

KEBIJAKAN UPAH BURUH MINIMUM SEKTORAL DI KABUPATEN TANGERANG PERSFEKTIF KOMUNIKASI POLITIK

Erman Anom

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jln. Arjuna Utara Tol Tomang-Kebon Jeruk Jakarta
erman.anom@esaunggul.ac.id

Abstrak

Untuk menjamin hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan di Kabupaten Tangerang perlu di buat pengaturan upah buruh. Untuk itu Pengaturan tentang upah minimum sektoral sebenarnya telah diatur dalam Keputusan Gubernur Banten Nomor:561/Kep.2-Huk/2012 Tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2012, akan tetapi ternyata dalam SK Gubernur ini sangat kurang tepat pengaturan sektoral sebagai landasan memberi upah minimum dan juga terkait dengan perlindungan dan jaminan majikan dan industri sebagai pemberi kerja mampu melaksanakan SK Gubernur tersebut. Penelitian Komunikasi Politik Penetapan Upah Buruh Kabupaten Tangerang 2013, dilakukan dengan menggunakan metode triangulasi. Berdasar hasil penelitian ini terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pekerja (buruh) mencari kerja di Kabupaten Tangerang, di antaranya adalah: faktor sosial, ekonomi, dan politik. Permasalahan atau faktor pendorong banyaknya pekerja yang memutuskan untuk bekerja di Kabupaten Tangerang pertama, lapangan tenaga kerja di tempat asal yang kurang. Kedua, tentang upah pekerja di daerah asal yang sangat kecil juga menjadi alasan tersendiri bagi pekerja dalam pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Pekerja yang bekerja di kabupaten Tangerang memiliki harapan tinggi dalam mengubah kehidupannya karena Kabupaten Tangerang memiliki 5.166 Industri/perusahaan.

Kata kunci: kebijakan, komunikasi politik, upah buruh

Abstract

To ensure the rights and obligations between workers and employers in Tangerang district need to create a setting wages. for the setting of sectoral minimum wages actually been arranged in Banten Governor's decision No.: 561/kep.2-Huk/2012 of sectoral minimum wages Tangerang regency in 2012, when it was the Governor's decree is very less precise as the basis for the setting of sectoral minimum wages and provide also associated with the protection and guarantee of the employer and the industry as an employer is able to carry out the Governor's decree. model of political communication research worker wage Tangerang regency, 2013, were calculated using triangulation. based on the results of this study, there are several factors driving the number of workers who decide to work in Tangerang regency first, field labor in the place of origin is lacking, second, about the wages of workers in a very small area of origin is also the reason tersendiri for workers in subsistence growing. workers in Tangerang district has high expectations in changing bis life because Tangerang district has 5,166 industry / company. In this study also obtain models of political communication in determining wages in Tangerang regency.

Keywords: *political communication, compensation sectoral, wage tangerang regency*

Pendahuluan

Bahwa sudah menjadi hal yang mendasar bahwa manusia sebagai makhluk individual membutuhkan berbagai kebutuhan, seperti pangan, sandang, dan papan. Di era globalisasi seperti sekarang, kebutuhan akan sandang, papan dan pangan menjadi semakin sulit untuk dipenuhi karena mulai menipisnya sumber daya alam. Pemenuhan kebutuhan tersebut akhirnya terkadang membuat banyak orang melakukan berbagai tindakan demi mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Berangkat dari ketidak mampuan Negara dan pemerintah daerah dalam memberikan pekerjaan dan kesejahteraan bagi warga negaranya membuat sebagian warga negara memutuskan untuk mencari penghasilan sebagai Tenaga Kerja (pekerja) di daerah lain salah satunya Kabupaten Tangerang.

