

**Analisis Kebijakan Pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja
(Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia dan Australia)**

¹Febrianna Chadijah, Roy Valiant Salomo

¹Universitas Indonesia, Indonesia; febrianna.ch@gmail.com

Received: April 01, 2023; In Revised: April 28, 2023; Accepted: May 28, 2023

Abstract

Wages are a sensitive issue in industrial relations. In addition, the wage system is an important instrument in order to create a "healthy" wage system for the business world. So that the implementation of the distribution of wage incentives is of course dependent on the policies and capabilities of the company. Indonesia has just reformed the law regarding wages through the Job Creation Law in 2020. However, the substance of the Job Creation Law, especially in the employment cluster in the wage article, almost all results in losses to workers/workers. The purpose of this study is to analyze the content of the policies contained in the Job Creation Law to be able to assess the developments that have occurred in the implementation of the policy and see its effectiveness in the wage system in Indonesia and compare it with wages in Australia. This study uses a qualitative approach, using a literature review. The results of this study indicate that there is injustice which is the problem point in the wage provisions in the Job Creation Law. Comparison of wages in the Labor Law (in PP 78 of 2015) and the Ciptaker Law (in PP 36 of 2021) is found in several indicators, namely the Basis of Wage, Wage Calculation, Minimum Wage, Bonus, Wage Structure, and Severance. For a comparison between Australia and Indonesia, among others, Australia does not determine Regional MW but only determines National MW and Award MW. Meanwhile, Indonesia sets Regional MW that differ between regions by adjusting several factors, such as the level of economic density, speed of economic rotation, and technology adoption.

Keywords: Wages, Policy Comparison, Job Creation Law.

Pendahuluan

Kebijakan pengupahan pertama kali diatur pada tahun 1956, sebagai bagian dari regulasi ketenagakerjaan. Tahun 1969 dibentuk Dewan Pengupahan Nasional (Depenas), yang bertugas meriset kebutuhan hidup tenaga kerja, untuk dijadikan rujukan penentuan upah minimum. Secara teoritis, dampak upah minimum terhadap pekerjaan bergantung pada struktur pasar tenaga kerja dan tingkat penagakannya. Dalam beberapa tahun terakhir, ada minat baru dalam kebijakan yang berupaya melindungi pekerja dari efek berbahaya globalisasi (Elliot & Freeman, 2003; Greenaway dan Nelson, 2001). Hal ini telah memberikan dorongan baru untuk perdebatan lama tentang kebijakan upah minimum dan implikasinya terhadap pekerjaan dan kesejahteraan tenaga kerja baik di negara maju maupun berkembang. Di satu sisi, dikatakan bahwa upah minimum mungkin tidak mengancam lapangan kerja dan dapat mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan pendapatan pekerja berupah rendah (Card & Krueger, 1995). Di sisi lain, penentang undang-undang upah minimum berpendapat bahwa kebijakan upah minimum memiliki dampak terbatas pada kemiskinan, terutama karena sebagian besar keluarga miskin tidak memiliki pekerja berupah minimum (Burkhauser, Couch, & Wittenburg, 2000).

Berdasarkan undang-undang tersebut juga upah minimum ditentukan dengan didasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dengan melihat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. KHL mulanya dihitung dengan mengkalkulasi harga puluhan jenis/macam komoditas. Kemudian direvisi: dengan bersandar pada formulasi matematika. Adapun yang menjadi isu-isu pokok pengupahan di Indonesia antara lain: Kesenjangan angka upah minimum

antar daerah/wilayah yang berdekatan; Negosiasi upah secara “liar” yang rawan diperkeruh oleh kepentingan luar; Lebih terfokus pada upah minimum, bukan upah efektif/aktual; Penegakan hukum terkait pelaksanaan upah minimum; Realisasi upah minimum bagi UMKM; dan Pengaruh politik lokal dalam penentuan/penetapan upah minimum.

Beberapa ahli hukum tata negara mengungkapkan bahwa terdapat beberapa ketidaknormalan pada pasal-pasal di UU Cipta Kerja, yang membuat undang-undang tersebut menjadi fatal dan tidak dapat diberlakukan. Namun, Pemerintah tetap menegaskan bahwa kesalahan tersebut hanya bersifat teknis-administratif dan tidak berdampak pada pelaksanaan undang-undang. Salah satu kesalahan dalam UU Cipta Kerja adalah terdapat pada pasal 88C ayat (1) yang menyebutkan gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan pasal 88C ayat (2) yang menyebutkan gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu, jika lebih diperhatikan kata frasa "dapat" dalam pasal itu sangat merugikan buruh karena membuat penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK) menjadi bukan kewajiban (Amindoni, 2020).

Selain itu, pada UU No 11 Tahun 2020 yang mengatur tentang *outsourcing* telah menghapus Pasal 64 dan 65 UU No 13 Tahun 2003 dan menghapus batasan lima jenis pekerjaan yang terdapat di dalam Pasal 66 dimana penggunaan tenaga kerja *outsourcing* hanya diizinkan untuk digunakan pada *cleaning service, catering, sekuriti, supir, dan jasa penunjang sektor migas*. Dengan tidak adanya batasan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan tenaga *outsourcing*, maka semua jenis pekerjaan dalam bisnis utama atau inti perusahaan dapat mempekerjakan karyawan *outsourcing*. Hal ini mengakibatkan ketidakjelasan bagi pekerja mengenai upah, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan jaminan kerja (Amindoni, 2020).

