PERKUMPULAN PENGAJAR DAN PRAKTISI HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI)
Association of Indonesian Labour Law Lecturer and Practitioner (AIL3P)
Sekretariat: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Jalan Universitas No. 4 Kampus USU Padang Bulan, Medan 20155. E-mail: p3hki.ail3p@gmail.com. No.Kontak: +62-852-9002-1984; +62-853-2089-7233;

PRESS RILIS DAN POLICY PAPER SARASEHAN 1 P3HKI

P3HKI telah mengadakan webinar dalam rangka ***Serial Sarasehan P3hki Dari Revisi ke Realisasi: Merumuskan Arah Konsolidasi Regulasi Pasca Pemaknaan Konstitusionalitas Uu Cipta Kerja Oleh Mahkamah Konstitusi*** dengan mengambil tema *Faktor Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Inflasi dan Komponen Alpha: Dapatkah Mewakili Formulasi Kebijakan Pengupahan yang Berlandaskan pada Kebutuhan Hidup Layak Pekerja dan Keluarganya?* Dalam webinar kali untuk menanggapi pernyataan Presiden tentang upah minimum yang akan dinaikkan rata-rat 6,5 % yang disampaikan pada tanggal 29 November yang lalu. Webinar mengambil judul Mengupas tuntas Pengupahan di Indonesia: Tantangan dan Solusi Menuju Keadilan Pengupahan bagi Pekerja dan Pengusaha. Acara ini dihadir peserta dari berbagai unsur yakni Anggota P3HKI, APINDO, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Mahasiswa, Hakim PHI, Mediator Ketenagakerjaan, serta unsur Dewan Pengawas P3HKI.

Dalam acara ini P3HKI menhadirkan pembicara dari DPP APINDO Provinsi Sumatera Utara, dan Federasi Serikat Pekerja LEM SPSI Bogor. Para Pemantik adalah Ng Pin Pin, S.E (wakil Ketua DPP APINDO Provinsi Sumatera Utara, dan Supriyanto (Ketua Federasi Serikat Pekerja LEM SPSI Bogor). Acara dipandu oleh Moderator: Dr. Holynes N. Singadimedja, S.H., M.Hum.

Ketua Umum P3HKI, Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum dalam pembukaan acara menegaskan bahwa acara ini sebagai kontribusi P3HKI untuk membuka ruang diskusi atas pernyataan politis Presiden tentang penetapan angka kenaikan/ penyesuaian upah minimum tersebut. Bagi Pekerja/Buruh tentu ini menjadi angin segar yang diharapkan setelah beberapa tahun penyesuaian upah minimum tertahan dengan formula yang disusun pemerintah dengan akumulasi angka inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu yang ditetapkan skalanya di 0,1 sampai 0,3. Lalu apakah pernyataan presiden itu berkaitan dengan amanat Putusan MK No. 168 yang menegaskan bahwa upah minimum harus memuat indeks tertentu yang di dalamnya mencerminkan komponen hidup layak (KHL).

Dalam paparannya Supriyanto menyatakan bahwa sejak 2015 upah pekerja tidak mengalami kenaikan, PP 78 tahun 2015, lalu berlanjut dengan perubahan pengupahan melalui PP No. 36 Tahun 2021 yang ditahun 2022 juga formula disesuaikan melalui Permenaker 18 Tahun 2022, selanjutnya di tahun 2023 pemerintah mengeluarkan PP 51 Tahun 2023 kesemua aturan teknis pengupahan telah menetapkan upah dengan pertimbangan ketiga hal tersebut, malahan dalam PP 51/2023 menetapkan batas atas dan batas bawah sebagai nilai yang mempengaruhi angka penyesuaian upah.

Beliau juga menyatakan bahwa apabila KHL akan dijadikan dasar penetapan upah minimum, maka harus hasil survey, bukan angka statistic BPS yang belum tentu menunjukkan kondisi riil. Diingatkan juga bahwa kenaikan upah yang rendah akan menyebabkan daya beli masyarakat lemah, terkait SSU (struktur Skala Upah) belum ada dukungan regulasi yang cukup untuk menjadikan ini sebagai kewajiban

pengusaha bagi upah pekerja di atas 1 (satu) tahun. Hal yang berlaku saat ini masih tendensius dengan kemungkinan multi tafsir masing-masing perusahaan, sebab selain di Permenakar 1 Tahun 2017 kemudian UU Cipta Kerja menyebut bahwa penyusunan SSu wajib dilakukan oleh pengusaha dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas. Bahwa kemudian apa standart kemampun perusahaan dan bagaimana menentukan produktifitas apa alat pengukurnya bagaimana memantau produktifitas ini?. Dengan tidak diaturnya SSU secara Hukum Publik, melainkan Hukum Privat (kepada kehendak perusahaan semata) maka saat pembahasan PKB selalu terjadi debatable antara Pengusaha dan serikat dikarenakan belum ada aturannya.