Berdasar hasil penelitian ini terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pekerja (buruh) mencari

kerja di Kabupaten Tangerang, di antaranya adalah: faktor sosial, ekonomi, dan politik. Permasalahan atau faktor pendorong banyaknya pekerja yang memutuskan untuk bekerja di Kabupaten Tangerang pertama, lapangan tenaga kerja di tempat asal yang kurang. Kedua, tentang upah pekerja di daerah asal yang sangat kecil juga menjadi alasan tersendiri bagi pekerja dalam pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Pekerja yang bekerja di kabupaten Tangerang memiliki harapan tinggi dalam mengubah kehidupannya karena Kabupaten Tangerang memiliki 5.166 Industri/perusahaan.

Permasalahan

Keputusan Gubernur Banten Nomor: 561/Kep.2-Huk/2012 tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang, dipandang perlu untuk dikaji ulang karena masih memiliki berbagai

kelemahan, sehingga menimbulkan banyak permasalahan dalam pelaksanaan di lapangan terutama dalam pembagian kelompok jenis usaha. Adapun pembagian kelompok jenis usaha sebagai berikut dan timbul pertanyaan apakah sudah tepat mengelompokkan seperti di bawah ini.

1. Upah minimum kelompok I
2. Upah Minimum Kelompok II
3. Upah Minimum Kelompok III

Kondisi objektif di Kabupaten Tangerang (Indikator Sosial Ekonomi Kab. Tangerang BPS Kabupaten Tangerang, 2012) juga harus menjadi landasan dalam menentukan upah minimum sektoral. Kondisi objektif tersebut berupa laju pertumbuhan Ekonomi (LPE) Tahun 2011 sebesar 7,35 %; PDRB atas dasar harga berlaku dalam jutaan rupiah tahun 2011 sebesar 39.993.018,81; Jumlah penduduk Tahun 2012 sebesar 2.928.200 orang; In Come per kapita tahun 2011 sebesar 13.732.079,10 pertahun; Tingkat inflasi Januari s/d Oktober 2012 sebesar ?; Jumlah pengangguran tahun 2012 sebesar 204.358 orang; Kenaikan upah minimum daerah sekitar seperti Kota Tangerang, Tangerang Selatan dan DKI Jakarta?

Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Penetapan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Tangerang 2013 dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan mengelaborasi konsep-konsep, dasar-dasar serta gagasan-gagasan pokok yang diperlukan bagi perumusan Rancangan Rekomendasi tentang Penetapan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Tangerang 2013.

Sedangkan tujuan naskah akademik Rancangan Penetapan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Tangerang 2013 adalah tersedianya bahan-bahan yang dapat dipergunakan sebagai sumber serta rujukan utama dalam menetapkan landasan serta menyusun substansi pokok Rancangan Rekomendasi tentang Penetapan Upah Minimum Sektorial.

Tujuan penyusunan naskah akademik ini juga untuk merumuskan dasar-dasar filosofis, sosiologis, dan yuridis penetapan upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang serta merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam rancangan rekomendasi upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang 2013.

Metode Penelitian

Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Penetapan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Tangerang, dilakukan dengan menggunakan metode triangulasi. Pada tahap awal, dilakukan studi dokumentasi guna melacak peta persoalan yang ada selama implementasi surat Gubernur Banten tentang upah minimum sektoral. Isu-isu yang dipetakan pada tahap pertama ini di antaranya adalah masalah pembagian kepada 3 (tiga) sektoral upah dan sangat

sulit melaksanakan upah minimum sektoral ini karena majikan/industri masih merasa keberatan.

