

Pemenuhan Upah Layak Bagi Pekerja Melalui Penetapan Upah Minimum Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Hendra Halomoan Ambarita, Hartati, Yetniwati, Herma Yanti

Fakultas Hukum Universitas Jambi, ⁴Fakultas Hukum Universitas Batanghari

Correspondence: hendraambarita15@gmail.com, tatiek_dr@yahoo.com, yetniwatisamad@yahoo.co.id, hermayanti67@gmail.com

Abstrak. Pemerintah telah mengatur terkait dengan pemenuhan upah layak bagi pekerja melalui Undang-Undang Cipta Kerja Dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Upah layak merupakan hak dasar pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Metode pada penelitian ini yaitu penelitian ini bersifat deskriptif analisis dengan tipe penelitian yaitu iordiskromatid yang menggunakan sumber data yaitu Bahan hukum primer bahan hukum sekunder dan bahan tersier serta analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif. Adapun hasil penelitian ini yaitu Upah layak adalah upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja/buruh dan keluarganya secara layak. Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan merupakan regulasi yang mengatur pemenuhan upah layak bagi pekerja/buruh. Undang-Undang Cipta Kerja mengamanatkan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan mengatur formula penghitungan upah minimum yang mencakup tiga variabel, yaitu inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu (disimbolkan dalam bentuk a). Formula penghitungan upah minimum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diharapkan dapat mendorong peningkatan daya beli masyarakat dan mewujudkan upah layak bagi pekerja/buruh. Namun, perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa formula tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja/buruh dan keluarganya secara layak.

Kata Kunci : Upah Layak, Undang-Undang Cipta Kerja.

Abstract. The government has regulated the fulfillment of living wages for workers through the Job Creation Law and Government Regulation Number 51 of 2023 concerning Amendments to Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. A living wage is a basic right of workers/laborers that must be fulfilled by employers. The method in this research is that this research is descriptive analysis with the type of research, namely iordischromatid, which uses data sources, namely primary legal materials, secondary legal materials and tertiary materials and the data analysis used is qualitative analysis. The results of this research are that a living wage is a wage that can adequately meet the minimum living needs of workers/laborers and their families. The Job Creation Law and Government Regulation Number 51 of 2023 concerning Amendments to Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages are regulations that regulate the fulfillment of living wages for workers/laborers. The Job Creation Law mandates that the government establish wage policies as an effort to realize the rights of workers/laborers to a living that is worthy of humanity. This policy includes setting a minimum wage every year. Government Regulation Number 51 of 2023 concerning Amendments to Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages regulates the formula for calculating minimum wages which includes three variables, namely inflation, economic growth and a certain index (symbolized in the form a). The minimum wage calculation formula regulated in Government Regulation Number 51 of 2023 concerning Amendments to Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages is expected to encourage an increase in people's purchasing power and realize a living wage for workers/laborers. However, periodic evaluations need to be carried out to ensure that the formula can adequately meet the minimum living needs of workers/laborers and their families.

Keywords: Living Wage, Job Creation Law

PENDAHULUAN

Kondisi negara kesatuan republik Indonesia secara ekonomi saat ini sedang menuju negara maju. Maka, sesuai dengan tujuan konstitusi dalam konteks pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila.¹ Satu aktor penting dalam pembangunan nasional adalah tenaga kerja yang merupakan subjek dan juga pihak yang ikut dalam menikmati hasil pembangunan. Dalam perspektif ketenagakerjaan aktor globalisasi dan perbaikan iklim investasi menjadi penting dalam proses kerjasama di bidang ketenagakerjaan, Kompetisi, persaingan ekonomi global membuka peluang kepada masing-masing negara untuk menerapkan kebijakan tertentu agar tercapainya tujuan bersama.² Indonesia yang sudah bergerak menuju negara maju perlu membangun dan memperbaiki peraturan perekonomian nasional dalam hal investasi, sehingga pemerintah perlu melakukan penyesuaian berbagai aspek yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, percepatan proyek strategis, peningkatan lapangan kerja yang berorientasi pada kepentingan nasional dengan memberikan kemudahan dan perlindungan bagi setiap pelaku usaha dan pekerja dengan tetap berpedoman pada tujuan hubungan industrial Pancasila.

Pekerjaan adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan masyarakat. Upah yang adil dan layak merupakan salah satu hak dasar pekerja yang harus dipenuhi. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat masalah terkait pemenuhan upah layak bagi pekerja di dalam hubungan industrial. Konsep hubungan industrial yang dibangun dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia menempatkan negara sebagai salah satu subyek strategis dalam pola Hubungan Industrial Pancasila. Sistem politik dan pemerintahan secara langsung dan tidak langsung berkorelasi dengan peran negara sebagai subyek dalam kebijakan ketenagakerjaan.³

Konstitusional negara Indonesia mengakui bahwa tiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 seharusnya menjadi dasar bagi pemerintah agar dalam setiap kebijakannya diarahkan dalam rangka perlindungan terhadap pekerja yang telah diatur secara konstitusional. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penghidupan yang layak yang dimaksud adalah kehidupan yang di dapat atas terpenuhinya kebutuhan utama hidup seseorang dan keluarganya secara wajar dan layak bagi kemanusiaan.⁴ Dalam konteks ketenagakerjaan untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah harus hadir dengan menetapkan regulasi tentang pengupahan dengan tujuan untuk melindungi pekerja.

Pada Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pencapaian kehidupan yang layak dalam hubungan kerja tersebut tidak begitu mudah diperoleh, banyak permasalahan yang dialami antara pekerja dengan pihak pengusaha ditemukan dalam hubungan kerja.⁵ Pengertian pekerja menurut Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja merupakan salah satu komponen penting dalam kehidupan ekonomi suatu negara. Mereka berperan dalam menggerakkan sektor industri dan layanan, serta turut berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Selain itu, Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13

¹ Esmi Warassih, Peran Politik Hukum Dalam Pembangunan Nasional, *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 5, Edisi 1, (2018), halaman 1.

