

Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023

¹Wike Nopianti, ²Imam Budi Santoso, ³Muhamad Abas*

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

³Universitas Buana Perjuangan Karawang

*email: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023. Metode penelitian ini bersifat yuridis normatif karena penelitian ingin mempelajari *ius constitutum* diarahkan ketenagakerjaan Indonesia. Selain itu, penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023. Menurut penelitian, Depenas diberi wewenang baru dalam PP No. 51 Tahun 2023 untuk menentukan upah minimum dan skala upah di tingkat provinsi, kabupaten, dan kota. Menurut analisis penelitian, Depenas tidak mempunyai wewenang untuk menentukan nilai alfa untuk setiap daerah karena nilai alfa telah ditetapkan oleh pemerintah pusat pada skala 0,10-0,30 dan menurut penelitian ini sudah tidak berlandaskan pada asas keadilan hukum dan membuat suatu konflik di masyarakat khususnya bagi pekerja/buruh. Dalam PP No. 51 Tahun 2023, Depenas diberi wewenang baru untuk menentukan upah minimum dan skala upah di tingkat perusahaan provinsi, kabupaten, dan kota serta pemerintah membuat kebijakan untuk menciptakan wilayah baru melalui pemekaran, yang mencakup pembentukan Ibu Kota Nusantara (IKN). Untuk memenuhi kebutuhan wilayah yang belum menetapkan upah minimum dan yang belum memilikinya, pemerintah membuat peraturan perundang-undangan yang berfungsi sebagai dasar untuk perhitungan, penetapan, dan penerapan upah minimum.

Kata Kunci: Formula; Kebijakan; Pengupahan.

Abstract

*The purpose of this study is to determine the role of the National Wage Council (Depenas) after the enactment of Law No. 6 of 2023. This research method is normative juridical because the research wants to study the *ius constitutum* in the Indonesian labor field. In addition, the research uses an empirical juridical approach based on Law No. 6 of 2023. According to the research, the Ministry of National Development was given new authority in Government Regulation No. 51 of 2023 to determine minimum wages and wage scales at the provincial, district and city levels. According to the research analysis, Depenas does not have the authority to determine the alpha value for each region because the alpha value has been set by the central government on a scale of 0.10-0.30 and according to the research this is not based on the principle of legal justice and creates a conflict in the community, especially for workers/laborers. In Government Regulation No. 51 of 2023, the Ministry of National Development is given new authority to determine minimum wages and wage scales at the provincial, district and city company levels and the government makes policies to create new regions through expansion, which includes the establishment of the Capital City of the Archipelago (IKN). To meet the needs of regions that have not set a minimum wage and those that do not have one, the government created laws and regulations that serve as the basis for the calculation, determination, and application of minimum wages.*

Keywords: Formula; Policy; Wage.

A. PENDAHULUAN

Dalam sistem hubungan Industrial, pengupahan dapat dilakukan oleh pekerja saja, pengusaha saja, atau sebagai hasil dari perundingan antara pekerja dan pengusaha saja. Namun, pemerintah juga dapat menetapkan aturan secara otoriter mengenai upah minum dan pengupahan. Dalam kasus ini, sistem pengupahan Indonesia diterapkan melalui Dewan Pengupahan, sebuah mekanisme perundingan tripartit yang terdiri atas wakil pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Selain berperan sebagai fasilitator dan mediator, wakil pemerintah juga berkebijakan sebagai pengambil kebijakan secara hukum (Wijayanti, 2009). Terdapat beberapa hak pekerja yang perlu mendapat perlindungan secara umum, meliputi hak mendapat pekerjaan seperti hak mendapatkan upah secara adil (Rahmatullah dkk., 2023).

Tujuan pengupahan adalah untuk memberikan kompensasi kepada pekerja atas pekerjaan mereka dan memungkinkan mereka mempertahankan kesejahteraan sosial mereka sendiri dan keluarga mereka (Yuliardi & Santoso, 2022). Bagi pengusaha sendiri, penerapan sistem pengupahan minimum tampaknya merugikan karena mereka harus menetapkan batas minimum untuk pekerjaan yang tidak memiliki batas minimum, yang berarti bahwa jika pekerja tidak memberikan kontribusi berupa output dalam jumlah minimum yang diperlukan untuk mendapatkan kompensasi minimum (Arliman, 2017).