Kedua, fokus group discussion (FGD). FGD dilakukan dengan mengundang berbagai pihak yang memiliki concern dalam bidang upah minimum sektoral dan ketenagakerjaan, baik dari akademisi, praktisi, pengusaha, pekerja dan penggiat Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). FGD dilakukan guna menangkap persoalan pokok dalam surat keputusan Gubernur Banten tentang upah minimum sektoral beserta implentasinya dan perbaikan-perbaikan seperti apa dalam kerangka rancangan rekomendasi upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang. Ketiga, wawancara mendalam. Wawancara mendalam ini dilakukan dengan berbagai narasumber untuk melacak konteks persoalan yang muncul berkaitan dengan implementasi surat keputusan Gubernur Banten tentang upah minimum sektoral. Keempat, metode yuridis normatif dan empiris. Yuridis Normatif dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah (terutama) data sekunder, baik berupa peraturan perundang-undangan maupun hasil-hasil penelitian, hasil pengkajian dan referensi lainnya. Pengumpulan data diperoleh dari kajian pustaka untuk memperoleh perbandingan praktek penetapan Upah Minimum Sektorial dan melakukan kajian hukum secara komprehensif terhadap Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 23 Tahun 1997 Jo. UU Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-01/MEN/1999 tentang upah minimum, Keputusan Gubernur Banten Nomor: 561/Kep.2-Huk/2012, Surat Bupati Tangerang Nomor: 561/3273-Disnakertrans. Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh perbandingan secara komprehensif atas peraturan perundang-undangan yang terkait dengan isu pokok kajian.

Sedangkan Yuridis Empiris, Informasi diperoleh melalui serangkaian kegiatan pengamatan (observasi), diskusi kelompok terfokus, lokakarya, wawancara secara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*), baik Pemerintah, pengusaha, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) maupun tenaga kerja dan mendengar pendapat narasumber atau para ahli, dan sebagainya. Hal ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman terhadap persepsi, sikap, dan perilaku (*stakeholders*) berkaitan dengan penetapan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Tangerang 2013.

Kajian Teoritis Dan Praktik Empiris Upah Minimum Sektorial

Pengertian Upah Minimum Sektorial

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya

merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

“Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu”. Sedangkan, Dewan Pengupahan Nasional memberikan definisi pengupahan sebagai berikut : “Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.”

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.

Sistem Upah

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.
2. Sistem upah menurut lamanya dinas.
3. Sistem upah menurut lamanya bekerja.
4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Berikut ini akan dijelaskan keempat macam sistem pengupahan tersebut :

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis

sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

2. Sistem upah menurut lamanya dinas.

Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

3. Sistem upah menurut lamanya kerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Upah

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu:

1. Penawaran dan permintaan karyawan.
2. Organisasi buruh.
3. Kemampuan untuk membayar.
4. Produktivitas.
5. Biaya hidup.
6. Peraturan pemerintah.

Keadilan dan Kelayakan Dalam Pengupahan

Didalam memberikan upah/gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-

persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Dalam hubungannya dengan ketidak layakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, ada dua macam ketidak layakan tersebut, pertama yaitu mengundang skala-skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain. Kedua skala-skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala-skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

Landasan Kebijaksanaan Pengupahan

Dalam kebijaksanaan pengupahan tujuan utama yaitu kebijaksanaan yang mendasarkan upah dari sumbangan tenaga dan pikiran karyawan. Struktur upah/gaji menunjukkan sistem yang formal mengenai skala-skala untuk tujuan tersebut. Sistem ini membedakan dalam pembayaran-pembayaran yang dianggap menunjukkan perbedaan yang sama dalam bentuk-bentuk pekerjaan. Tambahan-tambahan produktivitas atau penyesuaian faktor-faktor perbaikan yang menghubungkan upah/gaji dengan dibuat menurut rata-rata kemajuan perusahaan.

Kebijaksanaan pengupahan

1. Adanya pembayaran upah/gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.
2. Mengadakan deferensiasi penghargaan pengupahan/penggajian dalam perbedaan skill, tanggungjawab, usaha dan kondisi kerja.
3. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan/penggajian sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup karyawan.
4. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan/penggajian menurut stabilitas keuangan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi

diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum Sektoral

Upah minimum sektoral adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu.

Sektoral

Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUI).

Pekerja

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Pengusaha

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak milik orang perorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.

Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja atas dasar lapangan pekerjaan yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, untuk memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya.