Anderson (1979) menyebutkan “*A purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*”, yaitu kebijakan publik adalah rangkaian tindakan yang disengaja yang diambil oleh satu atau kelompok aktor untuk menangani suatu masalah atau hal yang menjadi perhatian. Anderson juga mengidentifikasi lima implikasi dari kebijakan publik, yaitu:

1. Setiap kebijakan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Kebijakan terdiri dari tindakan atau pola tindakan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah.
3. Kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, bukan apa yang diinginkan atau diharapkan oleh pemerintah.
4. Kebijakan dapat bersifat positif atau negatif.
5. Kebijakan publik, setidaknya dalam bentuk positifnya, harus didasarkan pada hukum dan memiliki sifat otoritatif.

Menurut Anderson, kebijakan publik dirumuskan oleh satu aktor (misalnya Presiden) atau kelompok aktor (misalnya eksekutif dan legislatif, atau bahkan aktor non-pemerintah seperti organisasi swasta, lembaga pelayanan masyarakat, media massa, universitas, dan lain-lain) dalam proses *governance*. Kebijakan publik harus jelas mengenai aktor-aktor yang terlibat dan tujuan yang ingin dicapai. Kebijakan publik juga harus didasarkan pada aturan hukum yang bersifat memaksa (otoritatif) dan harus ditaati oleh semua pihak terkait untuk menangani masalah tertentu.

Menurut konsep demokrasi modern, kebijakan publik tidak hanya merupakan hasil pemikiran atau pendapat pejabat yang mewakili rakyat, namun opini publik juga memiliki andil yang sama pentingnya dalam kebijakan publik (Islamy, 2007; Kristian, 2022). Oleh karena itu, setiap kebijakan publik harus selalu mempertimbangkan kepentingan publik. Brian Barry

(1990) dalam James J. Gosling (2004) menjelaskan bahwa kepentingan publik merujuk pada "kepentingan yang dimiliki orang secara bersama-sama sebagai anggota masyarakat, berbeda dengan kepentingan yang lebih sempit sebagai individu atau anggota organisasi"

Dalam model pasar tenaga kerja persaingan sempurna, upah minimum yang mengikat menghasilkan efek negatif terhadap pekerjaan di semua tingkat upah minimum. Namun, dalam model persaingan tidak sempurna seperti dalam monopsoni, melembagakan upah minimum akan meningkatkan lapangan kerja selama upah minimum berada di bawah ambang batas (Soundararajan, 2019; Kristian, 2021). Di atas ambang batas ini, efek ketenagakerjaan adalah negatif (Stigler, 1946). Sementara model ini mengasumsikan penegakan yang sempurna, Basu, et al. (2010) menggabungkan pemberlakuan yang tidak sempurna dan persaingan yang tidak sempurna dan menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum dapat mengakibatkan kenaikan, penurunan, atau tidak ada perubahan signifikan dalam upah atau pekerjaan, tergantung pada tingkat penegakannya. Semakin tinggi penegakannya, semakin tinggi kemungkinan inspeksi suatu pendirian dan semakin baik kepatuhan terhadap undang-undang upah minimum. Dalam pengaturan ini, secara khusus, mereka memprediksi efek pekerjaan positif di bawah upah minimum ambang seperti di Stigler (1946), tetapi juga menunjukkan bahwa efek positif ini lebih (kurang) mungkin diamati ketika probabilitas penegakannya tinggi (rendah). Prediksi ini memberikan implikasi jelas yang dapat diuji: pengaruh upah minimum terhadap pekerjaan lebih besar atau lebih positif, secara rata-rata, pada tingkat penegakan hukum yang lebih tinggi.

Di Australia sendiri, sejak tahun 2010, upah minimum ditetapkan oleh Panel Pakar *Fair Work Commission*. Setiap tahun Dewan meninjau upah minimum saat ini dan mengeluarkan keputusan, yang mulai berlaku pada tanggal 1 Juli tahun keuangan berikutnya. Di bawah Fair Work Act (2009), Panel Pakar diwajibkan untuk mempublikasikan semua pengajuan tertulis dari individu atau organisasi yang berkepentingan. Panel Pakar kemudian memberikan komentar atas pengajuan tersebut. Undang-undang juga menuntut agar penelitian yang dilakukan oleh Panel Pakar dipublikasikan, yang menjamin transparansi dan memungkinkan pengajuan dilakukan berdasarkan penelitian (Square Australia, 2022).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan menggunakan tinjauan literatur. Di dalam penelitian ini kajian pustaka berisi tentang teori, temuan dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari bahan acuan yang kemudian dijadikan sebagai bahan landasan kegiatan penelitian. Penelitian ini dimulai dengan menelusuri berbagai pustaka yang berhubungan dengan subyek penelitian. Peneliti melakukan kajian pada 'teks' dan 'sub-teks' peraturan perundang-undangan dan melakukan pendekatan kritis terhadap persoalan hukum dengan perspektif interdisipliner, yang dilengkapi dengan analisis sejarah, politik, dan komparatif dari peraturan perundang-undangan yang digunakan untuk mencapai tujuan kajian utama.