Namun, bagi pengusaha, upah tidak hanya merupakan komponen biaya tetapi juga berfungsi sebagai standar kinerja, daya saing, dan dasar untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Akibatnya, pengusaha tidak perlu khawatir tentang pengupahan karena pesaing mereka juga akan membayar pegawai dengan upah terendah. Upah, bagi tenaga kerja sendiri, sangat penting bagi standar hidupnya dan berfungsi sebagai indikator kinerja atau nilai pelayanan, Namun, upah minimum sangat penting bagi pemerintah karena memengaruhi komponen stabilitas ekonomi makro seperti inflasi, daya beli, ketenagakerjaan, dan pembangunan socio-ekonomi (Asyhadie, 2007). Kondisi hubungan industrial dalam iklim upah minimum semestinya positif karena ketiga pihak dalam hubungan industrial ini memperoleh manfaat dari sistem pengupahan yang diatur oleh pemerintah (Kuahaty dkk., 2021). Tanpa sistem pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah, kondisi hanya akan menimbulkan masalah hubungan industrial, terutama ketidakpuasan tenaga kerja, kecuali ada keseimbangan pasar pekerja.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kesepakatan yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja, buruh, atau serikat pekerja dapat mengatur sistem pengupahan, tetapi hasilnya tidak boleh lebih rendah dari standar pengupahan pemerintah, seperti yang tercantum dalam Pasal 91, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 21 Tahun 2016 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak (Muhamad Abas, 2017). Menurut peraturan ini, sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia didasarkan pada indeks biaya hidup dan PDB per kapita (Sulaiman & Walli, 2019). Tingkat kemakmuran, yang dihasilkan oleh tingkat kebutuhan hidup layak (KHL) dan tingkat inflasi, merupakan dasar sistem ini. Dalam sistem pengupahan ini, tiga pihak berkonsultasi: Dewan Pengupahan, perwakilan pemerintah, dan perwakilan pekerja dan pengusaha. Pada akhirnya, wakil pemerintah akan mengambil kebijakan dan menyetujuinya secara hukum, selain bertindak sebagai fasilitator dan mediator jika diperlukan.

Upah yang diberikan kepada karyawan diputuskan secara langsung oleh Dewan Pengupahan. Namun, sejak Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2021 tentang Tata Kerja Dewan Pengupahan Nasional dan Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan Nasional tidak lagi bertanggung jawab untuk menetapkan upah minimum pemerintah.

Upah minimum ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Nasional dan ditetapkan oleh gubernur dengan mempertimbangkan batas atas dan batas bawah untuk setiap daerah. Namun, karena UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Dewan Pengupahan Nasional tidak lagi memiliki kebijakan untuk menetapkan atau merekomendasikan upah minimum Provinsi Kabupaten/Kota. Pada PP No. 51 Tahun 2023 sudah menjabarkan secara jelas terkait nilai alfa yang sudah ditentukan oleh perusahaan di mana rentannya pengupahan disebutkan 0,10-0,30 sehingga ini menjadi masalah dikarenakan ada hal yang tidak bisa dijabarkan dan dijelaskan oleh pemerintah.

Depenas (Dewan Pengupahan Nasional Nasional) bertanggung jawab untuk memberikan masukan dan kebijakan penentuan upah di daerah serta menentukan nilai alfa untuk setiap daerah. Namun, karena UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023, pemerintah pusat telah campur tangan dalam penentuan upah dan penentuan nilai alfa. Setelah UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023 berlaku, hal ini menjadi masalah penting dalam kebijakan dewan pengupahan. Ini terkait dengan perubahan formula perhitungan kebijakan UMP dan penetapan UMP Provinsi Kabupaten/Kota. Undang-undang ini mengatur perhitungan dan penetapan upah minimum bagi provinsi kabupaten/kota yang telah menggunakan nilai UM (Pasal 26, 26A, 27, 28, 31, 33, dan 33A), dengan perhitungan dan penetapan upah minimum sebagai berikut pada Pasal 26 ayat (4) dan Pasal 26 ayat (5):

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \text{Nilai Penyesuaian } UM_{(t+1)}$$

Keterangan:

- 1) $UM_{(t+1)}$: Upah minimum yang akan ditetapkan
- 2) $UM_{(t)}$: Upah minimum tahun berjalan
- 3) Nilai Penyesuaian $UM_{(t+1)}$: Nilai penyesuaian upah minimum yang akan ditetapkan

Pada Pasal 26 ayat (5) formulasi perhitungan upah minimum sebagai berikut:

$$\text{“Nilai Penyesuaian } UM_{(t+1)} = \{\text{inflasi}_{(t)} + (\text{PE}_{(t)} \times \alpha)\} \times UM_{(t)}\text{”}$$

Keterangan:

“Inflasi: Inflasi provinsi yang di hitung pada periode September tahun sebelumnya sampai dengan periode September tahun berjalan (dalam persen). PE: PE adalah pertumbuhan ekonomi yaitu bagi provinsi dihitung dari perubahan PE provinsi kuartal I, kuartal II, kuartal III serta kuartal IV pada tahun sebelumnya terhadap PE provinsi kuartal I, kuartal II, kuartal III, serta kuartal IV pada dua (2) tahun sebelumnya (dalam persen) dan bagi kabupaten/kota dihitung dari perubahan PE kabupaten/kota tahun sebelumnya terhadap PE kabupaten/kota 2 (dua) tahun sebelum (dalam persen). Dan α : Simbol alfa yang berada dalam rentan nilai 0,10–0,30 (Pasal 26 ayat (6))”.

