

Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan dapat memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan hanya pencari kerja yang mendapat keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja, dan pemerintah.

Menurut Suroto (1990 : 147), **Pasar Kerja adalah** seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawaran dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif diantara orang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut.

Dalam sebuah buku Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, SE, MM menjelaskan bahwa **pasar kerja merupakan** seluruh aktivitas yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja, yaitu pengusaha atau produsen, pencari kerja, perantara atau pihak ketiga dimana terdapat kemudahan bagi kedua pihak untuk saling berhubungan. Pihak ketiga bisa pemerintah, lembaga informal atau formal, konsultan, dan badan swasta.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2001 : 101), pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku ini terdiri dari:

1. Yang membutuhkan Pengusaha tenaga.
2. Pencari Kerja
3. Perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan.

Menurut Suroto (1992: 193) **masalah dalam pasar kerja** pada dasarnya dapat disebut sebagai ketidakseimbangan antara pesediaan dengan kebutuhan tenaga kerja dan dapat digolongkan dalam 4 (empat) kelompok yaitu :

1. Masalah kelebihan tenaga kerja yang timbul apabila persediaan tenaga kerja lebih besar dari pada kebutuhan tenaga kerja dalam masyarakat.
2. Masalah kekurangan tenaga kerja yang timbul apabila persediaan tenaga kerja daripada kebutuhan.
3. Masalah rintangan pasar kerja yang timbul apabila persediaan tenaga kerja sebenarnya sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dalam masyarakat, akan tetapi nyatanya karena adanya suatu rintangan, keduanya tidak bertemu pada tempat dan waktu yang sama. Disini masalahnya terletak dalam mekanisme penyalurannya.
4. Semua masalah dalam ketiga golongan a,b,c, diatas terjadi sebelum orang memiliki atau masuk dalam pekerjaan, baik pekerjaan mandiri. Masalah disini antara lain menyangkut pendapatan, kepastian tenaga kerja untuk memiliki dan mempertahankan pekerjaan,

keselamatan jasmani, ketentraman, perlakuan adil dan produktivitas kerja. Kelompok masalah ini disebut ketidaklayakan dalam lingkungan kerja.

Penyelenggaraan Pasar Tenaga Kerja

Di Indonesia, penyelenggaraan bursa tenaga kerja ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dapat melapor ke Depnaker dengan menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan beserta persyaratannya. Kemudian Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat umumnya tentang adanya permintaan tenaga kerja tersebut.

Sementara itu, para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja) dapat mendaftarkan dirinya kepada Depnaker dengan menyampaikan keterangan-keterangan tentang dirinya. Keterangan tentang diri pribadi si pencari kerja ini sangat penting untuk dasar penyesuaian dengan kebutuhan tenaga kerja dari orang-orang atau lembaga-lembaga yang bersangkutan. Apabila ada kesesuaian, Depnaker akan mempertemukan si pencari kerja dengan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja tersebut untuk transaksi lebih lanjut.

Selain Depnaker, di Indonesia juga berkembang penyelenggaraan bursa tenaga kerja swasta yang biasa disebut Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja. Perusahaan swasta yang berusaha mengumpulkan dan menampung pencari kerja, kemudian menyalurkan kepada orang-orang atau lembaga - lembaga yang membutuhkan tenaga kerja, baik di dalam maupun di luar negeri seperti Malaysia, Singapura, Hongkong dan Arab Saudi. Sebelum diadakan penyaluran, perusahaan ini juga sering menyelenggarakan pelatihan kepada para pencari kerja yang ditampunya. Apabila ada kesesuaian antara pencari kerja dengan orang atau lembaga yang membutuhkan, dapat dilakukan transaksi. Atas jasanya menyalurkan tenaga kerja ini, perusahaan tersebut akan mendapatkan komisi.

Fungsi dan Manfaat Pasar Tenaga Kerja

Bursa tenaga kerja mempunyai fungsi yang sangat luas, baik dalam sektor ekonomi maupun sektor-sektor yang lain. Fungsi Pasar Tenaga Kerja yaitu :

- Sebagai Sarana Penyaluran Tenaga Kerja,
- Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan,
- Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja,

Manfaat adanya bursa tenaga kerja yaitu :

- Dapat membantu para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran,
- Dapat membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja,
- Dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan,

https://id.wikipedia.org/wiki/Pasar_tenaga_kerja

Jenis-Jenis Pasar Tenaga Kerja

1. Pasar tenaga kerja terdidik, terlatih, tidak terdidik dan tidak terlatih.

Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang memerlukan pendidikan khusus seperti dokter, akuntan, guru, dan lain-lain. Adapun tenaga kerja terlatih yaitu tenaga kerja yang memerlukan latihan dan pengalaman seperti montir, sopir, koki, dan lain-lain.

Ciri-Cirinya :

- Pasar tenaga kerja terdidik yaitu pasar yang mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja terdidik.
- Pasar tenaga kerja terlatih yaitu pasar yang mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja terlatih.
- Pasar tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih yaitu pasar yang mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, seperti tukang angkut, tukang batu, dan lain-lain.

2. Pasar tenaga kerja utama dan biasa

- Pasar tenaga kerja utama (primary labour market) yaitu pasar tenaga kerja yang mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut:
 - Terjadi pada lingkungan perusahaan besar.
 - Manajemen perusahaan sangat baik.
 - Tingkat pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan sangat tinggi.
 - Gaji dan upah tinggi.
 - Jaminan sosial yang baik.
 - Disiplin pegawai sangat tinggi.
 - Jumlah perpindahan pegawai sedikit.
- Pasar tenaga kerja biasa (secondary labour market) yaitu pasar tenaga kerja yang mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut:
 - Terjadi pada lingkungan perusahaan kecil.
 - Manajemen perusahaan kurang baik.