Menurut Burns and Grove, tujuan dari penelitian menggunakan literatur adalah untuk dapat membandingkan dan menggabungkan hasil penelitian dan temuan literatur sebelumnya, serta untuk mengetahui berbagai persamaan dan perbedaan antara berbagai temuan yang ditemukan selama penelitian dalam beberapa tahun terakhir yang telah selesai (1993). Tujuan akhir dari tinjauan literatur ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang apa yang telah dilakukan orang lain sebelumnya, sehingga akhirnya dapat menarik kesimpulan dari setiap bagian, menyajikan argumen yang berbeda, dan memahami serta mengembangkan area penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Kebijakan upah ditentukan tanpa pengawasan publik atau pengetahuan publik (Fehring & Lindsey, 1995). Kebijakan ini dikenal sebagai ‘penindasan upah’ yang bertujuan untuk menekan upah dan biaya untuk meningkatkan keuntungan ekonomi, melalui ketiadaan kebijakan upah minimum yang tepat (Tjandra, 2016). Formalisasi pemerintah ditempuh melalui janji kemakmuran yang dibawa oleh pertumbuhan ekonomi produk domestik bruto (PDB) dan stabilitas tatanan politik. Kebijakan pengupahan adalah instrumen yang efektif untuk memungkinkan pemerintah developmentalist otoriter untuk mengontrol tenaga kerja demi kepentingan pembangunan ekonomi. Dalam setting ini, pemerintah tidak berada pada posisi netral, melainkan mendominasi hampir seluruh proses kebijakan pengupahan (Buana & Budiman, 2022).

Dalam “Global Competitiveness Index 2019” yang dirilis *World Economic Forum* (WEF), salah satu permasalahan dalam pasar tenaga kerja Indonesia yaitu sistem pengupahannya yang dianggap masih banyak pengulangan. Hal ini yang ingin diperbaiki pemerintah melalui UU Cipta Kerja (Omnibus Law) yang disahkan DPR pada 5 Oktober 2020. Namun, undang-undang ini mengalami banyak penolakan. Isu penolakan UU Cipta Kerja oleh buruh tersebut antara lain Nilai Pesangon 32 bulan upah menjadi 25 bulan upah dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) ditanggung sendiri oleh buruh, selanjutnya outsourcing pekerja seumur hidup tanpa batas jenis pekerjaan yang boleh di outsourcing, maka jaminan pensiun dan kesehatannya akan hilang. Selain itu, waktu kerja eksploitatif, serta hak cuti dan hak upah atas cuti hilang, dan juga PWKT atau kontrak seumur hidup tidak ada batas waktu kontrak, serta UMK bersyarat dan UMK sektoral dihapus juga menjadi isu penolakan terhadap UU Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 tentang Pengupahan pada UU Cipta Kerja menjadi pemicu para buruh untuk melakukan demonstrasi (Anwar, 2021). Hal tersebut dikarenakan peraturan tersebut sangat berdampak strategis pada masyarakat khususnya buruh. Adapun tuntutan buruh terkait pengupahan, antara lain:

1. Buruh meminta seluruh Gubernur di Indonesia meninjau kembali Keputusan Gubernur terkait Upah Minimum Provinsi (UMP) yang diketahui bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 yang menanggukkan berbagai tindakan/kebijakan strategis, termasuk pengupahan. UMP naik 10 persen dari 2021. Mereka juga menolak menetapkan batas atas dan bawah karena mereka menurunkan upah minimum 50 persen.
2. Buruh meminta Pemerintah Pusat membatalkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Pemerintah.
3. Buruh mengirimkan surat ke MK untuk mempertanyakan penafsiran putusan MK atas UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 agar tidak multitafsir.

Perbandingan Pengupahan UU Ketenagakerjaan VS UU Ciptaker

DPR menyepakati pengesahan RUU Cipta Kerja sebagai UU Cipta Kerja pada rapat paripurna, Senin (5/10/2020). UU Cipta Kerja disusun menggunakan metode omnibus law menggantikan 1.203 pasal dalam 76 undang-undang, termasuk UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Beberapa materi hukum ketenagakerjaan seperti upah minimum, outsourcing, tenaga kerja asing (TKA), pemutusan hubungan kerja (PHK), dan jam kerja direvisi dalam UU Cipta Kerja (Gunarto dan Maulana, 2020).

