
ANALISIS YURIDIS FORMULASI SKALA PENETAPAN KENAIKAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) DKI JAKARTA TAHUN 2022

Oleh

Ria Nita Anggreani

Universitas Nasional

Email: Rianitaanggreani0212@gmail.com

Article History:

Received: 27-03-2025

Revised: 13-04-2025

Accepted: 30-04-2025

Keywords:

Upah Minimum, Upah
Minimum Provinsi,
Pengupahan,
Ketenagakerjaan,
Hubungan Industrial.

Abstract: Upah merupakan isu sensitif dalam hubungan industrial. Di samping itu, sistem pengupahan merupakan instrumen penting dalam dunia ketenagakerjaan. Demi menjamin hak-hak pekerja untuk mendapat upah layak, maka ditetapkanlah adanya upah minimum. Segala hal terkait perhitungan besaran upah minimum sangat bergantung pada kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang ada. Walaupun demikian, dalam formulasi skala perhitungan besaran Upah Minimum Provinsi masih didapati beberapa hal yang merugikan para tenaga kerja. Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu studi kepustakaan dengan proses pengumpulan bahan, data, dan materi yang memuat informasi terkait formulasi perhitungan upah minimum di Indonesia dan konflik pengupahan di Provinsi DKI Jakarta tahun 2022. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menginventarisasi hukum positif, buku, jurnal serta berbagai sumber bahan hukum lainnya. Berdasarkan hasil studi kepustakaan tersebut diperoleh kesimpulan bahwa konflik pengupahan yang terjadi di provinsi DKI Jakarta tahun 2022 adalah karena formulasi perhitungan besaran upah minimum yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai aturan turunan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, masih belum mencerminkan prinsip-prinsip keadilan. Hal ini karena formulasi perhitungan yang menggunakan PP RI Nomor 36 Tahun 2021 ini membawa kenaikan UMP DKI Jakarta tahun 2022 yang sangat kecil, bahkan di bawah persentase laju inflasi. Kebijakan upah minimum sejatinya diarahkan untuk menciptakan upah layak guna menjamin kesejahteraan pekerja dan hubungan industrial yang harmonis

PENDAHULUAN

Seiring dengan semakin maju dan semakin berkembangnya zaman, persoalan perburuhan dan ketenagakerjaan pun juga kian kompleks. Dari berbagai permasalahan yang seringkali terjadi dalam ketenagakerjaan, persoalan yang paling dominan dan substantif adalah mengenai

upah. Apabila membahas mengenai perkembangan SDM, maka kualitas serta keberlangsungan hidup manusia akan sangat erat kaitannya dengan pengupahan tenaga kerja.¹ Upah adalah komponen penting yang ada dalam hubungan industrial. Upah dijelaskan sebagai hak yang diterima pekerja, wujudnya dapat berupa uang tunai, sebagai balasan atas jasa yang dilakukan tenaga kerja, yang harus sebanding dengan bentuk pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja tersebut.

Pemerintah memiliki kewenangan dalam proses penetapan kebijakan pengupahan untuk melindungi para tenaga kerja/buruh agar mereka senantiasa mendapatkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, peran negara pula untuk memastikan bagaimana para tenaga kerja/buruh mendapatkan haknya tersebut tanpa ada pelanggaran.

Upaya pemerintah untuk melindungi para tenaga kerja dapat dilihat melalui kepastian dan kejelasan aturan yang dibentuk serta bagaimana prosedur penetapan upah minimum bagi tenaga kerja/buruh di setiap sektor. Menurut ketentuan hukum kita, negara Indonesia menjunjung tinggi adanya kepastian hukum sebagai konsekuensi dari asas legalitas dan pengakuan bahwa Indonesia adalah negara hukum (Pasal 1 Ayat (3) UUD RI Tahun 1945). Kepastian hukum disini menghendaki setiap norma-norma harus eksis serta bersifat obyektif sebagaimana patutnya hukum positif, sehingga diharapkan mampu menciptakan suatu aturan yang bersifat konkret dan memberikan kepastian hukum. Sehingga jika dikaitkan dengan asas kepastian hukum, tujuannya tidak lain adalah untuk memberikan jaminan bagi para pencari keadilan agar suatu hukum dapat digunakan karena sifatnya yang konkret dan objektif (tidak abstrak), tanpa adanya spekulasi maupun pandangan bersifat subjektif.²

Sejak 1981, Pemerintah Indonesia melakukan berbagai usaha dalam merumuskan perbaikan atas sistem dan mekanisme pengupahan dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) yang menjadi aturan pelaksana UU RI Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, PP tersebut bertujuan untuk memastikan perlindungan menyeluruh perihal upah di Indonesia. Dimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP RI) No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ini menjelaskan dan menetapkan bagaimana mekanisme pengupahan di Indonesia, contohnya mengharuskan adanya penetapan Upah Minimum Regional (UMR).³

Seiring dengan berjalannya waktu, dengan berbagai dinamika serta perkembangan yang ada, kemudian atas berbagai pertimbangan, pada 23 Oktober tahun 2015, PP tersebut dicabut dan kemudian digantikan dengan peraturan terbaru setelah disahkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang di dalam kerangka peraturan turunannya menggunakan Peraturan Pemerintah RI (PP RI) No. 78 Tahun 2015 mengenai perlindungan Upah.⁴

Tidak lama kemudian, disahkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang di dalamnya terdapat beberapa perubahan terhadap sistem dan mekanisme pengupahan. Pasal 88 C Ayat (1), misalnya, disebutkan bahwa setiap kepala daerah (gubernur) memiliki kewajiban wajib menentukan besaran UMP (upah minimum provinsi). Selanjutnya dalam Pasal 88 C Ayat (2) dijelaskan, pimpinan di suatu daerah (Gubernur) juga bisa

¹ Pendapat dari Gunawi Kartasapoetra dalam Alita Sekar Puri. *Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. 2017. hal 2

² *Ibid*, hal 4.

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 145.

⁴ *Ibid*, hal 4.

menentukan UMK (upah minimum Kabupaten/Kota yang dilengkapi suatu persyaratan).

Upah minimum ini berimplikasi besar bagi para tenaga kerja/buruh, terutama dalam hal kesejahteraan mereka. Sehingga menjadi sangat wajar adanya rutinitas akhir tahun bagi para buruh melakukan demonstrasi, bahkan seringkali demonstrasi besar-besaran hingga berjilid-jilid, kepada kepala daerah setiap provinsi dengan harapan adanya kenaikan upah minimum. Menjadi semakin realistis, jika dibandingkan dengan bagaimana kenaikan biaya serta kebutuhan hidup yang semakin hari tidak dapat dibendung lagi.

Sebagai pedoman dalam kebijakan upah, regulasi pemerintah

Landasan yuridis atau payung hukum dalam kebijakan pengupahan adalah Peraturan Pemerintah RI No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada pasal 5 dijelaskan bahwa kebijakan sistem pengupahan meliputi beberapa hal, seperti: pengaturan kompensasi/upah yang didasarkan pada waktu kerja dan/atau besaran produktivitas kerja, komponen dan ukuran upah, upah terendah (minimum), upah minimum dalam satuan kerja baik dalam skala mikro, usaha kecil, maupun makro, usaha besar, perlindungan upah, metode dan prosedur dalam pengupahan. Selain itu, penentuan besaran upah minimum juga mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan ketenagakerjaan. Dimana besaran UMP memperhitungkan rentang nilai tertinggi dan terendah dari upah minimum yang kemudian menjadi salah satu acuan dalam menentukan besaran kenaikan upah minimum kedepannya. Sehingga hal ini dijadikan pertimbangan oleh anggota Dewan Pengupahan Provinsi dalam menetapkan besaran UMP yang mana kemudian akan dimuat dalam Surat Keputusan Gubernur.⁵

Sebagai acuan, regulasi terbaru yang mengatur mengenai pengupahan di Indonesia mengharuskan setiap gubernur untuk menetapkan besaran upah minimum provinsi tahun selanjutnya maksimal pada 21 November tahun berjalan.⁶ Pada prosesnya, Gubernur membentuk tim kerja untuk membantu merumuskan serta memberikan pertimbangan dengan melihat kebutuhan hidup minimum para tenaga kerja beserta keluarganya.

Dengan terbitnya surat keputusan gubernur mengenai penetapan upah minimum tersebut, seluruh pihak terutama dalam hal ini adalah para pengusaha wajib untuk menjalankan dan mematuhi. Setelah ditetapkannya upah minimum provinsi dengan berbagai faktor dan pertimbangan ini, diharapkan tidak ada lagi penolakan dari pihak pelaku usaha maupun demonstrasi dari para tenaga kerja/buruh. Namun pada kenyatannya, ada beberapa pelaku usaha maupun tenaga kerja yang tidak sependapat atas penetapan upah minimum yang diputuskan oleh Gubernur sehingga mereka melakukan penolakan dan terjadi sengketa. Seperti halnya yang terjadi pada tahun 2022, di wilayah DKI Jakarta.

Kepala Daerah Provinsi DKI Jakarta yang pada saat itu dijabat oleh Anies Rasyid Baswedan, pada 20 November tahun 2021 menetapkan besaran kenaikan UMP DKI Jakarta. Hal tersebut dituangkan dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 1359 Tahun 2021, yang dalam proses perhitungannya menggunakan formulasi perhitungan yang sudah diatur dalam regulasi pengupahan terbaru. Berdasarkan rumusan atau formulasi perhitungan yang ada, upah minimum provinsi DKI Jakarta untuk tahun 2022 naik di angka yang sangat kecil, yaitu Rp. 4.453.935,- dengan kenaikan sebesar Rp. 37.749,- atau hanya 0,85%. Hal ini kemudian mengundang demonstrasi besar dan berkali-kali dari serikat buruh di area balai kota untuk kemudian menuntut Gubernur DKI Jakarta mencabut Surat Keputusan yang sudah dikeluarkannya serta merevisi

⁵ <https://fip.ung.ac.id/2023/01/11/upah-minimum-provinsi-hukum-imperatif-dan-investasi-kompetitif-oleh-dr-arwildayanto-m-pd/> (diakses pada 9 April 2023 pukul 04.55 WIB)

⁶ Lihat PP RI No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

besaran UMP DKI Jakarta tahun 2022.⁷

Demonstrasi dan penolakan dari kelompok tenaga kerja ini bukan tanpa alasan, penetapan besaran Upah minimum provinsi (UMP) Jakarta tahun 2022 oleh Gubernur tersebut dinilai tidak mencerminkan rasa keadilan bagi masyarakat. Bagaimana tidak? Di tengah kondisi perekonomian yang semakin sulit, apalagi setelah dihadapkan pada kondisi pandemi global (Covid-19) sebelumnya, namun justru upah minimum yang dianggap sebagai sarana untuk menjamin kesejahteraan para pekerja justru kenaikannya tidak sampai 1% dari besaran UMP tahun sebelumnya. Ditambah lagi dengan laju inflasi yang terus meningkat. Dimana pada tahun 2021 diketahui inflasi nasional meningkat 1,87%, dan inflasi di Provinsi DKI Jakarta sendiri di sepanjang tahun 2021 persentasenya sebesar 1,53%⁸

Kemudian pada 16 Desember 2021, Gubernur DKI Jakarta merevisi Surat Keputusan yang sudah dikeluarkannya. Perhitungan dilakukan kembali namun tidak berdasarkan aturan/ketentuan perhitungan yang sudah ada. Anies mengambil hasil kajian dari Bank Indonesia (BI) yang memberikan pertimbangan berdasarkan proyeksi tingkat pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Menurut data, proyeksi di tahun 2022 perekonomian Indonesia akan tumbuh diangka 4,7% - 5,5%, sedangkan inflasi hanya akan bergerak di angkat 3%. Adapun payung hukum yang menjadi dasar kebijakan Gubernur DKI Jakarta tersebut adalah: Undang-undang RI No. 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan DKI Jakarta sebagai Ibukota Republik Indonesia; Undang-undang RI No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang kemudian dilakukan perubahan dalam Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020; serta Undang-undang RI No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan mendapatkan perubahan setelah adanya UU RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Atas dasar itulah, Anies kemudian mencabut SK Nomor 1359 tahun 2021 dan selanjutnya mengeluarkan SK Gubernur terbaru dengan No. 1517 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Tahun 2022. Disebutkan dalam diktum pertama SK tersebut bahwa UMP DKI Jakarta untuk tahun 2022 naik menjadi Rp.4.641.854,- perbulan, atau dengan persentase 5,1% dari tahun sebelumnya, yaitu sebanyak Rp. 225.667,-.

