

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki ketersediaan sumber daya manusia yang berlimpah dilansir dari katadata.co.id, populasi penduduk Indonesia menempati peringkat ke-4 terbanyak di dunia, yaitu 277,7 juta jiwa pada pertengahan tahun 2023.¹ Jumlah tenaga kerja Indonesia lebih dari cukup untuk dimanfaatkan dalam berbagai sektor pembangunan. Menurut Biro Pusat Statistik Indonesia (BPS) tercatat sebanyak 139,85 juta penduduk Indonesia termasuk dalam angkatan kerja produktif yang tengah berkecimpung di dunia kerja. Jika dilihat pada periode yang sama pada tahun sebelumnya, jumlah ini menunjukkan adanya peningkatan sebesar 2,77%.²

Berlimpahnya jumlah tenaga kerja di Indonesia merupakan potensi yang harus diikuti dengan upaya penyerapan tenaga kerja yang efektif. Oleh karena itu sebagaimana yang disampaikan oleh Menkumham Yasonna Laoly, Undang - Undang Cipta Kerja dibuat untuk menjadi stimulus positif bagi peningkatan dan pertumbuhan ekonomi nasional yang akan membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia dan merupakan terobosan Pemerintah untuk menangkap peluang Investasi melalui penyederhanaan izin dan pemangkasan birokrasi.³

¹ Data boks “10 Negara dengan Jumlah Penduduk Terbanyak di Dunia Pertengahan 2023” <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/28/10-negara-dengan-jumlah-penduduk-terbanyak-di-dunia-pertengahan-2023> diakses pada 5 April 2024

² Biro Pusat Statistik “Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan” <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html> diakses pada 5 April 2024

³ Sekretariat Kabinet Republik Indonesia “Pemerintah Terbitkan 49 Peraturan Pelaksana Undang - Undang Cipta Kerja <https://setkab.go.id/pemerintah-terbitkan-49-peraturan-pelaksana-Undang-Undang-cipta-kerja/> diakses pada 5 April 2025

Undang - Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja disahkan pada bulan Maret tahun 2023, Perjalanan Undang - Undang Cipta Kerja berawal dari diberlakukannya Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian undang - undang ini banyak ditentang oleh berbagai pihak karena dianggap merugikan kepentingan mereka sehingga para pihak yang merasa dirugikan kemudian melakukan *Judicial review* ke Mahkamah Konstitusi (MK). Dalam keputusan *Judicial Review*, MK menegaskan bahwa Undang - Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat secara formal dan bertentangan dengan Undang - Undang Dasar 1945 serta tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sehingga harus dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan MK diucapkan.⁴

Perbaikan yang tidak terlaksana sesuai dengan tenggat waktu dalam keputusan MK, membuat Pemerintah menerbitkan PERPPU (Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dengan mempertimbangkan kedaruratan dan kebutuhan mendesak dan dalam upaya mengantisipasi kondisi global, baik yang terkait dengan ekonomi maupun geopolitik.⁵ PERPPU No. 2 Tahun 2022 mencabut Undang - Undang No.11 Tahun 2020, meskipun isi dari PERPPU menduplikasi Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PERPPU No.2 Tahun 2022 kemudian disahkan dalam Sidang Paripurna DPR-RI menjadi Undang - Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya disebut Undang - Undang Cipta Kerja.⁶

⁴Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia “MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun”

<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816> diakses pada 5 April 2024

⁵Sekretariat Kabinet Republik Indonesia “Pemerintah Terbitkan PERPPU Cipta Kerja” <https://setkab.go.id/pemerintah-terbitkan-perppu-cipta-kerja/> diakses pada 5 April 2024

⁶Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia “DPR RI Setujui RUU PERPPU Ciptaker Jadi undang - undang” <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/43720> diakses pada 5 April 2024

Undang - Undang Cipta Kerja telah mengubah kurang lebih 75 (Tujuh Puluh Lima) undang - undang lainnya, salah satunya adalah Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai Undang - Undang Ketenagakerjaan. Beberapa aturan dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan ikut berubah pasca pemberlakuan Undang - Undang Cipta Kerja diantaranya adalah aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Ketentuan mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA), Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Upah, Sanksi Administratif, Sanksi Pidana dan lain sebagainya.⁷

Perubahan terkait dengan norma upah dalam Undang - Undang Cipta Kerja terdapat dalam ketentuan Pasal 88 sampai dengan Pasal 98, perubahan ini memiliki konsekuensi hukum terutama terkait dengan perlindungan hukum terhadap upah termasuk upah minimum pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja telah mengubah ketentuan yang ada dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel. Undang - Undang Cipta Kerja juga mengamankan Peraturan Pemerintah Tentang Upah, yang kemudian menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Jo Peraturan Pemerintah No.51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam Undang - Undang Cipta Kerja dapat berupa perubahan redaksional terhadap norma yang telah ada menjadi norma yang baru, penyisipan norma-norma baru tanpa mengubah norma yang telah ada, dan penghapusan norma yang telah ada tanpa digantikan dengan norma yang baru.

