

Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan dan Gaji Minimum Yang Tidak Seimbang

Dea Kumala Putri¹

¹Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
Email: 2210611271@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract:

The purpose of this research is to analyze regulations in legal legislation that cover minimum wage rights for workers, namely Law Number 6 of 2024 Job Creation concerning regulations on minimum wages for workers. This study was written using normative statutory legal techniques, namely through the results of sharp and deep thinking and based on Law No. 6 of 2024 Ciptaker. Accompanied by supporting analysis from related literature and books. This research found the final result that it turns out that Law Number 6 of 2024 on Job Creation has not been optimal in ensuring equality and welfare of workers regarding minimum wages, which ultimately gave birth to new polemics and created many social symptoms in society caused by economic factors, one of the causes of which is an imbalance between wages received and the amount of expenditure in an area.

Abstract

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis regulasi dalam perundang-undangan hukum yang memayungi hak upah minimum bagi pekerja, yaitu undang-undang no 6 tahun 2024 ciptaker tentang regulasi upah minimum pekerja. Kajian ini ditulis menggunakan teknik hukum normatif perundangan, yaitu melalui hasil pemikiran tajam dan dalam serta berdasarkan undang-undang no 6 tahun 2024 ciptaker. Dibarengi dengan analisis pendukung dari literatur dan buku terkait. Penelitian ini menemui hasil akhir bahwa ternyata undang-undang no 6 tahun 2024 ciptaker belum maksimal dalam menjamin kesetaraan dan kesejahteraan pekerja terkait upah minimum, yang mana akhirnya melahirkan polemik baru dan menciptakan banyak gejala sosial masyarakat yang disebabkan oleh faktor ekonomi yang mana salah satu penyebabnya ialah ketidakseimbangan antara upah yang diterima dan besaran pengeluaran suatu wilayah.

Article History

Received April 30, 2024

Revised May 12, 2024

Accepted May 24 2024

Available online May 28, 2024

Keywords :

Law Number 6 of 2024, minimum wage, polemic

Keywords:

Undang-undang nomor 6 tahun 2024, upah minimum, polemik

 <https://doi.org/10.5281/zenodo.11364198>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Demi bertahan hidup, secara naluriah manusia akan mengupayakan dan mengerahkan tenaga untuk menghasilkan uang. Yang mana hasil jerih payah tersebut dapat menopang manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka, mulai dari yang primer seperti kebutuhan pakaian, makanan, dan tempat tinggal. Hingga kebutuhan tersier misalnya perhiasan, gadget, dan otomotif. Untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut, salah satu upaya yang bisa dilakukan ialah dengan cara bekerja. Pada februari 2024 Survei Angkatan Kerja Nasional (sakernas) mendata bahwa jumlah angkatan kerja di indonesia mencapai 149,38 juta orang¹. Pada tahun 2018, populasi buruh mendominasi dunia kerja indonesia dengan persentase sebesar 39,7%². Ada berbagai macam jenis pekerjaan yang bisa dilakukan oleh manusia sesuai dengan pendidikan dan keahlian mereka. Yang mana upaya mereka untuk bekerja akan menghasilkan upah, yaitu sejumlah uang sebagai reward atas pekerjaan yang telah dilakukan yang mana besaran upah yang akan didapatkan sangat bervariasi tergantung pada jabatan atau posisi apa dan dimana lokasi wilayah tempat bekerja. Perbedaan wilayah memunculkan perbedaan besaran upah yang mana disesuaikan oleh nilai suatu kebutuhan hidup suatu wilayah. Maka dari itu munculah regulasi mengenai upah minimum pekerja yang diatur dalam undang-undang cipta kerja atau dikenal sebagai omnibus law.

¹ Badan Pusat Statistik (2024). Statistik Indonesia 2024.

² Yosepha Pusparisa (2020). Mayoritas Penduduk Indonesia Bekerja Sebagai Buruh, Karyawan, dan Pegawai. [Mayoritas Penduduk Indonesia Bekerja Sebagai Buruh, Karyawan, dan Pegawai \(katadata.co.id\)](https://katadata.co.id) (diakses pada 17 mei 2024, 02.10 wib)

"Demi kemanusiaan, seorang warga negara berhak mendapat pekerjaan dan menjalankan kehidupan yang pantas." kira-kira seperti itulah bunyi UUD 1945 pasal 27 ayat 2. Ayat tersebut menyatakan bahwa pekerja, sebagai manusia berhak mendapat imbalan yang sesuai dengan upaya mereka. Undang-undang mengenai sistem pengupahan diatur dalam pasal 88C ayat 1 dan 88C ayat 2 undang-undang cipta kerja³. Undang-undang cipta kerja secara teori berperan menjamin hak pekerja dengan baik dan adil salah satunya yaitu mengenai upah yang layak.