Dari unsur Pengusaha (DPP Apindo Prov Sumut) yang diwakili Ng Pin Pin menyatakan bahwa upah minimum adalah jaring pengaman termasuk hal ini dinyatakan Presiden Prabowo yang menyatakan akan ada penyesuaian upah minimum 6,5% di tahun 2025 dengan memperhitungkan KHL. Beliau menegaskan bahwa Hidup Layak secara fisik dalam satu bulan saja masih perdebatan, sebab ukuran layak tidak dapat diukur secara absolut.

Belajar dari pengalaman sejak PP 78/2015 sesungguhnya telah merebut ruang negosiasi, upah minimum yang diperuntukkan bagi pekerja lajang realitasnya banyak pengusaha tidak mampu apalagi yang skala menengah, tapi justru keadaan ini sering menjadi celah adanya “pemalakan” oknum tak bertanggungjawab.

Selanjutnya beliau juga mengkritisi tentang nilai alpha yang disebut sebagai variable yang mewakili kontribusi pekerja dalam pertumbuhan ekonomi ini bagaimana mengukurnya? Tentu akan beda antara sektor padat karya dan padat modal. Terkait Upah minimum sarannya cukup melihat dari angka inflasi, sedangkan angka pertumbuhan ekonomi tidak tepat sebab esensinya upah minmum sebagai jaring pengaman tadi. Diingatkannya bahwa kenaikan upah selalu diiringi kenaikan harga barang sebab perusahaan akan menyesuaikan biaya produksi yang naik, dan mencari kesempatan menaikkan keuntungan dari kenaikan harga barang.

Terkait SSU menurutnya masih sulit terealisasi, sebab perusahaan lebih memilih memenuhi ketentuan upah minimum yang memiliki sanksi. Namun perusahaan besar dan banyak perusahaan telah menerapkan SSU untuk mengikat pekerjanya agar tidak berpindah, perusahaan akan mau menetapkan SSU untuk pekerja yang layak, terampil, dan produktif.

Sesi diskusi berjalan menarik dan interaktif, para peserta saling menyampaikan argumentasi. Dalam hal ini P3HKI berusaha menemukan titik krusial yang perlu diperhatikan tentang phenomena Pengupahan di Indonesia saat ini. Beberapa poin disampaikan Ketua Umum dalam penutupan sesi webinar tersebut.

P3HKI, membuat resume webinar sebagai policy paper sarasehan 1 sebagai berikut:

1. Kebijakan pengupahan merupakan hal yang harus dilihat dari berbagai aspek. Ia bukan variabel independent sebab besar kecilnya upah akan mempengaruhi kenaikan harga dikarenakan perusahaan ikut menyesuaikan ongkos produksi

yang akan ditanggungnya dari kenaikan upah. Hal ini akan berdampak pada tingkat inflasi dan pengaruh terhadap daya beli masyarakat (dan pekerja adalah salah satu kelompok di dalamnya).

2. Peraturan Menteri Perdagangan *Nomor 8 Tahun 2024* tentang Kebijakan dan Pengaturan Impor Pemerintah telah menyebabkan semakin terbukanya aliran barang impor, terutama produk tekstil dan pakaian jadi. Pemerintah sebaiknya memikirkan tentang bagaimana upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan daya saing produksi dalam negeri, dan mengkaji ulang kebijakan barang impor tersebut. Keberlanjutan berusaha merupakan salah satu aspek penting untuk mempertahankan perekonomian Indonesia dan daya saing pekerja di pasar kerja dalam negeri.
3. Pemerintah harus membuat standard dalam Penyusunan Struktur dan Skala Upah, guna menghindari penafsiran yang beragam, sehingga ada pedoman yang baku bagi perusahaan dan serikat pekerja / buruh dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama. Selain itu, penegakan hukum untuk mewajibkan perusahaan memiliki Struktur dan Skala Upah juga merupakan hal krusial yang dapat berkontribusi untuk memudahkan perundingan upah oleh pengusaha dan serikat pekerja / buruh.
4. Sangat disadari bahwa tidak semua pengusaha memiliki kemampuan untuk membayar upah sesuai dengan upah minimum di wilayahnya. Oleh karena itu, mengembalikan kemungkinan untuk dilakukannya penundaan upah minimum seperti di dalam perundang-undangan sebelum diundangkannya UU Cipta Kerja sebenarnya akan dapat memberi kemungkinan kepada Pengusaha tetap mempertahankan keberlanjutan usahanya, tetap dengan menjamin pekerja / buruh pada akhirnya akan mendapatkan kekurangan pembayaran upahnya pada masa penundaan.
5. Penegakan hukum ketenagakerjaan Indonesia melalui penciptaan kepastian hukum bagi perusahaan yang taat aturan, penjatuhan sanksi tegas kepada perusahaan yang melanggar aturan dan pelindungan hak pekerja, serta pemberantasan ekonomi biaya tinggi yang terjadi karena beroperasinya oknum-oknum dalam hubungan industrial yang membuat kenaikan ongkos produksi (misalnya praktek pungli dan premanisme).
6. Pemerintah harus meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan menjaga daya serap lapangan kerja yang ada, mengingat bonus demografi akan melanda Indonesia pada tahun 2025-2030. Diperlukan langkah strategis untuk mengantisipasi dampak dari bonus demografi dan pemanfaatan teknologi, untuk menjaga sumber daya manusia Indonesia akan tetap kompetitif dari segi kuantitas dan kualitas.