⁷Undang - Undang No. 6 tahun 2023 Tentang Penetapan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – Undang, Lembar Negara Tahun .2023, Nomor. 41

Upah merupakan konsekuensi dari adanya hubungan kerja. Hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁸ Imam Soepomo mengatakan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja dimana pekerja bersedia untuk bekerja kepada pengusaha untuk mendapatkan upah, dan pengusaha juga bersedia untuk membayar upah para pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan, hal yang demikian ini disebut dengan hubungan kerja.⁹

Di dalam Undang - Undang Dasar 1945 pada Pasal 28 D ayat 2 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁰ Upah sebagai konsekuensi adanya hubungan kerja, merupakan penghasilan yang secara normatif menurut Undang – Undang Dasar 1945 harus memenuhi 2 unsur, yaitu adil dan layak bagi setiap warga negara Indonesia dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Upah sebagai salah satu sumber kesejahteraan perlu dilindungi secara hukum, karena itu perlindungan hukum terhadap upah harus diawali dengan norma hukum yang memadai untuk melakukan perlindungan hukum terhadap upah pekerja. Dalam konteks negara kesejahteraan, Nicholas Barr mengidentifikasi peran negara bahwa sumber kesejahteraan masyarakat tidak hanya berasal dari negara tetapi dapat berasal dari: 1. Upah; 2. Tabungan; 3. Donasi; dan 4. Bantuan

⁸ Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembar Negara Tahun 2003 Nomor.39

⁹ Chika Agishintya “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah di bawah Upah Minimum” Vol.7, 2021, hal; 95

¹⁰ Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

langsung Tunai atau dalam bentuk tertentu *cash benefits or benefits in kind* dari pemerintah.¹¹

Sistem pengupahan merupakan konsep bagaimana upah dilindungi, diatur dan diterapkan. Menurut Soedarjadi sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yang pertama adalah imbalan atas hasil kerja; yang kedua jaminan terhadap kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; dan yang ketiga upah merupakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.¹² Upah dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seorang pekerja, pengaturan tentang upah harus dilaksanakan dengan adil sesuai ketentuan yang berlaku. Pembayaran upah bagi pekerja harus memperhatikan tiga aspek penting, yaitu:

- 1 Aspek teknis, yaitu bagaimana upah ditetapkan;
- 2 Aspek ekonomis, merupakan nilai upah yang ditetapkan menyesuaikan dengan kondisi makro dan mikro ekonomi, termasuk mempertimbangkan kondisi dan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan implementasikan;
- 3 Aspek hukum, yaitu proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan upah.¹³

¹¹ Yudi Latif dkk, Tim Riset PSKIK, 2008 "Negara Kesejahteraan dan Globalisasi" Jakarta, Pusat Studi Islam dan Kenegaraan (PSIK) Universitas Paramadina, hal; 19-20.

¹² Arrista, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja" Vol.5, 2014, hal; 15.

¹³ Aji Halim, "Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)", Vol. 3, 2023, hal; 215.

Upah pekerja merupakan hal yang harus didahulukan sebagai sebuah jaminan bagi pekerja, sekaligus menegaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang harus diutamakan.¹⁴ Peran pemerintah dalam penentuan upah merupakan langkah strategis untuk melindungi pekerja dari eksploitasi. Perubahan norma hukum terkait dengan upah yang terdapat dalam Undang - Undang Cipta Kerja pastinya akan mempengaruhi upah pekerja dan kualitas kesejahteraan pekerja.

Persoalan terkait dengan upah sering kali muncul ke permukaan sebagai sebuah fakta bahwa sistem pengupahan yang saat ini ada harus diperbaiki. Sebuah pandangan, dalam teori ekonomi klasik menunjukkan bahwa posisi upah relatif terhadap modal, pandangan ini mendorong liberalisasi ekonomi, yang mengarahkan alokasi faktor produksi dengan menggunakan *input* biaya tenaga kerja (upah) secara berlebihan. Teori ekonomi ini menunjukkan bahwa liberalisasi ekonomi dianggap akan meningkatkan nilai produksi dan kenaikan nilai produksi akan meningkatkan tingkat upah riil. Menurut teori ini dalam pasar yang makin bebas, kenaikan produktivitas tenaga kerja akan selalu diikuti kenaikan upah riil. Dengan demikian, penetapan upah minimum dianggap tidak diperlukan, bahkan hanya akan menciptakan distorsi baru dalam perekonomian.¹⁵

Indonesia tidak menganut teori ekonomi tersebut, teori tersebut dianggap tidak sejalan dengan prinsip Undang - Undang Ketenagakerjaan yang mengamankan perlindungan terhadap tenaga kerja. Apalagi dengan kondisi ketersediaan angkatan kerja di Indonesia yang berlimpah, maka tugas utama pemerintah adalah melindungi pekerja terhadap upaya-upaya eksploitasi melalui

¹⁴ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan, Pustaka Prima, 2020, hal; 38.