Hal ini membawa penolakan lain dari pihak Dewan Pimpinan Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia DKI Jakarta (DPP Apindo DKI Jakarta). Mereka menilai bahwa dengan adanya revisi besaran UMP DKI Jakarta tahun 2022 tidak hanya memberatkan para pelaku usaha, namun juga bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang menyebutkan bahwa formulasi perhitungan Upah Minimum harus mengikuti skala perhitungan yang sudah ditetapkan dalam aturan yang berlaku, yakni PP RI No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai aturan turunan dari Undang-undang RI No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja. Sehingga APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) sebagai perkumpulan pelaku usaha yang ada di DKI Jakarta ini kemudian mengajukan gugatan kepada PTUN Jakarta.

Atas dasar inilah kemudian PTUN Jakarta memeriksa, memberikan putusan dan menyelesaikan persengketaan yang diajukan oleh Apindo mengenai konflik pengupahan di provinsi DKI Jakarta Tahun 2022. Permasalahan hukum ini kemudian menjadi menarik untuk diteliti serta dianalisa lebih dalam terkait sengketa penetapan UMP DKI Jakarta Tahun 2022. Karena persoalan pengupahan bagi para buruh/tenaga kerja ini merupakan bentuk kepastian hukum terhadap kelompok buruh/tenaga kerja juga sebagai upaya untuk mendapatkan

⁷ <https://megapolitan.kompas.com/read/2022/07/12/15420061/ptun-kabulkan-gugatan-apindo-anies-wajib-cabut-kepgub-kenaikan-ump-dki-51?page=all> (diakses pada 9 April 2023 pukul 16.05 WIB)

⁸ Press Release Badan Pusat Statistik 2022.

penghidupan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka fokus utama penelitian ini akan membahas pada permasalahan hukum yang diantaranya:

1. Bagaimana ketentuan yang mengatur mengenai formulasi skala penetapan Upah Minimum Provinsi menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana pelaksanaan penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta Tahun 2022 ditinjau dari Undang-undang Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan?
3. Bagaimana analisis yuridis skala perhitungan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta Tahun 2022?

LANDASAN TEORI

1. Kepastian Hukum

Salah satu ciri hukum yang selalu melekat dan tidak dapat dipisahkan adalah suatu hal yang pasti, atau kepastian. Terutama segala hal yang ada kaitannya dengan norma hukum tertulis. Konsep kepastian inilah yang menjadi tujuan dari hukum dan membuat hukum menjadi bermakna karena hukum digunakan sebagai pedoman dalam berperilaku dalam hidup bagi setiap orang. Kepastian hukum sangat erat kaitannya dengan keteraturan di dalam masyarakat sebagai inti daripada kepastian itu sendiri. Dalam kerangka normatif, kepastian hukum dapat terwujud apabila suatu norma dibuat dan disahkan guna menjadi pedoman masyarakat secara logis dan pasti.⁹

Kepastian memberikan gambaran dan perkiraan kepada setiap orang perihal kejadian apa yang akan menimpanya apabila melakukan suatu tindakan hukum. Aturan yang sudah dibuat dan dirumuskan secara pasti ke dalam Undang-undang diperuntukkan untuk mengontrol dan mengatur tatanan masyarakat, supaya tidak terdapat keragu-raguan.¹⁰ Konsep kepastian hukum ini adalah hal yang sangat *urgent* dalam proses perwujudan keadilan. Salah satu bentuk konkret kepastian hukum yakni ketika proses pelaksanaan dan penegakan hukum dilakukan tanpa memandang siapa orang yang melakukan perbuatan/tindakan tersebut. Oleh sebab itu, tanpa adanya nilai-nilai kepastian, hukum akan kehilangan makna. Hal ini dikarenakan hukum tidak dapat menjadi pedoman perilaku untuk setiap orang.¹¹

Instansi penegak hukum adalah aktor yang diberikan amanat oleh negara yang berkewajiban untuk menjamin kepastian hukum demi terwujudnya keadilan dan ketertiban di dalam masyarakat. Kepastian hukum digambarkan dengan adanya:¹²

- 1) Adanya aturan/kebijakan yang jelas, bersifat konsisten serta mudah untuk diperoleh (*accessible*);
- 2) Instansi pemegang kekuasaan (pemerintahan) menerapkan aturan/kebijakan yang sudah ada secara konsisten. Selain itu juga diharuskan untuk senantiasa tunduk dan taat terhadap aturan;
- 3) Warga negara secara prinsipal menyesuaikan setiap tindakan/perbuatan berdasarkan aturan yang sudah ada;

⁹ Cst Kansil, *Kamus istilah Hukum*, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2009, hal 385

¹⁰ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari dan Memahami Hukum*, Laksbang, Pressindo, Yogyakarta, 2010, hal 76.

¹¹ *Ibid*, 270.

¹² L.j Van Apeldoorn dalam Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT.REVIKA Aditama, Bandung, 2006, hal 84.

- 4) Para hakim peradilan bersifat mandiri dan tidak boleh ada keberpihakan dalam menerapkan aturan-aturan yang sudah ada. Hal ini harus konsisten untuk dilakukan ketika menyelesaikan sengketa hukum, dan keputusan peradilan juga harus dilaksanakan secara konkret.

2. Kemanfaatan Hukum

Kemanfaatan hukum menjadi salah satu bagian yang sangat penting. Setiap orang tentu menginginkan hadirnya manfaat dalam setiap proses penegakan hukum. Kemanfaatan seharusnya hadir untuk siapapun sehingga dapat menjadi pijakan demi terwujudnya cita-cita masyarakat yang adil dan beradab.¹³

Kelompok utilitarianisme berpandangan bahwa hukum bertujuan untuk memberikan jaminan sebanyak-banyaknya kebahagiaan bagi sebanyak-banyaknya orang (*happiness*). Sehingga tolak ukur dari keadilan suatu produk hukum akan dilihat melalui barometer tingkat kebahagiaan yang dihasilkan oleh hukum tersebut. Oleh sebab itulah, nilai-nilai sosiologis seharusnya faktor yang sangat perlu untuk dipertimbangkan dalam menciptakan keadilan di tengah masyarakat. Karena keadilan memanglah salah satu nilai utama, tetapi disamping yang lainnya, terdapat pula kemanfaatan (*utility, doelmatigheid*).¹⁴

3. Keadilan Hukum

Keadilan menjadi tujuan yang paling sering dibicarakan dalam filsafat hukum. Istilah adil mengacu kepada bagaimana pemberian hak yang setara dengan kapasitas seseorang atau pemberlakuan terhadap seseorang secara proporsional. Pada dasarnya setiap manusia disamakan dalam suatu unit, seperti halnya manusia sama di depan hukum. Hukum tanpa adanya keadilan tidak akan berarti.¹⁵ Norma hukum alam murni (*stoisisme*) menjelaskan untuk memberikan kepada setiap orang apa saja yang sudah seharusnya menjadi hak baginya (*unicuique suum tribuere*).

Keadilan menuntut setiap orang untuk memperlakukan sesamanya sesuai hak dan kewajibannya, tanpa berpandangan subjektif, atau pilih kasih.¹⁶ Dalam konteks Undang-undang, keadilan sangat digunakan dalam hukum. Keadilan dapat mengungkapkan nilai kecocokan relatif dengan sebuah norma 'adil' adalah kata 'benar'.¹⁷

Skala keadilan sangat bervariasi. Dimana dari suatu tempat dengan tempat lainnya, skala keadilan sepenuhnya didefinisikan dan ditentukan berdasarkan pandangan masyarakat yang disesuaikan dengan ketertiban umum yang berlaku di masyarakat tersebut.¹⁸ Adapun di Indonesia, keadilan dilihat dan digambarkan dalam Pancasila, tepatnya pada sila ke-5: "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia".

4. Upan dan Pengupahan

¹³ Dr. Samurji, S.Ag dan Muhammad Aunurrohmim, *Keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum di Indonesia*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.

¹⁴ Prof. Sapiro Rahardjo dalam Cahya Palsari. *Kajian Pengantar Ilmu Hukum: Tujuan dan Fungsi Ilmu Hukum Sebagai Dasar Fundamental dalam Penjatuhan Putusan Pengadilan*. e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha (Volume 4 Nomor 3 November 2021). Bali. 2021. hal 946.

¹⁵ *Ibid*, 944.

¹⁶ Manullang E.fernando M. *Menggapai Hukum Berkeadilan*. Buku Kompas. Jakarta. 2007. Hlm.57

¹⁷ Hans Kelsen dalam Abdul Gafur Ansori, *Filsafat Hukum Sejarah, Aliran dan Pemaknaan*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2006, hal, 89.

¹⁸ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Cetakan Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hal 85.

Negara memegang berperan dalam menjamin kesejahteraan yang adil merata bagi seluruh masyarakat, sehingga kemudian berkewajiban pula untuk menyusun serta menentukan upah yang layak bagi para tenaga kerja/buruh. Upah disini secara umum dijelaskan sebagai bentuk pembayaran yang diterima oleh pekerja sesuai dengan pekerjaan apa yang mereka lakukan.¹⁹

Menurut perundang-undangan yang ada, definisi upah adalah: “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.”