Demikian hasil kesimpulan sarasehan P3HKI. Semoga catatan ini dapat bermanfaat untuk memberi masukan arah kebijakan ketenagakerjaan Indonesia di masa mendatang.

PERKUMPULAN PENGAJAR DAN PRAKTISI HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI)
Association of Indonesian Labour Law Lecturer and Practitioner (AIL3P)
Sekretariat: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Jalan Universitas No. 4 Kampus USU Padang Bulan, Medan 20155. E-mail: p3hki.ail3p@gmail.com. No.Kontak: +62-852-9002-1984; +62-853-2089-7233;

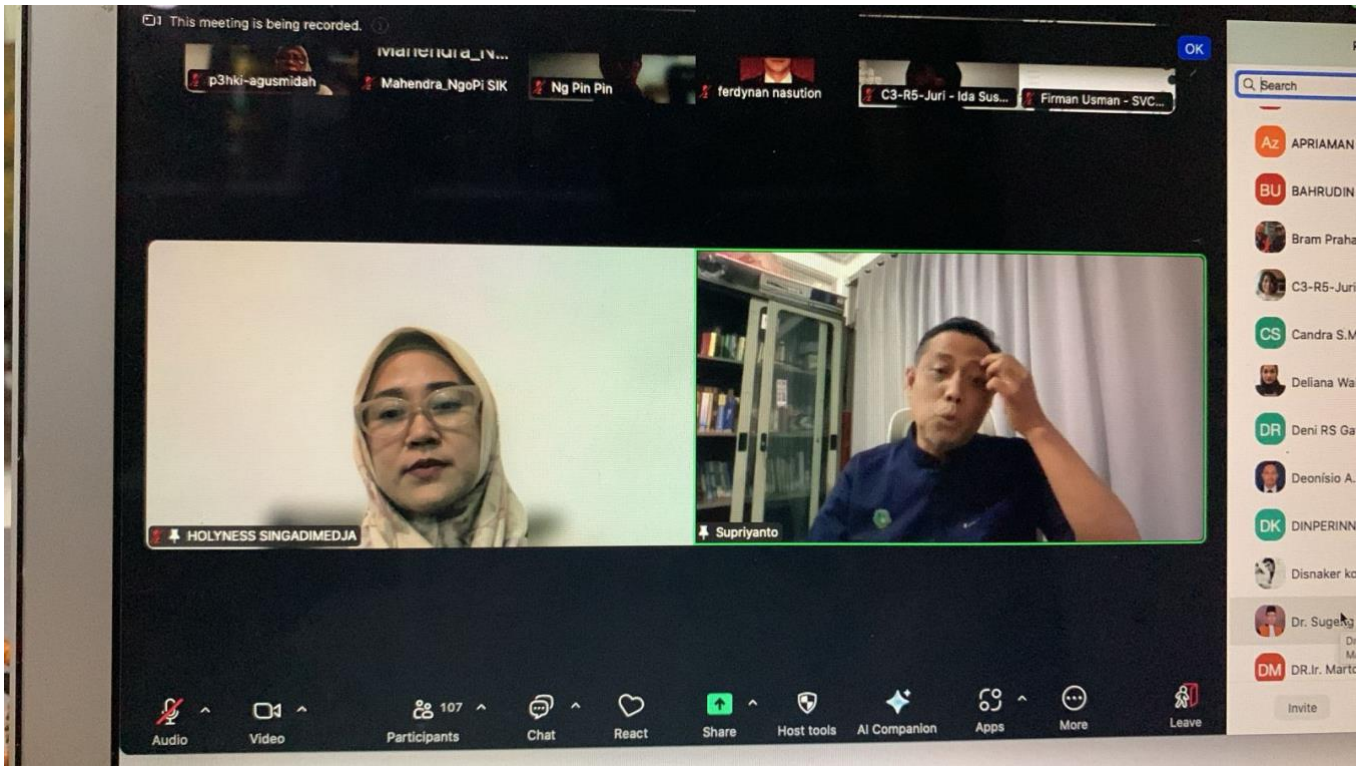
Medan, 2 Desember 2024

Pengurus,

Ketua Umum,

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.

Sekretaris Jendral

Dr. Imam Budi Santoso, S.H., M.H.

Dokumentasi