihat dari tingkat pendidikannya, angkatan kerja 1993 sebesar 72,8% berpendidikan SD ke bawah ; SMTP 10,5% ; SMTA 13,7% ; Akademi/diploma 1,6% dan Universitas 1,4% (Kompas 23/11-'95). Dengan makin meningkatnya/lamanya pendidikan yang dapat dinikmati para pencari kerja, menyebabkan makin tingginya umur masuk ke pasaran kerja, dari sekitar 15 tahun menjadi 20 tahun Di samping itu, makin besarnya partisipasi tenaga kerja wanita, berarti makin terasa terbatasnya lapangan kerja, dan mungkin akan semakin lamanya masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan. Masa-masa itulah yang kerap kali merupakan masa krisis secara psikologis maupun secara sosial. Hal itu pula yang kerap kali menimbulkan berbagai gejolak sosial, termasuk berbagai tindak kriminalitas.
- 3) Masalah pengangguran. Tingkat pengangguran terbuka antara 1980-1990, meningkat dari 1,71% menjadi 3,17%. Peningkatan ini terutama pengangguran di kota yaitu dari 2,8% (1980) menjadi 6,1% pada tahun 1990. Tingkat pengangguran tertinggi adalah kalangan muda berusia 10-19 tahun, yaitu 16,7% di kota dan 6,5% di desa. (1990). Juga tingkat pengangguran yang berumur 20-24 tahun, cukup tinggi, yaitu 15,9% di kota dan 4,7% didesa (Dr. Payaman Y. Simanjuntak 1993;116). Sebenarnya yang tidak kalah pentingnya ialah angkatan kerja yang setengah penganggur yang jumlahnya jauh lebih tinggi dari para penganggur yang terbuka, namun sangat sulit dipastikan jumlahnya. Lain halnya dengan

pengangguran di negara-negara maju, hanya ada penganggur yang terbuka walaupun jumlahnya jauh lebih tinggi dibandingkan yang ada di negara kita.

Sebagai gambaran dapat dilihat pada data sbb. :

**TABEL 1. JUMLAH PENGANGGUR DI BEBERAPA
NEGARA MAJU (PROSENTASE)**

Negara	tahun 1995	Bulan Mei 1996
Amerika Serikat	5,6	5,6
Jepang	3,1	3,5
Jerman	9	10
Canada	9,5	9,4
Perancis	11,6	12,4
Inggris	8,3	7,7

Sumber : The Economist, 6 Juli 1996, hal. 94

Problem pengangguran di negara-negara maju tidak terlalu kompleks bila dibandingkan problema di negara sedang berkembang.

Keadaan Upah pekerja di Indonesia

Untuk memperoleh gambaran tingkat upah di Indonesia, apakah telah termasuk baik atau belum, di bawah ini kami sajikan perbandingan upah di Indonesia dengan beberapa negara lain sbb.

TABEL 2. JUMLAH PENDUDUK, PERTUMBUHANNYA, PENDAPATAN PERKAPITA DAN TINGKAT UPAH, 1991 DAN 1993

Negara	Penddk* (juta)	Pertumb* Penddk	GDP per kapita)		Upah '91 per. jam	Upah 1993 per. jam(\$)
			PPP	Nom.		
1. Jepang	125,6	0,3%	21.350	36.315	13,23	16,92
2. Singapura	3,1	2, .	21.493	26.400	4,39	5,12
3. Taiwan	21,5	1, -	13.235	12.265	4,35	5,46
4. Korsel	45,2	0,9	10.534	10.076	4,13	4,93
5. Hongkong	6,3	2,1	23.080	23.200	3,47	4,21
6. Malaysia	20,3	2,4	8.763	3.930	1,69	1,8
7. Thailand	61, -	1,5	6.870	2.680	0,60	0,71
8. Pilipina	68,5	2,3	2.800	1.130	0,64	0,68
9. RRC	1215,5	1,2	2.666	540	0,27	0,54
10. Indonesia	197,6	1,6	3.690	940	0,22	0,28

Sumber: Budi Rajab; Diperlukan Intervensi Dalam Penentuan Upah, Suara Pembaharuan 21/5-'96

*) : Asia Week, 7/6-'96 p.59-60

PPP : Purchasing Power Parity.