² Ahmad Soleh, Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol. 6, Edisi 2, (2017), halaman 83.

³ I. Wayan Gde Wiryawan, Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan Di Indonesia, *Jurnal Advokasi*, Vol. 6, Edisi 1, (2016), halaman 73028.

⁴ Hardyati, dkk, Pemenuhan Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Di Masa Bonus Demografi, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 9, Edisi 11, (2023), halaman 130-139.

⁵ Yetniwati, dkk, Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14, Edisi 2, (2014), halaman 250-261.

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja yang bersumber dari Undang-Undang dan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang.

Pekerja seringkali dihadapkan pada kondisi yang kurang menguntungkan, terutama terkait dengan upah yang diterima. Pada banyak kasus, pekerja sering kali mendapatkan upah yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan finansial, ketidakstabilan ekonomi, dan berdampak negatif pada kesejahteraan mereka dan keluarga. Oleh karena itu, penting untuk mengatur penetapan upah minimum yang adil dan layak bagi pekerja.⁶

Kebijakan pengaturan tentang Upah Minimum sebagai salah satu wujud intervensi negara dalam hubungan kerja telah menjadi kebijakan strategis dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Reformasi Ketenagakerjaan memang sebuah keniscayaan untuk mengakhiri peninggalan orde baru yang memasung hak-hak pekerja untuk kepentingan pengusaha semata termasuk dalam bidang pengupahan. Selama orde hubungan industrial dikendalikan secara ketat oleh pemerintah yang merupakan bagian dari agenda pertumbuhan ekonomi yang lebih menekankan pada upaya menarik investasi asing dan pertumbuhan industri baru daripada penegakkan hak-hak pekerja, termasuk hak pekerja terhadap upah.⁷

Kebijakan upah minimum sebagai Langkah kebijakan strategis dalam sistem hubungan industrial yang menempatkan fungsi negara sebagai regulator tidak akan pernah mampu lepas dari dilematika akibat dari kepentingan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah sendiri, karena pada dasarnya setiap kebijakan selalu dapat dijustifikasi dengan argumen yang saling bertentangan dan dampaknya bersifat dilematis.⁸

Pengaturan penetapan upah minimum melalui peraturan perundang-undangan menjadi salah satu upaya pemerintah dalam memastikan bahwa pekerja menerima upah yang memadai sesuai dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup di daerah masing-masing. Namun, implementasi penetapan upah minimum ini masih menghadapi beberapa tantangan dan permasalahan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah kesenjangan antara penetapan upah minimum dengan biaya hidup yang semakin tinggi. Peningkatan biaya hidup yang tidak sebanding dengan kenaikan upah minimum dapat menyebabkan pekerja mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, perumahan, pendidikan, dan kesehatan. Hal ini dapat berdampak buruk pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Konsep perlindungan upah preventif masih kabur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan upaya pengamanan terhadap sistem pengupahan yang berbasis kemanusiaan, agar hak-hak pekerja terhadap pengupahan tidak dihilangkan atau dikurangi. Perlindungan upah dapat dilakukan secara preventif dan kuratif, perlindungan upah preventif dalam peraturan perundang-undangan harus bisa mendapatkan keakuratan atau kepastian undangundang yang mengaturnya. Seharusnya perlindungan konsep upah sudah ada secara jelas dalam konstitusi yang mengatur tentang ketenagakerjaan.⁹

Pemerintah berupaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengatur perlindungan bagi pekerja/buruh melalui upah minimum. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang mengatur pula soal upah minimum. Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak

⁶ Prasetyo, dkk, *Kelayakan Upah Minimum Provinsi (Ump) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019*, *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan*, Vol. 2, Edisi 1, (2020), halaman 41-52.

⁷ Alan J. Boulton, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Perburuhan Internasional : Jakarta, 2002), halaman 10.

⁸ W. Falcon Timmer dan S. Pearson, *Food Policy Analysis*, (John Hopkins University Press : Baltimore, 1983), halaman 13.

⁹ Yetniwati, *The Legal Arrangement Of Wage Protection Based On The Principle Of Legal Certainty*, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 16, Edisi 2, (2016), halaman 213-219.

bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK). UMK dapat ditetapkan oleh gubernur jika hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari UMP. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang menggunakan data dari Badan Pusat Statistik (BPS).

Aturan khusus terkait upah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pada Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang dimaksud dengan upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil. Pada dasarnya pemerintah juga menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Upah merupakan salah satu unsur yang utama dalam hubungan kerja, mengingat keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Pemerintah menghapus Upah Minimum Sektoral (UMS) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Padahal, di aturan sebelumnya yaitu pada PP Nomor 78 Tahun 2015 Pengupahan, upah minimum sektoral masih menjadi salah satu yang tercantum. Pengaturan mengenai upah minimum saat ini belum memberikan keadilan terhadap pekerja/buruh sehingga perlu dilakukan perbaikan atau revisi terhadap pengaturan upah agar tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Namun, hingga pada hari ini konsepsi dari penetapan upah minum tidak lagi didasarkan pada pemenuhan hidup layak.