Namun pada prakteknya, seringkali kita menemui fenomena miris dimana ternyata banyak sekali para pekerja yang digaji dibawah ketentuan upah minimum. Selain bentuk tersebut, banyak juga kita jumpai komplain mengenai besaran upah minimum yang tidak sesuai dengan nilai kebutuhan hidup pada suatu wilayah. Yang mana hal ini menyebabkan munculnya banyak masalah sosial. Mulai dari ketimpangan sosial, maraknya pengangguran, hingga ketidak seimbangan hidup manusia yang disebabkan karena ketidakmampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan dari upah yang mereka terima. Lalu apakah fenomena ini dapat merugikan negara dan merusak tatanan ekonomi indonesia? Dapat kita katakan iya, kemunculan pengangguran dan ketidakmampuan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka karena ketidaksesuaian upah yang mereka terima dapat melahirkan tindakan-tindakan kriminal dan pelanggaran dalam masyarakat. Maraknya pencurian dan begal adalah salah satu bentuk tindakan yang lahir dari masalah ekonomi masyarakat. Pada akhirnya fenomena ini dapat memunculkan kekhawatiran dan pertanyaan dalam masyarakat, sebenarnya bagaimana negara mematok dan mengatur besaran upah pekerja pada suatu wilayah dan apakah nilai tersebut telah sesuai?

Penelitian mengenai topik ini sebelumnya pernah diangkat oleh Patrick Winson Salim, John Michael Hizkia, dan Rasji. Dengan judul "Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja" yang mana penelitian tersebut berfokus membahas mengenai keberadaan undang-undang cipta kerja serta dampaknya terhadap pemenuhan upah pekerja di indonesia. Penelitian ini menghasilkan jawaban berupa banyak bermunculan pengusaha yang mencari wilayah dengan upah minimum rendah untuk berinvestasi, yang mana hal ini disebabkan oleh timpangnya perbedaan upah minimum antar wilayah dalam undang-undang ciptaker. Aksi para pengusaha tersebut menyebabkan para pekerja mau tidak mau mendapat upah yang jauh berbeda dan lebih sedikit dari para pekerja di wilayah lain yang mana hal ini menyebabkan konflik sosial ekonomi berkelanjutan.

Penelitian mengenai topik ini pun sebelumnya sudah dibahas oleh Bagus Mulya Pratama, Tri Indah Fadhila Rahmah, dan Budi Dharmas. Dengan judul "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Angkatan Kerja, Indeks Pembangunan Manusia Dan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Medan". Penelitian ini berfokus membahas mengenai dampak angkatan kerja, indeks pembangunan manusia (IMP) dan Upah minimum pekerja terhadap jumlah pengangguran di Kota Medan. Yang mana penelitian ini menghasilkan jawaban berupa, benar adanya jika Upah Minimum Pekerja yang tidak sesuai adalah salah satu faktor merebaknya pengangguran. Bersama dengan angkatan kerja dan IMP, upah minimum pekerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap angka pengangguran.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah penelitian ini secara bersamaan mengulas tentang bagaimana sebenarnya regulasi pemerintah terkait upah minimum di indonesia sekaligus hubungannya dengan polemik antara upah minimum tersebut dengan kebutuhan hidup masyarakat yang tidak seimbang sehingga kerap meningkatkan angka kriminalitas, pengangguran, dan kejahatan yang disebabkan oleh faktor ekonomi yang dipengaruhi salah satunya oleh besaran upah minimum pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode hukum normatif perundangan yang mana analisis didasarkan dari undang-undang yang dibahas beserta sumber literatur lainnya seperti jurnal dan buku. Analisis dalam penelitian normatif menggunakan analisis mendalam yang melibatkan pemikiran tajam sehingga dapat menghasilkan jawaban atas masalah yang diteliti.