Nom : Nominal

Dari data tersebut terlihat bahwa negara kita termasuk negara yang tingkat upahnya terendah, jauh lebih rendah dari RRC, yang pendapatan per kapitanya jauh lebih rendah dari Indonesia. Demikian juga tingkat kenaikannya dari tahun ke tahun. Di RRC dalam waktu 3 tahun dapat meningkatkan upahnya dua kali lipat, padahal Indonesia hanya kurang dari 3% per jamnya, yaitu dari \$ 0,22 menjadi \$ 0,28. Salah satu penyebabnya ialah karena pemerintah RRC secara aktif melibatkan diri dalam penentuan upah, dan tidak terlalu membiarkan diri pada mekanisme harga pasar. Demikian juga kalau dibandingkan dengan Pilipina, padahal dilihat dari segi GDP per Kapita PPP-nya di bawah Indonesia.

Berbagai Faktor Penentu Upah

Menurut John Suprihanto (1992) hal-hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah meliputi : (1). Permintaan dan penawaran tenaga kerja. (2) Organisasi Serikat Buruh. (3) Kemampuan bayar perusahaan (situasi perusahaan, ongkos produksi seluruhnya dan harga produknya). (4) Produktivitas kerjanya. (5) Biaya hidup buruh dan keluarganya. (6) Peraturan pemerintah dan (7) Pendapat si buruh itu sendiri. Kalau tingkat upah hanya berdasarkan demand dan supply tenaga kerja, jelas akan berlaku hukum besi yang selalu mengarah pada upah yang sangat rendah. Yang jelas agar upah itu wajar harus ada beberapa pegangan yang jelas yaitu: (1) Tinggi rendahnya upah sesuai dengan perjanjian kerja antara pekerja dan majikan. (2) Ditegakkan prinsip keadilan (3) Upah dibatasi oleh kebiasaan yang baik, yang menurut Dr.Ahmad Muhammad Al-'Assal perlu melihat situasi ; macam pekerjaan; waktu kerja yang diperlukan ; harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Berarti upah yang setimpal pekerjaannya dan sifatnya ma'ruf, maksudnya mencukupi kebutuhan ekonomi dan sosial. (Ahmad Muhammad Al-Assal ;1980;164-165). (4) Hubungan majikan dan pekerja bersifat kekeluargaan. Hal yang ke empat ini berkaitan erat dengan model manajemen yang biasanya dilandasi oleh filosofi tertentu dan sistem ekonomi yang dianutnya. Di Indonesia telah dicantumkan beberapa azas dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang meliputi : (1) partner in production (antara buruh dan majikan) ; (2) partner in profit (dinikmati bersama) dan (3) partner in responsibility yang meliputi tanggung jawab pada Tuhan, bangsa dan negara, masyarakat sekeliling, pekerja dan keluarganya dan perusahaan dimana mereka bekerja. Sasaran ketiga HIP ialah : untuk meningkatkan stabilitas kerja yang terkendali dan dinamis, pertumbuhan perusahaan yang cukup dan keuntungan perusahaan yang memadai, (Exponen, 29 Okt. -4 Nop. 1989, p.18). Mengapa rumusan yang demikian bagus tidak dapat berjalan dengan baik?. Hal ini tidak terlepas dari etik bisnis yang makin rendah dan kualitas mental sebagian pekerja yang belum baik. Dan mengapa hal tersebut terjadi?. Menurut hasil penelitian di AS th. 1977 yang diolah Steven S. Brenner dan Earl A. Molander disimpulkan bahwa penyebab merosotnya standar moral ialah : (1) Rendahnya moral masyarakat (2) Praktek bisnis itu sendiri (3) Kecurangan politik; (4) Akhlak pribadi dan (5) Faktor manajemen dan organisasi. (M.Dawam Rahardjo; Prisma 2, Feb 1995; 17-18). Selain masalah menurunnya etik bisnis, untuk mewujudkan HIP perlu ada beberapa syarat yang harus terpenuhi: (1) Harus jelas tercermin pada hak para pekerja untuk menca-