Ketentuan golongan buruh dalam UU Cipta Kerja dianggap merugikan hak-hak pekerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbandingan pengupahan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. PP 78 Tahun 2015 VS PP 36 Tahun 2021

Indikator	UU Ketenagakerjaan/ PP 78 Tahun 2015	UU Cipta Kerja/ PP 36 Tahun 2021
Dasar pengupahan	Seluruh pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak. Kebijakan pengupahan untuk menyelamatkan hak pekerja/buruh.	Seluruh pekerja/buruh memiliki hak atas penghidupan yang layak. Kebijakan pengupahan menjadi salah satu usaha untuk mencapai hak pekerja/buruh.
Penghitungan Upah	Berlandaskan sektor dan wilayah. Sebanding dengan elemen kebutuhan hidup layak.	Terdapat upah dengan satuan hasil dan waktu. Upah satuan hasil merupakan penetapan upah yang didasarkan pada satuan waktu misalnya harian, mingguan atau bulanan. Atau menetapkan upah yang berdasarkan hasil pekerjaan yang telah disepakati
Upah Minimum	Upah minimum ditentukan pada tingkat Provinsi, Kabupaten/Kotamadya dan Sektoral oleh Gubernur dengan rekomendasi Dewan Pengupahan & Bupati/Walikota. Berdasarkan produktivitas & pertumbuhan ekonomi.	Meniadakan upah minimum sektoral kabupaten/kota. Gubernur ditunjuk. Berdasarkan kondisi ekonomi (PDRB & Inflasi) dan Ketenagakerjaan.
Bonus	Tidak Diatur	Menyerahkan bonus, imbalan lain kepada pekerja sebanding dengan waktu kerjanya. Bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 tahun atau lebih bisa dapatkan bonus tertinggi lima kali upah.
Struktur Upah	Menyesuaikan menurut golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.	Melihat pada kemampuan perusahaan & Produktivitas
Pesangon	Diberikan paling sedikit sesuai masa kerja	Diberikan sesuai masa kerja
Uang Lembur	Maksimal 3 jam/hari & 14 jam /pecan. Hari kerja: 2x upah/jam. Hari Libur: 2-4x upah/jam	Maks 4 jam/hari & 18 jam/pekan

Sumber: Gunarto & Maulana, 2020.

Pemerintah menyediakan informasi dalam bidang pengupahan salah satunya meliputi struktur dan skala upah, komponen pengupahan dan survey pengupahan. Pemerintah juga

menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dan diterapkan pengupahan berbasis kinerja. Sejalan dengan itu harus dipastikan seluruh jabatan telah tersedia Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan sudah disertifikasi terhadap jabatan yang ada. Ditjen terkait bersama Dewan pengupahan melakukan perumusan konsep kebijakan terhadap penerapan upah berbasis produktivitas dan kompetensi dan melakukan kajian terhadap penerapan upah berdasarkan produktivitas dan kompetensi. Pemerintah melakukan survey pengupahan dan kajian komponen pengupahan, serta mempersiapkan SDM dalam rangka optimalisasi pelayanan publik.

Besaran UMP Tahun 2023

Teori neoklasik standar yang ditemukan dalam buku teks ekonomi tenaga kerja menjelaskan bahwa pengenaan upah dasar akan menurunkan tingkat permintaan tenaga kerja (Ehrenberg dan Smith Citation 2012). Sementara banyak penelitian empiris menemukan bukti dampak negatif upah minimum terhadap lapangan kerja (Brown, Gilroy, dan Kohen, 1982), beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hampir tidak berpengaruh, dan yang lain bahkan menemukan dampak kerja yang positif dari upah minimum (Kutipan Kartu dan Krueger 1995; Kutipan Neumark dan Wascher 1992; Kutipan Burkhauser, Couch, dan Wittenburg 2000).

Sejak Januari 2001, kewenangan penetapan upah minimum regional didesentralisasikan kepada gubernur provinsi, atas rekomendasi bupati atau walikota. Namun, kerangka peraturan tetap menjadi tanggung jawab Pemerintah Pusat, termasuk menerbitkan pedoman keranjang konsumsi pada di mana kebutuhan dasar keluarga pekerja upahan dinilai. Seperti di banyak negara lain, kebijakan tersebut memiliki banyak tujuan. Selain berusaha dalam menaikkan taraf hidup pekerja yang dirasa berada di bawah standar upah nasional yang dapat diterima, terdapat tekanan kuat di Indonesia untuk menetapkan batas bawah upah bagi pekerja yang tidak memiliki kewenangan untuk melakukan negosiasi secara efektif dengan pemberi kerja, karena serikat pekerja yang lemah dan melimpahnya tenaga kerja tidak terampil (Bird & Manning, 2008).

Setiap tahunnya upah minimum akan mengalami kenaikan pada masing-masing daerah, namun kenaikan upah minimum ini sendiri tidak dapat melebihi 10%. Pada tahun 2023 sendiri upah minimum dihitung dengan meninjau ukuran pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indikator-indikator tertentu. Perhitungan kenaikan ini juga diharapkan menjadi titik temu antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam daftar Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2023 seperti pada tabel 2 dibawah ini, terlihat Provinsi DKI Jakarta menempati posisi pertama dengan UMP sebesar Rp. 4.901.798, yaitu naik sekitar 5,6% dari tahun sebelumnya, dan provinsi terendah ditempati oleh Provinsi Jawa Tengah dengan UMP sebesar Rp. 1.958.670, yaitu mengalami peningkatan sebesar 7,885 dari tahun sebelumnya (Wahyuni, 2022).

Tabel 2. Daftar Upah Minimum Provinsi (UMP) 2023

Provinsi	Besaran	Provinsi	Besaran
DKI Jakarta	Rp. 4.901.798	Sulawesi Barat	Rp. 2.871.794
Papua	Rp. 3.864.696	Maluku	Rp. 2.812.827
Bangka Belitung	Rp. 3.498.479	Sulawesi Tenggara	Rp. 2.758.948
Sulawesi Utara	Rp. 3.485.000	Sumatera Barat	Rp. 2.742.476
Aceh	Rp. 3.412.666	Bali	Rp. 2.713.672
Sumatera Selatan	Rp. 3.404.177	Sumatera Utara	Rp. 2.710.493
Sulawesi Selatan	Rp. 3.385.145	Banten	Rp. 2.661.280

MINISTRATE

Provinsi	Besaran	Provinsi	Besaran
Papua Barat	Rp. 3.282.000	Lampung	Rp. 2.633.284
Kepulauan Riau	Rp. 3.279.194	Kalimantan Barat	Rp. 2.608.601
Kalimantan Utara	Rp. 3.251.702	Sulawesi Tengah	Rp. 2.599.546
Kalimantan Timur	Rp. 3.201.396	Bengkulu	Rp. 2.400.000
Riau	Rp. 3.191.662	Nusa Tenggara Barat	Rp. 2.371.407
Kalimantan Tengah	Rp. 3.181.013	Nusa Tenggara Timur	Rp. 2.123.994
Kalimantan Selatan	Rp. 3.149.977	Jawa Timur	Rp. 2.040.244
Gorontalo	Rp. 2.989.350	Jawa Barat	Rp. 1.986.670
Maluku Utara	Rp. 2.976.720	DI Yogyakarta	Rp. 1.981.782
Jambi	Rp. 2.943.000	Jawa Tengah	Rp. 1.958.169

Sumber: Infografis Hukumonline (2022)

UMP yang telah ditentukan dapat berlaku hanya pada pekerja/buruh yang memiliki masa kerja satu tahun ke bawah, dan upah minimum tersebut akan berlaku secara efektif pada tanggal 1 Januari 2023. Sedangkan untuk provinsi dari hasil pemekaran akan berlaku upah minimum provinsi induk untuk pertama kalinya, dengan merujuk pada Permenaker Nomor 18, Pasal 11 Tahun 2022, dimana diantaranya terdapat daerah tersebut antara lain Papua Tengah, Papua Pegunungan, Papua Selatan, dan Papua Barat Daya yang akan merujuk pada provinsi induk sebelum terjadinya pemekaran.

Kebijakan Pengupahan di Negara Australia

Australia merupakan salah satu negara maju dimana hampir keseluruhan penduduknya bergerak di sektor jasa yang menyerap 75% pekerja. Australia juga mempunyai pertumbuhan ekonomi sebesar 2,8% yang dimana hal tersebut ditopang dari sektor pertanian, industri dan sektor jasa, yaitu terdiri dimana 25 juta penduduk dengan 2 juta perusahaan. Kebijakan penetapan upah di Australia ditetapkan oleh *Fair Work Commission* (FWC) yang akan berlaku pada 1 Juli setiap tahunnya. Setiap tahun, Panel Pakar Fair Work Commission (FWC) meninjau upah minimum yang diterima karyawan dalam sistem hubungan tempat kerja nasional. Peninjauan tersebut mempertimbangkan: pengajuan tertulis dari organisasi dan individu yang berkepentingan; konsultasi di hadapan Panel Pakar; penelitian yang ditugaskan oleh Panel Pakar.

Di akhir tinjauan ini, dibuat peraturan upah minimum nasional yang akan berlaku mulai dari periode pembayaran penuh pertama pada atau setelah 1 Juli setiap tahun. Selain itu, terdapat 3 (tiga) katagori upah minimum:

1. Upah Minimum Nasional yang dipergunakan untuk jaring pengaman dan berlaku bagi seluruh industri dan jenis pekerjaan (data empirik, 55%-65% median upah)
2. Upah Minimum Modern Award spesifik untuk industri dan profesi
3. Upah Minimum Nasional Khusus yang ditujukan untuk beberapa jenis pekerja yang rentan seperti pekerja muda, *trainee* dan pekerja dengan disabilitas.

Dalam penetapan upah minimum di Australia juga terdapat tim panel khusus yang bertugas melakukan kajian terhadap nilai upah minimum yang ada, dimana tim panel expert tersebut terdiri dari 7 (tujuh) orang. 4 (empat) orang berasal dari Fair Work Commission (termasuk ketua FWC) dan 3 (tiga) orang berasal dari Expert dan akademisi. Adapun tujuh orang yang duduk di Panel Pakar, antara lain: seorang Presiden, tiga anggota penuh waktu lainnya, dan tiga anggota paruh waktu. Mereka ahli dalam hubungan tempat kerja, ekonomi, kebijakan sosial, dan perdagangan.