³ Salim, P. W., & Hizkia, J. M. (2023). Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 1599-1606. (hal 1600)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regulasi Upah Minimum Pekerja Di Indonesia

Upah minimum merupakan upah minimal yang berhak diterima oleh para pekerja, nominal upah mereka tidak boleh berada di bawah ketentuan upah minimum pekerja. Regulasi upah minimum pekerja di Indonesia diatur dalam Undang-undang nomor 6 tahun 2023 Cipta kerja. Sebelum dengan undang-undang yang sekarang upah minimum diatur dalam undang-undang nomor 11 tahun 2011, kemudian mengalami reformasi menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, hingga mengalami perubahan terakhir saat ini yaitu undang-undang nomor 6 tahun 2023 cipta kerja⁴. Undang-undang nomor 6 tahun 2023 memperbolehkan besaran gaji di atas ketentuan upah minimum dengan syarat sesuai kesepakatan antara pekerja dan perusahaan, pun undang-undang sebelumnya, undang-undang nomor 11 tahun 2011 melarang keras adanya pengupahan di bawah ketentuan upah minimum menurut undang-undang. Intinya, pekerja bisa mendapatkan upah di atas ketentuan upah minimum selama berdasarkan atas kesepakatan bersama perusahaan dan ini diperbolehkan. Namun pekerja tidak boleh diberi upah dibawah ketentuan upah minimum.

Regulasi mengenai upah minimum pekerja di Indonesia telah menjadi topik yang mendapat perhatian serius dalam debat kebijakan ekonomi. Upah minimum adalah standar penghasilan yang harus diberikan kepada pekerja agar mereka bisa menghidupi diri mereka secara layak. Dalam pembahasan regulasi ini, ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum pekerja ialah pertumbuhan ekonomi serta tingkat inflasi. Di Luar itu, biaya hidup dalam suatu wilayah juga menjadi salah satu pertimbangan, namun aspek ekonomi dan ketenagakerjaan merupakan faktor paling dominan dalam menentukan upah minimum pekerja⁵.

Penetapan upah minimum pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting dan saling terkait. Faktor-faktor ini meliputi tingkat inflasi, tingkat produktivitas, dan standar hidup. Tingkat inflasi mengacu pada naiknya harga barang dan jasa dalam kurun waktu atau periode tertentu. Ketika inflasi meningkat, daya beli pekerja cenderung menurun jika upah tidak disesuaikan, sehingga pemerintah dan pengusaha seringkali mempertimbangkan inflasi dalam menentukan kenaikan upah minimum. Produktivitas juga memainkan peran penting karena mencerminkan efisiensi produksi dalam menciptakan nilai tambah. Semakin tinggi produktivitas pekerja, semakin besar kemungkinan upah minimum dapat dinaikkan karena perusahaan mampu menghasilkan lebih banyak keuntungan dengan biaya yang sama.

Selain itu, standar hidup adalah faktor penting lainnya dalam penetapan upah minimum pekerja. Standar hidup menggambarkan biaya hidup yang layak untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia dalam bertahan hidup. Pemerintah biasanya menetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan biaya hidup yang layak agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka dan hidup dengan martabat. Kombinasi dari ketiga faktor ini inflasi, produktivitas, dan standar hidup sering menjadi dasar dalam perhitungan upah minimum pekerja, memastikan bahwa upah yang ditetapkan tidak hanya adil bagi pekerja tetapi juga berkelanjutan bagi pengusaha.

Lalu, bagaimana perhitungan upah minimum pekerja dilakukan? Proses perhitungan ini bisa bervariasi antara negara atau wilayah. Di Indonesia, Badan Pengupahan Daerah (BPD). salah satu kewenangan yang diberikan untuk masing-masing provinsi adalah menetapkan upah minimum setelah mempertimbangkan berbagai faktor ekonomi dan sosial di wilayahnya. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2024, proses penetapan upah minimum dilakukan melalui beberapa tahapan penting. Pertama, BPD melakukan survei kebutuhan hidup layak (KHL) yang melibatkan berbagai komponen, seperti biaya makanan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan transportasi. Hasil survei ini kemudian dianalisis untuk menentukan angka KHL yang akan menjadi acuan dasar dalam perhitungan upah minimum.

⁴ Izzati, N. R. Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewan Pengupahan. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 163-173. (hal 164)

⁵ Wibowo, S. H., & Rasji, R. (2023). Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(9), 4442-4450.(hal 4448)

Selanjutnya, BPD juga mempertimbangkan kondisi ekonomi makro seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, produktivitas tenaga kerja, dan kondisi pasar tenaga kerja. Selain itu, aspek sosial seperti tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarga juga diperhitungkan untuk memastikan upah minimum yang ditetapkan dapat memenuhi standar hidup layak. Proses penetapan ini juga melibatkan partisipasi dari berbagai pihak terkait, termasuk perwakilan pekerja dan pengusaha, untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima dan tidak memberatkan pihak tertentu. Setelah melalui berbagai diskusi dan pertimbangan, BPD kemudian menetapkan upah minimum yang berlaku di provinsi tersebut, yang kemudian diumumkan oleh pemerintah daerah setempat.

Contoh wilayah dengan upah minimum tertinggi di Indonesia salah satunya adalah DKI Jakarta. sementara daerah-daerah di Nusa Tenggara Barat atau Papua memiliki upah minimum yang lebih rendah. Misalnya, pada tahun 2022, upah minimum di DKI Jakarta sekitar Rp 4.267.349 per bulan, sementara di Nusa Tenggara Barat sekitar Rp 2.494.946 per bulan.

Indonesia telah menetapkan aturan yang melindungi pekerja dan buruh, termasuk hak mereka untuk menerima upah sesuai dengan ketentuan hukum, serta sanksi bagi perusahaan yang membayar di bawah standar yang ditetapkan oleh undang-undang. Di Indonesia, Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum dapat dikenai sanksi administratif berupa denda. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2024) telah menghapus dan mengganti beberapa ketentuan dari UU No. 13 Tahun 2003 ini. Dalam Pasal 90, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan ini dan menggantinya dengan beberapa pasal baru. Misalnya, Pasal 90A dan 90B dalam UU Cipta Kerja mengatur bahwa upah di atas upah minimum harus ditetapkan dengan konsen dan kesepakatan semua pihak. Selain itu, usaha mikro dan kecil diberikan pengecualian dalam menetapkan upah minimum. Perubahan signifikan ini berarti bahwa pengusaha yang sebelumnya wajib mematuhi ketentuan yang ditetapkan sesuai Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 kini tidak lagi dihadapkan dengan sanksi yang sama apabila mereka gagal membayar upah sesuai dengan ketentuan tersebut, terutama untuk usaha mikro dan kecil⁶. Hal ini menunjukkan pentingnya penegakan hukum untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja.

Dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja, diatur bahwa pelanggaran terhadap ketentuan tersebut akan berujung pada konsekuensi hukum yang serius. Sanksi pidana yang diberlakukan bagi pelanggaran tersebut adalah penjara minimal selama satu tahun dan maksimal empat tahun. Selain itu, pelanggar juga dapat dikenai denda yang besar, mulai dari minimal Rp100.000.000,00 hingga maksimal Rp400.000.000,00. Hal ini menunjukkan keseriusan pemerintah dalam melindungi hak cipta dan menghargai karya intelektual, serta memberikan insentif bagi masyarakat untuk mematuhi peraturan yang ada demi mendukung ekosistem kreatif yang sehat dan berkelanjutan⁷.

Menurut peraturan, validitas hukum perusahaan yang memberi gaji di bawah upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota bergantung pada kesepakatan yang tertuang kontrak. Dalam konteks, keputusan mengenai kesepakatan tergantung pada apakah kandidat karyawan setuju ataupun menolak. Hal ini karena kesepakatan tersebut harus merupakan kesepakatan bersama agar dianggap sah menurut ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 51 ayat (2).

Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat juga regulasi-regulasi terkait lainnya seperti Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda), yang dapat mengatur upah minimum sesuai dengan kondisi ekonomi dan sosial masing-masing wilayah. Meskipun dilahirkan nya ketentuan ini memiliki niat untuk menjamin kesejahteraan pekerja, tetapi dalam praktiknya masih terdapat sejumlah polemik terkait kecukupan upah minimum tersebut dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Oleh karena itu, dalam pembahasan regulasi upah minimum pekerja di

⁶ UU Cipta Kerja Hapus Sanksi bagi Pengusaha yang Tak Bayar Upah Sesuai Ketentuan. (2020, October 5). KOMPAS.com. Retrieved May 25, 2024, from <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/05/21434271/uu-cipta-kerja-hapus-sanksi-bagi-pengusaha-yang-tak-bayar-upah-sesuai?page=1>

⁷ Iskandar, A. A., & Edhi, A. E. (2023). *Akibat Hukum Bagi Perseroan Terbatas Yang Memberi Upah Kepada Pkerjanya Dibawah Ketentuan Upah Minimum Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Pt. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya)*, 1, 33-45.

Indonesia, penting untuk memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan hukum guna menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Polemik Antara Upah Minimum Dan Kebutuhan Hidup Yang Tidak Seimbang

Polemik antara upah minimum dan kebutuhan hidup yang tidak seimbang adalah perdebatan yang timbul ketika besaran upah minimum yang ditetapkan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat pekerja di suatu wilayah. Hal ini menciptakan ketidakseimbangan ekonomi dan sosial yang dapat mempengaruhi stabilitas dan kesejahteraan masyarakat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dr. Ahmad Surya Ismail dalam jurnal “Ekonomi dan Kebijakan Publik” tahun 2022, kesenjangan antara upah minimum dan kebutuhan hidup layak merupakan salah satu tantangan utama dalam kebijakan upah di Indonesia. Dr. Ismail menekankan perlunya kajian mendalam terhadap faktor-faktor ekonomi lokal dan dinamika pasar tenaga kerja dalam menetapkan besaran upah minimum yang sesuai dengan kebutuhan riil masyarakat setempat. Sesuai yang sudah dibahas di atas, bahwa benar adanya penetapan upah minimum di Indonesia masih banyak menemui permasalahan dan hambatan. diantaranya ialah besaran upah minimum di suatu wilayah yang tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat pekerjaanya, sehingga memunculkan ketidakseimbangan dan polemik dalam tatanan masyarakat⁸.

Di banyak negara, termasuk Indonesia, sering kali terjadi kesenjangan antara upah minimum yang ditetapkan dan biaya hidup yang sebenarnya. Kebutuhan hidup mencakup pengeluaran untuk makanan, perumahan, transportasi, kesehatan, pendidikan, dan kebutuhan lainnya yang terus meningkat seiring dengan inflasi dan perubahan ekonomi. Ketika upah minimum tidak cukup untuk menutupi semua kebutuhan tersebut, pekerja dan keluarganya terpaksa hidup dalam kondisi yang kurang layak.

Perhitungan upah minimum pekerja di Indonesia mempertimbangkan beberapa faktor kunci, yaitu pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, dan kebutuhan hidup layak (KHL). Regulasi terbaru, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menekankan pentingnya aspek ekonomi dan ketenagakerjaan dalam penetapan upah minimum. Komponen KHL mencakup biaya makanan, perumahan, pendidikan, transportasi, dan kebutuhan lainnya. Pemerintah dan Dewan Pengupahan Daerah mengkaji berbagai data statistik ini untuk menetapkan upah minimum tahunan.

Penetapan upah minimum di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi dan sosial. Meski regulasi upah minimum bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja, ketidakseimbangan antara upah dan kebutuhan hidup tetap menjadi polemik yang belum terselesaikan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan evaluasi berkala dan penyesuaian kebijakan yang mempertimbangkan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup yang dinamis di setiap wilayah. Dalam penetapan upah minimum pekerja, beberapa faktor yang mempengaruhi termasuk tingkat inflasi, produktivitas, dan standar hidup. Perhitungan upah minimum biasanya melibatkan pertimbangan tersebut, meskipun metodenya bisa berbeda-beda antar negara atau wilayah.

dalam tingkat biaya hidup antara berbagai daerah di Indonesia menjadi salah satu penyebab utama ketidakseimbangan ini. Kota-kota besar seperti Jakarta dan Surabaya cenderung tingkat pengeluaran umumnya lebih besar daripada daerah-daerah pedesaan. Namun, upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah tidak selalu mampu menyesuaikan diri dengan perbedaan biaya hidup ini secara memadai. Pemerintah juga dihadapkan pada tantangan dalam menegakkan kebijakan hukum terkait pelanggaran terhadap regulasi upah minimum. Meskipun telah ada sanksi yang diatur dalam undang-undang, implementasinya masih seringkali belum efektif, terutama di tingkat lokal di mana kontrol dan penegakan hukum seringkali kurang efisien.⁹

Struktur ketenagakerjaan suatu negara mencerminkan bagaimana perekonomian negara tersebut terorganisir. Di Indonesia, mayoritas tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan rendah, yang mengakibatkan banyaknya pekerja di sektor informal. Hal ini berkontribusi pada kesenjangan upah karena upah minimum hanya berlaku untuk pekerja formal. Ketidaksetaraan pendapatan juga

⁸ Ekonomi dan Kebijakan Publik”, Vol. 10, No. 2, 2022, hal. 45-57

⁹ Susanti, L. (2020). “Polemik Upah Minimum dan Kebutuhan Hidup yang Tidak Seimbang: Tinjauan Kritis terhadap Realitas Ekonomi di Indonesia.” Jurnal Ekonomi dan Sosial, Vol. 8, No. 1.

disebabkan oleh kurangnya data ekonomi dan sosio-kultural yang dibutuhkan untuk merumuskan kebijakan yang tepat. Sektor jasa yang berkembang cepat tanpa peningkatan kualitas juga memperbesar kesenjangan¹⁰.

Namun, Pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 78/2015 menetapkan penyesuaian tahunan upah minimum sesuai kebutuhan hidup, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Pemerintah secara teratur mengevaluasi dan meningkatkan upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Ini berdampak positif pada peningkatan kualitas hidup para pekerja. Upaya pemerintah menaikkan upah minimum sering menimbulkan konflik. Pekerja merasa kenaikan tersebut tidak mencukupi kebutuhan hidup layak dan menuntut lebih. Mereka mendesak pemerintah dan perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan upah minimum demi meningkatkan kesejahteraan dan standar hidup, serta mengurangi kemiskinan. Namun, dari perspektif pengusaha, kenaikan upah meningkatkan biaya operasional dan menekan keuntungan. Jika pengusaha mengalami kerugian dan harus menutup usahanya, pekerja bisa kehilangan mata pencaharian. Tuntutan kenaikan upah yang lebih tinggi dari pekerja kadang juga menimbulkan masalah. Perbaikan dalam pendidikan dan keterampilan pekerja diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan upah minimum secara alami.

Contoh data mengenai besaran upah minimum wilayah tertinggi dan terendah yang telah penulis jabarkan sebelumnya merupakan gambaran kesenjangan yang mungkin terjadi dalam masyarakat. Adanya kesenjangan dan ketidakseimbangan ini memicu munculnya polemik. Selain itu, dengan tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat karena ketidakseimbangan pendapatan dan pengeluaran dapat menimbulkan munculnya gejala sosial. Misalnya kemunculan tindak kriminalitas seperti pencurian dan pembegalan yang salah satu penyebabnya adalah faktor ekonomi masyarakat.

Ada beberapa upaya dan solusi dalam mengatasi polemik ini. Salah satu langkah penting yang bisa diambil adalah penyesuaian secara berkala terhadap upah minimum. Hal ini memerlukan kajian mendalam terhadap perkembangan inflasi dan biaya hidup aktual. Maka dari itu, pemerintah bisa menetapkan gaji minimum yang cocok terhadap kondisi ekonomi yang saat ini.

Selain itu, penguatan jaminan sosial juga merupakan solusi yang sangat tepat dalam mengatasi masalah ini. Implementasi program-program seperti asuransi kesehatan yang terjangkau, kemudahan akses terhadap pendidikan gratis, dan penyediaan fasilitas perumahan yang layak adalah langkah-langkah konkret yang dapat membantu mengurangi beban finansial bagi para pekerja. Dengan adanya upaya ini, bukan hanya kebutuhan primer mereka yang terpenuhi, tetapi juga memberikan rasa aman dan perlindungan yang lebih besar, memungkinkan mereka untuk merasa lebih stabil secara finansial dan sosial.

Tidak hanya itu, investasi dalam pelatihan dan pendidikan bagi pekerja juga menjadi langkah yang krusial. Dengan meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka, pekerja memiliki potensi untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik. Program-program pelatihan ini juga bisa membuka peluang untuk pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang. Namun, solusi-solusi ini tidak bisa terwujud tanpa partisipasi aktif dari berbagai pihak terkait. Proses pengambilan keputusan yang inklusif dan berbasis data, melibatkan pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat sipil, akan menjadi kunci dalam merumuskan kebijakan yang efektif. Dialog yang terbuka dan konstruktif akan membantu menciptakan kesepakatan bersama yang menguntungkan bagi semua pihak.

Keterlibatan semua pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat sipil, sangat penting dalam merumuskan kebijakan upah minimum yang adil dan efektif. Kemudian, komunikasi terbuka dan didukung oleh data dapat memfasilitasi pencapaian kesepakatan yang lebih optimal dalam menetapkan standar upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup.

SIMPULAN

Upah minimum merupakan besaran upah minimal yang berhak diterima oleh pekerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dalam suatu wilayah. Besaran upah minimum pekerja antara 1 wilayah dengan wilayah lainnya bisa saja berbeda menyesuaikan kebutuhan ekonomi masing-masing wilayah,

¹⁰ Paramita, R. (2021). Menilik Upah Minimum dan Ketimpangan Pendapatan di Indonesia. *Jurnal Budget*, 6, 184-200.

namun pada dasarnya pemerintah telah menjamin bahwa para pekerja akan mendapatkan upah yang wajar dan dapat menunjang hidup mereka melalui undang-undang no.6 tahun 2024 ciptaker mengenai regulasi upah minimum. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi besaran minimum upah pekerja dalam suatu wilayah, diantaranya adalah faktor tingkat inflasi, tingkat produktivitas, dan kualitas hidup masyarakat dalam suatu wilayah. Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat juga regulasi-regulasi terkait lainnya. Undang-undang meregulasikan sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi standar minimum pengupahan, yaitu berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 sebagaimana termuat dalam pasal 185 UU Ciptakerja.

Namun realita sebenarnya dalam masyarakat adalah masih banyak yang merasa bahwa kebijakan pengupahan minimum saat ini dirasa belum sepenuhnya berhasil. Dikarenakan masih banyak bentuk kesenjangan sosial terkait penetapan upah minimum suatu wilayah yang dianggap tidak merata dan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup primer mereka. Hal ini memunculkan polemik baru. Ketidaksesuaian antara besaran minimum dan pengeluaran dalam suatu wilayah pun seringkali menciptakan bentuk kriminalitas dalam masyarakat. Diantaranya, kemunculan aksi pencurian, pembegalan, dan maraknya pengangguran merupakan bentuk fenomena yang terjadi karena faktor ekonomi yang tidak terpenuhi dengan baik.

Dalam mengatasi polemik ini, diperlukan kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan berbagai pihak terkait lainnya untuk mencari solusi yang adil dan berkelanjutan guna memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi semua pekerja.

REFERENSI

- Iskandar, A. A., & Edhi, A. E. (2023). *Akibat Hukum Bagi Perseroan Terbatas Yang Memberi Upah Kepada Pekerjaannya Dibawah Ketentuan Upah Minimum Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Pt. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya)*, 1, 33-45.
- Izzati, N. R. (2023). Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewan Pengupahan. *Masalah-Masalah Hukum*, 164.
- Nugraheny, D. E., & Erdianto, K. (2020, October 5). *UU Cipta Kerja Hapus Sanksi bagi Pengusaha yang Tak Bayar Upah Sesuai Ketentuan Halaman all - Kompas.com*. KOMPAS.com. Retrieved May 25, 2024, from <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/05/21434271/uu-cipta-kerja-hapus-sanksi-bagi-pengusaha-yang-tak-bayar-upah-sesuai?page=1>
- Paramita, R. (2021). Menilik Upah Minimum dan Ketimpangan Pendapatan di Indonesia. *Jurnal Budget*, 6, 184-200.
- Pusparisa, Y. (2020, October 6). *Mayoritas Penduduk Indonesia Bekerja Sebagai Buruh, Karyawan, dan Pegawai*. Databoks. Retrieved May 25, 2024, from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/10/06/mayoritas-penduduk-indonesia-bekerja-sebagai-buruh-karyawan-dan-pegawai>
- Salim, P. W., Hizkia, J. M., & Rasji. (2023). Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja. *Jurnal Kewarganegaraan*, 1600.
- Statistik Indonesia 2024*. (2024). Badan Pusat Statistik.
- susanti, L. (2020). Polemik Upah Minimum dan Kebutuhan Hidup yang Tidak Seimbang: Tinjauan Kritis terhadap Realitas Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, 8.
- UU Cipta Kerja Hapus Sanksi bagi Pengusaha yang Tak Bayar Upah Sesuai Ketentuan*. (2020, October 5). KOMPAS.com. Retrieved May 25, 2024, from <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/05/21434271/uu-cipta-kerja-hapus-sanksi-bagi-pengusaha-yang-tak-bayar-upah-sesuai?page=1>
- Wibowo, S. H., & Rasji. (2023). Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 4448.