¹⁵ Desmiwati, "Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Upah Buruh di Indonesia (Analisis Upah Minimum Provinsi Tahun 2001-2008)", Tesis, Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Program Studi Magister Perencanaan Kebijakan Publik, 2010, hal; 3

kebijakan dan aturan-aturan hukum yang jelas dan memadai. Salah satu kebijakan pemerintah untuk melindungi pekerja dari upaya eksploitasi adalah penetapan upah minimum.

Upah minimum ditetapkan melalui keputusan gubernur setiap daerah nilai upah minimum merupakan nilai upah bulanan terendah tanpa tunjangan atau upah dengan tunjangan tetap.¹⁶ Upah minimum ditetapkan dengan tujuan untuk memberikan proteksi terhadap upah pekerja sekaligus standar upah terendah dan tidak boleh ada upah yang dibayarkan di bawah nilai upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal itu dimaksudkan untuk menjamin hak pekerja dengan tetap mempertimbangkan keberlangsungan perusahaan serta upaya meningkatkan lapangan kerja yang lebih produktif.¹⁷

Penetapan upah minimum di Indonesia sesungguhnya menjadi dilema bagi pekerja, pekerja menuntut untuk diterapkannya upah minimum di lingkungan perusahaannya sebagai standar upah, disisi lain pekerja merasa pemenuhan upah minimum tidak mampu memberikan keadilan dan kesejahteraan. Pekerja menganggap bahwa upah minimum hanya jaring pengaman untuk pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Sementara pengusaha memberikan upah kepada pekerja yang sudah bekerja bertahun-tahun dan sudah berkeluarga dengan standar upah minimum, pelaksanaan ketentuan upah minimum tersebut bertentangan dengan tujuan penetapan upah minimum sebagai jaring pengaman.

¹⁶ Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Lembar Negara Tahun 2021; Nomor.46

¹⁷ Cecilia Ayu, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja", Vol. 5, 2024, hal ; 11

Upah Minimum merupakan kebijakan yang umum digunakan, lebih dari 90% negara-negara di dunia sudah memiliki ketentuan mengenai upah minimum.¹⁸ Penentuan upah minimum merupakan salah satu strategi untuk menarik investor asing agar melakukan investasi di negara-negara tersebut. Kebijakan upah minimum di Indonesia pertama kali muncul pada tahun 1970-an, dengan dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) berdasarkan Keppres No. 85 tahun 1969. Keppres ini juga mengamanatkan pembentukan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) oleh pemerintah daerah. Kebijakan upah minimum secara resmi berlaku sejak diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per-05/Men/1989 tentang upah minimum, yang didefinisikan sebagai upah pokok terendah belum termasuk tunjangan. Kemudian peraturan menteri ini direvisi oleh Permenaker Per-10/Men/1990 tentang perubahan Permenaker Per - 05/Men/1989.

Konsep mengenai kebijakan upah minimum dari tahun Ketahun bergeser menyesuaikan dengan kebijakan pemerintahan, pada awalnya upah minimum dirumuskan berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang mengacu kepada hasil kesepakatan antara lembaga Tripartit Nasional dengan para ahli gizi pada tahun 1969 yang diperkuat dengan Keppres No. 85 tahun 1969 tentang pembentukan Dewan Penelitian Pengupahan untuk menetapkan sebuah nilai upah minimum. Konsep upah minimum berdasarkan KFM berubah pada tahun 1995 dengan diterbitkannya Permenaker No. 81 tahun 1995 yang memperkenalkan penetapan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), merupakan upah minimum yang berlaku secara nasional. Pada tahun 2005 sejalan

¹⁸ I Wayan Gde Wiryawan, "Dilematik Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan Indonesia", Vol.1 2016, hal ; 105

dengan diterbitkannya Permenaker No. 17/Men/2005, konsep upah minimum berdasarkan KHM berubah menjadi konsep upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Konsep penetapan upah minimum berdasarkan KHL kemudian diubah dengan diberlakukannya Undang - Undang Cipta Kerja yang mengamatkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Jo Peraturan Menteri No. 51 Tahun 2023 tentang pengupahan yang salah satunya menjelaskan bahwa upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.¹⁹

Proses penentuan upah minimum pada saat ini tidak lagi melalui DPPN atau DPPD, melainkan hasil rekomendasi sebuah lembaga yang disebut Dewan Pengupahan. Secara sederhana alur penentuan upah minimum adalah sebagai berikut ; Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota memberikan rekomendasi kepada Bupati/Walikota, Bupati/Walikota menyampaikan rekomendasi tersebut kepada Gubernur melalui Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Sementara Dewan Pengupahan Provinsi dapat langsung memberikan rekomendasi kepada gubernur melalui Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, Gubernur mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan sebagai masukan dalam menetapkan upah minimum.