Definisi Upah minimum dapat diartikan sebagai upah terkecil yang mendapat izin secara sah untuk diberikan pada pekerja oleh perusahaan.²⁰ Merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 mengenai Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Permenaker No. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, disebutkan bahwa upah minimum merupakan upah terendah dalam setiap bulannya, di dalamnya terbagi menjadi gaji pokok dan insentif tetap. Penerapan kebijakan juga keharusan menetapkan upah minimum oleh pemerintah ini bertujuan untuk menjamin seluruh pekerja dapat menerima upah secara layak berdasarkan waktu dan tempat tertentu dia bekerja.²¹

Upah minimum terbagi menjadi beberapa jenis, diantaranya: a. Upah minimum regional/upah minimum provinsi; b. upah minimum kabupaten/kota; c. Upah minimum sektoral regional; d. Upah minimum sub sektoral regional.²² Terdapat beberapa komponen yang dapat memengaruhi besaran upah minimum di suatu daerah yakni, pertumbuhan ekonomi daerah, kebutuhan Fisik Minimum (KFM), dan Indeks Harga Konsumen.²³

Berdasarkan Pasal 27 PP RI No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Gubernur disetiap daerah pada tiap tahunnya wajib memutuskan besaran UMP.

Berdasarkan PP RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ini, tahapan/mekanisme dalam proses penetapan UMP terdiri atas:

- 1) Perhitungan penyesuaian nilai UMP dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi;
- 2) Hasil perhitungan yang sudah dilakukan dewan pengupahan provinsi direkomendasikan kepada Gubernur;
- 3) Upah Minimum Provinsi ditetapkan melalui Keputusan Gubernur.

5. Tenaga Kerja

Seseorang yang terlibat atas suatu tugas tertentu, baik berupa jasa maupun untuk menciptakan benda guna memenuhi kebutuhan keluarga dan masyarakat disebut sebagai tenaga kerja. Pada ketentuan umum Angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa individu dianggap sebagai pekerja ketika mereka melakukan aktivitas kerja dan menerima kompensasi atas yang dilakukannya tersebut.

Buruh/pekerja dalam melaksanakan pekerjaan/bekerja di suatu tempat harus

¹⁹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, hal 190.

²⁰ Oki Wahyu Budijanto, *Upah yang Layak Bagi Pekerja/Buruh di Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. Pada Jurnal Penelitian Hukum, De Jure 17 (3), 1(1), 395–41., 2017, hal 397.*

²¹ Sentanoe Kertonegoro, *Penetapan Upah Minimum (Minimum Wage Fixing) International Labour Organization (ILO)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 2000, hal 5.

²² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2003. hal 147.

²³ *Ibid*, 412.

mematuhi setiap aturan kerja yang sudah dibuat pengusaha/majikannya. Majikan disini bertanggungjawab atas kondisi di sekitar perusahaan perusahaan sehingga para pekerja yang sudah melakukan pekerjaannya memperoleh upah atau jaminan hidup yang layak berdasarkan hubungan kerja antara tenaga kerja/buruh dengan majikannya (pengusaha).

Relasi industrial merujuk pada keterkaitan antara karyawan dan pemberi kerja yang dibangun atas kesepakatan kerja. Unsur-unsur yang meliputinya adalah adanya perintah dari pemberi kerja, setiap pekerjaan harus dikerjakan oleh pekerja/buruh, dan yang terakhir mereka mendapatkan upah dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan.²⁴

METODE PENELITIAN

Dalam prosesnya, peneliti mengadopsi pendekatan secara induktif kualitatif sebagai metode analisis, yang dimulai dengan mengumpulkan berbagai sumber hukum (primer dan sekunder). Selanjutnya bahan/sumber hukum tersebut akan diidentifikasi dan diinventarisasi agar dapat berkesesuaian dengan objek atau masalah penelitian. Analisis induktif kualitatif dilakukan dari masing-masing bahan hukum sesuai dengan pendekatan penelitian. Sehingga selanjutnya akan didapatkan gambaran yang sistematis dan kompherensif untuk kemudian menjawab secara objektif permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Umum Ketentuan Yang Mengatur Tentang Skala Penetapan Upah Minimum Provinsi (Ump) Menurut Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia

Para pemberi kerja pada dasarnya harus memberikan upah kepada buruh/pekerja sesuai dengan prinsip keadilan. Dimana besaran yang diterima oleh pekerja harus sepadan dengan jenis pekerjaan serta resiko dari pekerjaan yang diembannya.²⁵ Walaupun ada kesepakatan antara dua pihak terkait upah, namun pengusaha tidak serta merta mengatur sesuai keinginannya. Sehingga untuk memberikan batasan dan menjaga para tenaga kerja, pemerintah berkewajiban untuk menetapkan standar besaran upah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Standar ini umumnya dikenal sebagai 'Upah Minimum'.

Panduan terkait upah minimum dapat ditemukan dalam Permenaker No. 7 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat (1) dijelaskan upah minimum merupakan "*upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman*". Artinya adalah upah minimum adalah batasan paling rendah yang kemudian dijadikan standar bagi pelaku usaha untuk memberikan upah para pekerja. Penetapannya dilakukan oleh pemerintah yang akan selalu direvisi setiap tahun guna menyesuaikan dengan kondisi yang terjadi.

Upah minimum menjadi salah satu terobosan dan solusi keseimbangan untuk memberikan penghidupan yang layak untuk para pekerja namun tetap mementingkan stabilitas usaha di pihak pelaku usaha. Adanya kebijakan upah minimum ini sangat berkaitan dengan persoalan pertumbuhan ekonomi nasional. Apabila terjadi kenaikan besaran upah minimum, maka secara tidak langsung juga akan berpengaruh terhadap kesejahteraan serta kemampuan daya beli

²⁴ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (cetakan ke-1)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal 20.

²⁵ Arthayani, I Dewa Ayu Sri. *Pengenaan Sanksi Denda Terhadap Pengusaha Akibat Dari Keterlambatan Pembayaran Upah Kepada Para Pekerja*. Jurnal Acta Comitatus Jurnal Kenotariatan 4, No. 01. 2019, hlm 159.

pekerja/buruh.²⁶ Oleh sebabnya, ketika menetapkan upah minimum masyarakat berharap bahwa hal tersebut merupakan salah satu sistem hukum yang mendorong produktivitas usaha serta sebagai implementasi kebijakan pemerintah yang mendukung para pekerja/buruh. Jhon Rawls menuturkan dan menjelaskan terkait upah minimum yang diberikan pemerintah adalah wajib hukumnya, agar pengusaha sebagai pemberi kerja memberikan yang lebih besar atau sepadan daripada upah minimum yang ditentukan pemerintah.²⁷

Dasar hukum iyalah serangkaian aturan ataupun norma hukum yang ada dalam Undang-undang sebagai landasan pelaksanaan ataupun tindakan hukum oleh subjek hukum baik orang perorangan maupun badan hukum. Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hal tersebut telah diatur mulai dari tingkat tertinggi dalam hierarki hukum, yaitu Undang-undang, hingga aturan-aturan pelaksana yang lebih spesifik. Berikut beberapa aturan atau kebijakan mengenai pengupahan di Indonesia:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan mengenai pengupahan dalam Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beberapa masih berlaku, sebagaimana pada pasal-pasal yang tidak mengalami perubahan. Perubahan tersebut selanjutnya dimuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adapun ketentuan-ketentuan yang masih berlaku adalah Pasal 93. Yang mana dalam Pasal 93 ayat (2) secara garis besar menjelaskan beberapa hal yang menjadi pengecualian bagi pengusaha untuk tetap membayarkan upah pekerja secara penuh dalam situasi dimana pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena beberapa alasan yang ditentukan.

Misalnya pada ayat (2) dijelaskan bahwa pekerja masih tetap memiliki hak untuk mendapatkan upah mereka jika mereka sedang dalam kondisi sakit dan tidak dapat bekerja, kondisi perempuan yang sedang haid hari pertama dan kedua, ketentuan yang memperbolehkan pekerja tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptis anaknya, pekerja yang menjalankan tugas dari serikat buruh dll.²⁸ Selain itu, terdapat pula ketentuan mengenai detail persentase upah yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja yang sedang sakit selama periode tertentu dengan pembayaran yang berkurang seiring berjalannya waktu.²⁹

Pasal-pasal lain di dalam Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi berlaku, baik yang telah dihapuskan dalam Undang-undang Cipta Kerja maupun yang sudah dirubah. Sehingga pasal-pasal tersebut kehilangan keberlakuan hukumnya.

b. Peraturan Pemerintah RI (PP RI) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah turunan langsung dari Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003, terutama segala hal

²⁶ Soebyakto, dkk. *Pengaruh upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol 14, No 1. 2016. hlm 6.*

²⁷ Setiadji, Bambang. *Upah Antar Industri Indonesia*. Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2002. hlm 30.

²⁸ Lihat isi Pasal 93 Ayat (2) Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003

²⁹ Lihat isi Pasal 93 Ayat (3) Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003

menyangkut persoalan pengupahan. Hadirnya PP RI No. 78 Tahun 2015 ini membawa kepentingan strategis karena di dalamnya sudah diatur secara detail dan terperinci mengenai penetapan sistem pengupahan, baik itu setingkat provinsi maupun kabupaten/kota. PP RI No. 78 Tahun 2015 ini juga mencakup berbagai kebijakan terkait pengupahan, perlindungan upah, metode perhitungan upah, prosedur pembayaran, dan berbagai hak pekerja perihal upah. Namun, dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang membawa aturan-aturan turunannya tersendiri, maka PP RI No. 78 Tahun 2015 ini juga sudah tidak berlaku lagi.

c. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur mengenai pengupahan dalam Bab IV yang berkaitan dengan klaster Ketenagakerjaan. Ketentuan ini menghasilkan perubahan dalam pasal-pasal yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang RI No.13 Tahun 2003. Beberapa Pasal tersebut ada yang mengalami perubahan dalam UU Cipta Kerja yakni ketentuan Pasal 88, Pasal 92, Pasal 94, Pasal 95, dan Pasal 98.