Selain itu, di bawah *Fair Work Act* (2009), Panel Pakar diwajibkan untuk mempublikasikan semua pengajuan tertulis dari individu atau organisasi yang berkepentingan. Panel Pakar kemudian memberikan komentar atas pengajuan tersebut. Undang-undang juga menuntut agar penelitian yang dilakukan oleh Panel Pakar dipublikasikan, yang menjamin transparansi dan memungkinkan pengajuan dilakukan berdasarkan penelitian. Selanjutnya tim panel khusus baru akan mengambil keputusan setelah melakukan konsultasi dan dengar pendapat dengan pelaku industri/usaha, serikat pekerja, tokoh masyarakat dan instansi pemerintah terkait.

Perbandingan Sistem Pengupahan Indonesia Dengan Australia

Australia merupakan negara yang mempunyai upah minimum bulanan tertinggi di Asia-Pasifik pada tahun 2021 sebesar US\$3.786.36 atau Rp54,24 juta. Sedangkan Indonesia berada di urutan ke-11 di Asia-Pasifik dengan UM sebesar US\$296,82 atau setara Rp. 4,25 juta (Mahdi, 2021). Adapun perbandingan sistem pengupahan antara negara Indonesia dengan negara Australia seperti digambarkan pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Perbandingan Sistem Pengupahan Indonesia dan Australia

		Indonesia	Australia
Definisi dan Jenis Upah Minimum		Gubernur sebagai jarring pengaman menetapkan upah bulanan terendah. Sedangkan UM berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (UMSP/UMSK), UM berdasarkan Wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota (UMSP/UMSK)	Tidak ada perbedaan UM antar wilayah di Australia, melainkan dibedakan antara lain: <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat UM yang berfungsi secara umum (UM Federal) 2. Terdapat UM sektoral yang mencakup 122 jenis sub sektor/profesi dan hanya berfungsi di sektor/profesi tertentu saja
Satuan Minimum Upah	Upah	Upah Minimum ditetapkan bulanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. UM federal menetapkan hourly 2. UM sektoral dapat berupa hourly/daily/weekly diselaraskan dengan masing-masing sektor
Lingkup		Seluruh Pekerja/Buruh, kecuali pekerja rumah tangga	Seluruh Pekerja/Buruh
Pengecualian		Tidak ada dispensasi, namun dapat ditangguhkan	Tidak ada dispensasi, namun dapat ditangguhkan
Lembaga yang menetapkan atau meninjau		Pemerintah (Gubernur)	<i>Regional Fair Work Commision</i> (FWC)
Dasar Penetapan		Formula Perhitungan Upah Minimum untuk UM berdasarkan wilayah Kesepakatan, saran dan masukan	Pengkajian UM didasarkan pada pendapat terbuka (online) dari berbagai pihak

MINISTRATE

		Indonesia	Australia
		Dewan Pengupahan untuk UM berdasarkan Sektor.	
Kebijakan Pengupahan		Kebutuhan Hidup Layak menjadi dasar penetapan Upah Minimum dengan melihat pada Produktivitas dan Pertumbuhan Ekonomi Struktur dan skala upah di perusahaan menjadi acuan Upah diatas Upah Minimum	<ol style="list-style-type: none"> 1. UM federal harus lebih besar dari unemployment benefit 2. Pengistimewaan UM khusus bagi Pekerja Muda, magang dan trainee dan penyandang disabilitas yang besarnya beberapa persen tertentu dari UM 3. Daya saing global Australia dan Orientasi Pasar menjadi dasar ditetapkannya UM oleh FWC
Jangka Waktu Peninjauan		Setiap tahunnya Upah Minimum berdasarkan wilayah ditinjau pada bulan November. Sedangkan Upah Minimum berdasarkan sektor ditinjau atas dasar kesepakatan hasil perundingan Asosiasi pengusaha dan SP/SB sektor yang berkaitan	Ditetapkan pada bulan juli setiap tahunnya untuk meninjau Upah Minimum
Tahapan Peninjauan Minimum	Upah	Badan Pengupahan menghitung gambaran UM khusus industri dengan rumus perhitungan UM, menggunakan data yang diterbitkan oleh BPS Hasil perhitungan tersebut direkomendasikan kepada Gubernur untuk disetujui. Kompetensi sectoral UM dilaksanakan jika tercapai kesepakatan dari hasil negosiasi antara serikat pekerja dengan SP/SB sektor masing-masing. Berdasarkan hasil yang telah disepakati, Dinas Tenaga Kerja akan mengajukan kepada gubernur untuk diputuskan.	Pemeriksaan didasarkan pada masukan yang diberikan kepada FWC Upah Minimum baru ditentukan atas dasar hasil pengkajian FWC dengan meninjau pendapat yang ada.
Dewan Pengupahan Pusat		Memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah yang terkait pada perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional.	Memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah yang terkait pada perumusan kebijakan pengupahan dan Pengembangan sistema pengupahan nasional