Dewan Pengupahan baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota, merupakan amanat dari Pasal 98 Undang - Undang Ketenagakerjaan, yang kemudian diatur lebih rinci dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. Dewan Pengupahan adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit, yang terdiri atas unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Menurut Tingkatannya Terdapat tiga jenis Dewan Pengupahan, yaitu: Dewan

¹⁹ Devanto, "Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian yang Berkeadilan ; Tinjauan UUD 1945", Vol.5, 2011, hal; 270.

Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.²⁰

Dewan pengupahan dibentuk berdasarkan tingkatan, yang memiliki sifat independen dan non struktural. Secara lembaga Dewan Pengupahan memiliki kedudukan sebagai lembaga negara non struktural dan non kementerian, lembaga negara bantu (penunjang) atau lembaga daerah ketika berkedudukan di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan bertugas memberikan saran dan masukan, pertimbangan, dalam merumuskan kebijakan terkait dengan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah. Dewan Pengupahan tingkat Nasional dibentuk dalam rangka pengembangan sistem pengupahan tingkat nasional yang mencakup Provinsi dan Kabupaten/Kota.²¹

Pada awalnya Dewan Pengupahan memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan upah minimum, Dewan Pengupahan secara proaktif melakukan survei Kebutuhan Hidup Laya (KHL) dan menggunakan lain seperti data-data ekonomi makro seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi sebagai penunjang dalam menetapkan nilai upah minimum. Survei KHL dilakukan untuk memetakan kebutuhan hidup layak pekerja di masing-masing daerah. Organisasi-organisasi Serikat Pekerja terlibat secara aktif di dalam Dewan Pengupahan untuk melakukan diskusi-diskusi dan perundingan agar nilai upah minimum yang akan ditetapkan sama dengan atau mendekati nilai KHL.²²

Di Indonesia menurut jenisnya upah minimum dibagi menjadi 5 jenis yaitu : 1). Upah Minimum Regional (UMR) yang dikenal masyarakat pada tahun

²⁰ Nabiyla, "Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023; Evaluasi Kebijakan Pengupahan dan Revitalisasi Dewan Pengupahan" Vol. 52, 2023, hal ; 169

²¹ Sinta Lamira, "Kedudukan Dewan Pengupahan Dalam Menentukan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota", Vol.12, 2023, hal ; 3

²² Nabiyla, Op.cit, hal ; 170

1999 pasca diterbitkannya peraturan Menteri Tenaga kerja ; 2). Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagai upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi;²³ 3). Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota. 4) Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP), Upah minimum pada sektor Industri tertentu yang diterapkan di dalam satu provinsi; 5) Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK), upah minimum pada sektor industri tertentu yang diterapkan di dalam satu kabupaten/kota. Proses penetapan UMS berdasarkan hasil kesepakatan antara organisasi pengusaha sektor pada industri yang terkait dan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan. Dengan pemberlakuan Undang - Undang Cipta Kerja, saat ini Indonesia hanya mengenal 2 jenis upah minimum, yaitu UMP dan UMK.

Terkait dengan jenis berbagai negara juga menerapkan hal yang serupa, hal ini dilatarbelakangi oleh beberapa alasan mengapa upah minimum diterapkan secara beragam :²⁴

1. Upah Minimum Nasional didasari pada pemikiran bahwa setiap pekerja mempunyai hak atas upah minimum yang sama, pekerja serta keluarganya mempunyai kebutuhan yang sama, terlepas dari sektor pekerjaannya. Dalam konteks upah minimum nasional, Indonesia tidak memiliki ketentuan upah minimum nasional;
2. Upah minimum daerah didasari pada perbedaan masing-masing regional/daerah dalam hal biaya hidup, dikarenakan pertumbuhan ekonomi dan

²³ Kepmenaker No. 226 tahun 2000 Tentang Perubahan Pasal 1,Pasal 3,Pasal 4,Pasal 8,Pasal 11,Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/men/1999 Tentang Upah Minimum