Dalam pasal 88, tidak terlalu banyak mengalami perubahan. Hanya saja pada Ayat (3) mengenai kebijakan pengupahan untuk melindungi hak pekerja, dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 terdapat 11 komponen, namun dalam UU Cipta Kerja hanya memuat 7 komponen.³⁰ Selanjutnya dalam Pasal 92 perbedaannya terdapat pada penyusunan struktur dan skala pengupahan. Dimana dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pengusaha harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Sedangkan dalam UU RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan bahwa penyusunan struktur dan skala upah memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.³¹ Pasal 95 UU RI No. 13 Tahun 2003 dalam isinya menjelaskan perihal sanksi denda yang dapat diberikan pemerintah kepada pengusaha atas beberapa alasan, sedangkan dalam UU RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya menjelaskan perihal bagaimana mekanisme pembayaran upah pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi.³²

Sedangkan Pasal-pasal yang dihapus adalah Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 96 dan Pasal 97. Di dalam pasal-pasal tersebut dijelaskan perihal upah minimum, pelarangan bagi pengusaha membayar upah pekerja di bawah upah minimum, ketentuan upah yang ditetapkan pekerja dan pengusaha, serta penjelasan mengenai pengupahan dengan standar peningkatan hidup layak yang secara rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah.³³

Selain itu, terdapat penambahan pasal baru seperti Pasal 88A yang mengatur perihal hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha dalam hal upah yang bermula

³⁰ Lihat isi Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 88 Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

³¹ Lihat isi Pasal 92 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 88 Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

³² Lihat isi Pasal 95 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 88 Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

³³ Lihat isi Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 96 dan Pasal 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sejak kontrak kerja ditetapkan dan berakhir pada putusnya hubungan kerja, Pasal 88B yang isinya menjelaskan penetapan upah berdasarkan durasi kerja dan produktivitas, Pasal 88C adalah ketentuan yang menjelaskan peran gubernur dalam menetapkan UMP dan UMK, Pasal 88D menyebutkan bahwa penjelasan secara lebih detail perihal formulasi skala perhitungan UMP dan UMK ada dalam Peraturan Pemerintah, pemberlakuan upah minimum bagi pekerja di bawah masa kerja setahun diatur dalam ketentuan Pasal 88E, ketentuan Pasal 90A memberikan peluang pemberian upah di atas upah minimum dengan catatan kesepakatan antara pekerja dan pelaku usaha, selanjutnya dalam Pasal 90B dikecualikan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil yang secara rinci akan diatur dalam peraturan pemerintah, terakhir Pasal 92A menjelaskan apabila ingin melakukan peninjauan terdapat upah dapat dilakukan pengusaha dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

d. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Pada dasarnya, Peraturan Pemerintah adalah peraturan yang isinya secara spesifik menjelaskan isi dalam suatu Undang-undang.³⁴ Sebagai contoh, Peraturan Pemerintah RI nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Ini merupakan kosenkuensi atas pergantian norma hukum sebelumnya, yaitu Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 yang kemudian digantikan oleh Undang-undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

PP RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur secara lebih komprehensif dan terperinci terkait pengupahan. PP tersebut di dasarkan pada landasan hukum yang baru, yaitu UU Cipta Kerja. Dengan demikian, PP RI Nomor 36 Tahun 2021 memberikan kerangka kerja yang rinci untuk pelaksanaan kebijakan pengupahan dengan memperhatikan perkembangan perundang-undangan terbaru.

Regulasi Pengupahan di Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Gubernur berwenang menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan nilai kebutuhan hidup layak (KHL) atas saran Dewan Pengupahan. Pentingnya penetapan UMP ini adalah untuk memastikan pekerja menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sebagai hak yang harus diterima pekerja, upah diberikan berbentuk uang sebagai imbalan pekerjaan yang sudah mereka lakukan bagi pemberi kerja. Pembayaran kompensasi/upah ini dilakukan berdasarkan kontrak kerja, maupun peraturan hukum yang sah. Upah disini bisa meliputi tunjangan bagi pekerja serta keluarganya sebagai imbalan pekerjaan yang sudah mereka berikan.

Di Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah sebagai regulasi terkait pengupahan. Regulasi ini bertujuan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja agar dapat menjalani kehidupan yang layak, sejalan dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengatur mengenai regulasi pengupahan diantaranya:

³⁴ Jimly Asshiddiqie. *Perihal Undang-Undang, Cetakan ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok. 2014. Hal: 77.

1) Upah Minimum

Upah minimum merupakan pembayaran bulanan terendah yang harus dipatuhi. Penetapannya dilakukan oleh Gubernur. Para pengusaha tidak diizinkan membayar jasa pekerjanya di bawah nilai Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten atau Kota.

2) Struktur dan Skala Upah

Penetapan besaran upah mengacu kepada struktur dan skala Upah. Dalam hal ini diwajibkan kepada para pelaku usaha untuk menyusun skala upah di perusahaan dengan tetap memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan. Pengusaha wajib memberitahu seluruh pekerja secara perorangan, sekurang-kurangnya struktur dan skala upah pada golongan jabatan pekerja.

3) Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha jika pekerja melebihi waktu kerjanya. Itu sebagai kompensasi kepada pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4) Upah Kerja Tidak Masuk Karena Alasan Tertentu

Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak masuk bekerja atau tak melakukan pekerjaan tanpa alasan. Pemberi pekerjaan wajib membayar upah jika pekerja berhalangan, melakukan kegiatan lain, istirahat atau cuti, atau kesalahan pengusaha.

Metode dan Tata Cara Pengupahan

Pengusaha diharuskan untuk membayar upah kepada pekerja dengan disertai bukti pembayaran yang mencantumkan detil upah saat pembayaran dilakukan. Upah dibayarkan menggunakan mata uang Rupiah, dengan cara langsung atau menggunakan layanan perbankan. Itu harus dilakukan pada keseluruhan periode dan tiap tanggal pembayaran upah. Pembayaran dilakukan dalam jangka waktu maksimal satu bulan.

2. Pelaksanaan Penetapan Upah Minimum Provinsi (Ump) Dki Jakarta Tahun 2022 Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah (Pp) Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Setiap tenaga kerja berhak atas imbalan jasa/pekerjaan yang sudah dilakukannya. Adanya kebijakan baru yang dikeluarkan oleh Pemerintah sebagai aturan turunan dari diundangkannya UU Cipta Kerja, membuat serangkaian formulasi dan skala perhitungan Upah Minimum Provinsi yang baru pula dibandingkan sebelumnya. Sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang digunakan sebagai acuan formulasi perhitungan upah minimum provinsi adalah hasil survey standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan komponen: makanan serta minuman, pakaian, rumah, pendidikan, kesehatan, transportasi, tabungan dan rekreasi.³⁵ Sedangkan setelah diberlakukannya Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015, maka yang menjadi barometer perhitungan upah minimum provinsi yaitu tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi, tanpa mempertimbangkan standar KHL. Begitupula sejak berlakunya Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, standar kebutuhan hidup layak juga dicabut dan digantikan dengan kondisi pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan sebagai acuan dalam penetapan upah minimum.

³⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012.

Dimana pada faktanya, melalui data yang sudah disajikan, dengan penggunaan formulasi perhitungan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 serta dikeluarkannya variabel KHL sebagai dasar acuan perhitungan upah minimum memperlihatkan persentase kenaikan UMP yang sangat kecil, bahkan dibawah angka laju inflasi.

Seperti halnya yang terjadi di provinsi DKI Jakarta pada tahun 2021. Ketika ditetapkannya besaran UMP DKI Jakarta oleh Anies Baswedan, Gubernur DKI Jakarta, melalui SK Gubernur Nomor 1359 Tahun 2021 dengan mengikuti saran dari Dewan Pengupahan sebagai pihak yang melakukan perhitungan dengan skala formulasi yang ada di dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Berdasarkan hal tersebut, didapatkan angka sebesar Rp. 37.749,- untuk kenaikan UMP DKI tahun 2022, atau hanya naik dengan persentase 0,85% dibandingkan UMP tahun sebelumnya. Padahal inflasi tahun kalender 2021 di Jakarta berada pada angka 1,14%³⁶, persentase inflasi ini juga sedikit lebih tinggi capaiannya dari tahun 2020 dan berada di atas angka kenaikan UMP DKI Jakarta tahun 2022.

Hal ini membuat banyaknya penolakan dari para tenaga kerja/buruh di Jakarta. Karena menurut mereka, skala perhitungan dan formulasi yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 tidak mencerminkan keadilan bagi para tenaga kerja dan jauh dari kata layak. Mereka menolak SK Gubernur DKI Jakarta yang telah menetapkan kenaikan upah yang berada jauh di bawah laju inflasi atau kenaikan harga kebutuhan hidup tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, diketahui rumusan formulasi perhitungan besaran UMP merujuk kepada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang dirincikan dengan beberapa data dari BPS, yaitu: rata-rata jumlah anggota rumah tangga, rata-rata anggota rumah tangga yang bekerja, pertumbuhan ekonomi, inflasi, konsumsi rata-rata perkapita. Selain itu penyesuaian besaran UMP berdasarkan kebijakan terbaru ini, diputuskan dengan mengacu kepada rentang nilai tertentu. Dalam hal ini di antara batas atas dan batas bawah upah minimum pada daerah yang bersangkutan.

Sebelum menghitung besaran UMP, terlebih dahulu Gubernur harus menetapkan nilai untuk batas atas dan bawah UMP. Batas atas upah minimum dihitung menggunakan data rata-rata konsumsi perkapita yang kemudian dikali rata-rata banyak anggota rumah tangga, selanjutnya dibagi dengan nilai rata-rata jumlah ART yang bekerja di setiap keluarga. Data-data ini harus didapatkan dari hasil survey nasional yang dilakukan oleh lembaga survey yang berwenang (BPS). Sebagaimana formulasi komponen perhitungan yang sudah ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan:

$$\text{Batas atas UM} = (\text{Rata-rata konsumsi perkapita} \times \text{Rata-rata banyaknya ART}) : (\text{Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga})$$

Merujuk pada data Kementerian Ketenagakerjaan, bahwa rata-rata konsumsi perkapita DKI Jakarta tahun 2021 adalah Rp.2.336.249,-. Sementara jika dirata-ratakan jumlah anggota rumah tangga adalah sekitar 3.43 serta rata-rata jumlah anggota rumah tangga yang memiliki pekerjaan di setiap rumah adalah 1.44. Maka jika dimasukkan dan dihitung ke dalam formula perhitungan, dapat diketahui batas atas upah minimum provinsi DKI Jakarta adalah

³⁶ Laporan Perekonomian Provinsi DKI Jakarta. Bank Indonesia. 2021. ([Laporan Perekonomian Provinsi DKI Jakarta November 2021 \(bi.go.id\)](http://laporan.perekonomian.go.id/))

sebesar Rp. 5.564.815,-.

Selanjutnya adalah menghitung jumlah batas bawah upah minimum yang didapat dengan formulasi perhitungan:

$$\text{Batas bawah UM} = \text{Batas atas UM} \times 50\%$$

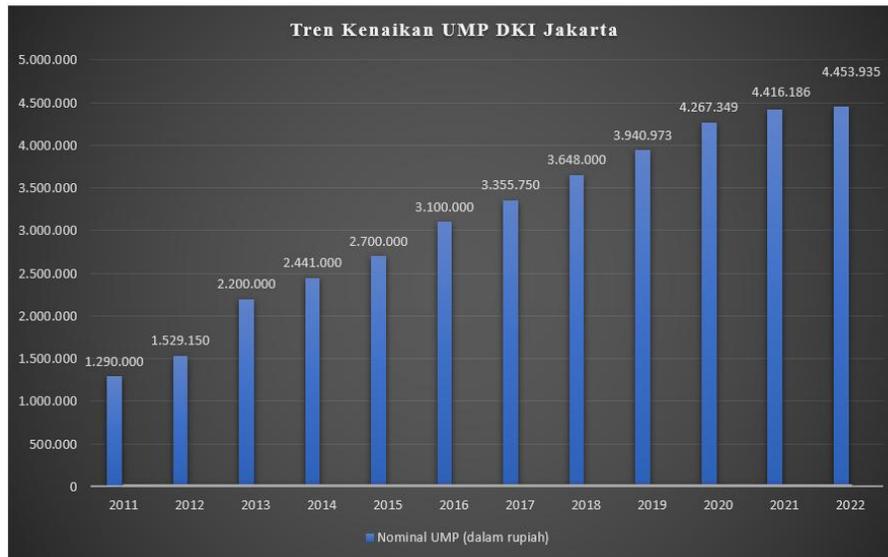
Jika batas atas upah minimum provinsi DKI Jakarta adalah Rp. 5.564.815,- kemudian dikalikan 50%, didapat angka batas bawah sebesar Rp. 2.782.407,-. Selanjutnya skala formulasi penyusunan upah minimum provinsi yang diatur dalam Pasal 26 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah sebagai berikut:

$$\text{UM}(t+1) = \text{UM}(t) + \{ \text{Max}(\text{PE}, \text{Inflasi}) \times [(\text{Batas Atas} - \text{UM}(t)) : (\text{Batas Atas} - \text{Batas Bawah})] \times \text{UM}(t) \}$$

Dengan mengikuti formulasi tersebut, perhitungan UMP DKI Jakarta tahun 2022 dilihat dari besaran UMP tahun berjalan (2021), kemudian ditambahkan dengan tingkat ekonomi atau inflasi, selanjutnya dikalikan batas atas dikurangi upah minimum tahun berjalan kemudian dibagikan batas atas yang sudah dikurang batas bawah lalu dikalikan jumlah upah minimum pada tahun 2021.