pai kesepakatan kerja secara kolektif melalui SPSI yang mewakili kepentingan pekerja di suatu perusahaan secara kolektif. (2) Negosiasi untuk mencapai kesepakatan kerja perlu dilakukan dengan itikad baik, sehingga pada akhirnya dapat dicapai kesepakatan kerja yang menguntungkan semua pihak terkait. (3) Sistem HIP harus difahami oleh pihak-pihak yang terkait, termasuk oleh para pekerja, pengusaha dan pejabat pemerintah yang harus menanganinya. Oleh sebab itu sistem hubungan industrial tersebut harus dimasyarakatkan secara tepat dan meluas, agar semua pihak tahu hak dan kewajiban mereka secara tepat. (Drs. Cosmas Batubara Menteri Tenaga Kerja ; 1993; 40-41). Mengenai hak-hak pekerja di Indonesia yang harus diberikan ialah: (1) Hak atas pekerjaan. Dalam Fas. 27 ayat 2 UUD 1945 ditegaskan: Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) Hak atas upah yang adil, yang menuntut agar ada satu patokan upah minimal yang layak. Atas dasar patokan inilah di tentukan upah yang benar-benar berlaku. Upah adil yang memenuhi kebutuhan minimal, bukan hanya untuk si pekerja saja tetapi termasuk keluarga yang menjadi tanggungannya. (3) Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, dengan tetap memperlihatkan latar belakang pendidikan, pengalaman, lamanya bekerja dsb. (4) Dimungkinkan perbedaan upah karena perbedaan lingkup tanggung jawab dan risiko dan lingkungan pekerjaan yang ditangani dan karena perbedaan tingkat perkembangan industri. Semua perbedaan itu dapat ditolerir sejauh berada diatas tingkat upah minimum. (A. Sonny Keraf; 1993;17-19).

Kelemahan pihak pekerja menghadapi majikan diantaranya ialah: (1) Karena pertumbuhan angkatan kerja yang masih lebih cepat dari perkembangan kesempatan kerja, sehingga posisi bergaining sangat lemah menghadapi majikan. Lebih-lebih kerana komposisi pendidikan dan skill yang sebagian besar kurang relevan dengan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan di pasaran kerja. Rumusan 10;2;1 yang sudah terkenal sejak awal tahun 80-an menggambarkan bahwa dari 10 orang pencari kerja yang terdaftar, lowongan kerja hanya untuk 2 orang, dan hanya satu orang yang benar-benar dapat pekerjaan. (2) Organisasi pekerja di Indonesia yaitu SPSI selama ini dinilai tidak mampu memperjuangkan kepentingan pekerja. Demikian juga P.4. (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) dinilai selalu berpihak pada kepentingan pengusaha. Itulah salah satu sebab ketidak puasan pekerja, yang akhir-akhir ini ditunjukkan oleh berbagai unjuk rasa yang semakin meningkat,

sesuai dengan makin kuatnya tuntutan dan keberanian menyampaikan aspirasinya. (3) Produktivitas buruh yang sebagian besar masih rendah, bukan karena tingkat pendidikan dan ketrampilannya, tetapi terutama kurangnya motivasi atau semangat kerja dan kurangnya self discipline. Budaya masyarakat agraris masih banyak melekat pada pola kerjanya. Banyak terjadi absentiisme, banyak yang tidak tepat waktu kerja karena penghargaan terhadap waktu yang kurang, sikap rasional menghadapi tugas masih sangat rendah. Penyebabnya mungkin karena pendapatan/upah yang rendah, keterpaksaan mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, tetapi mungkin juga soal budaya. Bila penyebab utama karena budaya, maka sekalipun upah dinaikkan, kemungkinan upah tersebut hanya akan mempunyai dampak meningkatkan produktivitas sementara.

Kebijakan Pengupahan dan Ketenagakerjaan

Permasalahan upah yang paling menonjol ialah tingkat upah di sektor-sektor industri yang padat pekerja seperti pada industri ringan, industri barang-barang konsumsi seperti industri makanan dan minuman, pramuniaga di toko-toko termasuk di pasar-pasar swalayan, industri tekstil dan garmen, sepatu dsb. sedangkan yang upahnya relatif sudah baik ialah di industri otomotif, semen, pupuk, migas, hotel berbintang serta sektor keuangan dan perbankan.

Sekalipun penentuan tingkat upah tidak terlepas dari pertimbangan yang bersifat non ekonomis, tetapi untuk menentukan tingkat upah minimal yang adil, pertimbangan ekonomis tetap menjadi pedoman utama, sebab secara mikro jelas bahwa pengusaha bertujuan mendapatkan keuntungan yang maksimal, atau rugi minimal dan stabilitas usahanya. Juga secara makro, negara kita ingin memiliki daya saing yang semakin kuat di pasaran internasional. Oleh sebab itu harus menghilangkan situasi ekonomi biaya tinggi. Namun jangan sampai pekerja menjadi obyek yang dirugikan atau menanggung beban akibat ekonomi biaya tinggi. Sudah banyak diakui bahwa salah satu penyebabnya ialah besarnya uang pungutan resmi dan tidak resmi. Karena itulah maka dunia usaha umumnya juga menentang pengkaitan standar upah menurut konvensi "ILO" yang ingin mengkaitkan upah dengan setiap persetujuan WTO dengan standar internasional. Sebab tingkat hidup masing-masing negara tidak sama. Juga mengingat bahwa daya saing Indonesia di pasar internasional dalam keadaan lemah, yaitu No.41 dari bawah diantara 46

negara yang diteliti oleh IIMD (The International Institute of Management Development) Swis (Jawa POS 28-5-96). Karena itulah maka pertimbangan yang harus diutamakan pertama adalah, pertimbangan produktivitas tenaga kerja. Maksudnya ialah rasio antara input output per tenaga kerja. Untuk meningkatkan upah maka perlu ada usaha terus menerus meningkatkan produktivitas tenaga kerja, agar standar hidup/kesejahteraan juga meningkat.

Untuk itu perlu diusahakan peningkatan semangat kerja, pendidikan dan latihan baik calon-calon tenaga kerja, maupun mereka yang sudah bekerja. Demikian juga peningkatan kuantita dan kualita peralatan, manajemen yang lebih baik sehingga efisiensi semakin baik, harga bahan mentah yang wajar agar semuanya itu memungkinkan ongkos produksi yang mampu bersaing. Khusus peningkatan kemampuan kerja bagi para karyawan, perlu ada kewajiban para pengusaha untuk melaksanakan training/pendidikan bagi para karyawannya, agar selalu siap menghadapi perubahan.

Dengan pendekatan produktivitas inilah diharapkan perluasan kesempatan kerja bukan hanya berfungsi demografis (asal bisa mengurangi pengangguran, atau menurunkan angka dependency burden), tetapi meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan para pekerja.

Dalam hal ini, diperlukan strategi industrialisasi yang tepat, yang memungkinkan dikembangkannya industri yang intensif modal, yang mempunyai competitive dan comperative advantage yang kuat di pasar internasional. Di samping itu perlu dikembangkan industri-industri menengah dan kecil yang mampu menyerap tenaga kerja yang banyak. Di bidang perdagangan perlu dikembangkan pola perdagangan yang jelas, yang seimbang antara pengembangan perdagangan besar, perdagangan eceran dan praktek-praktek pedagang perantara (yang biasanya memperpanjang mata rantai distribusi dan sekaligus membuat makin mahalnya harga barang sampai ke tangan konsumen). Menurut Hidayat (Prisma No.7, Juli 1987;13) berdasarakan lokasinya perdagangan eceran dapat dibagi menjadi 7 macam : (1) Pusat perbelanjaan (2) Pusat pertokoan (3) Toko Serba Ada (4) Pasar Swalayan (5) Pasar (6) Pedagang kaki lima (7) Perumahan. Pada ke 7 tempat tersebut, selain lokasi no.(3) dan (4) terdapat pedagang eceran berskala besar sampai kecil.