Perhitungan formula pengupahan PP No. 51 Tahun 2023 berbeda dengan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 21 Tahun 2016 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Di PP No. 51 Tahun 2023, sistem penentuan upah (pengupahan) yang berlaku adalah sistem yang berbasis indeks biaya hidup dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per kapita, yang merupakan produksi dari tingkat kemakmuran dengan kata lain, bergantung pada tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan tingkat inflasi karena formula pengupahan berbeda dan nilai alfa dan upah tidak lagi diatur oleh kebijakan dewan pengupahan.

Adapun dua penelitian terdahulu sebagai bahan acuan peneliti yaitu, "Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan dan Revitalisasi Dewan Pengupahan" Oleh Nabiyla Risfa Izzati, di mana dalam penelitian ini pada perubahan formula penetapan upah minimum 2023 melalui Permenaker No. 18 Tahun 2022 secara tidak langsung telah mengkonfirmasi kritik terhadap kebijakan pengupahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja, utamanya terkait formula upah minimum berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021. Pilihan untuk rumus matematika yang hanya disandarkan pada data makro ekonomi untuk penghitungan upah minimum, terbukti tidak mampu menghasilkan nilai upah minimum yang memberikan rasa keadilan di masyarakat dan justru menimbulkan banyak polemik. Hal yang telah jelas terjadi dalam penetapan upah minimum 2022. Karena itulah, terbitnya Permenaker No. 18 Tahun 2022 adalah diskresi pemerintah yang perlu diapresiasi. Kebijakan ini dapat dikatakan sebagai jalan tengah yang menguntungkan bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja. Karena di satu sisi, formulasi upah minimum tetap berbasis pada data ekonomi makro yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Di sisi lain, formula ini memiliki variabel alfa (α) dengan *range* 0,10 sampai dengan 0,30 yang membuka ruang negosiasi dalam sidang Dewan Pengupahan.

Penelitian sebelumnya dengan judul penelitian, "Eksistensi Dewan Pengupahan Nasional Dalam Proses Penetapan Upah Minimum." Anas Santoso dan Asri Wijayanti di mana dalam penelitian ini prosedur penetapan upah minimum dilakukan melalui penetapan SK Gubernur setelah melalui tahapan survei yang dilakukan pada bulan Januari sampai September (selanjutnya menggunakan prediksi) terhadap kebutuhan hidup layak yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan. Faktor yang menjadi pertimbangan dalam penetapan upah minimum adalah hasil survei KHL, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha marginal. Setelah survei dilakukan, maka akan dilakukan rapat yang akan menghasilkan rekomendasi nilai KHL dan besaran upah minimum. Eksistensi Dewan Pengupahan Nasional dalam proses penetapan upah minimum mengalami pengurangan karena semula penetapan KHL dilakukan melalui perhitungan hasil survei pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Nasional secara bertahap. Sekarang berdasarkan formula perhitungan upah minimum (Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015, KHL ditinjau dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. ada di Pasal 43 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada substansi peranan Dewan Pengupahan Nasional Dalam ranah formula pengupahan serta peneliti membedakan penelitian ini pada kebijakan Dewan Pengupahan Nasional pada UM setelah berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 Selain itu, karena banyaknya penolakan kelompok masyarakat terhadap perubahan, penghapusan, dan penambahan yang dilakukan pada UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta

Kerja menjadi UU No. 6 Tahun 2023, penelitian merasa penting dan tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah hukum yang ada dalam undang-undang tersebut yang berkaitan dengan pasal tentang pengupahan, khususnya, hanya berpikir tentang peluang investasi modal membuat penelitian ingin meneliti dan menganalisis fenomena ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran Dewan Pengupahan Nasional Pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 dan mengetahui kebijakan Dewan Pengupahan Nasional Dalam perubahan formula perhitungan UMP dan penentuan UMP Provinsi kabupaten/kota pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat yuridis normatif karena penelitian ingin mempelajari *ius constitutum* diranah ketenagakerjaan Indonesia. Selain itu, penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023. Penelitian ini menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis yang bertujuan untuk memberikan data tentang keadaan atau gejala kepada peneliti. Analisis data adalah langkah terakhir dalam penelitian ini. Peneliti telah mengorganisasikan data sehingga dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Untuk melakukan ini, mereka menggunakan analisis data deskriptif-kualitatif, yang berarti bahwa data dan informasi dipresentasikan dan kemudian dianalisis dengan menarik beberapa kesimpulan sebagai hasil dari penelitian. Penelitian melakukan wawancara dengan Ir. Dinar Titus Jogaswitani, M.B.A, direktur hubungan kerja dan pengupahan ditjen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja Kemnaker R.I.

