

KEDUDUKAN DAN WEWENANG DEWAN PENGUPAHAN DALAM MENETAPKAN KEBIJAKAN UPAH MINIMUM DI KABUPATEN ROKAN HILIR BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Fuad Ahmad¹⁾, Eddy Asnawi¹⁾, dan Bahrin Azmi¹⁾

¹⁾Magister Ilmu Hukum Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru
Email: fuadahmad101961@gmail.com



Abstract: *During the COVID-19 pandemic, the minimum wage setting in Rokan Hilir Regency was carried out by the government without accommodating the interests of trade unions/labor unions and the economic condition of the community. The method used in this research is sociological law research. The obstacle for the Wage Council of Rokan Hilir Regency in setting a minimum wage policy in Rokan Hilir Regency is its limited authority. Efforts to overcome obstacles to the Rokan Hilir Regency Wage Council in setting a minimum wage policy in Rokan Hilir Regency based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is to optimize the role of the Rokan Hilir Regency Wage Council in setting the regency minimum wage in Rokan Hilir Regency by taking into account economic conditions, and employment as well as economic growth or inflation in Rokan Hilir Regency.*

Keywords: *Job Creation, Minimum Wage, Wage Board*

Abstrak: Selama pandemi COVID-19, penetapan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir dilakukan oleh pemerintah tanpa mengakomodir kepentingan serikat pekerja/serikat buruh dan kondisi perekonomian masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis. Hambatan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan kebijakan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir adalah kewenangannya yang terbatas. Upaya untuk mengatasi hambatan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan kebijakan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah mengoptimalkan peran Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan upah minimum kabupaten di Kabupaten Rokan Hilir dengan memperhatikan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta pertumbuhan ekonomi atau inflasi di Kabupaten Rokan Hilir.

Kata Kunci: Cipta Kerja, Upah Minimum, Dewan Pengupahan

Pendahuluan

Negara adalah suatu organisasi yang memiliki tujuan. Pada konteks negara Indonesia, tujuan negara tertuang dalam alenia keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia merupakan negara hukum yang menganut konsep *welfare state* (negara kesejahteraan). Negara dalam menjalankan kekuasaannya mempunyai alat untuk mengatur yang disebut pemerintah (*government*). Sementara itu, konsep dan ajaran negara hukum serta tujuan negara adalah menyelenggarakan ketertiban hukum dengan berdasarkan dan berpedoman pada hukum. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengatur sesuatu dalam masyarakat, baik yang mengatur tentang tugas maupun wewenang aparatur penyelenggara pemerintahan di seluruh jajaran instansi pemerintahan di Indonesia.

Secara umum, pekerja/buruh adalah warga negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pada era reformasi saat ini memberikan harapan besar bagi terjadinya perubahan menuju penyelenggaraan negara yang lebih demokratis, transparan, dan memiliki akuntabilitas tinggi serta terwujudnya *good governance*.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Seiring berkembangnya dunia industri saat ini membuat karyawan semakin giat dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan pasar. Namun, hal itu seringkali membuat karyawan kelelahan dalam bekerja, kurang sehat, cidera, bahkan sampai kehilangan nyawanya. Hal tersebut menuntut adanya kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Ketiga unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Tujuan perusahaan dan karyawan akan dapat tercapai apabila ditunjang dengan kesehatan, baik kesehatan karyawan maupun kesehatan kondisi tempat kerja, keamanan tempat kerja, dan keselamatan kerja. Jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja ini dapat meningkatkan produktivitas kerja, namun pada kenyataannya perusahaan seringkali kurang memperhatikan hal tersebut.