²⁴ International Labor Organization, “The logic behind different minimum wage systems”
<https://www.ilo.org/resource/21-logic-behind-different-minimum-wage-systems> diakses pada 8 April 2024

situasi pasar tenaga kerja di setiap daerah di satu negara berbeda-beda. Indonesia mengenal sistem upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ;

3. Upah Minimum Sektoral (UMS) merujuk kepada beberapa sektor kegiatan yang dianggap mempunyai produktivitas di atas rata-rata dan “kapasitas membayar” yang lebih tinggi dibandingkan sektor lain. Dalam konsep upah minimum sektoral Indonesia pernah menetapkan ketentuan upah minimum sektoral (UMS) sebelum revisi Undang - Undang Ketenagakerjaan;
4. Upah minimum berdasarkan jenis pekerjaan, pekerjaan tertentu mungkin lebih membutuhkan keterampilan yang tinggi dibandingkan pekerjaan lainnya. Pekerja pada pekerjaan tersebut memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi sehingga layak dibayar dengan upah yang berbeda. Indonesia tidak menerapkan sistem upah minimum berdasarkan pekerjaan.

Kebijakan upah minimum di Indonesia sudah sejak lama dikenal, pada awalnya Indonesia menggunakan istilah UMR (Upah Minimum Regional), melalui Permenaker No 1 tahun 1999. UMR dibagi menjadi 2 jenis, yaitu UMR tingkat I dan UMR tingkat II. Ketentuan tersebut berubah dengan ditetapkannya Kemenakertrans No 226/Men/2000 tentang Perubahan Permenaker No 1 tahun 1999. Peraturan menteri ini mengubah UMR tingkat I menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP) dan UMR tingkat II menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).²⁵

Kebijakan upah minimum yang telah berlangsung sejak lama masih menyisakan fakta bahwa perlindungan upah melalui mekanisme upah minimum

²⁵ Permenaker No. 1 tahun 1999 Tentang Upah Minimum

belum sepenuhnya terealisasi dengan baik. BPS mencatat pada tahun 2023 dari 52,7 juta pekerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai di Indonesia, 47,13% atau sekitar 24,84 juta orang menerima upah di bawah ketentuan UMP, sehingga rata-rata UMP pada tahun 2023 adalah sebesar Rp2,92 juta per bulan.²⁶

Persoalan-persoalan yang terjadi pada upah minimum tidak lepas dari perbedaan pandangan tentang prinsip-prinsip upah. Sistem upah dipersepsikan oleh pekerja sebagai sarana untuk mencapai keadilan dan meningkatkan kesejahteraan. Bagi pekerja semakin baik proporsi upah semakin adil, dan semakin tinggi upah semakin sejahtera. Keadilan dalam pengupahan ini tidak semata mata berkaitan dengan besarnya jumlah yang diterima tetapi meliputi juga proses penentuan upah tersebut yang juga harus memenuhi syarat keadilan di samping syarat kelayakan.²⁷ Bagi pengusaha upah adalah komponen biaya yang harus di tekan, semakin rendah upah semakin baik, menguntungkan bagi perusahaan, di samping itu pengusaha juga beranggapan bahwa penetapan upah sepenuhnya menjadi hak perusahaan. Mengingat hal tersebut di atas persoalan upah yang terjadi sebenarnya tidak terlepas dari kepentingan dan pandangan dari pekerja dan pengusaha.

Tercatat pada periode Januari-Juni 2023 sebanyak 1.250 perusahaan melanggar aturan UMP. Pelanggaran terhadap UMP paling banyak terjadi di Jawa Barat, Papua Barat, Jawa Timur, Banten, dan Sulawesi Selatan. Berdasarkan Undang - Undang Cipta Kerja, upah minimum diberlakukan kepada pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Pekerja/buruh dengan masa

²⁶Data Boks, “ 24,8 Juta Karyawan Terima Gaji di Bawah UMP pada Agustus 2023”, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/25/248-juta-karyawan-terima-gaji-di-bawah-ump-pada-agustus-2023> diakses 8 April 2024

²⁷Yetniwati, “Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan”, Vol.29, 2017, hal ; 83-86

kerja di atas 1 (satu) tahun, pemberian upah berpedoman kepada struktur dan skala upah yang dibuat oleh masing-masing perusahaan.²⁸

Perubahan tentang ketentuan upah minimum dalam Undang - Undang Cipta Kerja juga menimbulkan gejolak. Pada akhir Oktober 2023 Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dan Partai Buruh mendesak pemerintah agar menaikkan upah minimum sebesar 15% pada tahun 2024. Serikat Pekerja dan Serikat Buruh yang tergabung dalam KSPI menyatakan bahwa tuntutan mereka sebesar 15% adalah mutlak. Tuntutan ini disinyalir karena formula perhitungan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 hanya memungkinkan upah pekerja naik sebesar Rp 70.000 Rupiah. Hal ini dianggap tidak mempertimbangkan 3 aspek penting tentang upah, yaitu daya beli, pemulihan terhadap inflasi dan disparitas upah antar wilayah.²⁹