Untuk menganalisis data dengan pendekatan kualitatif, penelitian menggunakan metode deduktif, yang digunakan dalam diskusi untuk menilai peristiwa khusus dengan memulai dengan gagasan umum (Nopianti, 2023). Teori-teori yang dapat ditemukan dalam penelitian pustaka, terutama dalam hal rumusan masalah, mencerminkan pengetahuan yang umum dalam penelitian ini. Dengan kata lain, fakta membuktikan teori yang sudah digeneralisasikan. Oleh karena itu, penelitian berminat melakukan penelitian khusus tentang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan mencapai kesimpulan berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Peran Dewan Pengupahan Nasional Pasca Berlakunya UU No. 6 Tahun 2023

Menurut para ahli, Dewan Pengupahan Nasional adalah sebuah badan atau lembaga yang bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan dan standar terkait upah minimum serta memberikan saran kepada pemerintah tentang masalah pengupahan. Berikut adalah beberapa perspektif para ahli tentang definisi Dewan Pengupahan: (Telaumbanua, 2019)

- a) James A. Gross, seorang ahli hukum ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Dewan Pengupahan Nasional adalah lembaga yang bertanggung jawab untuk menilai berbagai faktor ekonomi, sosial, dan kebutuhan hidup serta menetapkan upah minimum yang adil dan layak bagi pekerja.
- b) Menurut ahli ekonomi Bambang Supriyadi, Dewan Pengupahan Nasional bertugas mengatur upah minimum agar sesuai dengan kondisi ekonomi, produktivitas tenaga kerja, dan kebutuhan hidup yang layak.
- c) Menurut Sudarsono, seorang ilmuwan ketenagakerjaan, Dewan

Pengupahan Nasional adalah forum tripartit yang terdiri atas perwakilan pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Tugasnya adalah membahas dan menetapkan kebijakan mengenai upah minimum.

- d) Maryono, seorang praktisi di bidang ketenagakerjaan, mengatakan bahwa Dewan Pengupahan Nasional adalah lembaga yang memiliki kebijakan penting untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha dan memastikan bahwa pekerja menerima upah yang sesuai.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan Nasional didefinisikan sebagai berikut: (Is, 2022) “Dewan Pengupahan Nasional adalah badan tripartit yang dibentuk oleh pemerintah untuk menetapkan upah minimum secara periodik dan memberikan saran kepada pemerintah dalam perumusan kebijakan pengupahan.” Dalam konteks undang-undang, “tripartit” mengacu pada partisipasi tiga pihak dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengupahan: pemerintah, perwakilan pekerja, dan perwakilan pengusaha.

Dewan Pengupahan Nasional dibentuk sesuai dengan Pasal 98 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat atau pemerintah daerah mengenai pembentukan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan. Dewan Pengupahan Nasional terdiri atas pemerintah, pengusaha, pakar, akademisi, dan serikat pekerja atau serikat buruh. Pasal ini diatur lebih lanjut oleh peraturan pemerintah. Peraturan ini mencakup peraturan tentang pembentukan, komposisi keanggotaan, pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan operasi dewan pengupahan (Siagian & Maramis, 2023).

Menurut Pasal 71 ayat (1) PP No. 51 Tahun 2023, Dewan Pengupahan Nasional bertanggung jawab untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat mengenai perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan (Ghofur, 2020). Menurut Pasal 17 ayat (2) PP No. 51 Tahun 2023, Dewan Pengupahan Nasional provinsi juga bertanggung jawab untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur mengenai penetapan upah minimum, upah minimum kabupaten/kota, dan upah minimum kabupaten/kota. Menurut Pasal 71 ayat (3) PP No. 51 Tahun 2023, aturan yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Nasional kabupaten/kota bertanggung jawab untuk merekomendasikan dan mempertimbangkan kepada bupati atau wali kota mengenai proposal untuk upah minimum kabupaten/kota, persiapan materi untuk pengembangan sistem upah, penerapan upah minimum, dan penerapan skala dan struktur upah untuk perusahaan di tingkat kabupaten/kota.

Selain itu dewan pengupahan mempunyai peran dalam menghitung upah minimum yang menggunakan nilai alfa atau dari simbol tertentu dengan mempertimbangkan apakah provinsi kabupaten/kota mendapatkan skala 0,10–0,30 tergantung dari perhitungan dewan pengupahan, tetapi dengan PP No. 51 Tahun 2023 terdapat tugas Dewan Pengupahan Nasional provinsi untuk menyarankan kepada provinsi dalam menerapkan upah minimum dan struktur skala upah sama dengan Dewan Pengupahan Nasional kabupaten/kota terdapat tambahan tugas di mana DPKO dapat melakukan penyiapan bahan perumusan dan penerapan upah minimum dari SSU yang di mana ketentuan ini untuk melihat apakah upah minimum ini ditetapkan dan dilaksanakan dengan baik atau tidak, karena banyak kasus yang terjadi di lapangan umumnya upah minimum

kabupaten/kota yang diterapkan tinggi hingga kenaikan 8% namun tidak dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerjanya sehingga di sini kebijakan Dewan Pengupahan Nasional adalah untuk membantu melindungi hak para pekerja tersebut.