Ketenagakerjaan merupakan zona yang sangat mendasar dari kehidupan manusia agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dalam dimensi sosial maupun ekonomi, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain atau keduanya. Tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah upah adalah bagian integral dari masalah ekonomi sehingga masalah upah dan besaran upah juga merupakan masalah dalam pembangunan ekonomi. Perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan dan kestabilan upah sehingga dapat memberikan kehidupan yang layak bagi pekerja. Masalah tersebut diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam dunia ketenagakerjaan, masalah upah merupakan salah satu di antara ketiga faktor yang penting diperhatikan karena para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya pasti mengharap imbalan yang setimpal dari yang telah dikerjakan untuk tercapainya arah dan tujuan perusahaan. Yang diperjualbelikan adalah tenaga. Hasil

pengembalian tenaga itu harus menjamin penghidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Oleh karena itu, sudah sepantasnya jika setiap pekerjaan akan mendapatkan kompensasi berupa imbalan bagi pekerja/buruh. Imbalan ini disebut dengan upah. Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak, hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan kerja. Bahkan, dapat dikatakan bahwa upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Oleh karena itu, pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Dewan Pengupahan adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Secara berjenjang, selanjutnya Dewan Pengupahan memiliki nama Dewan Pengupahan Nasional (DEPENAS) di tingkat pusat, Dewan Pengupahan Provinsi (DEPEPROV, dibentuk oleh Gubernur) di tingkat provinsi, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (DEPEKAB/DEPEKO, dibentuk oleh bupati/wali kota) di tingkat kabupaten/kota.

Selain itu, dalam menentukan besarnya upah di suatu daerah, juga tidak terlepas dari peran dan kedudukan Dewan Pengupahan yang bekerjasama dengan pemerintah untuk menentukan besarnya upah tersebut. Hal ini guna sama-sama untuk memajukan daerah serta menyajahterakan kaum buruh dan pekerja di daerah tersebut. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada BAB IV Bagian Ketenagakerjaan Pasal 98 yang menyebutkan bahwa:

1. Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan, dibentuk Dewan Pengupahan.
2. Dewan Pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Namun, selama pandemi COVID-19, penetapan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir dilakukan oleh pemerintah tanpa mengakomodir kepentingan serikat pekerja/serikat buruh dan kondisi perekonomian masyarakat. Padahal seharusnya upah minimum disepakati melalui Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis adalah suatu penelitian yang membahas mengenai implementasi peraturan perundang-undangan, pengaruh faktor-faktor nonhukum terhadap implementasi peraturan perundang-undangan, serta efektivitas implementasi peraturan

perundang-undangan terhadap masyarakat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Responden dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepala Seksi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir.
3. Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir.
4. Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Rokan Hilir.
5. Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Rokan Hilir.

Hasil dan Pembahasan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada para pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sebagai pedoman bagi pengusaha yang memiliki hubungan kerja dengan pekerja/buruh, pemerintah menetapkan upah minimum yang merupakan standar dalam pengupahan. Para pihak yang berkepentingan dalam perumusan upah minimum melalui Dewan Pengupahan memiliki tanggung jawab yang saling melengkapi, baik dari unsur pemerintah, pengusaha, maupun pekerja/buruh.

Penetapan upah minimum provinsi mengikuti ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di Provinsi Nusa Tenggara Barat, Dewan Pengupahan berkedudukan sebagai lembaga fungsional yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur sebelum menetapkan upah minimum provinsi. Namun, rekomendasi dari Dewan Pengupahan ternyata tidak memiliki kekuatan yang mengikat.

Kepala Seksi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau menyampaikan bahwa peran Dewan Pengupahan Provinsi Riau dalam proses perumusan upah minimum yaitu dari bulan Januari sampai dengan bulan September melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dari bulan Oktober sampai dengan bulan November membuat prediksi upah minimum mempertimbangkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan kondisi pasar. Kendala yang dihadapi oleh Dewan Pengupahan Provinsi Riau adalah sulitnya menemukan kata sepakat antara organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. dalam rapat. Upaya yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi Riau adalah melakukan pendekatan secara persuasif dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang meliputi:

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
5. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
6. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Berdasarkan Pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Selain itu, dalam menetapkan upah minimum kabupaten/kota, Gubernur harus memperhatikan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan. Namun, selama pandemi COVID-19, penetapan upah minimum di

Kabupaten Rokan Hilir dilakukan oleh pemerintah tanpa mengakomodir kepentingan serikat pekerja/serikat buruh dan kondisi perekonomian masyarakat.

Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir menyampaikan bahwa pada tahun 2019, melalui Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.1198/XI/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2020, ditetapkan bahwa upah minimum Kabupaten Rokan Hilir sebesar Rp2.937.783,- (dua juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu tujuh ratus delapan puluh tiga rupiah).

Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir menyampaikan bahwa pada tahun 2020, akibat pandemi COVID-19, upah minimum tahun 2021 untuk kabupaten/kota se-Indonesia ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Pada Huruf C Angka 1 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dinyatakan bahwa:

“Mempertimbangkan kondisi perekonomian Indonesia pada masa pandemi COVID-19 dan perlunya pemulihan ekonomi nasional, diminta kepada Gubernur untuk melakukan penyesuaian penetapan nilai upah minimum tahun 2021 sama dengan nilai upah minimum tahun 2020”.

Menurut Wakil Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Rokan Hilir, pada tahun 2021, melalui Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.1229/XI/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2022, ditetapkan bahwa upah minimum Kabupaten Rokan Hilir sebesar Rp3.009.416,- (tiga juta sembilan ribu empat ratus enam belas rupiah). Hanya naik 1,7% dari upah minimum tahun 2021.

Kepala Seksi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau menyampaikan bahwa upah minimum kabupaten/kota di Provinsi Riau tahun 2022 dirumuskan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kedudukan dan wewenang Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan kebijakan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum optimal. Padahal seharusnya upah minimum dirumuskan dan disepakati melalui Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dengan memperhatikan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta pertumbuhan ekonomi atau inflasi di Kabupaten Rokan Hilir.

Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir menyampaikan bahwa Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir diangkat oleh Bupati Rokan Hilir atas usul kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir. Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi. Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dari unsur pemerintah paling sedikit mewakili:

1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir.
2. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Rokan Hilir.
3. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kabupaten Rokan Hilir.
4. Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hilir.

Menurut Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Rokan Hilir, keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dari unsur organisasi pengusaha diwakili oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Rokan Hilir, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dari unsur serikat

pekerja/serikat buruh diwakili oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Rokan Hilir.

Hambatan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan kebijakan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah kewenangannya yang terbatas. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa kewenangan Dewan Pengupahan hanya memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam merumuskan upah minimum.

Upaya untuk mengatasi hambatan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan kebijakan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah mengoptimalkan peran Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan upah minimum kabupaten di Kabupaten Rokan Hilir dengan memperhatikan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta pertumbuhan ekonomi atau inflasi di Kabupaten Rokan Hilir.

Simpulan

Kedudukan dan wewenang Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan kebijakan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum optimal sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hambatan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan kebijakan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah kewenangannya yang terbatas. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa kewenangan Dewan Pengupahan hanya memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam merumuskan upah minimum. Upaya untuk mengatasi hambatan Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan kebijakan upah minimum di Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah mengoptimalkan peran Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan upah minimum kabupaten di Kabupaten Rokan Hilir dengan memperhatikan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta pertumbuhan ekonomi atau inflasi di Kabupaten Rokan Hilir.

Daftar Pustaka

- [1] Gerry Silaban. 2014. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Medan: USU Press.
- [2] Hardijan Rusli. 2011. Hukum Ketenagakerjaan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [3] Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at. 2006. Teori Hans Kelsen tentang Hukum. Jakarta: Konstitusi Press.
- [4] Lalu Husni. 2015. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika.
- [5] Lalu Husni. 2015. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Oky Adrianto. 2020. Kewenangan Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum Setelah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Surabaya: Program Magister Hukum Universitas Airlangga.
- [7] Zainal Asikin. 2014. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.
- [8] Zainun Zakya Nugrahayu. 2015. Perspektif Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jurnal IUS, Volume 111, Nomor 8.