Merujuk kembali kepada data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik, ekonomi Provinsi DKI Jakarta tahun berjalan (2021) bertumbuh sebesar 2,07%, namun inflasi berada di angka 1.14%. Sehingga komponen yang dihitung adalah yang persentasenya paling besar, yakni pertumbuhan ekonomi dengan angka 2.07%. Sedangkan upah minimum tahun 2021 (berjalan) adalah Rp. 4.416.186,-. Oleh sebabnya, setelah dilakukan perhitungan berdasarkan skala formulasi yang ada, maka ditetapkanlah upah minimum provinsi DKI Jakarta tahun 2022 sebesar Rp. 4.453.935,- dengan persentase kenaikan sebesar 0,85% dari tahun berjalan atau jika dirupiahkan menjadi Rp. 37.749,-.

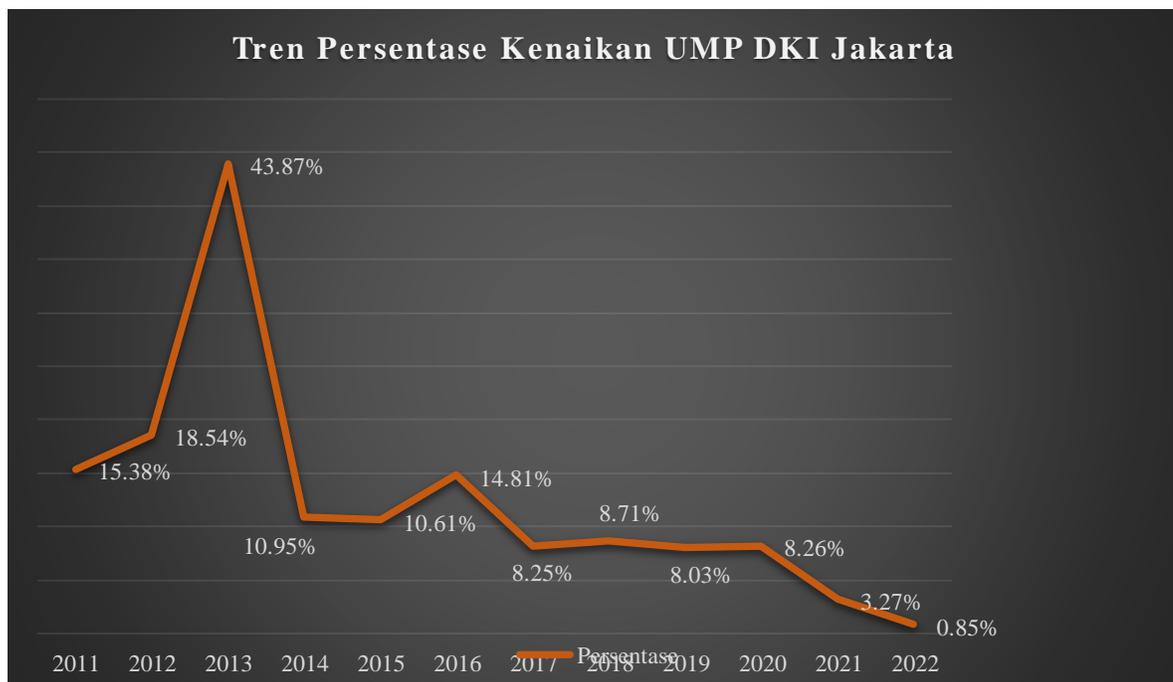
Nominal kenaikan UMP Jakarta yang sangat kecil ini menunjukkan bahwa skala penetapan UMP dengan merujuk kepada formulasi terbaru yaitu Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 tidak memberikan kepuasan sesuai dengan keinginan dan harapan dari para tenaga kerja. Pasalnya, terhitung sejak sepuluh tahun terakhir, persentase kenaikan UMP DKI Jakarta tahun 2022 adalah yang paling kecil nominalnya dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Dimana dapat dilihat melalui grafik dibawah:



Grafik 1 : Besaran UMP DKI Jakarta 11 tahun terakhir

Sumber data : *website* Badan Pusat Statistik. Diolah peneliti

Terlihat melalui data tersebut, besaran UMP di DKI Jakarta setiap tahunnya memang naik secara nominal. Namun jika ditelaah kembali, persentasenya tidak selalu bergerak naik dibandingkan tahun sebelumnya. Sebelum diberlakukannya Peraturan Pemerintah RI No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan, persentase kenaikan upah minimum selalu berada diangka lebih dari 5%. Sedangkan sebelum dicabutnya standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai acuan skala formulasi besaran upah minimum, persentase kenaikan UMP DKI Jakarta tidak pernah kurang dari 10% dibandingkan tahun sebelumnya. Seperti yang dapat dilihat dari grafik dibawah:



Grafik 2 : Persentase kenaikan UMP 11 tahun terakhir

Sumber data: *website* Badan Pusat Statistik. Diolah peneliti

Upah minimum provinsi DKI Jakarta tahun 2022 yang persentasenya hanya di angka 0,85% atau senilai Rp.37.749,- ini sudah dihitung menggunakan rumusan berdasarkan kebijakan yang menjadi acuan perhitungan di seluruh Indonesia, yaitu UU RI No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan turunannya yakni Peraturan Pemerintah RI No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Kendati mendapatkan penolakan keras dari berbagai serikat buruh/serikat pekerja di Jakarta, namun Provinsi DKI Jakarta adalah daerah dengan besaran UMP paling tinggi jika dibandingkan dengan provinsi yang lain.

Gubernur dan Wakil Gubernur DKI Jakarta memberikan beberapa keterangan melalui media massa bahwa besaran UMP DKI Jakarta tahun 2022 yang sudah diputuskan dan diumumkan memang terhitung sangat kecil, namun angka tersebut didapatkan berdasarkan hasil perhitungan yang mengacu kepada formulasi yang juga tidak boleh dilanggar oleh Pemerintah Provinsi, yakni Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.³⁷ Atas hal tersebutlah, semuanya dikembalikan pada kebijakan ataupun skala formulasi perhitungan yang sudah ada dan menjadi acuan.

Walaupun yang menjadi acuan dalam perhitungan besaran UMP DKI Jakarta tahun 2022 ini sudah dihitung berdasarkan kebijakan perundang-undangan yang ada, namun sejak diumumkannya oleh Gubernur DKI Jakarta pada 20 November 2021 berbagai aksi penolakan dan demonstrasi oleh para pekerja tetap terjadi dimana-mana. Para pekerja menyatakan bahwa besaran kenaikan upah minimum ini tidak memperhatikan prinsip keadilan juga sangat tidak layak, melihat betapa besar dan banyaknya kebutuhan hidup para pekerja beserta keluarganya jika dilihat dari besaran inflasi DKI Jakarta.

Oleh karenanya, Anies Baswedan selaku Gubernur DKI Jakarta mengirimkan surat bernomor 533/-085.15 yang ditujukan kepada Ida Fauziyah, selaku Menteri Ketenagakerjaan, tentang usulan meninjau kembali formulasi penetapan upah minimum provinsi tahun 2022 agar prinsip keadilan dapat terpenuhi juga mendukung terwujudnya hubungan yang harmonis dalam dunia industrial, dimana hal ini juga akan berimplikasi pada kesejahteraan para pekerja.

Tidak berselang lama, karena desakan terus menerus dilakukan oleh para buruh, Anies Baswedan kemudian memutuskan untuk merevisi dan menghitung kembali nominal upah minimum provinsi DKI Jakarta tahun 2022 yang awalnya hanya naik sebesar 0,85% berdasarkan perhitungan menggunakan formulasi yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Gubernur DKI Jakarta kemudian melaksanakan kembali kajian untuk menghitung upah minimum provinsi tahun 2022 dengan membahas bersama semua pemangku kepentingan yang terlibat sebelum membuat perubahan atas putusannya tersebut.

Hal ini menjadi perdebatan panjang antara beberapa pihak yang terlibat, terutama pemerintah provinsi DKI Jakarta sendiri. Dimana sepanjang tahun 2021 kondisi perekonomian Indonesia, khususnya Jakarta mengalami pasang surut akibat adanya PPKM yang dilakukan untuk membatasi persebaran virus covid-19. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari upaya menekan angka persebaran penyakit serta efek domino dari adanya pandemi global. Di samping itu, walaupun beberapa sektor industri mengalami kemunduran akibat pandemi, namun ada pula beberapa sektor lainnya yang mengalami pertumbuhan, misalnya sektor pergudangan and transportasi, komunikasi dan informasi, jasa kesehatan, jasa keuangan, serta kegiatan sosial. Sehingga apabila kenaikan UMP yang sangat kecil itu masih berlaku, maka para pekerja yang

³⁷ Keterangan Gubernur dan Wakil Gubernur DKI Jakarta (Anies Baswedan dan Ahmad Riza Patria) pada media massa republika.com pada Selasa, 20 November 2021) [UMP DKI Rendah, Ini Standar di Jakarta Menurut Wagub | Republika Online](https://www.republika.com/id/news/berita/UMP-DKI-Rendah-Ini-Standar-di-Jakarta-Menurut-Wagub-Republika-Online) (diakses pada 19 Desember 2023)

berada di sektor industri bertumbuh tersebut justru sangat dirugikan.

Setelah melewati berbagai perdebatan, akhirnya Gubernur DKI Jakarta membuat revisi besaran upah minimum provinsi DKI Jakarta tahun 2022 menjadi 5.1% atau naik Rp. 225.667,- menjadi Rp. 4.641.854,- dengan menggunakan variabel yang berbeda dari aturan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 tahun 2021. Hal ini diumumkan Gubernur DKI Jakarta melalui SK Gubernur DKI Jakarta No. 1517 tahun 2021 tentang “Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta tahun 2022”. Persentase angka 5.1% ini didapatkan Anies berdasarkan proyeksi pertumbuhan ekonomi sebesar 3,6% dengan ditambah inflasi yang diperkirakan berada pada angka 1,5%.