MINISTRATE

	Indonesia	Australia
Dewan Pengupahan Daerah	Provinsi Menyarankan dan memberikan informasi kepada Gubernur tentang bidang-bidang berikut: <ol style="list-style-type: none">1. Penetapan UMP2. Penetapan UMK dan UMS3. Implementasi Sistem Pengupahan di Provinsi4. Persiapan bahan untuk membentuk pengembangan sistem pengupahan nasional	Melaksanakan fungsi perpanjangan tangan dari Federal FWC. Mengumpulkan data dan pendapat khususnya yang berkaitan pada regional dan setelahnya disampaikan kepada Federal FWC
	Kabupaten/Kota Pemberian saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dengan tujuan: <ol style="list-style-type: none">1. Memberiksn usulan UMK dan/atau UMSK2. Menerapkan Sistem Pengupahan di Kab/KotaMempersiapkan bahan dalam merumuskan pengembangan sistem pengupahan nasional	

Sumber: Laporan Studi Banding Dewan Pegupahan Nasional di Australia

Menetapkan UMR pada hakekatnya didasarkan pada keberagaman kondisi ekonomi antar wilayah, Australia sendiri tidak menentukan UMR karena memandang kondisi perekonomian di seluruh negara bagian cukup homogen, jadi hanya menentukan UM Nasional dan Upah Minimum Award. Sedangkan Indonesia menetapkan UMR yang berbeda antar wilayah dengan menyesuaikan beberapa faktor, seperti tingkat kepadatan ekonomi, kecepatan perputaran ekonomi, dan adopsi teknologi. Selain itu, pertumbuhan ekonomi dan inflasi juga berpengaruh pada penetapan UMR (ILO, 2018). Selain itu, Di Australia terdapat institusi penegakan hukum ketenagakerjaan yang independen (*Fair Work Ombudsman*) yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai, hal ini tentunya berbeda dengan Indonesia yang segala kebijakan terkait pengupahan masih dipegang oleh Pemerintah Pusat.

Kesimpulan

Pengupahan merupakan hal sensitif pada hubungan pengusaha dan pekerja dalam aspek industrial karena mempengaruhi stabilitas dan keberlanjutan dunia usaha. Tidak jarang terjadi isu dalam hal pengupahan antara lain terjadinya kesenjangan angka upah minimum antar daerah satu dengan lainnya, negoisasi upah yang tidak jarang diperkeruh kepentingan luar, terlalu fokus pada upah minimum bukan pada upah efektif dan aktual, penegakan hukum, realisasi upah minimum bagi UMKM, serta adanya politisasi dalam penetapan upah minimum.

Perbandingan pengupahan pada UU Katernagakerjaan (dalam PP 78 Tahun 2015) dengan UU Ciptaker (dalam PP 36 Tahun 2021) terdapat pada beberapa indikator yaitu Dasar Pengupahan, Penghitungan Upah, Upah Minimum, Bonus, Struktur Upah, dan Pesangon. Hal

tersebut menjadi isu pada aksi demonstrasi yang sering terjadi seperti UMK Bersyarat dan UMK Sektoral dihapus, nilai pesangon yang 32 bulan upah menjadi 25 bulan upah, jaminan kehilangan pekerjaan ditanggung sendiri oleh buruh, PKWT atau kontrak seumur hidup (tidak ada batas waktu kontrak), *outsourcing* yang menjadi pekerja seumur hidup dengan tanpa ada batasan jenis pekerjaan sehingga jaminan pensiun dan kesehatannya akan hilang, waktu kerja yang eksploitatif, serta hak cuti dan hak upah atas cuti hilang.

Kehadiran Undang-Undang Ciptaker menuai banyak kontroversi dari berbagai pihak, ada pihak yang mendukung dan ada pihak yang menolak. Dua tahun perjalanan Ciptaker demo masih saja ada, sehingga ini diharapkan dapat menjadi bukti bahwa ada hal-hal yang masih belum pas pada undang-undang tersebut salah satunya mengenai pengupahan. Buruh masih saja melakukan aksi demonstrasi sebagai wujud penolakan. Oleh karena itu, dapat dilakukan beberapa hal yang menjadi saran, antara lain perlu adanya rapat dengan pendapat antara pemerintah dan *stakeholder* serta masyarakat (perwakilan) untuk dapat berdiskusi secara langsung dan membahas lebih rinci sehingga menghasilkan output yang jelas demi kebaikan bersama. Selain itu kepada Pemerintah agar melakukan sosialisasi mengenai UU Ciptaker tersebut dengan sejelas jelasnya agar tidak menimbulkan multitafsir.

Dampak utama distribusi pendapatan di negara-negara seperti Indonesia juga tidak hanya berdampak pada pekerjaan, tetapi pada harga yang sedikitnya terjadi dalam jangka pendek dan karenanya pada konsumen, bukan pekerja. Selain itu, masalah utama bukan hanya apakah akan menetapkan upah minimum atau tidak, tetapi pada tingkat apa upah tersebut ditetapkan dalam kaitannya dengan pendapatan rata-rata, dan seberapa luas penerapannya. Dalam kasus Indonesia, hal ini terjadi karena rezim kepatuhan yang relatif ketat, dan penetapan upah minimum pada tingkat yang cukup tinggi dibandingkan pendapatan rata-rata. Australia sebagai salah satu negara maju dalam hal pendapatannya saat ini didominasi oleh sektor jasa atau pelayanan, dan sedang terjadi gelombang investasi yang tinggi di bidang Sumber Daya Alam.

