

PERBANDINGAN KETENTUAN UPAH DAN JAM KERJA PEKERJA DI INDONESIA DAN MALAYSIA

Nurshoim Ramadhan Putra¹, Handar Subhandi Bakhtiar²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

nurshoimrp@gmail.com¹, handar_subhandi@yahoo.com²

ABSTRACT; *This study compares labor regulations in Indonesia and Malaysia, focusing on salary determination and working hours. Indonesia adopts a region-based salary system through Provincial (UMP) and District/City Minimum Salaries (UMK), calculated based on inflation, economic growth, and specific indices. In contrast, Malaysia applies a uniform national minimum salary. Working hour limits also differ, with Indonesia enforcing a 40-hour workweek, while Malaysia allows up to 45 hours. Normatively, both countries aim to protect workers' rights and welfare. However, implementation shows disparities. In Indonesia, minimum salary violations and weak oversight remain common, especially in the informal sector. Malaysia, on the other hand, exhibits higher compliance and effective implementation of social protections such as the Employees Provident Fund (EPF). The study highlights a legal gap—particularly in Indonesia—between regulation and practice, driven by regional autonomy and weak enforcement. Malaysia's centralized system narrows this gap. The findings offer insights for improving labor regulation frameworks to ensure fairness and better worker protection.*

Keywords: *Salary, Working Hours, Labor Regulations.*

ABSTRAK; Perbandingan regulasi ketenagakerjaan antara Indonesia dan Malaysia mencerminkan pendekatan yang berbeda dalam penetapan upah dan jam kerja. Indonesia menerapkan sistem pengupahan berbasis wilayah seperti UMP dan UMK yang bervariasi berdasarkan perhitungan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu, sedangkan Malaysia menetapkan upah minimum nasional yang seragam. Dalam hal jam kerja, Indonesia membatasi maksimal 40 jam per minggu, sementara Malaysia menetapkan 45 jam per minggu. Secara normatif, kedua negara memiliki regulasi yang bertujuan melindungi hak dan kesejahteraan pekerja, namun secara empiris, implementasi di lapangan menunjukkan disparitas. Di Indonesia, masih banyak pelanggaran terhadap pembayaran upah minimum dan lemahnya pengawasan di sektor informal. Sebaliknya, Malaysia memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi, termasuk dalam pelaksanaan perlindungan sosial seperti Employees Provident Fund (EPF). Perbedaan antara hukum yang seharusnya dengan kenyataan menciptakan kesenjangan penerapan hukum yang signifikan, terutama di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh otonomi daerah yang menghasilkan ketimpangan implementasi dan lemahnya penegakan hukum. Sementara Malaysia, dengan sistem hukum yang lebih terpusat, menunjukkan kesenjangan hukum yang lebih kecil. Studi ini bertujuan memberikan pemahaman

yang lebih dalam mengenai efektivitas regulasi ketenagakerjaan di kedua negara serta memberikan masukan bagi pembuat kebijakan untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan implementatif.

Kata Kunci: Pengupahan, Jam Kerja, Regulasi Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Regulasi yang mengatur upah dan jam kerja pekerja memiliki peran strategis dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja. Indonesia dan Malaysia, sebagai dua negara berkembang di kawasan Asia Tenggara, memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan ekonomi dan tuntutan global. Di Indonesia, ketentuan ketenagakerjaan mengalami perubahan signifikan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*), yang kemudian diperbarui melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022. Regulasi ini membawa perubahan dalam ketentuan upah minimum, jam kerja, serta fleksibilitas hubungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan investasi dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Sementara itu, di Malaysia, revisi terhadap *Employment Act* 1955 mulai berlaku pada 1 Januari 2023. Perubahan ini mencakup pengurangan jam kerja mingguan dari 48 jam menjadi 45 jam, peningkatan hak cuti bersalin dan cuti ayah, serta perlindungan yang lebih luas bagi pekerja kontrak dan pekerja asing. Reformasi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja sejalan dengan standar ketenagakerjaan internasional. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan ketentuan mengenai upah dan jam kerja pekerja di Indonesia dan Malaysia dengan mempertimbangkan perubahan regulasi terbaru. Selain itu, penelitian ini juga akan meninjau implikasi dari kebijakan tersebut terhadap kesejahteraan pekerja dan daya saing ekonomi di kedua negara. Dengan memahami perbandingan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembuat kebijakan dan akademisi dalam mengembangkan regulasi ketenagakerjaan yang lebih efektif dan berkeadilan.¹

¹ Munir Fuady, 2010, *Perbandingan Ilmu Hukum*, Bandung:Refika Aditama, Hlm. 30-33.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai upah dan jam kerja pekerja di Indonesia dan Malaysia berdasarkan peraturan perundang-undangan terbaru di masing-masing negara?
2. Apa persamaan dan perbedaan implementasi kebijakan ketenagakerjaan terkait upah dan jam kerja di Indonesia dan Malaysia?
3. Ketentuan apa yang dapat diterapkan dari Malaysia di Indonesia mengenai implementasi kebijakan ketenagakerjaan terkait upah dan jam kerja ?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perbandingan hukum (*comparative law approach*). Penelitian ini berfokus pada analisis ketentuan hukum yang mengatur upah dan jam kerja pekerja di Indonesia dan Malaysia berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di masing-masing negara. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, mencakup peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 di Indonesia serta *Employment Act 1955 (Amandement 2022)* di Malaysia, dokumen hukum internasional seperti konvensi ILO, literatur akademik, serta laporan dari organisasi ketenagakerjaan dan publikasi pemerintah. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-komparatif, yaitu dengan mengidentifikasi, membandingkan, dan mengevaluasi ketentuan hukum terkait upah dan jam kerja di kedua negara. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas regulasi ketenagakerjaan serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik di Indonesia dan Malaysia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ketentuan Tentang Upah Dan Jam Kerja Pekerja di Indonesia Dan Malaysia

Di Indonesia, ketentuan mengenai upah dan jam kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang merupakan pembaruan dari PP No. 78 Tahun 2015. Peraturan terbaru ini bertujuan untuk menciptakan sistem pengupahan yang lebih adil, transparan, dan sesuai

dengan perkembangan ekonomi. Berdasarkan peraturan ini, upah minimum ditetapkan setiap tahun oleh pemerintah provinsi melalui keputusan gubernur, dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti Kebutuhan Hidup Layak (KHL), pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas. Upah minimum dibagi menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yang disesuaikan dengan kondisi ekonomi daerah. Misalnya, pada tahun 2024, UMP DKI Jakarta ditetapkan sebesar Rp 5.067.381 per bulan. Selain upah pokok, pekerja juga berhak atas tunjangan tetap, seperti tunjangan transportasi, makan, atau kesehatan, yang diatur dalam perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan. Upah harus memenuhi standar kebutuhan hidup minimum pekerja beserta keluarganya, dan pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu, yaitu maksimal 7 hari setelah periode kerja berakhir.

Perlindungan upah di Indonesia juga mencakup larangan pemotongan upah tanpa persetujuan pekerja, kecuali untuk hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan, seperti potongan pajak atau iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Selain itu, pekerja yang melakukan lembur berhak atas upah lembur yang dihitung sebesar 1,5 kali upah per jam untuk lembur di hari kerja dan 2 kali upah per jam di hari libur. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang adil atas waktu dan tenaga yang mereka keluarkan di luar jam kerja normal. Untuk jam kerja, Indonesia menerapkan batasan 40 jam per minggu, yang dapat dibagi menjadi 7 jam per hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja. Pekerja juga berhak atas waktu istirahat minimal 30 menit setelah bekerja 4 jam berturut-turut serta 1 hari istirahat per minggu. Ketentuan lembur di Indonesia membatasi pekerja untuk bekerja maksimal 3 jam per hari dan 14 jam per minggu, dengan syarat harus mendapat persetujuan dari pekerja. Meskipun demikian, UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk mengajukan penyesuaian jam lembur, dengan batasan maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu.

Di Malaysia, ketentuan upah dan jam kerja diatur dalam Employment Act 1955 yang telah diamendemen pada tahun 2022. Amendemen ini memperkenalkan beberapa perubahan signifikan, termasuk peningkatan perlindungan pekerja dan penyesuaian ketentuan upah minimum. Berdasarkan *Minimum Salaries Order 2023*, upah minimum di Malaysia dinaikkan menjadi RM 1.500 per bulan (sekitar Rp 5,1 juta) untuk wilayah semenanjung Malaysia

dan RM 1.400 per bulan (sekitar Rp 4,8 juta) untuk wilayah Sabah, Sarawak, dan Labuan. Upah minimum ini berlaku untuk semua sektor, termasuk pekerja migran, dan harus dibayarkan secara penuh serta tepat waktu, yaitu maksimal 7 hari setelah periode kerja berakhir. Pekerja di Malaysia juga berhak atas tunjangan jika hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan. Selain itu, pekerja yang melakukan lembur berhak atas upah lembur yang dihitung sebesar 1,5 kali upah per jam untuk lembur di hari kerja dan 2 kali upah per jam di hari libur. Pembayaran upah lembur ini harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan pemberi kerja dilarang melakukan pemotongan upah tanpa persetujuan pekerja, kecuali untuk hal-hal yang diatur dalam undang-undang, seperti potongan pajak atau iuran jaminan sosial. Pembagian wilayah di Malaysia dalam konteks upah minimum beserta kriterianya sebagai berikut : ²

- a. Majelis Bandaraya, yaitu majlis perbandaran yang ditingkatkan menjadi bandar raya setelah memnuhi kriteria termasuk jumlah penduduk tidak kurang dari 500.000 orang dan pendapatan tahunan PBT harus melebihi RM100juta,
- b. Majelis perbandaran, dimana majlis perbandaran lebih focus pada kota (perkotaan) jika dibandingkan dengan majlis daerah dan memiliki jumlah penduduk serta pendapatan yang melebihi majlis daerah. Kriteria majlis daerah adalah total populasi lebih dari 150.000 orang dan pendapatan tahunan lebih dari RM20 juta,
- c. Majelis daerah, dimana majlis daerah lebih focus pada pedesaan. Kriteria majlis daerah adalah jumlah penduduknya kurang dari 150.000 orang dan pendapatan tahunan kurang dari RM20 juta.

Sedangkan di Indonesia pembagian upah minimum dibagi berdasarkan wilayah, dari mulai Provinsi (UMP) sampai dengan kabupaten/kota (UMK). UMP dan UMK dimungkinkan untuk ditetapkan bebarengan oleh Gubernur di satu wilayah kabupaten/kota, sehingga jika hal itu terjadi maka sesuai PP Pengupahan Pasal 31, menyebutkan bahwa UMK ditetetapkan setelah UMP dan serta penetapan UMK dengan syarat hasil perhitungan UMK harus lebih

² Hendro Prabowo, Pengaturan Upah Minimum Dalam Konteks Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia, Proceeding of Airlangga Faculty of Law Colloquium, <https://fh.unair.ac.id/proceedings/index.php/aicoll/article/download/26/26/44>, hlm. 267, diakses pada 9 Maret 2025.

tinggi dari UMP, secara *a contrario* apabila hasil perhitungan UMK lebih rendah dari UMP, maka UMK tidak ditetapkan oleh gubernur, dengan argumentasi sebagai berikut : ³

- a. UMP berlaku jika belum atau tidak ada UMK yang ditetapkan, dan
- b. UMK berlaku jika hasil perhitungan UMK lebih tinggi dari nilai UMP dan ditetapkan oleh gubernur.

Hal ini menjadi pembeda dengan pembelakuan upah minimum di Malaysia, yang membagi perberlakuan upah minimum menjadi dua wilayah yaitu wilayah bandaraya dan menjelis perbandaran; dan wilayah selain wilayah majelis bandaraya dan majelis perbandaran. Pembagian ini menurut wilayah pemerintah lokal, yang pembagiannya mendasarkan pada kondisi ekonomi atau pendapatan asli daerah dan kesejahteraan masyarakat bukan pada pembagian secara administrasi saja.

Indikator penentuan pengupahan di Indonesia, diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 yang merupakan revisi dari PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Indikator utama dalam penentuan upah minimum meliputi :

- a. Pertumbuhan Ekonomi (Produk Domestik Regional Bruto/PDRB): Menunjukkan peningkatan nilai barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu daerah,
- b. Inflasi: Menggambarkan kenaikan harga barang dan jasa secara umum yang mempengaruhi daya beli pekerja,
- c. Indeks Tertentu: Faktor lain yang dianggap relevan oleh pemerintah, seperti tingkat kemiskinan, kebutuhan hidup layak, dan produktivitas tenaga kerja.

Indikator dalam ketentuan waktu kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan waktu kerja adalah sebagai berikut:

- a. 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem kerja 6 hari dalam seminggu,
- b. 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem kerja 5 hari dalam seminggu.

Pengaturan ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesehatan pekerja.

³ *Ibid.*

Jam kerja yang diterapkan di Malaysia dengan batasan 48 jam per minggu atau 8 jam per hari untuk 6 hari kerja. Pekerja berhak atas waktu istirahat minimal 30 menit setelah bekerja 5 jam berturut-turut serta 1 hari istirahat per minggu. Ketentuan lembur di Malaysia lebih fleksibel, dengan batasan maksimal 12 jam per hari (termasuk jam kerja normal), asalkan mendapat persetujuan dari pekerja. Amendemen terbaru juga memperkuat perlindungan pekerja dengan memperkenalkan sanksi yang lebih berat bagi pemberi kerja yang melanggar ketentuan upah dan jam kerja. Penetapan upah minimum di Malaysia pada tahun 2025 didasarkan pada beberapa indikator utama yang dipertimbangkan oleh pemerintah dan *National Salaries Consultative Council* (NWCC), antara lain:

- a. Biaya Hidup (*Cost of Living*): Peningkatan inflasi dan biaya hidup mendorong penyesuaian upah minimum untuk memastikan pekerja mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka,
- b. Kondisi Ekonomi: Pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan bisnis menjadi pertimbangan dalam menetapkan upah minimum, dengan tujuan menyeimbangkan antara perlindungan pekerja dan perkembangan bisnis,
- c. Produktivitas Tenaga Kerja: Upah minimum seharusnya sejalan dengan peningkatan produktivitas, keterampilan, pelatihan, serta kemampuan pekerja dalam melakukan berbagai tugas.

Penetapan waktu kerja di Malaysia diatur pada *Employment Act* 1955 dan mempertimbangkan beberapa indikator utama untuk memastikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Indikator-indikator tersebut meliputi :

- a. Batasan Jam Kerja Maksimum
 - Harian: Maksimum 8 jam per hari, tidak termasuk waktu istirahat,
 - Mingguan: Maksimum 45 jam per minggu. Perubahan ini mulai berlaku sejak 1 Januari 2023, mengurangi batas sebelumnya dari 48 jam per minggu.

- b. Batasan Jam Lembur

Jam lembur tidak boleh melebihi 104 jam dalam satu bulan. Pekerja berhak atas upah lembur minimal 1,5 kali dari tarif upah per jam pada hari kerja biasa.

c. Waktu Istirahat

Pekerja tidak boleh bekerja lebih dari 5 jam berturut-turut tanpa istirahat minimal 30 menit.

Indikator-indikator ini dirancang untuk memastikan bahwa waktu kerja di Malaysia sejalan dengan standar internasional dan mendukung kesejahteraan serta produktivitas tenaga kerja.

2. Persamaan dan Perbedaan Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Tentang Upah Dan Jam Kerja di Indonesia dengan Malaysia

Baik Indonesia maupun Malaysia memiliki beberapa persamaan dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan terkait upah dan jam kerja. Pertama, kedua negara menetapkan upah minimum sebagai bentuk perlindungan dasar bagi pekerja. Di Indonesia, upah minimum ditetapkan per provinsi atau kabupaten/kota (UMP/UMK), sementara di Malaysia, upah minimum ditetapkan secara nasional. Namun, tujuan dari kedua sistem ini sama, yaitu memastikan bahwa pekerja menerima upah yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kedua, kedua negara mewajibkan pembayaran upah tepat waktu, yaitu maksimal 7 hari setelah periode kerja berakhir, dan melarang pemotongan upah tanpa persetujuan pekerja, kecuali untuk hal-hal yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti potongan pajak atau iuran jaminan sosial. Selain itu, kedua negara juga memberikan hak atas upah lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal. Di Indonesia, upah lembur dihitung sebesar 1,5 kali upah per jam untuk lembur di hari kerja dan 2 kali upah per jam di hari libur. Malaysia memiliki ketentuan yang serupa, dengan upah lembur sebesar 1,5 kali upah per jam untuk lembur di hari kerja dan 2 kali upah per jam di hari libur. Kedua negara juga memberikan hak istirahat bagi pekerja, seperti waktu istirahat minimal 30 menit setelah bekerja beberapa jam berturut-turut serta 1 hari istirahat per minggu.⁴

Meskipun memiliki beberapa persamaan, terdapat perbedaan signifikan dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan terkait upah dan jam kerja antara Indonesia dan Malaysia. Pertama, dalam hal penetapan upah minimum, Indonesia menggunakan sistem desentralisasi, di mana upah minimum ditetapkan oleh pemerintah provinsi atau kabupaten/kota berdasarkan kondisi ekonomi daerah. Misalnya, UMP DKI Jakarta pada tahun

⁴ *Ibid*, hlm. 269.

2024 ditetapkan sebesar Rp 5.067.381 per bulan. Sementara itu, Malaysia menerapkan sistem upah minimum nasional, dengan nilai yang seragam untuk seluruh wilayah (kecuali Sabah, Sarawak, dan Labuan). Pada tahun 2023, upah minimum di Malaysia adalah RM 1.500 per bulan (sekitar Rp 5,1 juta) untuk wilayah semenanjung Malaysia dan RM 1.400 per bulan (sekitar Rp 4,8 juta) untuk wilayah Sabah, Sarawak, dan Labuan. Kedua, terkait jam kerja, Indonesia menerapkan batasan jam kerja normal 40 jam per minggu, yang dapat dibagi menjadi 7 jam per hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja.⁵

Sementara itu, Malaysia memiliki batasan jam kerja yang lebih panjang, yaitu 48 jam per minggu, dengan 8 jam per hari untuk 6 hari kerja. Ketiga, dalam hal lembur, Indonesia membatasi jam lembur maksimal 3 jam per hari dan 14 jam per minggu (dapat dinaikkan menjadi 4 jam/hari dan 18 jam/minggu dengan persetujuan pemerintah), sementara Malaysia lebih fleksibel dengan batasan maksimal 12 jam per hari (termasuk jam kerja normal), asalkan mendapat persetujuan dari pekerja. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Malaysia dianggap lebih terstruktur melalui *Industrial Court*, sementara di Indonesia, proses penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial seringkali dianggap lambat, birokratis, dan kurang efektif. Hal ini menyebabkan pekerja migran Indonesia yang menghadapi masalah ketenagakerjaan di Malaysia seringkali kesulitan mendapatkan keadilan secara cepat dan adil. Secara keseluruhan, baik di Indonesia maupun Malaysia, penyelesaian hubungan industrial masih menghadapi tantangan dalam kecepatan proses hukum, perlindungan hak pekerja, serta efektivitas pelaksanaan putusan. Reformasi sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan diperlukan agar lebih cepat, adil, dan berpihak pada kesejahteraan pekerja.

Selanjutnya terhadap perbedaan dasar penetapan upah minimum yang dilakukan oleh dewan pengupahan. Malaysia dewan pengupahan, disebut dengan Majelis Perundingan Gaji Negara yang hanya ada satu Lembaga, sedangkan di Indonesia disebut sebagai Dewan Pengupahan. Menjadi pembeda yaitu, Dewan Pengupahan di Indonesia terdapat pada semua Tingkat pemerintahan, mulai dari Tingkat nasional disebut Dewan Pengupahan Nasional, tingkat provinsi disebut Dewan Pengupahan Provinsi, dan pada tingkat kabupaten/kota disebut

⁵ Cindi Chintia Dewi, dkk, *Idealnya Penerapan Upah Pekerja Indonesia-Malaysia dari Perspektif Keadilan, National Conference on Social Science and Religion (NCSSR 2022)*, <https://ejournal.uinmybatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/download/6987/2761>, hlm. 395, diakses pada 9 Maret 2025.

Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Antara kedua Lembaga di setiap negara ini memiliki peran yang sama yaitu dalam konteks penentuan atau pembahasan upah minimum, tetapi Majelis Perundingan Gaji Negara mempunyai fungsi yang lebih jelas dan terperinci sesuai dengan Akta Majelis Perundingan Gaji Tahun 2011 Pasal 22 ayat (1) yang menyatakan, Majelis Perundingan Gaji Negara, akan membuat rekomendasi kepada pemerintah melalui Menteri mengenai :

- a. Tingkat upah minimum,
- b. Cakupan wilayah tingkat upah minimum,
- c. Pengecualian terhadap tingkat dan cakupan wilayah upah minimum,
- d. Mulai berlakunya peraturan upah minimum,
- e. Hal-hal lain yang berkaitan dengan cakupan wilayah upah minimum.

Sedangkan di Indonesia peran dari Dewan Pengupahan hanya sebatas memberikan saran rekomendasi nilai upah minimum provinsi ataupun sectoral kepada Gubernur untuk tingkat provinsi, dan upah minimum kabupaten atau sectoral kepada Bupati/Walikota. Perhitungan upah minimum juga terdapat pembatasan yaitu harus sesuai dengan kebijakan pengupahan dan formula perhitungan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

Penentuan mengenai ketentuan besaran upah, dan waktu kerja di Indonesia dan Malaysia memiliki indicator masing-masing yang berbeda antara satu dengan lainnya. Indonesia dalam penetapan upah minimum diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 yang merupakan revisi dari PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Indikator utama dalam penentuan upah minimum meliputi :

1. Pertumbuhan Ekonomi (Produk Domestik Regional Bruto/PDRB): Menunjukkan peningkatan nilai barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu daerah.
2. Inflasi: Menggambarkan kenaikan harga barang dan jasa secara umum yang mempengaruhi daya beli pekerja.
3. Indeks Tertentu: Faktor lain yang dianggap relevan oleh pemerintah, seperti tingkat kemiskinan, kebutuhan hidup layak, dan produktivitas tenaga kerja.

Waktu kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan waktu kerja adalah 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk sistem kerja 6 hari dalam seminggu, dan 8 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk

sistem kerja 5 hari dalam seminggu. Pengaturan jam kerja tersebut bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesehatan pekerja.

Sedangkan di Malaysia yang dijadikan sebagai indikator dalam penentuan waktu kerja didasarkan pada *Employment Act 1955* (Amandemen 2022) yang mulai berlaku pada 1 Januari 2023, dengan beberapa ketentuan sebagai berikut :

1. Pengurangan jam kerja mingguan dari 48 jam menjadi 45 jam
2. Cuti melahirkan meningkat dari 60 hari menjadi 98 hari
3. Cuti ayah diperkenalkan selama 7 hari berturut-turut untuk karyawan pria yang sudah menikah.

Perubahan ini mencerminkan komitmen Malaysia dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keselarasan dengan standar internasional, sedangkan untuk penentuan upah minimum di Malaysia didasarkan pada beberapa indikator utama yang dipertimbangkan oleh pemerintah Malaysia dan *National Salaries Consultative Council* (NWCC), antara lain :

1. Biaya Hidup (Cost of Living): Peningkatan inflasi dan biaya hidup mendorong penyesuaian upah minimum untuk memastikan pekerja mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka
2. Kondisi Ekonomi: Pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan bisnis menjadi pertimbangan dalam menetapkan upah minimum, dengan tujuan menyeimbangkan antara perlindungan pekerja dan perkembangan bisnis,
3. Produktivitas Tenaga Kerja: Upah minimum seharusnya sejalan dengan peningkatan produktivitas, keterampilan, pelatihan, serta kemampuan pekerja dalam melakukan berbagai tugas.

3. Ketentuan yang dapat Diterapkan dari Malaysia di Indonesia

Dalam upaya meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan efektivitas regulasi ketenagakerjaan, Indonesia dapat mengadopsi beberapa aspek dari sistem ketenagakerjaan Malaysia yang lebih efisien dan adaptif. Salah satu aspek utama yang dapat diterapkan adalah standarisasi upah minimum nasional. Malaysia telah menetapkan upah minimum yang seragam di seluruh wilayah negara, yaitu RM 1.500 per bulan, sehingga menciptakan kepastian bagi pekerja dan pengusaha dalam menetapkan standar upah. Di Indonesia, sistem Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sering kali

menimbulkan kesenjangan ekonomi antar daerah serta memperumit kepatuhan pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan. Dengan menerapkan sistem upah minimum nasional yang lebih seragam, Indonesia dapat mengurangi ketimpangan upah serta memberikan kepastian hukum yang lebih baik.

Selain itu, Indonesia dapat mengadopsi skema perlindungan sosial tenaga kerja yang lebih terstruktur, seperti sistem *Employees Provident Fund* (EPF) Malaysia. EPF merupakan sistem tabungan wajib bagi pekerja yang memberikan manfaat hari tua dan jaminan sosial dengan kontribusi bersama antara pekerja dan pengusaha. Saat ini, Indonesia telah memiliki BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup Jaminan Hari Tua (JHT), namun pencairannya sering kali menghadapi kendala administratif dan prosedural yang membebani pekerja. Dengan mengadaptasi sistem EPF, Indonesia dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan dana jaminan sosial dan memastikan aksesibilitas yang lebih baik bagi tenaga kerja.

Ketentuan lain yang dapat diadopsi adalah penguatan mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui *Industrial Court* di Malaysia. Sistem ini memungkinkan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dilakukan dengan lebih cepat dan efisien dibandingkan sistem Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Indonesia, yang cenderung lebih birokratis dan memakan waktu lama. Malaysia juga mewajibkan penyelesaian sengketa melalui *Industrial Relations Department* (Jabatan Perhubungan Perusahaan), sebagai salah satu badan di bawah Kementerian Sumber Manusia Malaysia sebelum kasus dibawa ke *Industrial Court*, sehingga memfasilitasi penyelesaian yang lebih cepat dan mengurangi beban peradilan. Terakhir, Indonesia dapat mengadopsi kebijakan cuti ayah (*paternity leave*) yang telah diterapkan di Malaysia sejak 2022. Malaysia memberikan 7 hari cuti ayah berbayar, sementara Indonesia masih membatasi cuti ayah hanya 2 hari. Kebijakan ini penting dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga bagi tenaga kerja, serta memperkuat peran orang tua dalam pengasuhan anak.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, terdapat perbedaan signifikan antara regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia, khususnya dalam aspek upah minimum dan jam kerja. Indonesia menerapkan sistem Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang bervariasi berdasarkan kondisi ekonomi daerah, sementara Malaysia memiliki upah minimum nasional yang seragam, yang memberikan kepastian bagi

pengusaha dan pekerja. Dari segi jam kerja, Indonesia membatasi 40 jam per minggu, sedangkan Malaysia menerapkan 48 jam per minggu, meskipun amandemen terbaru telah menurunkannya menjadi 45 jam per minggu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Selain itu, sistem perlindungan sosial tenaga kerja di Malaysia, seperti Employees Provident Fund (EPF), terbukti lebih efisien dalam menjamin kesejahteraan pekerja dibandingkan skema BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia, yang masih menghadapi berbagai kendala dalam pencairan dana dan transparansi pengelolaan. Perbedaan lain juga terlihat dalam mekanisme penyelesaian hubungan industrial, di mana Malaysia memiliki Industrial Court yang lebih terstruktur, sementara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Indonesia masih dianggap kurang efisien dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan. Sebagai rekomendasi, Indonesia dapat mengadopsi beberapa kebijakan dari Malaysia, seperti standarisasi upah minimum nasional, reformasi sistem jaminan sosial tenaga kerja, serta peningkatan efisiensi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Selain itu, pemberlakuan cuti ayah yang lebih panjang, seperti di Malaysia yang memberikan 7 hari cuti ayah berbayar, juga dapat menjadi langkah progresif dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga di Indonesia. Dengan melakukan reformasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan berbasis perlindungan pekerja, Indonesia dapat menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih kompetitif, adil, dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja global

DAFTAR PUSTAKA

Fuady, Munir. *Perbandingan Ilmu Hukum*. Bandung: Refika Aditama, 2010.

Dewi, Cindi Chintia, dkk. “Idealnya Penerapan Upah Pekerja Indonesia-Malaysia dari Perspektif

Keadilan.” *National Conference on Social Science and Religion (NCSSR 2022)*. Diakses dari: <https://ejournal.uinmybatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/download/6987/2761>, diakses pada 9 Maret 2025.

Prabowo, Hendro. “Pengaturan Upah Minimum Dalam Konteks Perbandingan Hukum di Indonesia dan

Malaysia.” *Proceeding of Airlangga Faculty of Law Colloquium*. Diakses dari: <https://fh.unair.ac.id/proceedings/index.php/aicoll/article/download/26/26/44>, diakses pada 9 Maret 2025.