METODE

1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis. Deskriptif analisis yaitu dengan menelaah variable yang diteliti dan hubungan variable satu dengan yang lainnya tentang pemenuhan upah layak bagi pekerja melalui penetapan upah minimum pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif yang menitikberatkan pada telaah atau kajian hukum positif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah peraturan perundangan, putusan pengadilan dan doktrin atau ajaran. Dalam hal ini meneliti terkait dengan isi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terkait dengan pemenuhan upah layak bagi pekerja melalui penetapan upah minimum.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 (tiga) macam yaitu:

- a. Bahan Hukum Primer

Dalam penelitian ini bahan hukum primer adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

b. Bahan Hukum Sekunder

Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku hukum dan artikel-artikel tentang hukum yang berkaitan dengan penelitian tentang pemenuhan upah layak bagi pekerja melalui penetapan upah minimum pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

c. Bahan Hukum Tersier

Dalam penelitian ini bahan hukum tersier yang dipakai yaitu situs internet yang berhubungan dengan penelitian tentang pemenuhan upah layak bagi pekerja melalui penetapan upah minimum pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

4. Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian tentang pemenuhan upah layak bagi pekerja melalui penetapan upah minimum pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah analisis kualitatif yang mana Dalam penelitian ini hanya berupa narasi.

HASIL

Dalam peraturan pemerintah telah dibuat rundang-undang yang menyangkut tentang upah. Terkait dengan pengupahan tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah layak adalah upah yang memadai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, termasuk kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Upah layak juga mencakup aspek pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi pekerja dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Teori keadilan dari John Rawls secara garis besar menghargai persamaan hak dasar manusia dan pengaturan perbedaan sosial ekonomi secara adil. Persamaan hak dasar manusia yang dibawa sejak lahir harus dilindungi seluas-luasnya. Perlindungan upah sebagai upaya hukum untuk melindungi upah pekerja yang mana pada kondisi pekerja yang lemah, upahnya tidak terganggu. Jhon Rawls melindungi upah meminta adanya norma hukum yang mengaturnya.

Dalam menciptakan keadilan, prinsip utama yang digunakan adalah: “Kebebasan yang sama sebesar-besarnya, asalkan tetap menguntungkan semua pihak, dan prinsip ketidaksamaan yang digunakan untuk diusahakan memberikan perlindungan kepada yang paling lemah. Prinsip ini merupakan gabungan dari prinsip perbedaan dan persamaan yang adil atas kesempatan.”¹⁰ Kemudian

¹⁰ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, Disertasi, (Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia : Jakarta, 2001), halaman 19.

Rawls mengatakan prinsip keadilan sosial yaitu memberikan masyarakat serta menentukan pembagian keuntungan dan beban kerja sama sosial secara layak.¹¹

Pendapat dari John Rawls dapat diimplementasi pada bidang pengupahan, dimana pekerja dan pengusaha mempunyai hak yang sama atas hak asasi manusia seperti hak untuk hidup, hak mendapatkan penghasilan yang layak, hak mengeluarkan pendapat, hak berorganisasi, hak untuk mendapatkan rasa aman, hak mendapatkan keadilan, kepastian hukum, perlindungan hukum dan sebagainya. Keadilan dalam penentuan upah sekiranya dapat memberikan keuntungan bagi semua orang, dapat dimaknai bahwa sebagai jaring pengaman upah, pengaturan upah minimum bagi pekerja pemula yang lajang, dan upah layak minimum bagi pekerja dimana masa kerjanya satu tahun keatas harus dilindungi. Jaring pengaman upah yang berfungsi sebagai pengaman upah harus memperhatikan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, atau dengan kata lain bahwa adanya prinsip keseimbangan dari semua pelaku usaha yaitu pekerja dan pengusaha dalam pembangunan ekonomi. Berdasarkan dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan:” Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang”,¹² pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perundangundangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundangundangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan Teori Upah.

Pengaturan penetapan upah minimum dapat mempengaruhi proses negosiasi antara pihak pekerja dan majikan. Penetapan upah minimum yang baik dapat memberikan landasan yang kuat bagi pekerja dalam bernegosiasi untuk mendapatkan upah yang layak. Dalam konteks penelitian ini, pengaturan penetapan upah minimum dapat mempengaruhi bagaimana upah yang diberikan kepada pekerja mencerminkan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Ketika pekerja merasa dihargai dan mendapatkan upah yang sesuai, mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Pengaturan upah minimum yang adil dan memadai dapat membantu memastikan bahwa pekerja menerima upah yang sebanding dengan kontribusi mereka.

Abdul Khakim memberikan pengertian hubungan industrial lebih berdasarkan kepada teori hubungan industrial Pancasila, yaitu suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan kepada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.¹³

Upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi, dan harmonis, maka perlu dikembangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja buruh, pengusaha, dan pemimpin, karena ketiga komponen tersebut mempunyai masing-masing kepentingan, yaitu: untuk pekerja/buruh perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya, untuk pengusaha. Perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dan untuk pemerintah perusahaan merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁴ Konsep upah layak merupakan satu kesatuan antara upah dan jaminan sosial yang melekat di dalamnya.¹⁵ Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah layak harus sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, dimana mencakup: kebutuhan pekerja dan keluarga, tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya. Disamping itu juga harus memperhatikan faktor-faktor

¹¹ John Rawls, *Op.Cit*, halaman 5.

¹² *Ibid*, halaman 7.

¹³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Citra Aditya Bakti : Bandung, 2003), halaman 49.

¹⁴ H. Zainal Asikin, dkk, *Op Cit*, halaman 236.

¹⁵ Azzahra dan Salsabilla, Implikasi Pelanggaran Hak Asasi Manusia: Ketidaksetaraan Upah Guru Honorer Dalam Sistem Pendidikan, *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial, Vol. 1, Edisi 4*, (2023), halaman 70-80.

ekonomi termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.

Praktek upah minimum tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak buruh dan jauh dari biaya riil yang dikeluarkan buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena sejatinya upah layak adalah salah satu komponen hidup layak. Bagaimana mungkin upah layak disamakan dengan hidup layak? Namun karena implementasi jaminan sosial yang menyeluruh bagi seluruh rakyat Indonesia belum dilaksanakan secara merata dan adil, maka upah layak yang berdasarkan prinsip-prinsip pemenuhan Hak Asasi Manusia harus diberikan oleh Pemerintah.

Menurut Sumarsono pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum dengan sasarannya supaya upah minimum itu paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya.¹⁶ Dengan demikian, kebijaksanaan penentuan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

Menurut Prasetyo Penetapan upah minimum pada suatu daerah memiliki tujuan untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja. Pasca kemerdekaan pemerintah Indonesia mulai mengatur pengupahan secara formal. Hal ini ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1951 tentang Upah Minimum. Peraturan ini menetapkan upah minimum sebagai upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerjanya. Pada periode Orde Baru, pemerintah semakin memperkuat pengaturan pengupahan. Hal ini ditandai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Kedua undang-undang ini mengatur upah minimum secara lebih rinci, termasuk cara penetapannya.

Pada periode Reformasi, pemerintah melakukan reformasi di bidang ketenagakerjaan, termasuk dalam pengaturan pengupahan. Hal ini ditandai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan undang-undang ketenagakerjaan yang paling komprehensif di Indonesia, dan mengatur pengupahan secara lebih detail. Pada periode saat ini, pengaturan pengupahan di Indonesia terus mengalami perkembangan. Hal ini ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Upah Minimum. Peraturan pemerintah ini mengatur pengupahan secara lebih rinci, termasuk cara penetapan upah minimum.

Pengembangan pengaturan pengupahan di Indonesia dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi hak pekerja. Upah yang layak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, serta dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Upah minimum yang ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dapat disimak dalam tabel upah minimum tahun 2018 sampai tahun 2020 berikut ini (*Badan Pusat Statistik*)

Tabel 1. Upah Minimum Propinsi Tahun 2018-2020

No.	Provinsi	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Aceh	2.700.000	2.916.810	3.165.031
2	Sumatera Utara	2.132.189	2.303.403	2.499.423

¹⁶ Iyah Faniyah, *Kepastian Hukum Sukuk Negara Sebagai Instrumen Investasi Di Indonesia*, (Deepublish: Yogyakarta, 2018), halaman 49.

Hendra Halomoan Ambarita et al., *Pemenuhan Upah Layak Bagi Pekerja Melalui Penetapan Upah Minimum Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*

3	Sumatera Barat	2.119.067	2.289.220	2.484.041
4	Riau	2.464.154	2.662.026	2.888.564
5	Jambi	2.243.719	2.423.889	2.630.162
6	Sumatera Selatan	2.595.995	2.804.453	3.043.111
7	Bengkulu	1.888.741	2.040.407	2.213.604
8	Lampung	2.074.673	2.241.270	2.432.002
9	Kep. Bangka Belitung	2.755.444	2.976.706	3.230.024
10	Kep. Riau	2.563.875	2.769.754	3.005.460
11	Dki Jakarta	3.648.036	3.940.973	4.276.350
12	Jawa Barat	1.544.361	1.668.373	1.810.351
13	Jawa Tengah	1.486.065	1.605.396	1.742.015
14	Di Yogyakarta	1.454.154	1.570.923	1.704.608
15	Jawa Timur	1.508.895	1.630.059	1.768.777
16	Banten	2.099.385	2.267.990	2.460.997
17	Bali	2.127.157	2.297.969	2.494.000
18	Nusa Tenggara Barat	1.825.000	2.012.610	2.183.883
19	Nusa Tenggara Timur	1.660.000	1.795.000	1.950.000
20	Kalimantan Barat	2.046.900	2.211.500	2.399.699
21	Kalimantan Tengah	2.421.305	2.663.435	2.903.145
22	Kalimantan Selatan	2.454.671	2.651.782	2.877.449
23	Kalimantan Timur	2.543.332	2.747.561	2.981.379
24	Sulawesi Utara	2.824.286	3.051.076	3.310.723
25	Sulawesi Tengah	1.965.232	2.123.040	2.303.711
26	Sulawesi Selatan	2.647.767	2.860.382	3.103.800
27	Sulawesi Tenggara	2.177.052	2.351.870	2.552.015
28	Gorontalo	2.206.813	2.384.020	2.788.826
29	Sulawesi Barat	2.193.530	2.381.000	2.678.863
30	Maluku	2.222.220	2.400.664	2.604.961
31	Maluku Utara	2.320.803	2.508.091	2.721.530
32	Papua Barat	2.667.000	2.934.500	3.134.600
33	Papua	3.000.000	3.240.900	3.516.700
34	Indonesia	2.268.874	2.455.662	2.672.371

Sumber : Website Badan Pusat Statistik Nasional

Dari uraian di atas, kita simpulkan bahwa Penetapan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan hanya mempertimbangkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Secara umum dapat dibaca bahwa upah minimum tidak lagi didasarkan pada standar hidup layak pekerja berdasarkan survei Standar Hidup Layak (SHL) di setiap daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, tetapi berdasarkan inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi nasional. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan juga menunjukkan inkonsisten karena pada Pasal 43 Ayat (1) menjelaskan bahwa upah minimum dilakukan berdasarkan kebutuhan hidup layak, tetapi pada formula perhitungan upah minimum pada Pasal 44 tidak dimasukkan variabel kebutuhan hidup layak.

Pengaturan tentang upah minimum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diatur dalam empat (4) pasal, yakni Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25 dan Pasal 26. Pasal 23 mengatur tentang komponen upah minimum. Pasal 24 mengatur tentang masa kerja pekerja yang mendapatkan upah minimum. Pasal 25 mengatur tentang jenis upah minimum yakni upah minimum Provinsi dan upah minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu dan Pasal 26 mengatur tentang Penyesuaian Upah Minimum.

Prosentase penyesuaian upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dibandingkan dengan kenaikan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan tidak cukup signifikan. Kalau kita perhatikan, kenaikan upah minimum yang dihitung berdasarkan survei Standar Hidup Layak (SHL) mencapai angka di atas 10%. Namun, prosentasi kenaikan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun

2021 Tentang Pengupahan dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan angka tertinggi hanya pada tahun 2020 sejumlah 8,8% dan tahun 2023 sejumlah 8,5% terakhir untuk kenaikan Upah Minimum Tahun 2024 Penyesuaiannya kurang dari 5%.

Tabel upah minimum yang ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dapat dilihat dalam tabel berikut (*Badan Pusat Statistik, n.d.*) dan (Wahyuni).

Tabel 3 : Upah Minumum Propinsi Tahun 2021-2023

No.	Provinsi	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Aceh	3.165.031	3.166.460	3.423.666
2	Sumatera Utara	2.499.423	2.522.609	2.710.493
3	Sumatera Barat	2.484.041	2.512.539	2.742.476
4	Riau	2.888.564	2.938.564	3.191.662
5	Jambi	2.630.162	2.649.034	2.943.033
6	Sumatera Selatan	3.144.446	3.144.446	3.404.177
7	Bengkulu	2.215.000	2.238.094	2.418.280
8	Lampung	2.432.001	2.440.486	2.633.284
9	Kep. Bangka Belitung	3.230.023	3.264.884	3.498.479
10	Kep. Riau	3.005.460	3.050.172	3.279.194
11	Dki Jakarta	4.416.186	4.453.935	4.901.798
12	Jawa Barat	1.810.351	1.841.487	1.986.670
13	Jawa Tengah	1.798.979	1.812.935	1.958.169
14	Di Yogyakarta	1.765.000	1.840.915	1.981.782
15	Jawa Timur	1.868.777	1.891.567	2.040.244
16	Banten	2.460.996	2.501.203	2.661.280
17	Bali	2.494.000	2.516.971	2.713.672
18	Nusa Tenggara Barat	2.183.883	2.207.212	2.371.407
19	Nusa Tenggara Timur	1.950.000	1.975.000	2.123.994
20	Kalimantan Barat	2.399.698	2.434.328	2.371.407
21	Kalimantan Tengah	2.903.144	2.922.516	3.181.013
22	Kalimantan Selatan	2.877.448	2.906.473	3.149.977
23	Kalimantan Timur	2.981.378	3.014.497	3.201.396
24	Sulawesi Utara	3.000.804	3.310.723	3.485.000
25	Sulawesi Tengah	2.303.711	2.390.739	2.599.456
26	Sulawesi Selatan	3.165.876	3.165.876	3.385.145
27	Sulawesi Tenggara	2.552.014	2.710.595	2.758.984
28	Gorontalo	2.788.826	2.800.580	2.989.350
29	Sulawesi Barat	2.678.863	2.678.863	-
30	Maluku	2.604.961	2.619.312	2.812.827
31	Maluku Utara	2.721.530	2.862.231	2.976.720
32	Papua Barat	3.134.600	3.200.000	-
33	Papua	3.516.700	3.561.932	3.864.696

Sumber : Diolah dari data Sistem Informasi Pengupahan Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan dan website *Hukumonline.com*

Penetapan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kenaikan upah minimum dalam Pasal 26 ayat (6) Peraturan Pemerintah tersebut, indeks tertentu merupakan variabel yang berada dalam rentang nilai 0,10 sampai dengan 0,30. Adapun rentang nilai ini sebelumnya telah digunakan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Variabel indeks tertentu memastikan bahwa kenaikan upah minimum akan jauh dibawah pertumbuhan ekonomi dan hanya pemerintah yang punya kewenangan untuk menghitung setiap variabel dalam hal ini Lembaga yang berwenang mengeluarkan data statistik. Aturan ini juga tidak menjamin akan ada kenaikan upah setiap tahunnya, sebagaimana diatur dalam pasal 26 ayat 9 Peraturan Pemerintah

Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Teori keadilan John Rawls tertuang dalam bukunya yang berjudul *A Theory of Justice*. Teori keadilan John Rawls berakar pada teori kontrak sosial Locke dan Rousseau, dan teori deontologi Emanuel Kant. John Rawls menggunakan teori kontrak sosial untuk memberikan interpretasi atas pilihan otonom sebagai basis prinsip etika dalam teori Kant. Ide Rawls, untuk mengevaluasi keadilan struktural, masyarakat harus dalam posisi setara. Setara berarti tidak ada posisi dominan, baik karena anugerah alamiah atau posisi sosial di masyarakat. Basis teori keadilan Rawls yakni tentang kesetaraan. Namun, Rawls menolak kesetaraan yang didasarkan pada pengaruh posisi sosial sehingga merugikan pihak-pihak yang kurang beruntung.¹⁷

Ada dua prinsip dalam teori keadilan John Rawls, yakni prinsip kesamaan dan prinsip perbedaan. Prinsip perbedaan ini digunakan Rawls untuk memperbaiki kondisi mereka yang kurang beruntung dalam masyarakat. Prinsip yang dipakai Rawls adalah memaksimalkan keuntungan yang minimum dalam masyarakat. Ketidaksetaraan diperlukan hanya jika itu memberikan keuntungan bagi masyarakat yang kurang beruntung. Jika penghasilan dan status sosial, kekuasaan dan privilese, tidak setara, maka distribusi yang tidak setara diperbolehkan sepanjang itu menjadikan kondisi yang kurang beruntung lebih baik dari sebelumnya.

Prinsip perbedaan ini berakitan dengan dua hal yakni, (1) memberikan keuntungan terbesar bagi pihak yang kurang beruntung dan (2) memberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kekuasaan (kesempatan untuk menjadi masyarakat yang beruntung).

Ada tiga (3) relevansi teori keadilan John Rawls dalam kaitannya dengan pengembangan hukum di tanah air:

1. Keadilan sebagai kesamaan. Keadilan sebagai kesamaan menghasilkan keadilan prosedural murni. Dalam keadilan jenis ini, tidak ada standar keadilan selain standar prosedural. Keadilan bukan terletak pada hasil putusan pengadilan, atau peraturan perundang-undangan yang diterbitkan, melainkan pada proses atau sistem menghasilkan putusan hukum atau peraturan-peraturan hukum.
2. Keadilan sebagai perbedaan. Dalam prinsip ini, ada proses refleksi yang dilakukan oleh para pemangku hukum dengan mempertimbangkan keuntungan maksimal yang bisa didapat oleh pihak-pihak yang memiliki posisi lemah dalam masyarakat. Dalam proses ini, diajukan pertanyaan apakah putusan hukum atau peraturan hukum yang diterbitkan benar-benar sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan sehingga tercipta kesetaraan posisi bagi masyarakat yang kurang beruntung dengan masyarakat lainnya.
3. Keadilan dimungkinkan oleh institusi-institusi yang memiliki perhatian terhadap keadilan. Dalam kaitan dengan prinsip perbedaan, Rawls menekankan agar prinsip perbedaan juga membuka kesempatan yang sama untuk mendapatkan kesempatan memimpin. Dalam konteks ini, aspek institusi menjadi variabel penting dalam terwujudnya prinsip kesetaraan dan prinsip perbedaan di atas.

Secara umum, ada dua (2) prinsip dalam teori keadilan John Rawls, yakni prinsip kesamaan; dan prinsip perbedaan. Kedua prinsip tersebut merupakan metode distributif tentang keadilan. Oleh karena itu, kedua prinsip ini sering disebut sebagai keadilan distributif. Distribusi keadilan itu harus sama dan harus beda jika hal itu menghasilkan kesetaraan dalam masyarakat.

Filosofi upah minimum adalah memberikan penghidupan yang layak kepada setiap warga negara.¹⁸ Dan melindungi pekerja (kaum lemah dalam sistem pasar) dari kesewenangan pengusaha.¹⁹ Menurut analisa penulis, kedua hal itu dapat terwujud jika penetapan upah minimum menggunakan prinsip perbedaan dalam teori keadilan John Rawls. Kondisi ekonomi setiap daerah berbeda karena itu aspek-aspek lokal yang dilakukan melalui survei real-aktual harus dilakukan sebagai dasar

¹⁷ Sunaryo, Implikasi Konsep Fairness John Rawls, Kritik dan Relevansinya, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 19, Edisi 1, (2022), halaman 7.

¹⁸ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (PT. Sofmedia : Medan, 2011), halaman 10.

¹⁹ Arrista Trimaya, Mengimplementasikan Upaya Kesehatan Jiwa Yang Terintegrasi, Komprehensif, dan Berkesinambungan melalui Undang-Undang Kesehatan Jiwa, *Jurnal Rechts Vinding*, (2014), halaman 1-5.

penetapan upah minimum. Pekerja sebagai kaum lemah dalam persaingan sistem pasar perlu diterapkan prinsip pembedaan sehingga kehidupan yang layak sebagai yang diharapkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan keperpihakan kepada kaum lemah dapat terwujud.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, upah layak adalah upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak dan wajar. Upah layak meliputi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya yang meliputi makanan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Dalam proses penetapan upah minimum, upah layak tidak lagi menjadi acuan utama. Hal ini berbeda dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang masih menggunakan kebutuhan hidup layak sebagai acuan utama dalam penetapan upah minimum. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, penetapan upah minimum mengacu pada formula yang terdiri dari:

1. Kondisi ekonomi
2. Kondisi ketenagakerjaan

Kondisi ekonomi dan kondisi ketenagakerjaan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menggunakan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu, dimana indeks tertentu dimaksud merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota yang nilainya langsung ditentukan dalam rentan nilai 0,10 sampai dengan 0,30. Hal ini menimbulkan ketidakpastian pemenuhan kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya, apalagi pasal 26A Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan memungkinkan tidak adanya penyesuaian atau kenaikan upah minimum untuk tahun berikutnya.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), upah minimum di Indonesia pada tahun 2023 rata-rata sebesar Rp 4.217.000 per bulan. Upah minimum ini masih di bawah standar kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh BPS pada tahun 2023, yaitu sebesar Rp 5.933.000 per bulan. Dengan demikian, masih ada gap yang cukup besar antara upah minimum dan standar kebutuhan hidup layak. Gap ini dapat menyebabkan pekerja dan keluarganya mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan upah minimum agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak. Upaya-upaya tersebut dapat berupa:

1. Meningkatkan daya beli masyarakat melalui kebijakan-kebijakan ekonomi
2. Menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan berkualitas
3. Meningkatkan produktivitas pekerja

Dengan upaya-upaya tersebut, diharapkan upah minimum dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak, sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja. Kebijakan pengupahan pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juga menghapuskan upah minimum sektoral. Perubahan yang menurut banyak pihak kurang berdasar, mengingat upah minimum sektoral dirasa mampu menumbuhkan ruang diskusi tripartit dalam sektor-sektor tertentu. Formula perhitungan upah minimum mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu tanpa mempertimbangkan lagi kebutuhan pokok minimum pekerja.

Selanjutnya dalam aturan terbaru ini juga menghapus Upah Minimum Sektoral berarti hilangnya nanti penghasilan dari 5% selisih yang biasa diterima oleh pekerja, berdampak juga dengan perhitungan upah lembur. Maka dari hasil penelitian didapatkan beberapa dampak dari hilangnya upah minimum sektoral bagi pekerja, yaitu :

1. Penghasilan menurun Pekerja yang biasa menerima upah minimum sektoral akan merugi karena menurunnya penghasilan sehingga pekerja tetap bersikeras adanya perundingan bipartit diperusahaan masing-masing agar mengakomodir aspirasi pekerja.
2. Upah stagnan Dari data hasil penelitian ke perusahaan-perusahaan yang sudah tidak menggunakan upah minimum sektoral dan hanya menerapkan upah minimum kota/kabupaten saja, maka sebagian pihak pekerja bisa menerima dengan tetap pada acuan upah mereka masih diatas upah

minimum. Adapun sebagian lain pekerja yang upahnya sama dengan upah minimum merasa upah yang diterima sebagai penghasilan akan stagnan atau tidak berubah maka mereka melakukan perundingan maupun unjuk rasa karena dinilai merugikan jika dibandingkan dengan kenaikan harga-harga barang/inalasi.

3. Menurunnya daya beli pekerja Keberadaan upah minimum sektoral berpengaruh terhadap daya beli pekerja dimana akan mengalami penurunan karena penghasilan yang berkurang sedangkan harga barang konsumsi dan kebutuhan lainnya mengalami kenaikan.
4. Memicu konalik ketidakadilan penghapusan upah minimum sektoral juga bisa menimbulkan persoalan baru di lapangan dan di wilayah-wilayah lainnya karena dianggap oleh pekerja sebagai rezim upah murah dimana contohnya pekerja sektoral otomotif dibayar sama dengan sektoral garmen yang jelas secara skill dan resiko kerja yang berbeda.
5. Menurunnya Produktivitas Penghasilan yang didapat pekerja sebanding lurus dengan produktivitasnya, dimana dapat dikatakan jika penghasilan tinggi maka produktivitasnya akan tinggi atau naik, tapi jika sebaliknya jika penghasilan rendah maka produktivitasnya akan rendah atau turun sehingga akan berpengaruh terhadap stabilitas Perusahaan.

Upah yang layak merupakan salah satu tujuan hukum ketenagakerjaan, dengan memperhatikan dua hal. Pertama, tidak hanya mementingkan aspek keadilan prosedural, tetapi juga keadilan substantif. Keadilan substantif, dalam arti: pekerja dapat bekerja dengan langgeng, tenang, nyaman dan harmonis dengan pengusaha; pekerja berhak mendapat dan menikmati upah yang layak, memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Kemudian dapat menabung sebagian upah untuk biaya Kesehatan dan pendidikan; dan pekerja dapat hidup bermasyarakat secara terhormat dan bermartabat. Kedua, hukum pengupahan, harus diatur dalam sistem perundangundangan ketenagakerjaan yang mempunyai jangkauan berlaku, berkeadilan, dan mempunyai perspektif jauh ke masa depan.

Penghapusan upah minimum sektoral telah menimbulkan pro dan kontra. Pihak yang mendukung penghapusan tersebut berpendapat bahwa hal ini akan menyederhanakan sistem pengupahan dan meningkatkan daya saing Indonesia. Pihak yang menentang penghapusan tersebut berpendapat bahwa hal ini akan merugikan pekerja, terutama pekerja di sektor-sektor yang memiliki produktivitas rendah.

Dampak penghapusan upah minimum sektoral bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerja di sektor-sektor yang memiliki produktivitas rendah dapat mengalami penurunan upah, karena tidak adanya upah minimum sektoral yang melindungi mereka.
2. Pekerja di sektor-sektor yang memiliki produktivitas tinggi dapat mengalami kenaikan upah, karena pengusaha tidak perlu membayar upah minimum sektoral yang lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kota.
3. Persaingan antar pekerja di sektor-sektor yang sama dapat meningkat, karena tidak adanya upah minimum sektoral yang menjadi patokan upah.

Berdasarkan hal diatas, dampak penghapusan upah minimum sektoral masih perlu dikaji lebih lanjut. Pemerintah perlu melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa kebijakan ini tidak merugikan pekerja.

Penetapan upah minimum tahun 2024 yang menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan juga diikuti dengan surat menaker kepada Gubernur se-Indonesia Nomor B-NI/ 243 /HI .01.00 /XI/ 2023 Perihal penyampaian informasi tata cara penetapan upah minimum tahun 2024 serta data kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan untuk penetapan upah minimum tahun 2024 dimana dalam surat tersebut mengintervensi kepala daerah dalam penetapan upah minimum tahun 2024.

Pemulihan sistem pengupahan yang sesuai dengan pertimbangan kebutuhan hidup yang layak, menjamin status pekerja/buruh, menjamin terpenuhinya hak-hak lainnya, dan kepada pemerintah agar dapat dimaksimalkan. melaksanakan tugas dan wewenangnya di bidang pengawasan merupakan tanggung jawab pemerintah.²⁰ Pembuat kebijakan dan penyusun peraturan perundangundangan harus dapat menganalisis efek pengaturan upah minimum. Namun dengan melihat fenomena

²⁰ Santosa, dkk, *The Employment Cluster of Omnibus Law: Embodiment the Concept of Nachtwakerstaat or Welfarestate, Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 15, Edisi 2, (2021),* halaman 93-118.

tersebut, tantangan pembentukan hukum masih relevan dengan kondisi saat ini khususnya dalam penetapan upah minimum. Pertama, disharmoni, pertentangan substansi hukum antara Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dengan pengaturan Upah Minimum dalam klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan turunannya. Kedua, mutu produk hukum yang dianggap tidak memadai, dimana pengaturan yang lebih baru ternyata memberikan dampak bagi pekerja (rakyat) yang lebih sedikit jika dibandingkan dengan pengaturan yang lama. Ketiga, secara substantif adanya hukum baru memperlemah politik kesejahteraan dan keadilan sosial bagi rakyat, dan hal ini yang sebenarnya harus dihindari, khususnya dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang.

Penulis merangkum beberapa perbedaan mekanisme penetapan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan sebelumnya:

Table 3. Perbedaan Mekanisme Penetapan Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Dengan Peraturan Perundang-Undangan Sebelumnya

Aspek	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang	Peraturan Perundang-Undangan Sebelumnya
Jenis upah minimum	Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kota	Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kota dan upah minimum sektoral
Penetapan upah minimum	Musyawarah tripartit	Keputusan gubernur atau bupati/walikota
Rentang nilai Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kota	Ada	Tidak ada
Batas atas Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kota	Disetel oleh pemerintah pusat	Disetel oleh gubernur atau bupati/walikota
Ketentuan Upah Minimum Provinsi tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah Minimum Provinsi	Upah Minimum Provinsi tahun berikutnya sama dengan Upah Minimum Provinsi tahun berjalan	Upah Minimum Provinsi tahun berikutnya disesuaikan dengan batas atas Upah Minimum Provinsi

Secara umum, mekanisme penetapan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tidak demokratis, karena partisipasi dewan pengupahan tidak lagi memberikan pertimbangan yang nyata akan tetapi hanya melegitimasi formula penetapan upah minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dimana variabel yang digunakan sebagai formula hanya memasukkan angka dari Lembaga yang berwenang dibidang statistik.

Pengaturan tentang pengupahan menuju upah layak diperlukan sebuah peraturan per-undang-undangan baru mengenai upah layak yang dapat diterima baik oleh pengusaha maupun pekerja/buruh. Sangat diperlukan adanya hubungan yang baik antara pekerja/buruh dan pengusaha serta pemerintah dalam rangka mewujudkan adanya perjanjian bersama yang setara dan seimbang antar unsur-unsur tersebut terutama membicarakan masalah upah. Pemerintah perlu melakukan langkah-langkah strategis dan progresif di dalam penentuan upah minimum yang lebih melibatkan serikat pekerja/buruh dengan tetap fokus pada pertumbuhan sektor riil yang mampu memberikan stabilitas

perekonomian dan terus mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan agar perusahaan dapat berkembang. Dalam hal ini pemerintah perlu melakukan daya upaya dalam menjaga inflasi (kenaikan harga-harga) seminimal mungkin, memberikan jaminan sosial serta membuka lapangan pekerjaan yang dapat menyerap angkatan kerja yang dari tahun ke tahun semakin meningkat. Pemerintah perlu secara terus-menerus memantau pelaksanaan pengupahan dan apabila terjadi pelanggaran, pemerintah harus tanggap untuk mengadakan musyawarah dalam bentuk tripartit yang terdiri dari unsur pengusaha, pemerintah dan pekerja/buruh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perkembangan pengaturan pengupahan di Indonesia telah mengalami beberapa perubahan, baik dari segi konsep maupun mekanisme penetapannya. Pada awalnya, pengaturan pengupahan di Indonesia hanya ditujukan untuk melindungi tenaga kerja dari eksploitasi pengusaha. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, pengaturan pengupahan juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang belum memenuhi rasa keadilan di masyarakat sesuai amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945 sehingga pengaturan formula penetapan upah minimum pada Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menimbulkan permasalahan di masyarakat. Hal ini tidak dapat dilepaskan pula dari pengaturan formula penetapan upah minimum sebaiknya dilakukan tidak pada tataran peraturan pemerintah, akan tetapi pada tataran undang-undang, mengingat persoalan upah merupakan urusan yang sangat berkaitan dengan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi rakyat Indonesia.

Dalam proses penetapan upah minimum, pemerintah harus memperhatikan beberapa faktor, yaitu kebutuhan hidup pekerja, produktivitas, dan daya saing usaha. Pemerintah juga harus melibatkan pihak-pihak terkait, seperti serikat pekerja dan pengusaha, dalam proses penetapan upah minimum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, PT. Sofmedia, Medan, 2011
- Alan J. Boulton, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Perburuhan Internasional, Jakarta, 2002
- Iyah Faniyah, *Kepastian Hukum Sukuk Negara Sebagai Instrumen Investasi Di Indonesia*, Deepublish, Yogyakarta, 2018
- W. Falcon Timmer dan S. Pearson, *Food Policy Analysis*, John Hopkins University Press, Baltimore, 1983

Peraturan perundang-undangan

- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Republik Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja Dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Upah Minimum
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Hendra Halomoan Ambarita et al., *Pemenuhan Upah Layak Bagi Pekerja Melalui Penetapan Upah Minimum Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*

Jurnal

- Ahmad Soleh, Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol. 6, Edisi 2, 2017
- Arrista Trimaya, Mengimplementasikan Upaya Kesehatan Jiwa Yang Terintegrasi, Komprehensif, dan Berkesinambungan melalui Undang-Undang Kesehatan Jiwa, *Jurnal Reschts Vinding*, 2014
- Azzahra dan Salsabilla, Implikasi Pelanggaran Hak Asasi Manusia: Ketidaksetaraan Upah Guru Honorer Dalam Sistem Pendidikan, *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, Vol. 1, Edisi 4, 2023
- Esmi Warassih, Peran Politik Hukum Dalam Pembangunan Nasional, *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 5, Edisi 1, 2018
- Hardyati, dkk, Pemenuhan Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Di Masa Bonus Demografi, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 9, Edisi 11, 2023
- I. Wayan Gde Wiryawan, Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan Di Indonesia, *Jurnal Advokasi*, Vol. 6, Edisi 1, 2016
- Prasetyo, dkk, Kelayakan Upah Minimum Provinsi (Ump) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019, *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan*, Vol. 2, Edisi 1, 2020
- Santosa, dkk, The Employment Cluster of Omnibus Law: Embodiment the Concept of Nachtwakerstaat or Welfarestate, *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 15, Edisi 2, 2021
- Sunaryo, Implikasi Konsep Fairness John Rawls, Kritik dan Relevansinya, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 19, Edisi 1, 2022
- Yetniwati, dkk, Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14, Edisi 2, 2014
- Yetniwati, The Legal Arrangement Of Wage Protection Based On The Principle Of Legal Certainty, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 16, Edisi 2, 2016

Disertasi

- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, Disertasi, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001