- o Tingkat pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan rendah.
- o Gaji dan upah rendah.
- o Jaminan sosial kurang baik.
- o Disiplin pegawai rendah.
- o Sering terjadi perpindahan pegawai.

3. Pasar tenaga kerja intern dan ekstern

Pasar tenaga kerja intern yaitu pasar yang mendahulukan para pegawai yang sudah ada untuk mengisi lowongan kerja yang dibutuhkan. Ini berarti berkaitan dengan pemberian promosi (kenaikan jabatan) bagi pegawai yang bersangkutan. Pasar tenaga kerja ekstern yaitu pasar yang mempersilakan orang luar untuk mengisi lowongan kerja yang dibutuhkan.

4. Pasar tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri

Pasar tenaga kerja dalam negeri yaitu pasar tenaga kerja yang terjadi di dalam negeri. Pasar tenaga kerja luar negeri yaitu pasar tenaga kerja yang terjadi di luar negeri.

Indonesia sebagai negara yang mempunyai jumlah penduduk yang tinggi (kurang lebih 220 juta) dengan banyaknya jumlah pengangguran akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan dan memunculkan maraknya kejadian PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sangat membutuhkan jasa pasar tenaga kerja luar negeri. Dengan adanya pasar tenaga kerja luar negeri, Indonesia dapat mengurangi jumlah pengangguran sekaligus menambah devisa negara.

5. Pasar Tenaga Kerja Persaingan Sempurna

Dalam pasar tenaga kerja persaingan sempurna terdapat banyak sekali perusahaan. Oleh karena itu, para tenaga kerja dapat menawarkan jasanya secara perseorangan pada perusahaan yang diinginkan. Pada pasar ini, setiap tenaga kerja bertindak demi kepentingan masing-masing dan tidak mendirikan perserikatan seperti serikat pekerja demi mewakili kepentingan bersama. Pada pasar ini berlaku pula hukum permintaan dan hukum penawaran seperti pada pasar barang dan jasa (pasar output). Itu berarti, semakin tinggi upah tenaga kerja, semakin sedikit permintaan terhadap tenaga kerja. Sebaliknya, semakin rendah upah tenaga kerja, semakin banyak permintaan terhadap tenaga kerja. Hal demikian berlaku pula pada penawaran, yakni semakin tinggi upah tenaga kerja semakin banyak penawaran tenaga kerja. Sebaliknya, semakin rendah upah tenaga kerja semakin sedikit penawaran tenaga kerja.

6. Pasar Tenaga Kerja Monopoli

Berbeda dengan pasar tenaga kerja persaingan sempurna, pada pasar ini seluruh tenaga kerja bersatu, menyatukan kekuatan dan kepentingan dengan bergabung dalam serikat pekerja atau serikat buruh. Serikat pekerja bertugas mewakili para pekerja dalam menuntut upah dan fasilitas-fasilitas lain kepada perusahaan demi meningkatkan kesejahteraan pekerja. Karena bergabung dalam satu kekuatan, yakni serikat pekerja maka para tenaga kerja memiliki hak monopoli dalam menjual atau menawarkan tenaganya.

Dalam pasar tenaga kerja monopoli, penentuan tingkat upah bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut.

- Menuntut upah lebih tinggi dari upah ekuilibrium.
- Membatasi penawaran tenaga kerja.
- Menambah permintaan tenaga kerja.

7. Pasar Tenaga Kerja Monopsoni

Pasar tenaga kerja monopsoni terjadi jika di satu wilayah tertentu hanya ada satu perusahaan yang bersedia meminta tenaga kerja, sedangkan para tenaga kerja tidak mempunyai organisasi seperti serikat pekerja. Ini berarti, kekuatan perusahaan jauh lebih besar dibanding tenaga kerja. Akibatnya upah yang terjadi umumnya di bawah upah ekuilibrium atau upah keseimbangan.

8. Pasar Tenaga Kerja Monopoli Bilateral

Pasar tenaga kerja monopoli bilateral terjadi jika terdapat dua kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan pertama berasal dari para tenaga kerja yang bersatu dalam serikat pekerja, dan kekuatan kedua berasal dari satu perusahaan yang merupakan satu-satunya perusahaan yang memakai tenaga kerja. Serikat pekerja yang memberikan penawaran tenaga kerja mempunyai posisi yang sama kuat dengan perusahaan yang melakukan permintaan tenaga kerja, sehingga terjadilah keadaan saling memonopoli, yang disebut monopoli bilateral

Kelebihan & Kekurangan Pasar Tenaga Kerja

Kelebihan adanya pasar tenaga kerja

- Untuk membantu mengurangi pengangguran.
- Untuk membantu bagi pencari kerja maupun pengusaha/ perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.
- Untuk menambah devisa negara.
- Untuk mudah mendapatkan sebuah informasi tentang lowongan pekerjaan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- Untuk membantu dengan cepat mengisi posisi pekerjaan dengan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Kelemahan adanya pasar tenaga kerja

- Munculnya kegiatan percaloan tenaga kerja.

- Munculnya tindakan penipuan dan kekerasan terhadap calon tenaga kerja.

<http://www.gurupendidikan.com/pasar-tenaga-kerja-pengertian-fungsi-jenis-dan-ciri-beserta-kelebihan-kekurangannya-lengkap/>

Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu.

Tradeoff antara Kerja dan Waktu Luang

Tradeoff adalah situasi dimana seseorang harus membuat keputusan terhadap dua hal atau mungkin lebih, mengorbankan salah satu aspek dengan alasan tertentu untuk memperoleh aspek lain dengan kualitas yang berbeda. Penawaran tenaga kerja muncul dari *tradeoff* antara waktu kerja dan waktu luang yang dimiliki seseorang.

Kurva penawaran tenaga kerja mencerminkan bagaimana keputusan para pekerja mengenai *tradeoff* antara tenaga kerja dan waktu luang merespons perubahan biaya kesempatannya. Kurva penawaran tenaga kerja yang kemiringannya positif menandakan bahwa masyarakat merespons peningkatan upah dengan cara menikmati waktu luang yang lebih sedikit dan jam kerja yang lebih banyak.

Apa yang Menyebabkan Kurva Penawaran Tenaga Kerja Bergeser?

Kurva penawaran tenaga kerja mengalami pergeseran setiap kali masyarakat mengubah jumlah jam kerja sesuai keinginan mereka pada tingkat upah tertentu. Adapun beberapa hal yang menyebabkan kurva penawaran tenaga kerja mengalami pergeseran adalah sebagai berikut:

1. Perubahan Selera

Pada tahun 1950, hanya 34% wanita yang mencari pekerjaan, angka ini meningkat menjadi 60% pada tahun 2000. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah perubahan selera, atau sikap terhadap pekerjaan. Pada tahun 1950 merupakan hal yang wajar apabila seorang wanita hanya tinggal di rumah sambil mengasuh anak, tetapi saat ini lebih banyak ibu rumah tangga yang memilih untuk bekerja, dan akibatnya terjadilah peningkatan penawaran tenaga kerja.

2. Perubahan Kesempatan Alternatif

Penawaran tenaga kerja pada setiap pasar tenaga kerja bergantung pada kesempatan yang tersedia pada pasar tenaga kerja lainnya.

Contoh:

Apabila upah yang diperoleh para pemetik buah pir tiba-tiba meningkat, sebagian pemetik buah pir mungkin memilih untuk beralih ke pekerjaan lain. Penawaran tenaga kerja pada pasar pemetik buah pir mengalami penurunan.

3. Imigrasi

Perpindahan pekerja dari suatu wilayah ke wilayah lain, atau dari suatu negara ke negara lain, merupakan penyebab nyata dari pergeseran penawaran tenaga kerja.

Contoh:

Ketika para imigran datang ke AS, penawaran tenaga kerja di AS meningkat dan penawaran tenaga kerja di Negara asal para imigran akan menurun.

<http://www.pendidikanekonomi.com/2012/06/penawaran-tenaga-kerja.html>

PENAWARAN TENAGA KERJA

1. Definisi penawaran tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Penawaran tenaga kerja juga merupakan suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja.

Definisi penawaran tenaga kerja menurut beberapa tokoh :

- Menurut Ananta (1990) penawaran terhadap pekerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh pensuplai untuk ditawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada beberapa faktor yang antara lain :
 1. banyaknya jumlah penduduk,
 2. presentase penduduk yang berada dalam angkatan kerja,
 3. dan jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja.
- Simanjuntak (1985) mendefinisikan penawaran tenaga kerja merupakan jumlah usaha atau jasa kerja yang tersedia dalam masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa.
- Arfida (2003) menambahkan mengenai apa yang dimaksud dengan penawaran tenaga kerja. Menurut Arfida (2003) penawaran tenaga kerja adalah fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh individu. Sedangkan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala. Penyesuaian-penyesuaian tersebut dapat berupa perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja maupun jumlah penduduk.

- **Keputusan untuk bekerja**

Dalam teori klasik sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

Menurut G.S Becker (1976), Kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (leisure). Sedang kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontrofersi dari leisure menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan jika memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan.

- **Tradeoff**

Keputusan untuk bekerja yang diambil seorang tenaga kerja berhubungan juga dengan tradeoff yang harus diambil seseorang. Tradeoff adalah situasi dimana seseorang harus membuat keputusan terhadap dua hal atau mungkin lebih, mengorbankan salah satu aspek dengan alasan tertentu untuk memperoleh aspek lain dengan kualitas yang berbeda.

Penawaran tenaga kerja muncul dari tradeoff antara waktu kerja dan waktu luang yang dimiliki seseorang. Dalam kurva penawaran tenaga kerja mencerminkan bagaimana keputusan para pekerja mengenai tradeoff antara tenaga kerja dan waktu luang merespons perubahan biaya kesempatannya. Kurva penawaran tenaga kerja yang kemiringannya positif menandakan bahwa masyarakat merespons peningkatan upah dengan cara menikmati waktu luang yang lebih sedikit dan jam kerja yang lebih banyak. Dalam hal ini seseorang mengambil keputusan untuk bekerja dilihat dari bagaimana seorang pekerja tetap meluangkan waktunya diantara jam kerja yang diambilnya.

- **Tingkat upah dan jam kerja**

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja adalah tingkat upah, pertambahan tingkat upah akan mengakibatkan pertambahan jam kerja bila substitution effect lebih besar daripada income effect (Simanjuntak, 1985). Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan akan menyebabkan seseorang berpikir kembali untuk memasuki dunia kerja dengan penawaran upah tersebut. Tingkat upah tersebut biasa dihubungkan dengan jam kerja yang harus diambil seseorang dalam bekerja. Hubungan antara tingkat upah dan jam kerja tersebut disebut dengan kurva penawaran tenaga kerja.

- **Kurva penawaran tenaga kerja**

Kurva penawaran tenaga kerja yaitu hubungan antara jam kerja dan tingkat upah. Misalkan seseorang akan memasuki pasar kerja jika upah yang ditawarkan melebihi dari upah reservasi (\hat{w}). Pada tingkat upah diatas upah reservasi, kurva penawaran tenaga kerja memiliki slope positif sampai pada titik tertentu.

Pada awalnya, tingkat upah tertentu (W_1) akan menyebabkan jam kerja seseorang menjadi Q_1 . Apabila terjadi peningkatan upah dari W_1 à W_2 maka akan menambah alokasi waktu

untuk bekerja ($Q_1 \rightarrow Q_2$) karena biaya kesempatan dari tidak bekerja makin mahal. Penawaran tenaga kerja pun meningkat.

Tetapi sampai tingkat upah tertentu (W_3), seseorang merasakan waktu nilai hidupnya (utilitas hidupnya) telah menurun karena hampir seluruh waktu nilai untuk bekerja. Akhirnya dia merasa biaya kesempatan dari bekerja amat mahal. Dan jam kerjanya pun berkurang ($Q_2 \rightarrow Q_3$) yang mengakibatkan slope kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif. Lalu diagram tentang kurva penawaran tenaga kerja yang melengkung membalik (backward bending labour supply curve).



Kurva penawaran tenaga kerja mengalami pergeseran setiap kali masyarakat mengubah jumlah jam kerja sesuai keinginan mereka pada tingkat upah tertentu. Adapun beberapa hal yang menyebabkan kurva penawaran tenaga kerja mengalami pergeseran adalah sebagai berikut:

1. Perubahan Selera

Pada tahun 1950, hanya 34% wanita yang mencari pekerjaan, angka ini meningkat menjadi 60% pada tahun 2000. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah perubahan selera, atau sikap terhadap pekerjaan. Pada tahun 1950 merupakan hal yang wajar apabila seorang wanita hanya tinggal di rumah sambil mengasuh anak, tetapi saat ini lebih banyak ibu rumah tangga yang memilih untuk bekerja, dan akibatnya terjadilah peningkatan penawaran tenaga kerja.

2. Perubahan Kesempatan Alternatif

Penawaran tenaga kerja pada setiap pasar tenaga kerja bergantung pada kesempatan yang tersedia pada pasar tenaga kerja lainnya. Contoh: Apabila upah yang diperoleh para pemetik buah pir tiba-tiba meningkat, sebagian pemetik buah pir mungkin memilih untuk beralih ke pekerjaan lain. Penawaran tenaga kerja pada pasar pemetik buah pir mengalami penurunan.

3. Imigrasi

Perpindahan pekerja dari suatu wilayah ke wilayah lain, atau dari suatu negara ke negara lain, merupakan penyebab nyata dari pergeseran penawaran tenaga kerja. Contoh: Ketika para imigran datang ke AS, penawaran tenaga kerja di AS meningkat dan penawaran tenaga kerja di Negara asal para imigran akan menurun.

Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut, masing-masing dari ketiga komponen dari jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan tergantung pada upah pasar.

Jangka pendek dalam penawaran tenaga kerja yaitu jangka waktu dimana individu dalam penduduk yang telah tertentu jumlahnya tidak dapat mengubah jumlah modal manusia. Sehingga asumsi yang digunakan ketrampilan dari individu telah tertentu. Selanjutnya, menutup kemungkinan terhadap penyesuaian-penyesuaian yang lain, seperti migrasi yang memungkinkan individu dapat melakukan perubahan upah.

Sedangkan jangka panjang dalam penawaran tenaga kerja yaitu penyesuaian yang dilakukan individu untuk memaksimalkan utilitas dalam jumlah tenaga kerja yang mereka sediakan apabila kendala upah pasar dan pendapatan mengalami perubahan. Suatu penyesuaian akan bersifat jangka panjang dalam perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja. Terutama terdapat penambahan yang besar dalam tingkat partisipasi angkatan kerja di kalangan wanita yang telah menikah dan penurunan dalam tingkat partisipasi kaum pekerja yang berusia lanjut, berusia anak-anak, dan berusia lebih muda. Penyesuaian lainnya ialah dalam bentuk jumlah penduduk. Suatu analisis jangka panjang tentang penawaran tenaga kerja menajaki hubungan antara kesuburan (fertilitas) dan perubahan jangka panjang dalam upah pasar pendapatan.

• **Potret Tenaga Kerja Indonesia**

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang penting adalah modal asing, proteksi iklim investasi, pasar global, dan perilaku birokrasi serta “tekanan” kenaikan upah (Majalah Nakertrans, 2004). Otonomi daerah yang dalam banyak hal juga tidak berpengaruh positif terhadap tenaga kerja. Masalah kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi dan stabilitas politik juga sangat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan. Rucker (1985:2) sebagaimana dilansir oleh majalah Nakertrans, menduga bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia bersifat multidimensi sehingga juga memerlukan cara pemecahan yang multidimensi pula. Tidak ada jalan pintas dan sederhana untuk mengatasinya. Strategi pemulihan dan rekonstruksi ekonomi yang bertumpu pada penciptaan lapangan kerja merupakan keharusan. Dalam kaitan ini, masih sangat relevan untuk diperhatikan secara serius dua elemen strategi yang pernah diajukan oleh Misi ILO (1999:5) yaitu (i) strategi dan kebijakan yang membuat proses pertumbuhan ekonomi menjadi lebih memperhatikan aspek ketenagakerjaan, dan (ii) tindakan yang dibutuhkan untuk menciptakan lapangan kerja tambahan melalui program-program penciptaan lapangan kerja secara langsung.