Komunikasi Politik

Komunikasi dari bahasa latin "*communico*" yang artinya membagi, dan "*communis*" yg berarti membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. politik politik berasal dari kata Yunani polis yang berarti kota atau negara kota. Kemudian arti itu berkembang menjadi polites yang berarti warganegara, politeia yang berarti semua yang berhubungan dengan negara, politika yang berarti pemerintahan negara dan politikos yang berarti kewarganegaraan. Komunikasi adalah usaha penyampaian pesan antar manusia. Sedangkan Haspar Bluntschli menyatakan Politik adalah pengetahuan yang bersangkutan paut dengan sebuah Negara, dengan paham dan mengerti dengan tentang keadaan sebuah Negara, perlu sekali bermacam-macam pertanyaan, untuk mengetahuinya (Hafied, 2009 : 27) Komunikasi politik berarti disiplin ilmu yang mengkaji perilaku dan kegiatan komunikasi yang beraitan dengan politik. atau proses pengoperan lambang atau simbol komunikasi yang berisi pesan komunikasi dari seseorang atau kelompok kepada kepada orang atau kelompok lain untuk membuka wawasan dan cara berfikir, serta mempengaruhi sikap dan perilaku khalayak yang menjadi target politik (Dannimo, 2004: 8) .

Dari definisi diatas, penulis menyimpulkan komunikasi politik adalah kegiatan komunikasi yang berisi pesan untuk khalayak sasaran untuk mempengaruhi sikap dengan membuka pola pemikiran target sasaran.

Bertolak dari konsep komunikasi dan konsep politik yang telah diuraikan pada bagian awal, upaya untuk mendekati pengertian yang dimaksud komunikasi politik, menurut Dahlan (dalam buku hafied 2009 : 35) ialah suatu bidang atau disiplin yang menelaah perilaku dan kegiatan komunikasi yang bersifat politik, mempunyai akibat politik, atau pengaruh terhadap perilaku politik.

Komunikasi politik adalah suatu proses pengoperan lambing-lambang atau symbol-simbol komunikasi yang berisi pesan-pesan politik dari seseorang atau kelompok kepada orang lain dengan tujuan membuka wawasan atau cara berpikir, serta

mempengaruhi sikap dan tingkah laku khalayak yang menjadi target politik (Hafied Cangara, 2009 :35). Sedangkan secara filosofis kajian komunikasi politik adalah hakikat kehidupan manusia untuk mempertahankan hidup dalam lingkup berbangsa dan bernegara. Praktik komunikasi politik selalu mengikuti sistem politik yang berlaku. Di negara yang menganut sistem politik tertutup, komunikasi politik pada umumnya mengalir dari atas (penguasa) ke bawah (rakyat). Komunikasi politik semacam itu menerapkan paradigma komunikasi top down. Sedangkan menurut penulis, komunikasi politik adalah suatu proses atau kegiatan komunikasi dibidang politik yang berisi lambang – lambang atau pesan-pesan politik dari seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku masyarakat atau target politik untuk mengikuti sesuai dengan tujuan komunikator.

Kajian Praktik empiris upah minimum sektoral daerah sekitar

Pemprov DKI Jakarta akhirnya menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) DKI Jakarta tahun 2012 naik 6-30 persen dari besaran Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta tahun 2012 sebesar **Rp.1.529.150**. Besaran kenaikan UMSP tahun 2012 itu tertuang dalam Pergub No 13 Tahun 2012 tentang UMSP 2012.

Kenaikan UMSP mulai berlaku 1 Januari 2012 dan berlaku bagi 10 sektor unggulan di DKI Jakarta yakni:

1. Sektor kimia, energi dan pertambangan naik sebesar 11% atau Rp.1.697.357.
2. Sektor logam, elektronik dan mesin naik sebesar 13% atau Rp.1.727.940
3. Sektor otomotif naik sebesar 13% atau Rp 1.773.814
4. Sektor asuransi dan perbankan naik 30% atau Rp.1.987.895,
5. Sektor makanan dan minuman naik 10% atau Rp.1.682.065,
6. Sektor farmasi dan kesehatan naik 8% atau Rp.1.615.482.
7. Sektor tekstil, sandang dan kulit naik 7% atau Rp.1.636.191,
8. Sektor pariwisata naik 6% atau Rp.1.620.899
9. Sektor telekomunikasi naik 30% atau Rp.1.987.895.

Sedangkan untuk sektor bangunan dan pekerjaan umum ditetapkan antara Rp.93.551 hingga Rp.143.221 per hari.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DKI Jakarta, Deded Sukendar mengatakan, kenaikan UMSP tahun 2012 merupakan kenaikan yang tertinggi, yaitu hingga 30%, bila dibandingkan tahun-tahun sebelumnya (13/2/2012). Tahun ini, lanjutnya, kenaikan tertinggi diberikan

kepada pekerja atau buruh di sektor telekomunikasi serta asuransi dan perbankan.

Berdasarkan hasil evaluasi perkembangan ekonomi di Jakarta, di mana sektor itu (pekerja dan buruh sektor telekomunikasi serta asuransi dan perbankan) memberikan pengaruh tertinggi bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi Jakarta. Deded lebih lanjut mengatakan “Jadi wajar saja diputuskan kenaikan UMSP tertinggi pada dua sektor itu. Sebab mereka memberikan kontribusi paling besar bagi pertumbuhan ekonomi Jakarta.”.

Ruang lingkup materi muatan upah minimum sektoral kabupaten tangerang 2013.

Ruang Lingkup Materi yang akan diatur

Pasal 1

Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang Tahun 2013 ditetapkan dalam kelompok Bangunan dan Pekerjaan Umum per hari, Kimia, Industri barang dari Plastik, Energi dan Pertambangan, Logam, Elektronik dan Mesin, Otomotif, Asuransi dan Perbankan, Makanan dan Minuman, Retail, Farmasi dan Kesehatan, Tekstil, Sandang dan Kulit serta Pariwisata per bulan.

Untuk itu pengelompokan UMS Kabupaten Tangerang 2013 ini dapat diberikan urutan-urutan sebagai berikut:

1. Sektor bangunan dan pekerjaan umum. Sub sektornya konstruksi gedung; industri bangunan sipil;
2. Sektor asuransi dan perbankan. Su sektornya asuransi; bank non devisa; bank devisa; bank syariah.
3. Sektor logam, elektronik dan mesin. Sub sektornya industri logam dasar besi dan baja; industri logam dasar bukan besi dan baja; industri barang-barang logam siap pasang untuk bangunan; industri transmisi mekanik selain kendaraan bermotor (bearing); industri mesin-mesin umum lainnya; industri mesin/peralatan untuk pengolahan/pengerjaan logam, kayu dan material lainnya; industri untuk mesin-mesin pertambangan, penggalian, konstruksi; industri mesin-mesin khusus lainnya; industri peralatan rumah tangga yang tidak diklasifikasikan di tempat lain (seperti AC, Kulkas, Mesin Cuci, dll); industri mesin dan peralatan kantor, akuntansi dan pengolahan data (seperti komputer, printer, dll) perusahaan multinasional; industri alat transmisi dan komunikasi; industri radio; televisi, alat-alat rekaman suara dan gambar dan sejenisnya; industri tangki, penampungan zat cair dan kontainer dari logam; industri penempaan, pengepresan dan penggulangan logam; industri untuk berbagai pekerjaan khusus terhadap logam dan barang-barang dari logam; industri alat-alat pertanian, pertukangan dan pemotongan dan peralatan lainnya dari logam; industri barang logam yang tidak

diklasifikasikan di tempat lain; industri pompa dan kompresor; industri motor listrik, generator dan transformator; industri peralatan pengontrol dan pendistribusian listrik; industri kabel listrik dan telepon; industri akumulator listrik dan batu baterai; industri bola lampu pijar dan lampu penerangan; industri alat listrik yang tidak diklasifikasikan di tempat lain; industri tabung dan katup elektronik serta komponen elektronik lainnya; daur ulang barang-barang logam; industri metal tower seluler dll.

4. Sektor kimia, energi dan pertambangan. Sub sektor industri kimia dasar kecuali Pupuk; industri cat, pernis dan lak, industri farmasi (skala besar); industri sabun dan bahan pembersih, keperluan rumah tangga, kosmetik dan sejenisnya (perusahaan multinasional); industri foam dan busa; industri zat pewarna dan pigmen; industri karet dan barang-barang dari karet; listrik, gas, uap dan air panas; industri barang galian bukan logam (industri kaca, industri bahan dari tanah liat, keramik selain batu bata dan genteng); industri bubur kertas, kertas dan karton/paper board; industri packaging dari kertas; industri jamu skala besar; industri alat-alat musik (kecuali tradisional); industri alat permainan dan mainan anak-anak skala besar dan ekspor);
5. Sektor Industri barang dari Plastik, karet. Sub sektor industri pipa dan selang dari plastik dengan produksi pipa PVC, selang plastik PVC, dan selang plastik PP; industri packaging dari plastik; industri barang-barang dari plastik non alat rumah tangga; industri ban dan vulkaniser; industri karet; industri barang-barang lain dari karet, kecuali 25199 (industri barang-barang dari karet yang belum termasuk 25191 dan 25192);
6. Sektor otomotif. Sub sektornya industri kendaraan bermotor roda empat atau lebih; industri karoseri kendaraan bermotor roda empat atau lebih; industri komponen kendaraan bermotor roda dua dan tiga serta komponennya.
7. Sektor makanan dan minuman. Sub sektornya industri minuman keras; industri minuman dalam kaleng, botol dan kemasan (skala besar); industri pengolahan dan pengawetan daging (non usaha mikro dan kecil), industri roti dan sejenisnya (non usaha mikro dan kecil); industri makanan dari coklat dan kembang gula (non usaha mikro dan kecil); industri makaroni, mie, spaghetti, bihun, so'on dan sejenisnya (non usaha mikro dan kecil).
8. Sektor retail. Sub sektor Perdagangan umum; distributor; Mini market; super market; pergudangan.
9. Sektor farmasi dan kesehatan. Sub sektornya industri peralatan kedokteran, navigasi, alat ukur, optik, jam dan lonceng (industri instrumen optik dan peralatan fotografi); industri obat-obatan (farmasi);

10. Sektor tekstil, sandang dan kulit. Sub sektornya pertenunan; pakaian jadi dan rajutan; pakaiaann jadi dari tekstil; industri sepatu dan industri komponen sepatu; industri tas; industri yang menggunakan bahan dasar tekstil.
11. Sektor pariwisata. Sub sektor perhotelan dan restoran

Dalam penelitian ini pegelompokan kepada sektor unggulan ini dilandasi pada resiko kerja, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, hal inilah menjadi landasan dalam menentukan dan memberikan upah minimum sektoral. Dalam menentukan upah minimum sektoral ada juga yang berlandaskan kepada kelompok usaha, jenis usaha dan perusahaan unggulan. Ada juga yang membagi berdasarkan pada perusahaan besar, kecil, sedang dan marginal.

Penelitian ini akhirnya menetapkan bahwa dalam menentukan upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang 2013 ini ditentukan berdasar sektor unggulan industri yang ada di Kabupaten Tangerang, sehingga dalam naskah akademik upah minimum sektoral Kab. Tangerang 2013 ini peneliti membagi kepada sektor-sektor unggulan dalam menentukan upah minimum sektoral. Sedangkan landasan menentukan upah minimum sektoralnya sebagai berikut: resiko kerja, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan.

Pasal 2

Pengusaha yang termasuk dalam kelompok dan sektor unggulan yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Bagian1 dilarang membayar upah lebih rendah dari UMS Kabupaten Tangerang.

Pasal 3

UMS Kabupaten Tangerang Tahun 2013 sebagaimana dimaksud dalam Pasal1 hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Pasal 4

Peninjauan besarnya upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

Ketentuan Sanksi

Setiap pelanggaran terhadap Peraturan Bupati ini jelas akan mendapatkan sanksi.

Kesimpulan

Penelitian ini merupakan usaha untuk menggali berbagai hal, baik hal-hal yang berkaitan dengan aspek filosofis, teoritis, maupun praktis dan yuridis. Oleh karena itu, penelitian upah minimum

sektoral Kabupaten Tangerang 2013 Perspektif komunikasi politik ini seyogianya menjadi rujukan dalam merumuskan bagian demi bagian dalam rekomendasi peraturan Bupati yang nantinya akan di buat dan jangan hanya melihat untuk kepentingan pesan komunikasi politik memuaskan satu pihak, tetapi pesan komunikasi politik untuk menjahuti dan menjamin kepentingan pemerintah, buruh dan masyarakat. Penelitian ini dilakukan berdasarkan studi yang panjang, baik dalam aspek filosofis, teoretis, ataupun sosiologis dan yuridis. Berdasarkan kajian ini, maka skala prioritas pembuatan rekomendasi Bupati ini dibuat. Dalam hasil penelitian, pegelompokan kepada sektor unggulan ini dilandasi pada resiko kerja, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, hal inilah menjadi landasan dalam menentukan dan memberikan upah minimum sektoral. Dalam menentukan upah minimum sektoral ada juga yang berlandaskan kepada kelompok usaha, jenis usaha dan perusahaan unggulan. Ada juga yang membagi berdasarkan pada perusahaan besar, kecil, sedang dan marginal.

Penelitian ini akhirnya menetapkan bahwa dalam menentukan upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang 2013 ini ditentukan berdasar sektor unggulan industri yang ada di Kabupaten Tangerang, sehingga dalam naskah akademik upah minimum sektoral Kab. Tangerang 2013 ini peneliti membagi kepada sektor-sektor unggulan dalam menentukan upah minimum sektoral. Sedangkan landasan menentukan upah minimum sektoralnya sebagai berikut: resiko kerja, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan.

Daftar Pustaka

- Affandi, Hasan 2012. Naskah Akademik Upah Minimum Sektorial Kabupaten Tangerang 2013. Tigaraksa:wawancara, 13 Juni. 2012
- Anwar, Arifin, *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Ringkas*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1984.
- Cangara, Hafied, *Komunikasi Politik (konsep, Teori, dan Strategi)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Deded Sukendar. 2012. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DKI Jakarta.
- Efendy, Onong Uchjana, *Dimensi – Dimensi Komunikasi*, Alumni.Bandung, 1981.

_____, *Ilmu Komunikasi (Teori & Praktek)*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.

- Marbun, M. 2012. Naskah Akademik Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013. Tigaraksa: wawancara, 25 Juli.
- Malik, Hamdan.2012. Naskah Akademik Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013. Citra Raya: wawancara, 25 Juli
- Kurniadi, Dedi.2012. Naskah Akademik Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013. Citra Raya: wawancara, 2 September
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 Tentang Pertahanan Negara Umar Musni&Anom Erman. 2010. Naskah Akademik Revisi UU No.39/2004 Tentang
- Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Jakarta: Baleg DPR RI-INSED.
- Rianto, Puji.dkk. 2012. Dominasi TV Swasta Nasional. Jakarta: pr2media dan Tifa.
- Priyatna, Soeganda. 2002. Buruh, Politik, dan Max Havelaar. Bandung: PPKP FIKOM UNPAD.
- Susiana, Sali. 2011. Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta:P3DI Sekkretaris Jenderal DPR RI.
- Pitoyo, R. 2012. Naskah Akademik Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013. Tigaraksa: wawancara, 20 Juni.
- Indikator Sosial Ekonomi Kab. Tangerang. 2012. BPS Kabupaten Tangerang