Referensi

- Anderson, J. E. (1979). *Public Policy Making* Holt. *Rinehart and Winston. New York.*
- Anwar, Muhammad Chairul. (2021). Simak Lagi Tiga Tuntutan Utama Demo Buruh Hari Ini. Kompas. Diakses dari: <https://money.kompas.com/read/2021/12/08/192510226/simak-lagi-tiga-tuntutan-utama-demo-buruh-hari-ini?page=all>.
- Basu, A. K., Chau, N. H., & Kanbur, R. (2010). Turning a Blind Eye: Costly Enforcement, Credible Commitment and Minimum Wage Laws. *The Economic Journal*, 120(543), 244-269.
- Bird, K., & Manning, C. (2008). Minimum Wages and Poverty in a Developing Country: Simulations from Indonesia's Household Survey. *World Development*, 36(5), 916-933.
- Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). *The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment: A Survey* (No. w0846). National Bureau of Economic Research.
- Buana, M. S., & Budiman, R. (2022). Indonesia's Minimum Wage Policy after the Omnibus Law: A Comparative Analysis from Islamic Principles. *UUM Journal of Legal Studies*, 13(2), 187-214.

- Burkhauser, R. V., Couch, K. A., & Wittenburg, D. C. (2000). A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey. *Journal of Labor Economics*, 18(4), 653-680.
- Burns, R. B. (1993). *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Jakarta: Arcan.
- Card, D., & Krueger, A. B. (2016). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
- CNN. (2020). Perbedaan Isi UU Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006214833-532-555197/perbedaan-isi-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja>
- Dewan Pengupahan Nasional. (2021). Teori Upah Minimum dan Implementasinya dalam PP 36/2021. Rapat Pleno Dewan Pengupahan Nasional.
- Dewan Pengupahan Nasional. (2022). Studi Banding Dewan Pegupahan Nasional di Australia.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy, Onceava Edición*. Estados Unidos.
- Elliott, K. A., & Freeman, R. B. (2003). Can Labor Standards Improve under Globalization?. *Peterson Institute Press: All Books*.
- Fehring, I., & Lindsey, T. (1995). *Indonesian Labour Law under the New Order: The military and Prospects for Change*. University of Melbourne, Faculty of Law, Centre for Employment and Labour Relations Law.
- Gosling, J. J. (2004). *Understanding, Informing, and Appraising Public Policy*. Pearson College Division.
- Greenaway, D., & Nelson, D. R. (2001). *Globalisation and Labour Markets: Literature Review and Synthesis*. University of Nottingham.
- Gunarto Hari & Maulana Gimbar (2020). Ini Perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Berita Satu. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/684627/ini-perbandingan-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja>
- H.S, Y. T., & Kristian, I. (2021). Model Collaborative dalam Penanggulangan Gelandangan dan Pengemis di Kabupaten Garut. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(3), 69–81. <https://doi.org/10.54783/dialektika.v19i3.18>
- ILO. (2018). Hasil Studi Banding Dewan Pengupahan Nasional Philipina, Jepang & Australia. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/meetingdocument/wcms_645180.pdf
- Islamy, I. (1997). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*. Bumi Aksara.
- Kristian, I. (2021). Evaluasi Kebijakan Penataan Pedagang Kaki Lima (PKL) di Jalan Kiara Condong Kota Bandung. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(2), 23-34.

- Kristian, I. (2022). Decision Making in Disaster Management Operations: Challenges and Opportunities. *Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan Publik (JMPKP)*, 4(2), 82-91.
- Mahdi, M. Ivan. (2021). Upah Minimum Australia Tertinggi di Asia Pasifik. DataIndonesia.id. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/upah-minimum-australia-tertinggi-di-asia-pasifik>.
- Parsons, W. (2008). *Public Policy: An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sanjaya, D., & Rasji, R. (2021). Pengujian Formil Undang-Undang Cipta Kerja dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. *Jurnal Hukum Adigama*, 4(2), 3255-3279.
- Siregar, T. H. (2020). Impacts of minimum wages on employment and unemployment in Indonesia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 25(1), 62-78.
- Soundararajan, V. (2019). Heterogeneous effects of imperfectly enforced minimum wages in low-wage labor markets. *Journal of Development Economics*, 140, 355-374.
- Square, A. (2022). *A Guide to the Australian Minimum Wage for Employers in 2023*. <https://squareup.com/au/en/townsquare/minimum-wage-australia>
- Stigler, G. J. (1946). The Economics of Minimum Wage Legislation. *The American Economic Review*, 36(3), 358-365.
- Subarsono, A. (2005). *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tjandra, S. (2016). *Labour Law and Development in Indonesia* [PhD Thesis, Leiden University]. Universiteit Leiden. <https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/handle/1887/37579>
- Wahyuni. (2022). Cek Daftar Lengkap UMP 2023 se-Indonesia. Hukum Online. Diakses dari: <https://www.hukumonline.com/berita/a/cek-daftar-lengkap-ump-2023-se-indonesia-lt638dac3bcacb9/>