Sesuai dengan amanat UU No. 6 Tahun 2023 Dewan Pengupahan Nasional juga bisa melakukan pengawasan inflasi itu dilaksanakan atau tidak dan hal ini merupakan kewajiban dan kebijakan Dewan Pengupahan Nasional untuk bisa merumuskan dan melakukan pertimbangan kepada pemerintah, contoh upah meningkat/naik lalu upah tersebut ditetapkan oleh gubernur yang direkomendasikan oleh bupati berdasarkan saran pertimbangan dari DPKO (Dewan Pengupahan Nasional kabupaten/kota) berdasarkan usulan dari Perusahaan hal itu juga bisa terjadi. Adapun di beberapa kabupaten/kota yang memberikan usulan kepada Dewan Pengupahan Nasional untuk menaikkan upahnya sekian persen yang di mana itu merupakan usulan dari Dewan Pengupahan Nasional lalu Dewan Pengupahan Nasional mengusulkan ke gubernur dan gubernur menetapkan sesuai yang diperintahkan pada Pasal 28 ayat (3) huruf a yang di mana hal itu boleh saja terjadi Dewan Pengupahan Nasional mengajukan usulan upah minimum tetapi bupati merekomendasikan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Menurut PP No. 51 Tahun 2023, gubernur, bupati, dan wali kota memiliki wewenang untuk menetapkan upah minimum provinsi pada tahun 2024. Gubernur dapat menetapkan UMP provinsi atau tidak, tetapi jika saran Dewan Pengupahan Nasional provinsi tidak sinkron dengan formula atau perhitungan upah minimum, gubernur akan menetapkan UMP sesuai dengan formula. Jika tidak, gubernur tidak dapat menetapkan UMK untuk kabupaten/kota. Untuk penetapan upah minimum 2024, bupati dan wali kota dapat merekomendasikan nilai UMK berdasarkan perhitungan dewan pengupahan; jika hasil perhitungan UMK sama atau lebih rendah dari UMP, mereka tidak dapat merekomendasikan nilai UMK kepada gubernur.

Menurut penelitian, Dewan Pengupahan Nasional diberi wewenang baru dalam PP No. 51 Tahun 2023 untuk menentukan upah minimum dan skala upah di tingkat provinsi, kabupaten, dan kota. Menurut analisis penelitian, Dewan Pengupahan Nasional tidak mempunyai wewenang untuk menentukan nilai alfa untuk setiap daerah karena nilai alfa telah ditetapkan oleh pemerintah pusat pada skala 0,10–0,30. Namun, Dewan Pengupahan Nasional diberi wewenang untuk menetapkan upah minimum. Akibatnya, langkah PP No. 51 Tahun 2023 ini memberikan Dewan Pengupahan Nasional daerah wewenang tambahan yang sangat penting untuk menangani upah minimum dan pelaksanaan struktur skala upah minimum (SSU).

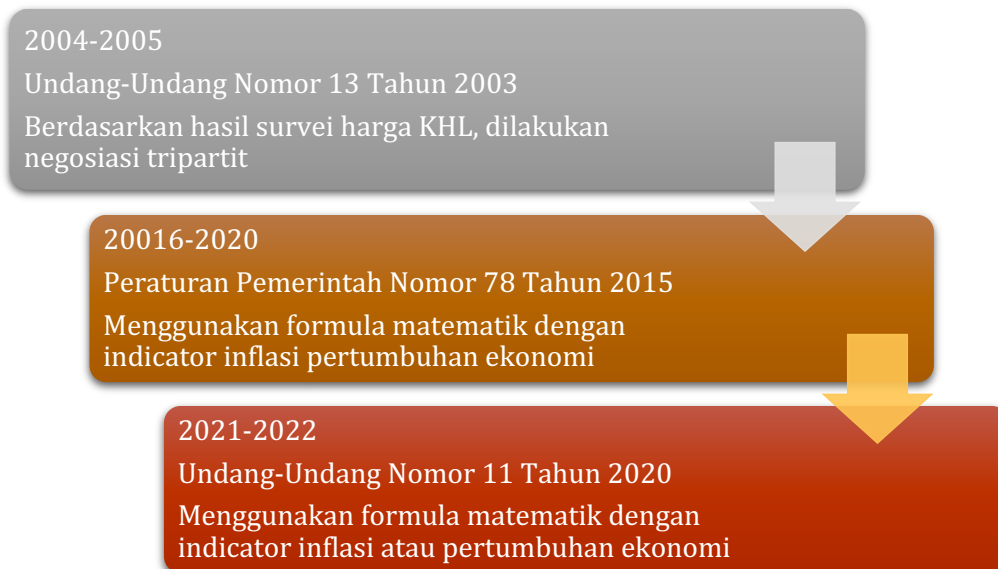
2. Kebijakan Dewan Pengupahan Nasional Dalam Perubahan Formula Perhitungan Upah Minimum dan Penentuan Upah Minimum Provinsi Kabupaten/Kota Pasca Berlakunya UU No. 6 Tahun 2023

Dewan Pengupahan Nasional bertanggung jawab atas penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Kabupaten/Kota (UMK). Gubernur merespons usulan Dewan Pengupahan Nasional setiap tanggal 1 November untuk menetapkan UMP. Dewan Pengupahan Nasional juga bertanggung jawab untuk memberikan rekomendasi, mempertimbangkan, dan merumuskan kebijakan pengupahan besaran upah minimum kepada Gubernur. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2021 menetapkan tugas dan fungsi Dewan Pengupahan ([Purbadi Hardjoprajitno dkk., t.t.](#))

Dewan Pengupahan Nasional adalah badan hukum yang independen dan non struktural, dan nilai upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur tidak boleh lebih kecil dari rekomendasi Dewan Pengupahan. Kebijakan Dewan Pengupahan Nasional Dalam penetapan upah minimum mencakup pembentukan, pengangkatan, dan pemberhentian Dewan Pengupahan, serta memberikan saran, pertimbangan, dan rekomendasi mengenai penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota (Kurniadinata, 2021).

Seperti yang disebutkan sebelumnya, Dewan Pengupahan Nasional memainkan peran penting dalam penentuan upah provinsi, kabupaten, dan kota. Namun, pada tahun 2023, pemerintah mengeluarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja, yang dimaksudkan untuk menjaga stabilitas ekonomi nasional dan daya beli pekerja dan buruh, serta untuk memperhatikan dinamika perkembangan upah minimum yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan hukum sehingga perlunya suatu perubahan.

Adapun histori dalam penetapan UM dan kesenjangan UM sebagai berikut:



Sumber: Pemaparan oleh Ir. Dinar Titus Jogaswitani, M.B.A (Direktur Hubungan Kerja dan Pengupahan Ditjen PHI dan Jamsostek Tenaga Kerja Kemnaker R.I)

Dari histori penetapan UM di Indonesia terlihat adanya suatu kesenjangan UM antarwilayah, kesenjangan UM antar wilayah ini menjadi pertimbangan pemerintah dalam formulasi UM ke depan. Sehingga pemerintah mengeluarkan UU No. 6 Tahun 2023 sebagai formulasi baru dalam perhitungan pengupahan di Indonesia.

Sebelum Menelik pada formula perhitungan pengupahan di UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023 penelitian akan menjelaskan terlebih dahulu terkait perhitungan formula pengupahan yang dilakukan Dewan Pengupahan Nasional provinsi kabupaten/kota pada UU No. 13 Tahun 2003, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2004 tentang Penetapan Upah Minimum, Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menetapkan formula perhitungan pengupahan yang dipakai sebagai landasan utama penetapan upah minimum. Formula ini termasuk dalam formula perhitungan upah minimum KHL, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 ayat (1), dan dalam formula perhitungan upah minimum KHL, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 ayat (1), dan dalam formula perhitungan upah minimum

KHL, sebagaimana disebutkan dalam Pasal adalah “UMn = UMt + {UMt x (Inflasi + % ^ PDB1)}” ([Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003](#)).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2004 tentang Penetapan Upah Minimum Kebutuhan Hidup Layak (KHL) mengatur formula perhitungan pengupahan yang digunakan oleh provinsi untuk menentukan upah minimum. Selain itu, formula perhitungan upah minimum yang tercantum dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum adalah “UMn = UMt + {UMt x (Inflasi + % ^ PDB1)}”. Dalam menetapkan UMP, gubernur mempertimbangkan saran dari Dewan Pengupahan Nasional Provinsi.

Formula perhitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yang ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, terdiri atas tahapan perhitungan sebagai berikut:

- a) Gunakan rasio paritas daya beli (*Purchasing Power Parity*) untuk menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP provinsi, menggunakan formula berikut: $UMK (F1) = \frac{UMK}{UMP (t)}$
- b) Menemukan nilai relatif UMK terhadap UMP provinsi dengan menggunakan rasio tingkat penyerapan tenaga kerja, menggunakan formula berikut: $UMK (F2) = \frac{UMK}{UMP (t)}$
- c) Gunakan formula untuk menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP provinsi dengan mengubah nilai upah minimum: $UMK (F3) = \frac{UMK}{UMP (t)}$
- d) Gunakan formula untuk menghitung nilai relatif rata-rata UMK: $UMK (t + 1) = \frac{UMK (F1) + UMK (F2) + UMK (F3)}{3}$

Berdasarkan penjelasan tentang formula pengupahan yang telah penelitian berikan, jelas bahwa Dewan Pengupahan Nasional UU No. 13 Tahun 2003 memiliki kebijakan yang sangat penting untuk perhitungan upah provinsi dan kabupaten/kota. Dewan Pengupahan Nasional akan membuat formula perhitungan yang mempertimbangkan faktor seperti produktivitas, inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan hidup layak. Setelah formula tersebut dibuat, Dewan Pengupahan Nasional akan menetapkan upah minimum yang sesuai. Upah minimum ini akan mempertimbangkan berbagai faktor yang telah dianalisis dan dibuat.

Namun, setelah UU No. 6 Tahun 2023 diberlakukan dan PP No. 51 Tahun 2023 dikeluarkan, pemerintah telah mengatur perhitungan upah minimum dengan menggunakan rumus yang telah ditetapkan dalam PP No. 51 Tahun 2023, sehingga Dewan Pengupahan Nasional tidak lagi membuat formula baru: $UM_{(t+1)} = UM_{(t)} +$ Nilai Penyesuaian $UM_{(t+1)}$ dan nilai penyesuaian upah minimum dalam formula perhitungan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 26 ayat (5) PP No. 51 Tahun 2023, yaitu Nilai Penyesuaian $UM_{(t+1)} = \{inflasi_{(t)} + (PE_{(t)} \times \alpha)\} \times UM_{(t)}$, di mana simbol α pada ayat (5) ini merupakan variabel yang berada dalam rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol). Simbol α ini juga ditentukan oleh Dewan Pengupahan Nasional provinsi atau Dewan Pengupahan Nasional kabupaten/kota dengan mempertimbangkan Tingkat penyerapan tenaga kerja dan rata-rata/median upah.

Jika upah minimum tahunan di wilayah tertentu lebih besar dari konsumsi rata-

rata rumah tangga dibagi rata-rata jumlah orang yang bekerja di provinsi atau kabupaten/kota tersebut, nilai penyesuaian upah minimum dapat dihitung dengan cara berikut: Nilai Penyesuaian $UM_{(t+1)} = PE_{(t)} \times \alpha \times UM_{(t)}$. Perhitungan nilai upah minimum yang akan ditetapkan ini dapat dibulatkan menjadi satuan rupiah.

Selain itu, PP No. 51 Tahun 2023 mengatur cara menghitung upah bagi kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum kabupaten/kota yang disebutkan dalam Pasal 30 ayat (2) huruf a. Tahapan perhitungan ini adalah sebagai berikut: " $UMK (F1) = \frac{PPP_{Kab/Kota}}{PPP_{Provinsi}} \times UMP (t)$ " variabel perhitungan ini disesuaikan dengan paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah, seperti yang disebutkan dalam Pasal 32 ayat (1). Nilai rata-rata tiga (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama digunakan untuk menghitung variabel tersebut.

Beberapa ketentuan telah diubah karena UU No. 6 Tahun 2023 tentang penetapan pemerintah pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi UU. Khususnya, ketentuan tentang upah minimum telah diubah karena UU ini menetapkan bahwa formula yang digunakan untuk menghitung upah minimum mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks pertumbuhan ekonomi. Ketiga variabel ini bertujuan untuk mempertahankan daya beli tenaga kerja dan industri tetap kompetitif.

Di bawah UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023, Dewan Pengupahan Nasional tidak lagi memiliki kebijakan untuk menghitung formula perhitungan pengupahan. Undang-undang terbaru mengatur formula pengupahan secara rinci baik untuk provinsi yang belum memiliki UMP maupun yang sudah memilikinya. Selain itu, pemerintah menetapkan upah minimum, yang pada dasarnya berlaku bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja di perusahaan kurang dari satu tahun. Dengan demikian, Dewan Pengupahan Nasional diberi wewenang dalam kebijakannya untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat saat merumuskan kebijakan pengupahan serta membangun dan membangun sistem pengupahan.

Menurut PP No. 51 Tahun 2023, Dewan Pengupahan Nasional Selain itu, provinsi bertanggung jawab untuk menyarankan gubernur dan mempertimbangkan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota yang diusulkan, pembangunan dasar sistem pengupahan, penerapan upah minimum, dan penerapan skala dan struktur upah perusahaan di tingkat provinsi. Selain itu, Dewan Pengupahan Nasional kabupaten/kota juga bertanggung jawab untuk memberikan rekomendasi dan pertimbangan mengenai penetapan upah minimum.

Pemerintah merencanakan untuk membentuk wilayah baru sebagai hasil dari pemekaran, salah satunya adalah membangun Ibu Kota Nusantara (IKN). Pemerintah menetapkan peraturan perundang-undangan untuk memenuhi kebutuhan daerah yang belum mempunyai upah minimum, dan akan melakukannya. untuk perhitungan, penetapan, dan penerapan upah minimum.

Namun menurut Analisa penelitian hal ini menjadi suatu masalah baru di mana Dewan Pengupahan Nasional tidak mempunyai tugas yang kompetitif karena semuanya sudah diatur oleh kebijakan pemerintah sedangkan untuk merumuskan formula pengupahan itu tergantung pada sektor Perusahaan maupun daerah-daerah yang terkait dengan melihat dari statistik KHL (kehidupan hidup layak) di setiap daerah statistik KHL bermacam-macam tidak semuanya sama rata sehingga

kebijakan pemerintah dalam merumuskan formula pengupahan tanpa adanya campur tangan Dewan Pengupahan Nasional dan melonggarkan tugas maupun kewenangan Dewan Pengupahan Nasional provinsi kabupaten/kota menurut penelitian ini sudah tidak berlandaskan pada asas keadilan hukum dan membuat suatu konflik di masyarakat khususnya bagi pekerja/buruh.

D. SIMPULAN

Dalam PP No. 51 Tahun 2023, Dewan Pengupahan Nasional diberi wewenang baru untuk menentukan upah minimum dan skala upah di tingkat perusahaan provinsi, kabupaten, dan kota. Menurut analisis penelitian UU No. 6 Tahun 2023, Dewan Pengupahan Nasional tidak memiliki wewenang untuk menentukan nilai alfa masing-masing daerah karena nilai alfa telah ditetapkan oleh pemerintah pusat pada skala 0,10–0,30. Namun, Dewan Pengupahan Nasional bertanggung jawab untuk memberikan rekomendasi, pertimbangan. Untuk menerapkan kebijakan pengupahan pemerintah, kebijakan mengenai upah minimum dan skala upah harus dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional daerah. Oleh karena itu, upaya PP No. 51 Tahun 2023 ini memberikan Dewan Pengupahan Nasional daerah lebih banyak kewenangan yang sangat penting, karena otoritas tersebut berkaitan dengan pelaksanaan struktur skala upah (SSU) dan upah minimum.

Pemerintah membuat kebijakan untuk menciptakan wilayah baru melalui pemekaran, yang mencakup pembentukan Ibu Kota Nusantara (IKN). Untuk memenuhi kebutuhan wilayah yang belum menetapkan upah minimum dan yang belum memilikinya, pemerintah membuat peraturan perundang-undangan yang berfungsi sebagai dasar untuk perhitungan, penetapan, dan penerapan upah minimum. Untuk menerapkan kebijakan pemerintah, pemerintah memerlukan dukungan dari Dewan Pengupahan Nasional di daerah dalam hal struktur dan skala upah serta upah minimum. Menurut analisis penelitian, hal ini menjadi masalah baru karena Dewan Pengupahan Nasional tidak memiliki tugas yang kompetitif karena kebijakan pemerintah telah mengatur semua hal. Selain itu, formula pengupahan tergantung pada sektor bisnis dan daerah-daerah tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arliman, L. (2017). Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Selat*, 5(1), 74–87.
<https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/215>
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*.
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=GLYHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=BUKU+PENGUPAHAN&ots=uL1w-UznU8&sig=n_Ex0UIwzHXViBl_I1EEpwEi6jQ
- Is, M. S. (2022). *Hukum Perusahaan di Indonesia*. Prenada Media.
- Kuahaty, S. S., Basri, A. D., Pietersz, J. J., Pesulima, T. L., Daties, D. R., Noekent, V., Satriawan, D. G., Fadlillah, A. M., Saija, R., & Bairizki, A. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan*.
- Kurniadinata, A. S. (2021). *Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Konsep Al-Mamlukiyah Muhammad Sa'id Ramadan Al-Buti* [Thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara].
<http://repository.uinsu.ac.id/11736/>

- Muhamad Abas. (2017). Analisis Pelanggaran Pembayaran Upah Minimum (Studi Putusan No. 401/PID.B/2012/PN.Bwi). *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1). <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/article/view/402>
- Nopianti, W. (2023). The Effectiveness of The Business Competition Supervisory Commission in Handling Cases of Alleged Unfair Business Competition Conducted By PT Aero Citra Cargo. *JHR (Jurnal Hukum Replik)*, 11(1), 68–80. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/replik/article/view/8124>
- Purbadi Hardjoprajitno, Purwaningdyah, M. W., *Sejarah Hukum Ketenagakerjaan dan Ratifikasi Konvensi ILO*. Diambil 20 November 2023, dari <http://repository.ut.ac.id/3837/2/ADBI4336-M1.pdf>
- Rahmatullah, R., Effendi, R. R., & Santoso, I. B. (2023). Perlindungan Hak Pekerja Pkwt Terhadap Pemberian Kompensasi di Perusahaan. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 64–78. <https://journal.umpo.ac.id/index.php/LS/article/view/7992>
- Siagian, S. L. Y., & Maramis, R. A. (2023). Kedudukan Dewan Pengupahan Nasional Dalam Menentukan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota. *Lex Administratum*, 11(5). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/50776>
- Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM Jakarta).
- Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Vol. 1). Sinar Grafika
- Yuliardi, A. D., & Santoso, I. B. (2022). Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia. *Gorontalo Law Review*, 5(1), 190–201. <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/golrev/article/view/1820>