Adapun dasar hukum yang digunakan oleh Anies Baswedan saat itu mengacu pada UU No. 29 tahun 2007 tentang Pemerintahan DKI Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dimana dalam aturan tersebut memberikan kewenangan kepada pemerintah provinsi DKI Jakarta untuk mengatur bidang perindustrian, perdagangan dan perekonomian. Walaupun pada dasarnya tidak ada penyebutan jelas perihal pengaturan di bidang ekonomi, namun dalam Pasal 1 Ayat (2) UU ini memberikan wewenang kepada Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta sesuai prinsip otonomi seluas-luasnya dalam prinsip dan sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk mengatur segala hal terkait pemerintahan.

Selain menggunakan UU No. 29 tahun 2007 sebagai alasan merevisi keputusannya, Anies Baswedan juga melihat dan menggunakan hasil kajian dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) sebagai acuannya. Dijelaskan Anies bahwa setiap kenaikan UMP sebesar 5% akan dapat memberikan bantalan pertumbuhan konsumsi secara nasional setidaknya sebesar 5,2% pertahun. Sehingga berdasarkan kajian dari Bappenas tersebut, untuk menggerakkan *demand* menjadi lebih tinggi, maka setidaknya UMP harus naik minimal 5% setiap tahunnya. Sehingga ini menjadi upaya bersama antara pemerintah dan pengusaha dalam membangkitkan perekonomian masyarakat kecil, khususnya di DKI Jakarta.

Keputusan sepihak yang diambil oleh Gubernur DKI Jakarta ini ternyata tidak hanya menjadi kabar menyenangkan di kalangan para pekerja, namun juga mendapat berbagai pertentangan, terutama di kalangan para pengusaha. Mereka menyayangkan sikap dan keputusan yang dikeluarkan oleh Anies Baswedan karena selain bertentangan dengan peraturan mengenai pengupahan yang ada, keputusannya yang diambil pun tidak melibatkan perwakilan dari pelaku usaha. Padahal sejatinya, pengembangan dalam bidang pengupahan ini tidak hanya dapat dilakukan sendiri oleh pemerintah, namun juga harus dilakukan bersama-sama dengan pihak pekerja/buruh dan para pelaku usaha.

Skala perhitungan besaran UMP yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 ini pun, tidak sekedar beracuan pada inflasi, namun juga kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan. Dimana pertumbuhan ekonomi Jakarta pada triwulan ke-III menunjukkan angka yang cukup kecil, yaitu hanya sebesar 2,43%. Angka tersebut bahkan dibawah laju pertumbuhan ekonomi nasional pada periode yang sama, yakni 3.51%.³⁸ Padahal selama ini, perekonomian di Jakarta selalu tumbuh melebihi rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional. Sehingga alasan inilah yang membuat para pengusaha merasa keberatan atas keputusan revisi UMP yang dikeluarkan oleh Gubernur DKI Jakarta.

Para pengusaha mengingkan Gubernur DKI Jakarta dan Dewan Pengupahan Provinsi melakukan perhitungan besaran UMP tetap berpedoman pada Peraturan Pemerintah RI No. 36 tahun 2021 sebagai acuan perhitungan upah minimum di seluruh Indonesia. Menurut mereka,

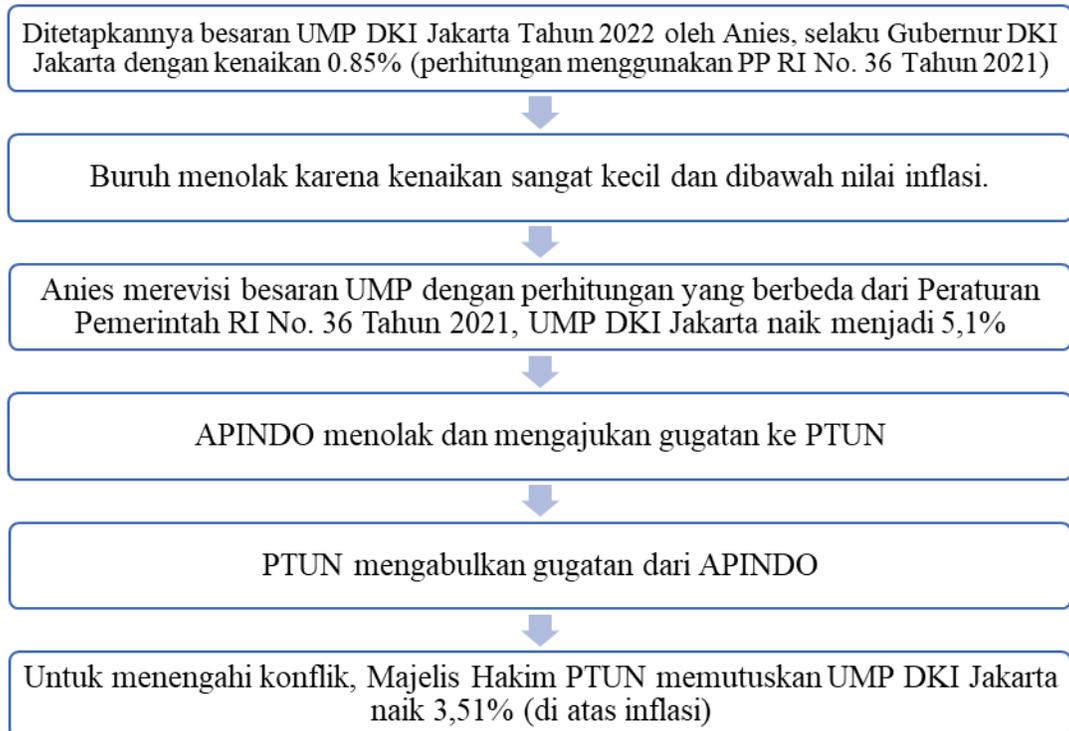
³⁸ Diambil dari *website* badan Pusat Statistik DKI Jakarta.

kondisi ini menggambarkan bahwa perekonomian Jakarta sebagai ‘Kota Jasa’ sedang dalam kondisi terpuruk akibat pandemi covid-19 dan kebijakan PPKM yang mempengaruhi berbagai aktivitas perekonomian, terutama di bidang perdagangan, pariwisata, transportasi, aneka hiburan, dan jasa.

Akhirnya, para pelaku usaha melalui Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Provinsi DKI Jakarta membuat gugatan atas revisi upah minimum provinsi DKI Jakarta tahun 2022 yang dikeluarkan oleh Anies Baswedan ke PTUN Jakarta pada 13 Januari 2022 dengan nomor perkara 11/G/2022/PTUN.JKT. Beberapa alasan hadirnya gugatan tersebut selain dianggap merugikan pelaku usaha, juga karena SK Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 tahun 2021 tentang besaran upah minimum provinsi DKI Jakarta tahun 2022 dinilai cacat yuridis dan cacat prosedur. Karena keputusan mengenai UMP DKI Jakarta tahun 2022 tidak melibatkan semua Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit, yaitu pihak pelaku usaha/pengusaha. Selain itu, keputusan Gubernur DKI Jakarta mengenai UMP tahun 2022 itu diambil hanya melalui rapat, bukan melalui Sidang Pleno atau Sidang Dewan Pengupahan. Alasan lainnya yakni penetapan UMP DKI Jakarta tahun 2022 melewati batas waktu yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dimana dalam kebijakan pengupahan yang ada, batas waktu maksimal pengumuman besaran upah minimum provinsi adalah pada tanggal 21 November tahun berjalan. Namun karena merevisi putusannya, Gubernur DKI Jakarta mengeluarkan Surat keputusan dan mengumumkan besaran UMP tahun 2022 pada tanggal 16 Desember 2021.

Setelah adanya gugatan ke PTUN dan dibawa perkara UMP DKI Jakarta 2022 ini ke meja hijau, kemudian pada 12 Juli 2022, Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara memutuskan bahwa Gubernur DKI Jakarta selaku tergugat harus mencabut Kepgub No. 1517 tahun 2021 yang memuat besaran upah minimum provinsi dengan kenaikan 5.1% karena sudah dibatalkan oleh PTUN DKI Jakarta. Namun untuk menengahi, Majelis Hakim PTUN Jakarta mengambil solusi dengan memerintahkan Gubernur DKI Jakarta selaku tergugat untuk menerbitkan surat keputusan terbaru dengan besaran UMP Rp. 4.573.845,- atau naik di angka 3,51%. Besaran ini didapatkan berdasarkan Sidang Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta yang melibatkan unsur Serikat pekerja/buruh. Majelis Hakim PTUN juga menjelaskan bahwa besaran kenaikan UMP Jakarta ini sudah berada di atas inflasi DKI.

Secara singkat, konflik pengupahan yang terjadi di Provinsi DKI Jakarta dapat digambarkan sebagai berikut:



3. Analisis Yuridis Formulasi Skala Perhitungan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis penulis terhadap temuan penelitian, dapat diketahui bahwasanya formulasi skala perhitungan UMP ternyata tidak sepenuhnya mampu memberikan penghidupan yang layak bagi para pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan upah minimum yang seharusnya menjadi jejaring pengaman untuk memberikan perlindungan upah bagi para pekerja, namun justru dalam mekanisme atau formulasi skala perhitungannya semakin tidak berpihak pada kepentingan para pekerja/buruh. Hal ini dapat dilihat jelas dalam grafik di bab sebelumnya yang menunjukkan bagaimana formulasi perhitungan UMP yang ada dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan membawa persentase kenaikan upah terendah sepanjang sejarah.

Jika melihat fakta dimana penerapan formulasi perhitungan UMP yang ada dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ini menyebabkan kenaikan upah minimum di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2022 yang sangat kecil, bahkan lebih rendah dibandingkan persentase laju inflasi, maka menurut penulis kenaikan upah tersebut seakan tidak ada artinya jika dibandingkan harga-harga kebutuhan hidup masyarakat yang juga ikut naik, bahkan cenderung lebih tinggi. Disamping itu, formulasi perhitungan besaran UMP yang ditetapkan sebagai aturan turunan dari Undang-undang Cipta Kerja tersebut nyatanya membawa konflik dan sengketa yang berkepanjangan serta ketidakpastian bagi semua pihak, baik itu pengusaha maupun para pekerja/buruh. Tidak heran, kebijakan UMP tersebut membawa beragam penolakan dengan tensi yang tinggi dilakukan oleh serikat pekerja di berbagai wilayah di Indonesia.