Bila Jumlah penduduk Indonesia adalah 208 juta jiwa, sementara Jumlah penduduk angkatan kerja 106 juta jiwa maka, jumlah penduduk bukan angkatan kerja adalah 102 juta jiwa. Ini berarti Jumlah pengangguran 11 juta jiwa. Sedangkan angka beban ketergantungan dapat dihitung sebagai :

$DR = (\text{Produktif/non produktif-produktif}) \times 100$ atau sama dengan 103, 92 juta jiwa ,
dibulatkan menjadi 104 juta jiwa. Ini berarti setiap 100 penduduk usia produktif menanggung 104 penduduk usia non produktif.

Kesimpulan

Dapat dikatakan ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. Walaupun telah terjadi pergeseran namun sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih bekerja di sektor pertanian. Dalam hubungan ini, maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja. Untuk mewujudkan pendayagunaan tenaga kerja maka perlu dilaksanakan berbagai kebijaksanaan per-luasan lapangan kerja produktif. Sasaran utama kebijaksanaan adalah menciptakan kondisi dan suasana yang bukan saja memberi ruang gerak inisiatif yang sebesar-besarnya kepada para pelaku ekonomi tetapi juga sekaligus mendorong serta membantu perkembangan usaha-usaha kecil, usaha-usaha di sektor informal dan usaha-usaha tradisional.

Permintaan Tenaga kerja, Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah secara teoretis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan.

<https://meylindasp.wordpress.com/2014/04/20/penawaran-tenaga-kerja/>

DISKRIMINASI PASAR TENAGA KERJA

Pembahasan

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha. Dapat dikatakan ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. Maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja. Permintaan Tenaga kerja yang dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (Value of Marginal Product, VMP), Penawaran Tenaga Kerja yang dipengaruhi oleh jam kerja yang luang dari tenaga kerja individu serta upah, secara teoritis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan.

Permasalahan dalam Pasar Tenaga Kerja

DISKRIMINASI BERDASAR USIA

Indonesia adalah satu dari beberapa negara yang perusahaan-perusahaannya mayoritas melakukan diskriminasi usia dalam penyaringan tenaga kerja. Hampir di semua perusahaan, batasan usia dibawah 30 atau lebih muda dicantumkan sebagai salah satu syarat pelamar. Hal ini terutama terlihat di bidang-bidang pekerjaan yang membutuhkan 'highly educated' (sarjana ke atas). Sistem ini banyak memiliki kelemahan, juga mencerminkan betapa 'lame'-nya pasar tenaga kerja dengan keahlian di Indonesia. Di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Jepang atau Eropa, adalah ilegal dan melanggar hukum jika perusahaan membatasi usia. Di Amerika lebih ketat lagi. Perusahaan tersebut akan dibawa ke pengadilan dengan alasan SARA dan hukumannya tentu saja tidak ringan. Sebaliknya di Indonesia. Ini

tentu saja mencerminkan beberapa hal. Pertama, kemungkinan bahwa lowongan kerja di Indonesia sangat rendah, sehingga salah satu penyaringnya adalah batasan umur. Kemungkinan alasan lain adalah bahwa pekerjaan di Indonesia tidak memerlukan skill yg. berdasarkan pengalaman tinggi. Alasan lain adalah, tenaga muda dapat dipekerjakan lebih murah. Alasan lain, banyak perusahaan menginginkan karyawannya di 'brainwash', jadi tenaga muda jauh lebih mudah untuk dicuci-otaknya sehingga mudah menyerap 'kultur' perusahaan.

DISKRIMINASI BERDASARKAN GENDER

Hal ini masih terjadi pada seluruh aspek kehidupan, di seluruh dunia. Ini adalah fakta meskipun ada kemajuan yang cukup pesat dalam kesetaraan gender dewasa ini. Sifat dan tingkat diskriminasi sangat bervariasi di berbagai negara atau wilayah. Tidak ada satu wilayah pun di negara dunia ketiga di mana perempuan telah menikmati kesetaraan dalam hak-hak hukum, sosial dan ekonomi. Kesenjangan gender dalam kesempatan dan kendali atas sumber daya, ekonomi, kekuasaan, dan partisipasi politik terjadi di mana-mana. Perempuan dan anak perempuan menanggung beban paling berat akibat ketidaksetaraan yang terjadi, namun pada dasarnya ketidaksetaraan itu merugikan semua orang. Oleh sebab itu, kesetaraan gender merupakan persoalan pokok pembangunan-suatu tujuan pembangunan yang memiliki nilai tersendiri. Kesetaraan gender akan memperkuat kemampuan negara untuk berkembang, mengurangi kemiskinan, dan memerintah secara efektif. Dengan demikian mempromosikan kesetaraan gender adalah bagian utama dari strategi pembangunan dalam rangka untuk memberdayakan masyarakat (semua orang)-perempuan dan laki-laki-untuk mengentaskan diri dari kemiskinan dan meningkatkan taraf hidup mereka. Pembangunan ekonomi membuka banyak jalan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam jangka panjang. Banyak fakta di seluruh dunia yang dapat ditampilkan untuk mendukung pernyataan ini. Meskipun demikian, pertumbuhan ekonomi saja belumlah memadai. Di sini dibutuhkan juga institusi yang memberikan persamaan hak dan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki, serta dibutuhkan juga langkah- langkah kebijakan untuk menangani ketidaksetaraan yang masih mengakar.

Ketidaksetaraan Gender Menurunkan Kesejahteraan dan Menghambat Pembangunan. Kesejahteraan laki-laki, perempuan, serta anak-anak, dan memiliki dampak terhadap kemampuan mereka meningkatkan taraf kehidupan. Selain itu, ketidaksetaraan gender juga mengurangi produktifitas, sehingga mengurangi prospek mengentaskan kemiskinan dan jaminan kemajuan ekonomi. Terakhir, ketidaksetaraan gender dapat melemahkan pemerintahan suatu negara- dan dengan demikian berakibat pada buruknya efektifitas kebijakan pembangunannya.

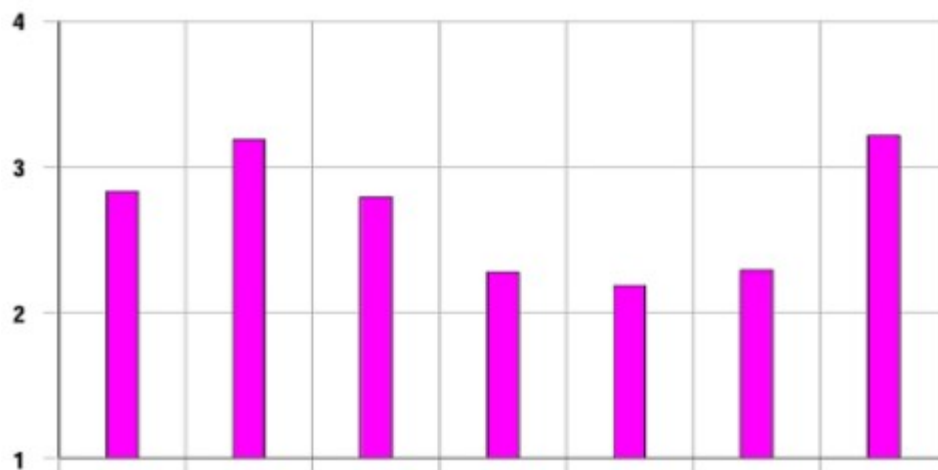
Hal yang paling merugikan dari ketidaksetaraan gender adalah menurunnya kualitas kehidupan. Sulit untuk mengidentifikasi dan mengukur seluruh kerugian ini-namun banyak bukti dari banyak negara di dunia yang menunjukkan bahwa masyarakat dengan ketidaksetaraan gender mengalami banyak persoalan kemiskinan, kekurangan gizi, berbagai penyakit, dan banyak kerugian lainnya.

Cina, Korea dan Asia Selatan memiliki angka kematian perempuan di atas normal. Norma-norma sosial yang mengistimewakan anak laki-laki, ditambah kebijakan satu-anak di Cina, telah mendorong angka kematian anak perempuan menjadi lebih besar daripada laki-laki. Beberapa prediksi mengindikasikan bahwa jumlah perempuan yang hidup saat ini seharusnya 60-100 juta lebih banyak bila tidak ada diskriminasi gender.

Tingkat buta huruf dan keterbatasan jenjang pendidikan ibu secara langsung merugikan anak-anak. Jenjang pendidikan yang rendah berakibat pada kualitas perawatan anak yang buruk dan juga angka kematian bayi dan kurang gizi yang lebih tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang ibu, semakin besar kemungkinannya menyesuaikan diri dengan standar kesehatan, misalnya memberikan imunisasi kepada anaknya. Kesimpulan ini didukung oleh analisis yang seksama terhadap penelitian rumah tangga yang menjelaskan faktor-faktor lain yang mungkin dapat memperbaiki tindakan pengasuhan dan kesehatan rumah tangga.

Gambar. Ketidaksetaraan Gender dalam Hak-Hak Dasar Terjadi di Seluruh Dunia

Indeks kesetaraan gender



Asia Timur, Eropa Timur, Amerika Latin Timur Tengah, Asia Selatan, Sub Sahara, OECD, Dan Pasifik dan Asia Tengah dan Karibia dan Afrika Utara Afrika

Catatan: Nilai 1 menunjukkan kesetaraan hak gender yang rendah, nilai 4 kesetaraan yang tinggi. *Sumber:* Data mengenai hak-hak dari Humana (1992); data penduduk dari Bank Dunia (1999).

Perempuan masih memiliki keterbatasan akses atas beragam sumber daya produktif, termasuk pendidikan, tanah, informasi, dan keuangan. Di Asia Selatan, rata-rata jumlah jam yang digunakan perempuan bersekolah hanya separuh dari yang digunakan laki-laki, dan jumlah anak perempuan yang mendaftar ke sekolah menengah hanya dua pertiga dari jumlah anak laki laki. Banyak perempuan tidak memiliki tanah, dan meski mereka memilikinya, status kepemilikannya lebih lemah daripada laki-laki. Di banyak negara berkembang, wirausaha yang dikelola oleh perempuan cenderung kekurangan modal, kurang memiliki akses terhadap mesin, pupuk, informasi tambahan, dan kredit dibandingkan wirausaha yang dikelola laki-laki. Ketidaksetaraan semacam ini, baik dalam pendidikan maupun sumber daya produktif lainnya, berdampak buruk terhadap kemampuan perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan dan kontribusi mereka dalam meningkatkan taraf hidup rumah tangga. Ketidaksetaraan tersebut juga memperbesar risiko dan menurunkan daya tahan apabila terjadi persoalan pribadi atau rumah tangga.

Ketidaksetaraan juga menurunkan daya tahan saat usia mulai lanjut dan terjadinya goncangan ekonomi. Meski tercatat adanya kemajuan yang dicapai perempuan dalam pendidikan dewasa ini, tapi mereka masih tetap mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal

itu tetap terjadi meski perempuan dan laki-laki memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang sama. Di negara-negara berkembang, perempuan seringkali dibatasi jenis pekerjaannya dan biasanya tidak ditempatkan pada posisi-posisi manajemen di sektor formal. Di negara-negara industri, perempuan di sektor kerja upahan berpenghasilan rata-rata 77 persen dari penghasilan laki-laki di sektor yang sama, sementara itu di negara-negara berkembang rata-rata berkisar 73 persen. Hanya sekitar seperlima dari kesenjangan upah itu bisa dijelaskan berdasarkan perbedaan gender dalam pendidikan, pengalaman kerja atau sifat-sifat pekerjaan.

