

MENYOAL PELAYANAN PUBLIK DI BIDANG PENGUPAHAN

Senin, 13 Desember 2021 - Nurul Imam Perkasa

Hajatan besar berupa penetapan upah minimum seringkali menimbulkan polemik bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Pemerintah selaku pembuat kebijakan, baik di tingkat pusat maupun daerah masih mencari cara dan berupaya untuk menciptakan formula efektif yang dapat memberikan rasa adil bagi seluruh pihak. Selaku pihak yang harus berada sebagai penengah antara pekerja/buruh, pemerintah khususnya para Kepala Daerah di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota seakan dihadapkan pada kondisi "*bagai makan buah simalakama*". Artinya, kebijakan/keputusan yang terlalu condong kepada pengusaha, akan membuat para pekerja menjerit. Sebaliknya, kebijakan/keputusan yang terlalu condong kepada pekerja/buruh akan membuat pengusaha tertekan.

Oleh karenanya, penetapan upah minimum di penghujung tahun sering dianggap sebagai ujian bagi para Kepala Daerah dalam meramalkan kondisi ketenagakerjaan dan ekonomi di tahun depan. Ujian sebagaimana dimaksud bukan tanpa alasan, karena setelah keputusan penetapan upah minimum diputuskan maka pemerintah tingkat pusat dan daerah tentunya harus melakukan pengawasan agar kebijakan yang telah dibuat tersebut benar-benar dapat dijalankan oleh pengusaha dan pekerja/buruh.

Sebenarnya kerangka dan mekanisme mengenai penetapan upah minimum telah diatur didalam berbagai peraturan perundang-undangan. Misalnya terbaru, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai regulasi teknis yang mengatur mengenai mekanisme penetapan upah minimum beserta formula perhitungannya. Ada juga Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan sebagai lembaga tripartit dalam memberikan pertimbangan mengenai kebijakan pengupahan yang akan diambil oleh pemerintah/Kepala Daerah. Dalam perjalanannya, di tahun 2021 ini merupakan masa transisi kebijakan pengupahan dari tahun sebelumnya. Hal yang paling mendasar adalah mengenai formulasi penetapan upah yang mana standar penetapannya didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Sebagai lembaga tripartit pengupahan, Dewan Pengupahan sebenarnya memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan bagi para pekerja/buruh dan pengusaha untuk berunding terkait penetapan upah minimum/sistem pengupahan sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Bukan hanya memberi pertimbangan terhadap penetapan upah minimum saja, akan tetapi untuk menyamakan persepsi antara organisasi buruh dan organisasi pengusaha dalam menyikapi kebijakan upah yang akan diambil pemerintah pusat maupun daerah. Wadah-wadah organisasi pengusaha dan organisasi buruh dalam Dewan Pengupahan yang diketuai oleh unsur pemerintah di tingkat pusat dan daerah, idealnya mampu untuk menjadi wakil-wakil yang dapat mengkomunikasikan sampai pada tingkatan *grass root*.

Fenomena yang terjadi mengindikasikan bahwa masing-masing pihak belum maksimal dalam menjalankan fungsi organisasi pengupahan ini, sehingga para pelaku di dalamnya masih berdiri pada induk organisasi masing-masing hingga pada akhirnya, kebijakan pengupahan cenderung diserahkan kepada proses yang mekanistik dan menimbulkan adanya ketidakpuasan atas kebijakan yang diambil. Selain itu, ada juga kelemahan berupa keanggotaan dari masing-masing pengusaha dan pekerja/buruh yang belum secara keseluruhan bergabung ke dalam induk-induk organisasi pengusaha dan buruh tersebut. Hal ini menyebabkan dua hal, yakni *pertama*, keterbatasan dari induk induk-induk organisasi pengusaha dan buruh dalam memberikan aspirasi dalam Dewan Pengupahan. *Kedua*, pada aspek implementasi dari keputusan yang telah diambil pemerintah di bidang pengupahan yang kadang tidak dilaksanakan secara sukarela oleh para pihak.

Ke depan, Kementerian dan Dinas Tenaga Kerja sebagai Penyelenggara Pemerintah dan layanan di bidang ketenagakerjaan sekaligus Ketua Dewan Pengupahan tingkat pusat dan daerah akan semakin penting peranannya dalam menciptakan iklim berusaha dan ketenagakerjaan yang kondusif. Kebijakan dan layanan mengenai pengupahan ini harus dipandang sebagai bagian dari unsur pendukung dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif. Dewan Pengupahan sebagai lembaga tripartit pengupahan harus mampu menjadi wadah bagi para induk organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dalam meluruskan persepsi para pihak mengenai kebijakan dan layanan pengupahan sebagaimana asas kebersamaan yang tertuang didalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Asas tersebut selayaknya dapat dilakukan melalui pembinaan dan perundingan terhadap induk organisasi pengusaha dan pekerja/buruh, memperkuat keterlibatan pengusaha dan pekerja dalam induk organisasi masing-masing dan internalisasi nilai-nilai Dewan Pengupahan sebagai sebuah organisasi pengusaha dan pekerja/buruh.