Indonesia, dengan majunya perekonomian dan meningkatnya taraf hidup serta perubahan gaya konsumsi, justru jenis ke 3 dan 4 yang sangat maju, tetapi kerap kali menghancurkan jenis perdagangan ke 5,6 dan 7 yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja yang besar. Karena itu bila tidak segera diatur lebih baik, akan sangat berpengaruh pada kesempatan kerja yang secara tidak langsung akan makin memperlemah posisi pekerja.

Kedua kebijaksanaan pengupahan hendaknya melaksanakan sistem bangsa. Penentuan tinggi rendahnya upah tidak semata-mata melalui pendekatan commodity tetapi lebih menitik beratkan pendekatan human. Sebagaimana dikemukakan oleh Eli Ginzberg bahwa manusia berbeda dengan komoditi yang lain. Diantara perbedaannya ialah: (1) Komoditi bersifat pasif dan tak berdaya, sedangkan manusia merupakan partisipan yang aktif. Demikian juga manusia mempunyai berbagai peran; sebagai tenaga kerja, warga negara, sebagai orang tua dan manusia dengan segala upaya mencapai cita-citanya. (2) Manusia sulit distandardisasi baik dilihat dari kompetensinya, ketrampilannya, maupun kualitas-kualitas lainnya. (3) Pekerja sebenarnya tidak tahu secara pasti tentang pekerjaan yang disanggupinya dengan upah yang akan diterimanya. Demikian juga sulit untuk menghitung seberapa besar prestasi kerja/sumbangan kerja dalam proses produksi yang dilaksanakan. (4) Manusia mempunyai respons yang berbeda-beda menghadapi rangsangan/tantangan yang sama, dan kadang sulit diperhitungkan. Juga masih ada segi-segi lain yang berbeda dengan komoditi/barang dagangan sebagai benda mati (Eli Ginzberg ; 1976: 3-5). Karena itulah pendekatan masalah upah hanya dari pendekatan ekonomis atau pendekatan komoditi sebagaimana terjadi di pasar barang dan jasa lain, tidak manusiawi, dan hampir di semua tempat posisi pekerja sangat lemah. Penetapan upah atas dasar HIP di dalamnya sudah tersirat keadilan komutatif, yaitu keadilan berdasarkan kepantasan (atas dasar sumbangan kerja maupun standar hidup minimal, termasuk diri pekerja dan keluarganya). Karena itulah sekiranya pemerintah secara aktif menentukan upah minimal seperti UMR yang ada sekarang ini, perlu dikaitkan dengan kebutuhan hidup minimal atau KHM dan selalu diadakan perubahan berdasarkan indeks inflasi dan produktivitas. Untuk itu diperlukan musyawarah antara wakil para pekerja, pengusaha dan pemerintah agar mencakup segala kepentingan dan peranan masing-masing.

Ketiga dalam kebijakan ketenagakerjaan yang lebih luas perlu sekali memperhatikan peranan sektor ekonomi informal, khususnya pedagang kaki lima dan pedagang pasar pada umumnya. Sebab sektor inilah yang mampu menampung kesempatan kerja yang sangat besar terutama di kota-kota besar. Peran daya tampung sektor ini dapat dilihat pada tabel III sbb.:

TABEL 3. DISTRIBUSI ANGKATAN KERJA YANG BEKERJA MENURUT LAPANGAN KERJA DAN STATUS PEKERJAAN UTAMA, INDONESIA 1990 (%)

Status Pekerjaan Utama	Lapangan kerja			Jumlah
	A	M	S	
Berusaha Sendiri.	15,73	8,08	28,18	19,35
Berusaha dibantu anggota Rt. dan Pek. tetap.	35,42	7,98	14,47	24,29
Pekerja Keluarga.	32,43	10,34	6,09	19,94
I. Sektor Informal.	83,58	26,40	49,01	63,58
Berusaha Dibantu				
Karyawan tetap.	1,33	1,32	1,67	1,47
Karyawan Tetap	15,09	72,28	49,32	34,95
II. Sektor Formal	16,42	73,60	60,99	36,42
Jumlah	100	100	100	100

A: Pertanian

B: Pertambangan Industri dan listrik, gas dan air

S: Keuangan, jasa kemasyarakatan dll.

Sumber : Sensus Penduduk Indonesia, 1990.

Dari angka-angka tsb. terlihat betapa besarnya peran sektor ekonomi informal dalam menyerap tenaga kerja di Indonesia. Karena itulah sektor ini perlu sekali mendapatkan iklim usaha yang kondusif yang memungkinkan tumbuh suburnya sektor ekonomi tersebut.

Kesimpulan

Masalah-masalah yang berkaitan dengan pengupahan dan ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat kompleks. Tidak hanya berkenaan dengan masalah ekonomi tetapi masalah kemanusiaan yang lebih luas. Oleh karena itu untuk mengatasinya perlu kebijaksanaan-kebijaksanaan sebagai berikut :

- 1) Kebijakan pengupahan minimal perlu dikaitkan dengan tingkat produktivitas kerja para pekerja serta kebutuhan fisik minimal dirinya dan keluarganya. Untuk meningkatkan taraf hidup mereka maka peningkatan kualitas tenaga kerja perlu ditingkatkan. Juga perbaikan peralatan kerja dan managemennya.
- 2) Perlu kejelasan strategi industrialisasi yang intensif modal agar mempunyai competitive advantage yang tinggi serta mengembangkan industri menengah dan kecil yang mampu menyerap tenaga kerja yang besar.
- 3) Kebijakan pengupahan, hendaknya didasarkan pada HIP agar sesuai dengan filosofi Sistem Ekonomi Pancasila. Penentuan upah perlu pendekatan yang bersifat human.
- 4) Kebijakan ketenagakerjaan diharapkan memperhatikan daya serap sektor ekonomi informal.

Daftar Pustaka

- Ahmad Muhammad Al' Asal Dr.(1980). Sistem Ekonomi Islam, Prinsip prinsip Dan Tujuan-tujuannya. Surabaya, PT, Bina Ilmu.
- Cosmas Batubara Drs. Menteri Tenaga Kerja R.I. (1993). Beberapa Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Konteks Perkembangan Demografi, Ekonomi dan Teknologi ; dalam Buku Sumber Daya manusia dan Keuangan Sebagai Penggerak Utama Pembangunan Indonesia. Jakarta, Yayasan Indonesia Forum.
- Dawam Rahardjo M. (Feb.1995). Etika Bisnis Menghadapi Globalisasi Dalam PJP II. Prisma Jakarta, LP3ES.
- Eli Ginzberg. (1976). The Human Economy. New York, McGraw-Hill. Book Company
- Hidayat. (Juli 1987). Peran Dan Profil Serta Prospek Perdagangan Eceran Prisma No. 7. Jakarta, LP3ES.

Payaman J. Simanjuntak, Dr. (1993). Kebutuhan Dan Penyediaan tenaga Terlatih Dan Terdidik, dalam. Buku Sumber Daya Manusia dan Keuangan Sebagai Penggerak Utama Pembangunan Indonesia. Jakarta, Yayasan Indonesia Forum.

Sony Keraf A.(1993). Etika Bisnis. Yogyakarta, Penerbit Kanisius:

Suprihanto John. (1992). Hubungan Industrial Panca Sila. Suatu Pengantar. Yogyakarta, BPFÉ.

Syaiful Md.SH. Masalah Ketenagakerjaan Ibarat Menyulam Kain Luluh Kompas 23-11-1995.

Tajuddin Noer Effendi (1993). Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja Dan Kemiskinan. Yogya, PT. Tiara Wacana.