PEMBANGUNAN BERPERSPEKTIF GENDER

Reformasi institusi guna menjamin kesetaraan hak dan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki. Reformasi institusi hukum dan ekonomi penting dilakukan untuk meletakkan dasar persamaan hak dan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki. Mengingat hukum atau peraturan-peraturan yang ada di banyak negara masih terus melanggengkan ketidaksetaraan gender, maka reformasi hukum mutlak diperlukan terutama hukum rumahtangga, perlindungan terhadap kekerasan, hak atas tanah, pekerjaan, dan politik.

Mendorong pertumbuhan ekonomi guna memperbesar kesetaraan sumber daya dan partisipasi. Peningkatan pendapatan dan penurunan tingkat kemiskinan cenderung mengurangi ketidaksetaraan gender dalam pendidikan, kesehatan, dan gizi. Daya produksi atau produktivitas yang meningkat dan lapangan kerja baru seringkali mengurangi ketidaksetaraan gender dalam pekerjaan. Investasi pada infrastruktur seperti air bersih, energi, dan transportasi dapat membantu mengurangi ketidaksetaraan beban kerja.

Mengambil langkah aktif untuk mengatasi ketidaksetaraan dalam penguasaan sumber daya dan aspirasi dalam politik praktis. Karena reformasi institusional dan pembangunan ekonomi sering tidak memadai, maka dibutuhkan langkah aktif untuk mengatasi ketidaksetaraan gender dalam jangka pendek dan jangka menengah.

KESIMPULAN dan SOLUSI

Institusi masyarakat seperti norma sosial, adat istiadat, hak dan hukum- sebagaimana halnya institusi ekonomi, seperti pasar, membentuk peran dan hubungan antara laki-laki dan perempuan. Institusi-institusi tersebut mempengaruhi jenis sumber daya yang dapat diakses oleh perempuan dan laki-laki, jenis aktifitas yang boleh atau tidak boleh mereka lakukan, dan dalam bentuk apa mereka dapat berpartisipasi dalam ekonomi dan masyarakat. Institusi tersebut mewujudkan insentif yang dapat mendorong ataupun mengerem prasangka. Bahkan ketika institusi formal dan informal tidak secara eksplisit membedakan laki-laki dan perempuan, mereka umumnya dibentuk (baik secara eksplisit maupun implisit) oleh norma sosial yang berkaitan dengan peran yang sepantasnya bagi masing – masing gender. Institusi masyarakat seperti ini memiliki energinya sendiri serta biasanya konservatif dan sulit untuk diubah, namun demikian sifatnya sama sekali tidak statis. Seperti halnya institusi, rumahtangga memainkan peran cukup sentral dalam membentuk hubungan gender sejak dini dan dalam mewariskannya dari satu generasi ke generasi lain. Seseorang membuat banyak keputusan yang paling mendasar dalam hidupnya di dalam lingkup rumahtangga- seperti keputusan untuk mempunyai dan merawat anak, menentukan tempat bekerja dan berekreasi, dan melakukan investasi untuk masa depan. Bagaimana tugas dan sumber daya produktif dialokasikan di antara anak laki-laki dan perempuan, seberapa banyak kebebasan yang diberikan kepada mereka, apakah ada perbedaan harapan atau ekspektasi di antara mereka-

semua ini menciptakan, memperkuat, atau mengurangi ketidaksetaraan gender. Tetapi rumah tangga tidak mengambil keputusan sendiri. Mereka membuat keputusan dalam konteks komunitas dan melalui cara-cara yang mencerminkan pengaruh insentif yang ditegakkan oleh institusi dan lingkungan yang lebih luas.

Oleh karena ekonomi menentukan kesempatan-kesempatan yang dimiliki seseorang untuk meningkatkan standar kehidupannya, kebijakan ekonomi dan pembangunan berdampak sangat besar terhadap ketidaksetaraan gender. Pendapatan yang lebih tinggi berarti berkurangnya tekanan-tekanan sumber daya dalam rumah tangga yang memaksa orang tua untuk memilih antara mengalokasikan investasi untuk anak laki-laki atau perempuan. Namun bagaimana perempuan dan laki-laki terkena dampak pembangunan ekonomi tepatnya tergantung pada aktifitas apa saja yang tersedia yang menghasilkan pendapatan, bagaimana aktifitas-aktifitas tersebut dikelola, bagaimana ketrampilan dan usaha dihargai, serta apakah perempuan dan laki-laki dapat berpartisipasi secara setara. Tentu saja, bahkan kebijakan pembangunan yang jelas-jelas netral gender sekalipun dapat menghasilkan sesuatu yang terbedakan secara gender-sebagian diakibatkan oleh cara-cara dimana keputusan-keputusan institusi dan rumah tangga saling terjalin untuk membentuk peran dan hubungan gender. Pembagian kerja berdasarkan gender di rumah, norma-norma dan prasangka-prasangka sosial, serta kapasitas akses atas sumber daya yang tidak setara menghalangi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh keuntungan yang setara dalam kesempatan ekonomi atau menghadapi goncangan ekonomi secara setara. Kegagalan dalam mengenali hambatan-hambatan yang gender differentiated ini sewaktu merancang kebijakan dapat melemahkan efektivitas kebijakan tersebut, baik dari pespektif keadilan maupun efisiensi. Jadi, institusi kemasyarakatan, rumahtangga, dan ekonomi makro bersama-sama menentukan kesempatan dan prospek hidup seseorang berdasarkan gender. Ketiganya juga merepresentasikan pintu-pintu masuk yang cukup penting bagi kebijakan publik untuk mengatasi ketidaksetaraan gender yang masih terus bertahan.

<https://mizaroh.wordpress.com/esdm-dan-ketenagakerjaan/diskriminasi-pasar-tenaga-kerja/>

Upah Pekerja dan Mekanisme Penentuan Upah

Pengertian Upah Minimum

Periksa Upah Minimum Indonesia. Tahu lebih banyak tentang tingkat upah minimum saat ini. Dapatkan informasi lebih lanjut tentang upah minimum, jumlah angkatan kerja dan serikat pekerja di Indonesia

Kita perlu mengkaji lebih dalam mengenai apa itu Upah Minimum, dasar dari penetapan Upah Minimum dan siapa saja yang bertanggung jawab atas Upah Minimum. Kurangnya

informasi mengenai Upah Minimum sering memicu terjadinya salah paham atau permasalahan bagi para pekerja.

1. 1. Pengertian Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.

Menurut Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Apa yang dimaksud dengan Upah Minimum Provinsi (UMP)?

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Penetapan upah minimum propinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari

Apa yang dimaksud dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)?

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Penetapan Upah minimum kabupaten.kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum propinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari.

Apa yang dimaksud dengan Upah Minimum Sektoral?

Upah minimum sektoral dapat terdiri atas upah minimum sektoral propinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK). Upah minimum sektoral propinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu propinsi, sedang Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah Upah Minimum yang berlaku secara Sektoral di Daerah Kabupaten/Kota.

Upah minimum sektoral merupakan hasil perundingan dan kesepakatan antara asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh. Usulan upah minimum sektoral (hasil kesepakatan) tersebut disampaikan kepada gubernur melalui Kepala Kantor wilayah Kementerian tenaga kerja untuk ditetapkan sebagai upah minimum sektoral propinsi dan atau upah minimum sektoral kabupaten.

1. 2. Beberapa dasar pertimbangan dari penetapan upah minimum

- Sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak melorot dibawah kebutuhan hidup minimum.
- Sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, UUD 45 dan GBHN secara nyata.
- Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu menjangkau sebagian terbesar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya.
- Sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah
- Kepastian hukum bagi perlindungan atas hak – hak dasar Buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia.
- Merupakan indikator perkembangan ekonomi Pendapatan Perkapita.

1. 3. Mekanisme Penetapan Upah

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum, Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999.

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dsbnya.

Berikut adalah mekanikme penetapan upah minimum :

- Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak, Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.
- Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.

- Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektor Propinsi (UMS Propinsi) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota).
- Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum.
- Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

1. 4. **Instansi yang bertanggung jawab memperbaiki Upah Minimum**

Dewan Pengupahan bertanggung jawab melakukan kajian studi mengenai Upah Minimum yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur, Walikota/Bupati masing-masing daerah. Dewan Pengupahan sendiri terdiri dari 3 unsur, yaitu Pemerintah, Pengusaha dan Serikat Pekerja.

Dewan Pengupahan Propinsi untuk upah minimum tingkat Propinsi. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kotamadya untuk tingkat Kabupaten/Kotamadya

1. 5. **Komponen Upah Minimum**

Upah Minimum = Gaji Pokok + Tunjangan Tetap

Apakah Anda mengetahui apa saja yang termasuk dalam komponen upah? Dalam Undang-Undang, ada 3 (tiga) komponen upah yaitu gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Lalu apa pengertian dari ketiga komponen upah tersebut?

Berikut adalah pengertian dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Upah dan Pendapatan Non Upah :

a. **Gaji Pokok**

Gaji pokok adalah imbalan dasar (basic salary) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

b. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu (penjelasan pasal 94 UU No. 13/2003). Tunjangan tetap tersebut dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri dan/atau tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan daerah tertentu.

c. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan Tidak Tetap adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transpor dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

Jadi, apakah besarnya gaji yang diterima pekerja setiap bulan (gaji pokok + tunjangan tetap + tunjangan tidak tetap) setara dengan Upah Minimum? TIDAK. Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) no.13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, komponen Upah Minimum hanya terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tidak tetap tidak termasuk dalam komponen Upah Minimum. Besarnya gaji pokok sekurang-kurangnya harus sebesar 75 % dari jumlah Upah Minimum.

UPAH MINIMUM = GAJI POKOK (75% dari Upah Minimum) + TUNJANGAN TETAP (25% dari Upah Minimum)

Contoh : Upah Minimum Provinsi Jakarta sebesar Rp. 2.200.000. Apabila Anda bekerja di DKI Jakarta, perusahaan dilarang membayar pekerja tersebut dengan upah yang lebih rendah dari Rp 2.200.000. Perusahaan juga harus memberikan gaji pokok sekurang-kurangnya 75% dari Rp. 2.200.000 yakni sebesar Rp. 1.650.000. Jadi apabila gaji keseluruhan Anda Rp. 2.300.000 (yang notabene lebih besar dari UMP Jakarta) akan tetapi gaji pokok Anda hanya sebesar Rp. 1.400.000 (kurang dari 75% UMP Jakarta) maka Anda telah dibayar dibawah Upah Minimum DKI Jakarta.

Pada prakteknya, sering kali jumlah tunjangan menjadi lebih besar dari gaji pokok yang diterima oleh seorang pekerja. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan salah pengertian di dalam hubungan kerja yang akhirnya akan dapat mengganggu hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Karena tunjangan yang diberikan besar maka jumlah gaji keseluruhan (take home pay) dirasa telah melebihi Upah Minimum, padahal Upah Minimum hanya terdiri dari Gaji pokok + tunjangan tetap saja.

<http://www.gajimu.com/main/pengertian-upah-minimum>