Dihapuskannya Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam formulasi perhitungan UMP adalah bentuk inkonsistensi Pemerintah dalam membuat kebijakan pengupahan sebagai upaya untuk memenuhi hak para pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini ternyata sudah sejak lama disuarakan oleh kelompok pekerja/buruh yang tergabung dalam Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Dimana Presiden KSPI pada saat itu, Said Iqbal menyatakan bahwa pada penetapan upah berdasarkan laju inflasi ditambah dengan pertumbuhan

ekonomi justru membawa mereka kepada pemberian upah murah, bukan upah layak.³⁹

Lebih lanjut, setelah ditetapkan formulasi perhitungan besaran UMP dalam PP nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Kementerian Ketenagakerjaan sebagai penyusun kebijakan berdalih bahwa adanya perhitungan 'Batas Atas' dan 'Batas Bawah' ini merupakan upaya untuk mengurangi kesenjangan upah antar wilayah, namun pihak serikat pekerja meyakini bahwa formulasi perhitungan besaran UMP yang termuat di dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 itu merupakan legalisasi rezim upah murah yang sangat merugikan para pekerja/buruh.⁴⁰

Pada dasarnya, pertumbuhan ekonomi, kondisi ketenagakerjaan dan inflasi tidak selalu mampu menggambarkan kondisi riil peker/buruh dan kondisi tenaga kerja yang sebenarnya. Ada beberapa alasan menurut penulis kenapa data baku yang mencakup ketiga faktor diatas membawa dampak upah murah bagi pekerja, diantaranya;

1) Tidak Mengakomodasi Kenaikan Biaya Hidup Secara Spesifik

Laju inflasi merupakan rata-rata kenaikan harga barang dan jasa secara umum, sementara pertumbuhan ekonomi menunjukkan peningkatan PDB. Keduanya tidak selalu mencerminkan kenaikan biaya hidup yang dihadapi oleh pekerja di berbagai wilayah yang bisa jadi memiliki karakteristik ekonomi lokal yang berbeda-beda.

2) Tidak Memperhitungkan Perbedaan Sektor dan Wilayah

Pertumbuhan ekonomi dan inflasi adalah indikator makroekonomi. Penetapan upah yang mengacu kedua faktor tersebut mungkin tidak mempertimbangkan kondisi sektor industri yang beragam dan dinamika ekonomi lokal di seluruh Indonesia.

3) Formula Umum Tidak Fleksibel

Formula penetapan upah yang kaku mungkin tidak mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan ekonomi atau situasi pasar tenaga kerja yang mendadak.

4) Adanya Kemungkinan Pertumbuhan Ekonomi Tidak Selaras dengan Peningkatan Upah

Pertumbuhan ekonomi tidak selalu berarti kenaikan pendapatan bagi semua lapisan masyarakat. Terkadang, keuntungan dari pertumbuhan ekonomi lebih banyak dirasakan oleh pemilik modal atau industri tertentu, sementara pekerja/buruh merasakan dampaknya secara minimal atau tidak sama sekali

Kita semua tentu tidak menginginkan hal yang pernah terjadi di DKI Jakarta kembali terulang di wilayah lain di waktu berikutnya. Polemik pengupahan antara serikat buruh, pengusaha dan Pemerintah yang pernah terjadi di DKI Jakarta adalah bentuk konfirmasi atas banyaknya kritik dan penolakan yang sudah dilakukan oleh para pekerja/buruh atas formulasi perhitungan upah yang jauh dari nilai-nilai keadilan.

Kebijakan penerapan upah minimum yang dikeluarkan pemerintah seharusnya menjadi wujud perlindungan pemerintah kepada para pekerja agar tidak ada satu orang pun yang menjadi

³⁹ jurnalasia.com/ragam/pp-soal-upah-terbit-gelombang-demo-buruh-hingga-desember (diakses pada 15 Februari 2024 01.45 WIB)

⁴⁰ Wulansari, 2021 dalam Nabiyla Risfa Izzati, *Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan dan Revitalisasi Dewan Pengupahan*, Jurnal Masalah-masalah Hukum Volume 52, Nomor 2, Juli 2023 p-ISSN : 2086-2695, e-ISSN : 2527-4716. 2023. Hal 166.

korban atas sikap oportunistis para pengusaha dan menjamin agar para pekerja Indonesia tidak lagi berpenghasilan rendah yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Disamping itu pula, kebijakan penetapan upah minimum sebagai solusi atas realita akan adanya masalah dalam ruang lingkup ketenagakerjaan di Indonesia (*awareness of problem*), sudah sepatutnya menerapkan prinsip-prinsip keadilan sebagai upaya meminimalisir terjadinya eksploitasi dari pengusaha terhadap para pekerja/buruh dan bukti keberpihakan pemerintah dalam usaha pemerataan pendapatan.

Dilema pengupahan yang kerap kali terjadi sudah seharusnya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus, karenanya dianggap perlu adanya solusi yang menjembatani kepentingan pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hal pengupahan ini. Dengan demikian menurut hemat penulis, kebijaksanaan penentuan upah minimum harus dimaksudkan untuk menjamin penghasilan buruh/pekerja juga meningkatkan produktivitas buruh serta sesuai dengan standar kebutuhan hidup yang layak. Sudah waktunya pemerintah menerapkan kebijakan upah minimum yang tidak hanya sekedar kenaikan upah yang bersifat temporer belaka melainkan reformasi atas sistem pengupahan yang memegang teguh prinsip keadilan. Dimana dalam perhitungannya harus mencakup beberapa hal, seperti kesesuaian dengan kebutuhan hidup, produktivitas yang dihasilkan, status pekerjaan, kontribusi pekerja pada perusahaan, serta rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

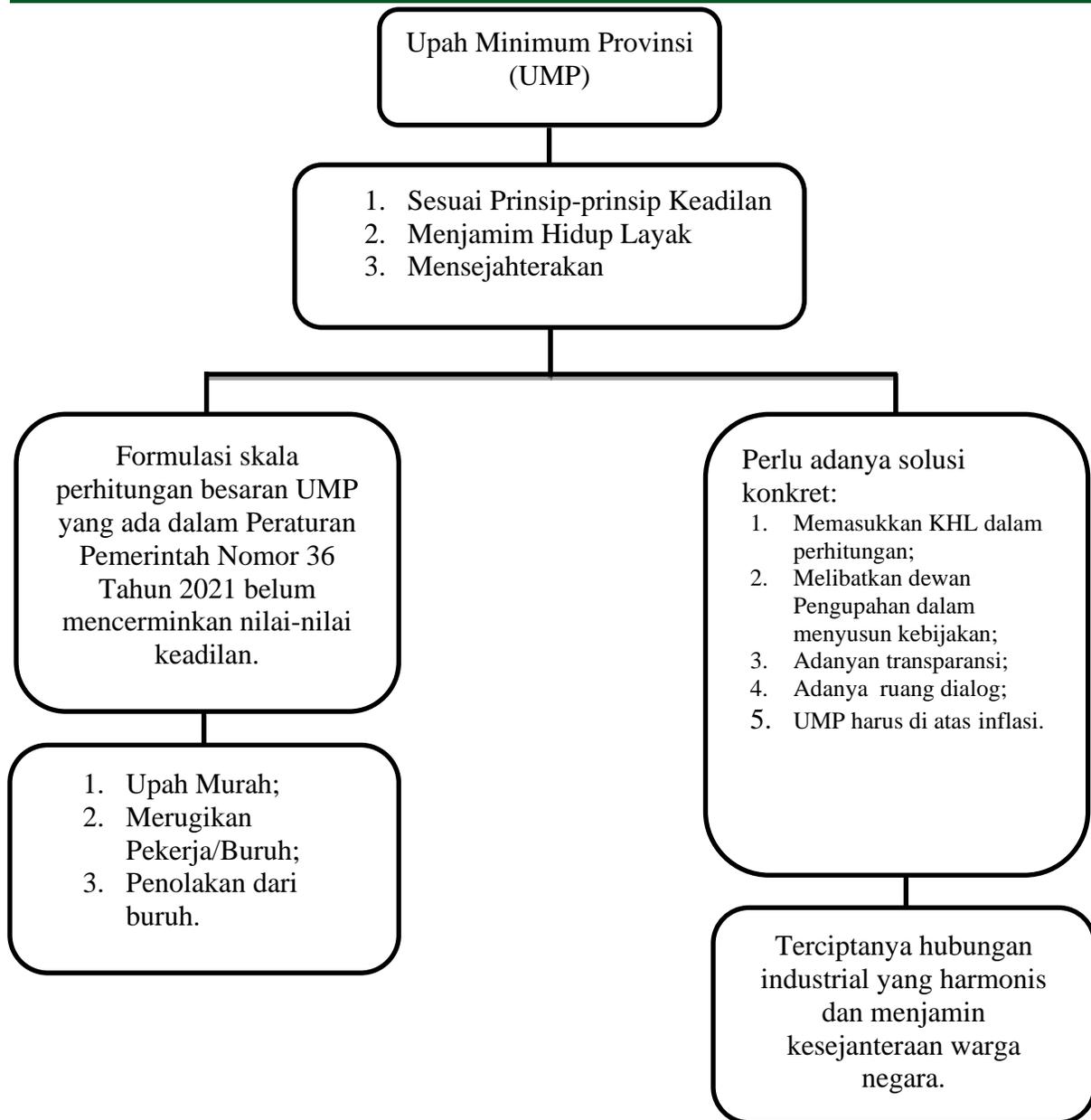
Ada beberapa hal menurut penulis yang perlu diperhatikan sebelum membuat kebijakan mengenai Upah Minimum agar senantiasa mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan para pekerja. Semuanya tentu harus didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan dan memerlukan pertimbangan komprehensif, diantaranya:

- 1) Penting untuk memastikan bahwa formulasi perhitungan (rumusan) penentuan upah minimum provinsi (UMP) yang ditetapkan haruslah memuat indikator Standar Kebutuhan Hidup Layak dan tingkat inflasi yang disesuaikan dengan kondisi setiap daerah, seperti biaya hidup yang berbeda-beda antar wilayah. Sehingga semua data yang ada beracuan pada memenuhi kebutuhan dasar para pekerja dan keluarganya, hal ini akan mencerminkan keadilan distributif.
- 2) Selain itu, proses penetapan kebijakan perlu memperhatikan aspek keadilan prosedural, termasuk transparansi dalam pengambilan keputusan dan partisipasi yang inklusif dari semua pihak terkait. Dewan Pengupahan sebagai lembaga yang memiliki wewenang untuk memberikan masukan terkait kebijakan pengupahan harus senantiasa dilibatkan dalam proses penyusunan kebijakan formulasi perhitungan UMP. Hal ini sebagaimana yang tertuang dalam Konvensi ILO Nomor 144 tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar-standar Ketenagakerjaan Internasional yang telah diratifikasi oleh Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1990 tanggal 18 Juni 1990
- 3) Keadilan komutatif juga menjadi pertimbangan penting, di mana pertukaran antara pekerja dan pengusaha harus mencerminkan kesepakatan yang adil, dengan upah yang sebanding dengan kontribusi dan nilai kerja yang diberikan oleh pekerja.
- 4) Membuka ruang dialog dan negosiasi seluas-luasnya antara Dewan Pengupahan Daerah dengan Pemerintah Daerah (Gubernur) sebelum mengesahkan besaran UMP setiap tahunnya. Hal ini merupakan terobosan

yang merevitalisasi peran Dewan Pengupahan yang sebelumnya terkunci oleh formulasi yang hanya mengacu pada data-data makro ekonomi. Sebagaimana yang kita ketahui, akar permasalahan dalam hal pengupahan di Indonesia sejatinya adalah karena hilangnya ruang negosiasi antara unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam Sidang Dewan Pengupahan.