Perubahan dalam jenis penetapan upah minimum juga terjadi dengan dihapusnya ketentuan Undang - Undang Ketenagakerjaan Pasal 89 yang menetapkan 3 jenis upah minimum, yaitu Upah minimum provinsi (UMP), Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Sektoral (UMS). Undang - Undang Cipta Kerja menghapus Pasal 89, dan menyisipkan pasal lain yang menjelaskan bahwa jenis Upah Minimum yang ditetapkan gubernur hanya ada 2 (dua), yaitu UMP dan UMK. Perubahan dalam Undang - Undang Cipta Kerja tersebut menyebabkan Upah Minimum Sektoral (UMS) yang nilainya selalu lebih tinggi dari UMK dan UMP dihapus dan tidak berlaku lagi.

²⁸Data Boks, "1.250 Perusahaan Melanggar UMP, Terbanyak di Jawa Barat"
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/11/29/1250-perusahaan-melanggar-ump-terbanyak-di-jawa-barat> diakses 8 April 2024

²⁹CNBC Indonesia, "Demo Buruh: Kenaikan Upah Buruh 15% Harga Mati"
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20231027153438-4-484277/demo-buruh-kenaikan-upah-buruh-15-harga-mati> diakses 8 April 2024

Dalam menetapkan upah minimum Undang - Undang Cipta Kerja juga melakukan perubahan atas kewenangan gubernur. Pasal 88C ayat (1) dan (2) menjelaskan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat-syarat tertentu.³⁰ Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan syarat tertentu adalah:

1. Rata-rata pertumbuhan ekonomi Kabupaten/Kota 3 (tiga) tahun terakhir pada periode yang sama lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
2. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi dengan inflasi Kabupaten/Kota selama 3 (tiga) tahun terakhir selalu positif dan lebih tinggi dari nilai pertumbuhan ekonomi Provinsi.

Dalam hal syarat tertentu seperti yang dijelaskan di atas tidak terpenuhi atau hasil perhitungan upah minimum berdasarkan formula yang telah ditetapkan ternyata menghasilkan nilai UMK lebih rendah dari pada UMP, maka pada kondisi tersebut Gubernur pada daerah yang bersangkutan tidak dapat menetapkan besaran upah minimum Kabupaten/Kota atau UMK. Perubahan ini membatasi kewenangan Gubernur dengan memberikan persyaratan tertentu dalam hal penetapan UMK. Meskipun pada akhirnya ketentuan ini dihapus oleh Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan.

Undang - Undang Cipta Kerja juga mengubah dasar penetapan Upah minimum. Pada Pasal 88D Undang - Undang Cipta Kerja penentuan Upah Minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum yang lebih kompleks, di mana formula perhitungan upah minimum tersebut memuat

³⁰Hukum Online, “Aturan Upah Minimum Dalam UU Cipta Kerja Terbaru, Begini Penjelasannya” <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru--begini-penjelasannya-lt64e34fbecdd4f/> diakses 8 April 2024

variabel seperti Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan, Paritas Daya Beli, Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi, Batas atas dan Batas bawah upah, Rata-rata Konsumsi per kapita dan lain sebagainya.³¹ Faktanya, variabel yang telah dimasukkan dalam formula perhitungan upah minimum yang tertera dalam Peraturan Pemerintah ini membatasi kenaikan upah minimum pekerja.

Dalam Proses penetapan Upah Minimum dijelaskan bahwa gubernur di seluruh provinsi wajib mengumumkan UMP melalui Surat Keputusan Gubernur paling lambat 21 November pada tahun berjalan dan upah minimum terbaru akan berlaku pada 1 Januari tahun berikutnya.³² Sementara mekanisme penetapan UMK, dilakukan setelah penetapan UMP, selambat-lambatnya tanggal 30 November pada tahun berjalan.³³ Proses Penetapan Upah Minimum berdasarkan Undang - Undang Cipta Kerja memosisikan peran Dewan Pengupahan hanya sebatas mengkonfirmasi perhitungan upah minimum berdasarkan formula yang telah ditetapkan. Ini berbeda dengan sebelumnya yang menuntut Peran Dewan pengupahan lebih pro-aktif dalam menentukan upah minimum.

Permasalahan tentang upah minimum di beberapa daerah juga tidak terlepas dari penegakkan hukum terhadap pelanggaran pemenuhan ketentuan upah minimum. Persoalan lain juga terkait dengan ketidakselarasan atau kesenjangan upah minimum antara daerah yang satu dengan lainnya, kondisi ini dimanfaatkan oleh para pengusaha, terutama jika mereka beroperasi di daerah dengan nilai Upah

³¹Dinar Titus, "Direktur Pengupahan, Kemenaker Bimbingan Teknis Penyusunan Struktur dan Skala Upah Jakarta", Vol., 2, 2021, hal ; 1-5

³²Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Lembar Negara Tahun 2021; Nomor.46

³³Pemerintah Provinsi Banten, "Gubernur Banten : Penetapan UMP/UMK Mengacu Pada Regulasi" <https://biroadpimpro.bantenprov.go.id/berita/gubernur-banten-penetapan-umpumk-mengacu-pada-regulasi> diakses 8 April 2024

Minimum Provinsi (UMP) yang rendah.³⁴ Selain itu persoalan yang lebih substansi mengenai upah minimum adalah sejauh mana keberpihakan pemerintah pada kepentingan pekerja, termasuk di dalamnya adalah upaya pemerintah dalam merumuskan norma hukum yang dapat melindungi upah minimum pekerja.

Kebijakan upah minimum memiliki empat prinsip, yakni sebagai perlindungan upah bagi pekerja, disusun dengan melibatkan pengusaha dan pekerja, diputuskan oleh pemerintah, memperhatikan kondisi ekonomi serta ditinjau secara berkala.³⁵ Secara filosofis upah minimum merupakan upaya untuk melindungi pekerja dan mencegah pekerja dieksploitasi serta diperlakukan sebagai komoditas pada kondisi pasar tenaga kerja yang berlebih ketersediaan tenaga kerjanya, seperti di Indonesia.

Pemberlakuan Undang - Undang Cipta Kerja mengubah norma hukum terkait dengan upah minimum. Perubahan norma tersebut perlu mendapat perhatian, hal ini menjadi penting untuk memastikan apakah perubahan-perubahan tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip hukum dan keadilan. Gustav Radbruch mengatakan bahwa hukum sebagai pengembalian nilai keadilan menjadi tolak ukuran bagi adil tidak adilnya sebuah tata hukum. Nilai keadilan menjadi dasar dari hukum sebagai hukum. Keadilan memiliki sifat normatif sekaligus konstitutif bagi hukum. Keadilan menjadi dasar bagi tiap produk hukum positif yang bermartabat.³⁶

Dalam perkembangannya hukum mengalami perubahan dengan berbagai maksud dan tujuan yang menjadi latar belakangnya. Faktanya perkembangan

³⁴Patrick dkk., "Pengaruh Undang - Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja", Vol. 7, 2023, hal 1600

³⁵Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, "Ahli: Pemberian Upah Minimum Kepada Pekerja Bersifat Wajib", <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=11759> diakses 8 April 2024

³⁶Melisa dkk., "Kedudukan Hukum Dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesejahteraan di Indonesia", Vol. 5 2023, hal 243

hukum tidak selalu memberikan dampak yang positif meskipun tujuan awalnya adalah hal yang positif. Perkembangan hukum yang tidak sesuai dengan harapan masyarakat akan menimbulkan kontroversi di masyarakat. Karena perubahan hukum bisa saja dipengaruhi oleh pemikiran dan kepentingan penguasa pada saat produk hukum tersebut dibuat.³⁷

Dengan berlakunya Undang - Undang Cipta Kerja, implementasi Upah Minimum sebagai kebijakan untuk melindungi pekerja telah mengalami perubahan. Perubahan norma hukum yang mengatur upah minimum pastinya akan berpengaruh terhadap perlindungan upah minimum pekerja. Karena itu penelitian ini akan berfokus pada **“Perlindungan Hukum Terhadap Upah Minimum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang - Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”**

1.2. Rumusan Masalah

Penulis menyusun kerangka pemikiran yang mencerminkan esensi dari fenomena yang terjadi terkait dengan perlindungan hukum terhadap upah minimum pekerja pasca pemberlakuan Undang - Undang Cipta Kerja. Undang - Undang Cipta Kerja telah mengubah puluhan undang - undang termasuk Undang - Undang Ketenagakerjaan yang di dalamnya mengatur tentang penetapan upah minimum. Karena itu perlu diteliti lebih dalam :

1. Bagaimana perubahan norma hukum terhadap upah minimum pekerja pasca pemberlakuan Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah minimum pekerja pasca Undang - Undang Cipta Kerja diberlakukan?

³⁷ Eva dkk., “Tinjauan Yuridis UU Cipta Kerja Terhadap Pengupahan Yang Layak Era Pandemi Covid-19”, Vol.1, 2023, hal ; 267

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi atau menggambarkan suatu konsep serta memprediksi sebuah situasi untuk menemukan solusi terhadap masalah yang sedang diteliti termasuk adalah uraian singkat mengenai apa yang hendak dianalisis.³⁸ Manfaat penelitian merupakan harapan atau kontribusi apa yang ingin dicapai dari terlaksananya suatu kegiatan penelitian. Termasuk manfaat bagi pengembangan ilmu hukum serta pemecahan masalah baik untuk masyarakat, instansi pemerintah, maupun untuk kalangan akademis/ perguruan tinggi.

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk menemukan teori-teori hukum yang baru mengenai hukum ketenagakerjaan, terutama terkait dengan perlindungan upah Minimum pekerja. 2) Penelitian ini juga diharapkan dapat memperdalam dan mengembangkan pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan, untuk kemudian dapat dipraktikkan sebagai solusi masalah ketenagakerjaan. Selain itu penelitian ini diharapkan menjadi salah satu penemuan dibidang hukum ketenagakerjaan yang dapat digunakan pihak terkait untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap upah minimum pekerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam terhadap perlindungan hukum upah minimum pekerja. Manfaat penelitian ini mencakup 2 hal yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoretis merupakan manfaat yang berhubungan dengan pengembangan ilmu, dalam hal ini adalah ilmu hukum. Penelitian ini diharapkan

³⁸ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, NTB, 2020, hal ; 131

dapat membawa manfaat secara teoritis bagi pihak-pihak terkait. Dengan memahami pentingnya perlindungan hukum terhadap upah minimum pekerja diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta menjamin penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dengan tetap mempertimbangkan keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu para pihak yang terkait untuk memahami sejauh mana perubahan norma hukum dapat berpengaruh terhadap perlindungan upah minimum pekerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis merupakan fungsi secara langsung dari hasil penelitian yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk memecahkan berbagai masalah.³⁹ Dengan memahami pentingnya perlindungan upah minimum dapat membantu para pengambil kebijakan untuk merumuskan norma perlindungan upah minimum yang ideal. Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi perubahan norma hukum yang sesuai terkait dengan perlindungan upah minimum dapat mempengaruhi tingkat produktivitas serta kualitas kerja secara keseluruhan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini secara keseluruhan mencakup 5 Bab yang terdiri dari Bab I sampai dengan Bab V dengan susunan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan gambaran singkat tentang sistematika penulisan tesis.

³⁹ Penelitian Ilmiah, “Pengertian Manfaat Praktis dan 3 Contohnya”
<https://penelitianilmiah.com/manfaat-praktis/> diakses 8 April 2024

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang teori dan konsep utama yang relevan dengan penelitian ini, yaitu Teori Tujuan Hukum Gustav Radbruch yang menjelaskan bahwa di dalam hukum terdapat 3 (tiga) nilai dasar, yakni: (1) Keadilan, (2) Kemanfaatan dan (3) Kepastian Hukum dan Teori tentang *Welfare State* atau Negara Kesejahteraan negara menggunakan sistem pemerintahan demokratis yang bertanggungjawab terhadap kesejahteraan rakyatnya.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Metode Penelitian, menguraikan jenis penelitian yang digunakan, serta jenis data yang relevan, teknik pengumpulan data, jenis pendekatan penelitian, dan teknik analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Menjelaskan tentang temuan dari penelitian, bagian pertama dari bab ini membahas tentang upah minimum, Bagian pertama membahas tentang aturan hukum dan perubahan ketentuan upah minimum berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Bagian kedua merupakan penjelasan tentang hasil penelitian terkait dengan bagaimana perubahan norma hukum pasca Undang - Undang Cipta Kerja diberlakukan, termasuk membandingkan aturan hukum mengenai upah minimum yang ada di Indonesia dibandingkan dengan negara lain. Bagian ketiga membahas tentang perlindungan hukum terhadap upah minimum pekerja,. Bagian ini terkait dengan konsep upah minimum ditinjau dari Teori Tujuan Hukum Gustav Radbruch dan Teori tentang *Welfare State* atau Negara Kesejahteraan

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merangkum hasil penelitian dengan kesimpulan utama tentang bagaimana kondisi perlindungan hukum terhadap upah minimum pekerja pasca pemberlakuan Undang

- Undang Cipta Kerja dan menjelaskan sejauh mana norma hukum saat ini dapat melindungi upah minimum pekerja ditinjau dari Teori Tujuan Hukum dan Negara Kesejahteraan. Kemudian pada bab ini juga penulis akan memberikan saran, masukan serta rekomendasi kepada pihak terkait mengenai kebijakan yang dapat diterapkan untuk mengatasi persoalan-persoalan tentang penetapan upah minimum.

