

# Langkah Progresif Menyikapi Norma Upah

**PERATURAN** Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan (pengganti PP 36/2021) mengatur formula baru upah minimum dengan menimbang tiga variabel, yaitu faktor inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu. Para gubernur dan dewan pengupahan daerah telah diminta untuk segera menetapkan upah minimum provinsi (UMP) paling lambat hari ini, 21 November 2023.

Sedangkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) terakhir 30 November 2023. Berdasar PP tersebut, kenaikan upah minimum tidak sampai 10 persen. Sedangkan serikat pekerja menghendaki naik sekitar 15 persen. Semoga saja ada titik temu antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah soal isu tahunan ini. Hanya, paradigma yang perlu dibangun dalam hubungan industrial ialah langkah progresif dari pengusaha dan pekerja dalam menyikapi norma pengupahan.

Artinya, kedua pihak tak hanya selalu fokus pada norma, tapi langkah yang melampaui norma. Hubungan industrial yang hanya fokus pada norma dan kontrak kerja umumnya berparadigma transaksional terkait hak dan

kewajiban. Akibatnya, pengusaha dan pekerja diperhadapkan pada potensi pengurangan hak dan kewajiban. Bahkan bisa berujung pemutusan hubungan kerja (PHK). Hubungan kerja transaksional cenderung represif atau mengancamkan sanksi terhadap pekerja.

Dalam pola transaksional, hak-hak pekerja acap dianggap sebagai beban bagi pengusaha sehingga nominalnya berusaha ditekan sekecil-kecilnya. Paradigma ini tidak lepas dari spirit *make money*, bukan *make great and nice product*. Pekerja hanya diarahkan untuk memperoleh profit sebesar-besarnya tanpa diberi kesempatan untuk bertumbuh secara karakter/integritas dalam memaknai pekerjaannya.

Pengusaha berparadigma transaksional umumnya hanya menjadikan upah sebagai dasar untuk menuntut kinerja dan kepatuhan karyawan. Paradigma transaksional umumnya tidak mengenal adanya kebutuhan motivasi, edukasi, inspirasi, dan penghargaan bagi pekerja. Dalam hubungan transaksional, kreativitas dan inovasi buruh bakal sulit muncul atau terbangun.

Pengusaha dalam pola ini bukan tipe pembangun kekuatan



Oleh  
**AUGUSTINUS SIMANJUNTAK \*)**

moral kolektif dalam diri para pekerjanya. Pola transaksional umumnya lupa mengejar keunggulan dan pengalaman unik dari pekerjanya. Bahkan, upah dianggap sekadar pengeluaran kas yang tanpa makna dan diwajibkan negara.

## Beyond The Law

Pemenuhan upah minimum sebenarnya bukan hanya soal pemenuhan kebutuhan hidup pekerja, melainkan wujud penghargaan dan kepedulian sosial pengusaha. Bagi pengusaha yang berjiwa transformasional, hak-hak buruh merupakan sarana transformasi yang efektif dalam membangun semangat pekerja yang sudah merasa bagian dari perusahaan. Sebab, sukses bisnis berkelanjutan terletak pada kekuatan pekerja serta produk yang dihasilkannya. Ukuran kesuksesan bisnis

bukan semata pada besarnya laba yang diraih pengusaha, tetapi juga komitmen pengusaha untuk menyejahterakan pekerjanya. Ini tentu butuh proses transformasi moral dan inspirasi dari pengusaha kepada pekerjanya guna mencapai upah minimum yang *beyond the law* (melampaui norma hukum secara positif). Pengusaha berjiwa transformasional selalu menjadikan perubahan *mindset* dan budaya pekerja ke standar tertinggi sebagai faktor utama.

Dengan demikian, kinerja dan upah minimum bukan saja *beyond the law*, tetapi juga *beyond contract* (melampaui kontrak kerja secara positif). Misalnya, pekerja rela memberi waktu kerja lebih, memeras tenaga dan pikiran yang lebih. Juga rela memberi kreativitas/inovasi yang cemerlang dalam memberi nilai tambah bagi perusahaan.

Spirit ini tentu disemangati dengan upah di atas standar minimum pemerintah dan peluang karier yang lebih tinggi. Pekerja juga berkesempatan mengikuti pendidikan/pelatihan lanjutan serta mendapatkan penghargaan yang memotivasi pekerja terus menaikkan produktivitasnya. Dalam paradigma kinerja

*beyond the law*, pekerja bekerja bukan lagi berspirit *driven by money*. Tetapi didorong oleh sebuah kebanggaan atas pekerjaannya dan pencapaian kinerja yang tinggi sekaligus mendapat upah yang progresif.

Pengusaha bakal rugi jika pekerja yang bekerja melampaui kontrak kerja ternyata diberi upah yang rendah. Pekerja progresif ini berpotensi *resign* (pindah ke perusahaan lain) jika tidak dihargai. Lalu, perusahaan lain yang menerima dia pun bakal diuntungkan.

Bagi pengusaha transformasional, pemenuhan upah minimum bukan lagi suatu beban, melainkan sebuah kegembiraan atas karya-karya terbaik dari seluruh pekerjanya. Kegembiraan ini tentu tidak bisa dimasukkan ke dalam pembukuan perusahaan. Paradigma kerja *beyond the law* yang berdampak pada tingginya upah hanya bisa terbentuk jika pekerja bebas berkreasikan dalam mengintegrasikan talentanya dengan kebutuhan konsumen. (\*)

\*) Dosen Program Business Management School of Business and Management Universitas Kristen Petra Surabaya