Apabila hal-hal diatas diterapkan, maka akan menjadi jalan tengah bagi persoalan pengupahan di Indonesia. Karena disamping akan tetap menggunakan data-data lapangan yang disediakan oleh BPS terkait Standar KHL yang semuanya mencakup besaran kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, dipertimbangkan pula dengan data laju inflasi di setiap wilayah, namun tetap membuka ruang diskusi dan negosiasi yang sehat antar unsur tripartit dalam proses penentuan besaran upah.

Pada akhir sub bab pembahasan ini, penulis berpendapat bahwa penting kiranya dalam proses pembentukan kebijakan pengupahan harus menyadari bahwa sejatinya upah adalah sumber penghasilan bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kepastian dan perlindungan atas “Upah layak” sudah sepantasnya selalu ditegakkan. Sejatinya berbagai pihak harus memperhatikan nilai moral dalam setiap proses penyusunan kebijakan. Dalam hal ini, prinsip “keterbukaan” menjadi begitu krusial, sehingga berbagai tahapan dalam pembentukan peraturan/kebijakan seutuhnya untuk memastikan tercapainya keadilan. Hal ini tentu bertujuan agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis di Indonesia.



Bagan 3 : Analisis Skala Formulasi Penetapan UMP di Indonesia

Penetapan upah minimum jika dilihat secara global, diatur oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), yang menetapkan pedoman dan konvensi yang menjadi acuan bagi negara-negara anggota dalam menetapkan kebijakan upah minimum.

Konvensi ILO tentang Penetapan Upah Minimum

Konvensi ILO No. 131 tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum mengatur bahwa setiap negara anggota harus:

- a. Membentuk sistem upah minimum melalui konsultasi dengan perwakilan pekerja dan pengusaha.
- b. Mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan keluarganya, serta faktor ekonomi seperti produktivitas dan tingkat pekerjaan.

- c. Menyesuaikan upah minimum secara berkala untuk mengimbangi inflasi dan perubahan kondisi ekonomi.

Konvensi ini telah diratifikasi oleh 54 negara hingga tahun 2024, termasuk Indonesia. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 131 tentang Penetapan Upah Minimum pada tahun 2011 melalui Peraturan Presiden No. 78 Tahun 2011. Dengan ratifikasi ini, Indonesia secara resmi sepakat terhadap prinsip-prinsip yang diatur ILO, seperti:

- a. Penetapan upah minimum harus mempertimbangkan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.
- b. Faktor ekonomi nasional, seperti produktivitas dan kemampuan dunia usaha, juga menjadi pertimbangan.
- c. Proses harus melibatkan tripartit (pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha).

Artinya, secara hukum Indonesia sudah menyatakan komitmennya untuk mengikuti standar internasional mengenai upah minimum.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis diatas, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kebijakan pengupahan di Indonesia dirumuskan dalam Pasal 88 Undang-undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mana secara spesifik dan terperinci diuraikan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai aturan turunannya. Adapun mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan PP RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa yang menjadi berometer perhitungan yang bersumber pada data-data makroekonomi yang dikeluarkan oleh BPS meliputi kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Adapun penjelasan secara lebih terperinci ada di dalam pasal 25 PP RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- 2) Dalam pelaksanaan penetapan besaran upah minimum provinsi yang dihitung menggunakan formulasi perhitungan besaran UMP yang ada dalam PP RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan membuktikan bahwa kenaikan UMP pada tahun 2021 dan 2022 yang masing-masing hanya 0,57% dan 1,09% tercatat merupakan persentase kenaikan UMP yang paling rendah dihitung sejak reformasi tahun 1998. Sedangkan perhitungan UMP yang mengacu kepada kebijakan sebelum adanya PP RI Nomor 36 Tahun 2021 menunjukkan persentase kenaikan UMP sejak 2012 hingga 2019 sangat fluktuatif, yang paling tinggi misalnya pada tahun 2014 kenaikan UMP nasional mencapai angka 22,17%.
Disamping itu, polemik pengupahan yang berlarut-larut akibat penerapan PP RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ini terjadi di Provinsi DKI Jakarta yang hanya menghasilkan kenaikan UMP sebesar 0,85% dari tahun sebelumnya.
- 3) Diperlukan adanya kebijakan yang ideal mengenai pengupahan yang sesuai dengan nilai-nilai keadilan. Ditemukan bahwa kebijakan pengupahan dalam hukum positif di Indonesia hanya mengacu kepada perhitungan matematik yang mengacu pada data ekonomi makro untuk menentukan upah minimum,

sehingga masih belum dapat menghasilkan besaran upah yang membawa keadilan bagi masyarakat. Upah minimum yang seharusnya menjadi jejaring pengaman untuk memberikan perlindungan upah bagi para pekerja, namun justru dalam mekanisme atau formulasi skala perhitungannya semakin tidak berpihak pada kepentingan para pekerja/buruh. Oleh sebab itulah, diperlukan adanya komponen yang memuat Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam formulasi perhitungan besaran UMP kedepannya, serta harus dibukanya ruang dialog/negosiasi antar unsur tripartit sebelum pengesahan besaran UMP setiap tahunnya. Sehingga setiap kebijakan upah minimum tidak hanya sekedar melahirkan kenaikan upah yang bersifat temporer belaka melainkan reformasi atas sistem pengupahan yang memegang teguh prinsip keadilan.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis penulis terhadap masalah penelitian, maka penulis dapat memberikan beberapa saran diantaranya:

- 1) Kepada Pemerintah Pusat diharapkan agar kiranya dapat membuat rumusan kebijakan pengupahan, khususnya upah minimum, yang dapat memenuhi kebutuhan para pekerja/buruh. Sebagaimana filosofis dari hadirnya upah minimum sebagai jaminan pemenuhan penghidupan yang layak dari Pemerintah kepada warga negara yang diamanatkan dalam Undang-undang Dasar RI 1945. Oleh karenanya, Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) semestinya digunakan kembali sebagai formulasi perhitungan besaran UMP. Kemudian, perlu kiranya ada penegasan dalam bentuk kebijakan tertulis bahwa kenaikan besaran UMP tidak boleh lebih rendah persentasenya dibandingkan persentase laju inflasi di tahun tersebut. Agar kedepan tidak ada lagi konflik berkepanjangan seperti yang terjadi di Provinsi DKI Jakarta.
- 2) Kepada Pemerintah Daerah diharapkan agar kiranya dapat memaksimalkan peran daripada Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari berbagai unsur berkepentingan sebelum disahkannya UMP tahun berikutnya. Agar senantiasa terjalin hubungan industri yang harmonis.
- 3) Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait kebijakan Upah Minimum di Indonesia. Oleh karenanya, diharapkan para pembaca dapat menjadi bagian aktif untuk selalu memantau kebijakan-kebijakan baru mengenai pengupahan dan pelaksanaan kebijakan pengupahan tersebut. Hal ini bertujuan untuk menjadi *social control* agar kebijakan yang dibuat semata-mata tujuannya demi kesejahteraan rakyat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- [2] Ansori, Gafur Ansori, Filsafat Hukum Sejarah, Aliran dan Pemaknaan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2006
- [3] Asshiddiqie, Jimly. Perihal Undang-Undang, Cetakan ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Depok. 2014.
- [4] Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (cetakan ke-1), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- [5] Budijianto, Oki Wahyu Budijanto, Upah yang Layak Bagi Pekerja/Buruh di Dalam

- Perspektif Hukum Dan HAM. Pada Jurnal Penelitian Hukum ,De Jure 17 (3), 1(1), 395–41., 2017, hal 397
- [6] Cst Kansil, Kamus istilah Hukum, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2009
- [7] Dominikus Rato, Filsafat Hukum Mencari dan Memahami Hukum, Laksbang, Pressindo, Yogyakarta, 2010
- [8] <https://fip.ung.ac.id/2023/01/11/upah-minimum-provinsi-hukum-imperatif-dan-investasi-kompetitif-oleh-dr-arwildayanto-m-pd/> (diakses pada 9 April 2023 pukul 04.55 WIB)
- [9] <https://megapolitan.kompas.com/read/2022/07/12/15420061/ptun-kabulkan-gugatan-apindo-anies-wajib-cabut-kepgub-kenaikan-ump-dki-51?page=all> (diakses pada 9 April 2023 pukul 16.05 WIB).
- [10] Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2003
- [11] Irsan, Koesparmono dan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar, Erlangga, Jakarta, 2016
- [12] Izzati, Nabiyla Risfa, Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan dan Revitalisasi Dewan Pengupahan, Jurnal Masalah-masalah Hukum Volume 52, Nomor 2, Juli 2023 p-ISSN : 2086-2695, e-ISSN : 2527-4716. 2023. Hal 166.
- [13] jurnalasia.com/ragam/pp-soal-upah-terbit-gelombang-demo-buruh-hingga-desember (diakses pada 15 Februari 2024 01.45 WIB)
- [14] Keterangan Gubernur dan Wakil Gubernur DKI Jakarta (Anies Baswedan dan Ahmad Riza Patria) pada media massa republika.com pada Selasa, 20 November 2021) UMP DKI Rendah, Ini Standar di Jakarta Menurut Wagub | Republika Online (diakses pada 19 Desember 2023)
- [15] Kortonegoro, Sentanoe, Penetapan Upah Minimum (Minimum Wage Fixing) International Labour Organization (ILO), Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 2000
- [16] L.j Van Apeldoorn dalam Shidarta, Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir, PT.REVIKA Aditama, Bandung, 2006
- [17] Laporan Perekonomian Provinsi DKI Jakarta. Bank Indonesia. 2021. (Laporan Perekonomian Provinsi DKI Jakarta November 2021 (bi.go.id))
- [18] Lihat PP RI No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- [19] M, Manullang E.fernando. Menggapai Hukum Berkeadilan. Buku Kompas. Jakarta. 2007.
- [20] Palsari, Cahya. Kajian Pengantar Ilmu Hukum: Tujuan dan Fungsi Ilmu Hukum Sebagai Dasar Fundamental dalam Penjatuhan Putusan Pengadilan. e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha (Volume 4 Nomor 3 November 2021). Bali. 2021.
- [21] Pendapat dari Gunawi Kartasapoetra dalam Alita Sekar Puri. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. 2017.
- [22] Press Release Badan Pusat Statistik 2022.
- [23] Samurgi & Muhammad Aunurrohim, Keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum di Indonesia, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- [24] Santoso, M. Agus Hukum,Moral dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Cetakan Kedua, Kencana, Jakarta, 2014
- [25] Setiadji, Bambang. Upah Antar Industri Indonesia. Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2002.
- [26] Soebyakto, dkk. Pengaruh upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan pendidikan

terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol 14, No 1. 2016.

- [27] Sri, Arthayani, I Dewa Ayu. Pengenaan Sanksi Denda Terhadap Pengusaha Akibat Dari Keterlambatan Pembayaran Upah Kepada Para Pekerja. Jurnal Acta Comitatus Jurnal Kenotariatan 4, No. 01. 2019

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN