

Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja

Patrick Winson Salim¹ John Michael Hizkia² Rasji³

^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

Email: patrick.205210190@stu.untar.ac.id¹ john.205210193@stu.untar.ac.id²
rasji@fh.untar.ac.id³

Abstract

Wage determination is a crucial element in ensuring workers' rights, including their right to achieve a decent standard of living in line with human dignity. In alignment with this, the presence of the Job Creation Law represents a significant change in a country's labor law framework, aimed at promoting investment and economic growth. However, these changes also potentially impact worker wages, especially concerning the setting of minimum wages that depend on economic and labor market conditions. In this context, the determination of minimum wages must adhere to specific criteria. The conduct of this research aims to address the main issue, "How can the implementation of the Omnibus Law on Job Creation affect workers' wage compliance?". The type of research used is the juridical-normative method, which essentially involves the analysis of literature review. Findings from the research indicate that the uneven minimum wage levels among provinces and regencies/cities in the Job Creation Law drive employers to seek regions with lower minimum wages for investment. Consequently, workers are forced to accept lower wages than their counterparts in other regions, potentially widening wage disparities.

Keywords: Job Creation Law; Fulfillment of Minimum Wage; Workers

Abstrak

Pengupahan merupakan unsur yang sangat krusial dalam memastikan hak-hak pekerja, termasuk hak mereka untuk mencapai standar hidup yang pantas dan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Sejalan dengan itu, kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja merupakan perubahan signifikan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan suatu negara, yang bertujuan untuk mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi. Meskipun demikian, perubahan tersebut juga membawa dampak yang berpotensi memengaruhi pengupahan pekerja, terutama dalam hal penetapan upah minimum yang bergantung pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, penetapan upah minimum harus mematuhi kriteria tertentu. Dilakukannya riset ini untuk menjawab permasalahan utama, yaitu "Bagaimana penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dapat mempengaruhi pemenuhan upah bagi pekerja?". Tipe penelitian yang dipakai yaitu Metode yuridis-normatif, yang esensinya melibatkan analisis studi kepustakaan. Temuan dari riset menunjukkan bahwa perbedaan tingkat upah minimum antar provinsi maupun kabupaten/kota yang tidak seragam dalam UU Cipta Kerja mendorong pengusaha mencari wilayah dengan upah minimum lebih rendah untuk investasi. Akibatnya, pekerja terpaksa menerima upah yang lebih rendah daripada rekan-rekan mereka di wilayah lain, dan ini dapat memperlebar kesenjangan pengupahan.

Kata Kunci: Undang-Undang Cipta Kerja; Pemenuhan Upah Minimum; Pekerja

PENDAHULUAN

Undang-Undang Cipta Kerja, dikenal sebagai 'Omnibus Law,' telah menjadi objek perdebatan dan pengawasan yang mendalam sejak awal diberlakukan. UU ini mengalami perubahan berkesinambungan, terbukti dengan rangkaian revisi dari Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, hingga terakhir Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Tujuan UU ini adalah menyederhanakan regulasi, meningkatkan iklim investasi, dan memicu pertumbuhan ekonomi. Namun, perubahan-perubahan ini juga memengaruhi berbagai aspek kehidupan ekonomi dan

sosial, termasuk pemenuhan upah minimum bagi pekerja.¹ Secara prinsip, untuk meningkatkan standar hidup dan kesejahteraan individu atau keluarga, diperlukan berbagai upaya, salah satunya adalah melalui pekerjaan. Melalui pekerjaan, seseorang mengalirkan energi dan intelektualitasnya ke dalam suatu aktivitas yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimilikinya. Hasil dari usaha ini akan menghasilkan imbalan atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Upah tersebut menjadi kunci untuk menjaga kelangsungan hidup seseorang. Pentingnya kebijakan dan regulasi pembagian upah adalah agar dilaksanakan secara adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku.²

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) dengan tegas menyatakan bahwa, "*Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang pantas untuk kemanusiaan.*"³ Berdasarkan ketentuan ini, upah yang diberikan kepada pekerja atas jasa yang telah mereka lakukan harus sesuai dengan prinsip ini, yaitu memberikan kondisi hidup yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, Upah sebagai kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja yang terlibat dalam hubungan kerja. Penting ditekankan bahwa penentuan besarnya upah harus selalu disesuaikan dengan standar upah minimum yang berlaku guna memastikan pemenuhan hak dasar ini. Menurut Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah individu yang memiliki kapabilitas untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat. Sementara itu, pekerja atau buruh adalah individu yang menjalankan aktivitas pekerjaan dengan menerima kompensasi berupa upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Namun, dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja, terjadi perubahan dalam sistem pengupahan yang sebelumnya diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sistem pengupahan untuk tenaga kerja kini diatur dalam Pasal 88C Ayat (1) dan Ayat (2) yang diberlakukan oleh Undang-Undang Ciptaker. Pasal 88C Ayat (1) mewajibkan gubernur untuk menetapkan upah minimum provinsi, sedangkan Pasal 88C Ayat (2) memberikan kewenangan kepada gubernur untuk menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat-syarat tertentu.⁴ Timbulnya Permasalahan terkait dengan tidak dipenuhinya upah pekerja pada pasal 88C ayat (1) dan (2) dalam beberapa daerah di Indonesia. Salah satu penyebab utama dari hal tersebut adalah ketidaksetaraan upah minimum daerah yang masih terjadi di Indonesia. Pemilik perusahaan justru diuntungkan dari kebijakan tersebut, terutama jika mereka beroperasi di daerah dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang lebih rendah. Pengaturan upah yang lebih rendah dapat membantu pengusaha mengurangi biaya operasional mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan.⁵ Mari kita lihat contoh perbandingan dua daerah di Indonesia yang menggambarkan ketidaksetaraan ini.

¹ Heru Budi Utoyo and Mashari, 'Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) Bagi Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Kerja Di Perusahaan', *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial*, vol. 1, no. 2 (2022), pp 236–246.

² Arrista Trimaya, 'Pemberlakuan upah minimum dalam sistem pengupahan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja', *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, vol. 5, no. 1, (2014): pp 11-20.

³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2)

⁴ Agus Surya Manika, 'Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, vol. 8 no. 2, (2022): pp 628-639.

⁵ Dila Fatmala, Retno Catur Kusuma Dewi, dan Avindo Charima Wardana, 'Implikasi Yuridis Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88C Ayat 1 dan 2 Tentang Upah Minimum Kabupaten Atau Kota Terhadap Dunia Bisnis', *UNES Law Review*, vol. 5 no. 4 (2023): pp 2938-2947.

Berdasarkan data pada tahun 2023, provinsi DKI Jakarta memiliki Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar 4,9 juta dengan sektor ekonomi yang kuat dan tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi.⁶ Oleh karena itu, gubernur provinsi DKI Jakarta dapat dengan mudah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang relatif tinggi untuk memastikan bahwa pekerja di sana dapat hidup dengan layak. Namun, di sisi lain, provinsi Jawa Tengah, yang memiliki Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar 1,9 juta, mungkin menghadapi tantangan dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) yang setara akibat tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih rendah dan sektor ekonomi yang lemah.⁷ Akibatnya, pekerja di provinsi Jawa Tengah mungkin menerima upah yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di provinsi DKI Jakarta.

Kesenjangan upah minimum daerah seperti ini menciptakan ketidaksetaraan sosial dan ekonomi antarwilayah di Indonesia. Pekerja di daerah dengan UMP yang rendah dapat menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, perumahan, dan pendidikan. Ini juga dapat mendorong migrasi pekerja dari daerah dengan UMP atau UMK rendah ke daerah dengan upah yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan tekanan lebih lanjut pada infrastruktur dan sumber daya di daerah tujuan.⁸ Oleh karena itu, regulasi pada pasal 88C ayat (1) dan (2) dalam UU CiptaKer harus memperhitungkan perbedaan kondisi ekonomi dan sosial antarwilayah di Indonesia. Diperlukan pendekatan yang berimbang untuk menetapkan upah minimum yang adil dan layak, yang memperhitungkan perbedaan biaya hidup dan tingkat perkembangan ekonomi di masing-masing daerah. Hal ini penting untuk mengatasi masalah ketidaksetaraan upah minimum daerah dan memastikan kehidupan yang lebih baik bagi semua pekerja di Indonesia. Mengidentifikasi permasalahan latar belakang dalam penelitian ini, dapat dirumuskan inti dari permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut: Bagaimana penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dapat mempengaruhi pemenuhan upah minimum bagi pekerja. Tujuan riset ini adalah untuk mengatasi penolakan yang tersebar di berbagai kalangan terhadap UU Ciptaker, terutama terkait dengan isu Upah Minimum, melalui interpretasi yang lebih jelas. Selain itu, untuk mendukung pemegang kebijakan dalam merumuskan solusi yang efektif sehingga kesenjangan dalam pemenuhan Upah Minimum bagi pekerja dapat diatasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang terdapat dalam jurnal ini menerapkan metode penelitian yuridis-normatif dengan landasan analisis studi kepustakaan.⁹ Pendekatan penelitian yuridis-normatif ini digunakan untuk mengilustrasikan dan menganalisis permasalahan hukum yang muncul berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku dan memiliki keterkaitan erat dengan objek penelitian ini, serta untuk mengevaluasi hingga sejauh mana para pemangku kebijakan mengimplementasikannya. Dalam kerangka penelitian yuridis-normatif ini, bahan hukum yang

⁶ Databooks, "Disnaker DKI: UMP Jakarta Naik Jadi Rp4,9 Juta pada 2023", terbit pada 28 November 2022, diakses melalui <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/28/disnaker-dki-ump-jakarta-naik-jadi-rp49-juta-pada-2023> pada 4 September 2023.

⁷ KumparanBisnis, "Ganjar Tetapkan UMP Jateng 2023 Rp 1,9 Juta, Naik 8 Persen", terbit pada 28 November 2022, diakses melalui [https://kumparan.com/kumparanbisnis/ganjar-tetapkan-ump-jateng-2023-rp-1-9-juta-naik-8-persen-1zKrMHoealC#:~:text=Gubernur%20Jawa%20Tengah%20\(%20Jateng%20\)%2C,jika%20dibandingkan%20UMP%20tahun%202022](https://kumparan.com/kumparanbisnis/ganjar-tetapkan-ump-jateng-2023-rp-1-9-juta-naik-8-persen-1zKrMHoealC#:~:text=Gubernur%20Jawa%20Tengah%20(%20Jateng%20)%2C,jika%20dibandingkan%20UMP%20tahun%202022) pada 4 September 2023.

⁸ Rastri Paramita, 'Menilik Upah Minimum dan Ketimpangan Pendapatan di Indonesia'. *Jurnal Budget: Isu dan Masalah Keuangan Negara*, vol. 6 no. 2 (2021): pp 184-200.

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Madmuji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm. 13.

mengikat menjadi sumber data sekunder, yang dapat dikategorikan sebagai bahan hukum primer, hukum sekunder, atau hukum tersier, tergantung pada tingkat kekuatan kewenangannya dalam berbagai perspektif. Selain itu, pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menjelaskan fenomena secara sistematis, faktual, dan valid. Data yang terkumpul dianalisis secara komprehensif dan terinci untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan penelitian yang sedang diinvestigasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keberadaan Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja (UU Ciptaker) mengalami tiga kali perubahan yang signifikan sejak awal diundangkan. Undang-Undang tersebut merupakan hasil transformasi dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022, sebagai respons terhadap keputusan bahwa UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan sebagai "Inkonstitusional Bersyarat". Tujuan pembentukan UU Cipta Kerja agar pemerintah dapat menciptakan lapangan kerja melalui berbagai kegiatan usaha melalui pertumbuhan iklim investasi, kelancaran dan kemudahan berinvestasi. Penyusunan Undang-Undang Cipta Kerja tersebut dilakukan dengan metode Omnibus Law, yaitu dengan memadukan 79 undang-undang yang materi substansi berbeda-beda terdiri dari 1244 Pasal sehingga menjadi undang-undang yang satu.¹⁰ Mekanisme omnibus law sendiri merupakan pendekatan yang telah diterapkan oleh beberapa negara, khususnya di negara-negara dengan sistem hukum Common Law.

Barbara Sinclair mengemukakan, bahwa Omnibus Law dianggap "legislation that address numerous and not necessarily related subjects, issues, and programs, and therefore is usually highly complex and long, is referred to as omnibus legislation."¹¹ Terjemahan bebas dari Peneliti mengenai definisi omnibus law dari Barbara Sinclair, "Peraturan perundang-undangan yang membahas banyak hal dan tidak harus terkait dengan subjek, isu, dan program, dan karenanya peraturan perundang-undangan itu biasanya sangat kompleks dan panjang. Peraturan perundang-undangan itu disebut sebagai omnibus legislasi". Dalam bukunya yang berjudul "Omnibus Law", Christiawan memberikan penjelasan bahwa terminologi omnibus law tidak mengacu pada jenis peraturan perundang-undangan tertentu. Melainkan penyebutan bagi suatu aturan yang disusun dengan menggabungkan berbagai materi dan subjek yang diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan atau sering disebut dengan mekanisme omnibus. Lebih jauh, ia menyatakan bahwa menurut definisi, omnibus law merujuk pada suatu peraturan atau undang-undang yang memuat banyak isi.¹²

Dalam satu karya akademik, O'Brien dan Bosc mendefinisikan bahwa omnibus law merupakan suatu produk hukum setingkat undang-undang yang mengamandemen, menyatakan tidak berlaku suatu ketentuan undang-undang atau mencabut, serta memberlakukan beragam ketentuan hukum dalam satu undang-undang.¹³ Penciptaan lapangan kerja memiliki potensi besar dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja terbesar

¹⁰ Yusril Rahman Hakim, 'Kebijakan Metode Omnibus Law Dalam Perspektif Kebijakan Buruh Di Indonesia', *Jurnal PolGov*, vol. 3, no. 1, (2021), hlm. 247.

¹¹ Glen S. Krutz, *Hitching a ride: Omnibus Legislating in the U.S. Congress*, (Ohio: State University Press, 2001), hlm. 3.

¹² Rio Christiawan, *Omnibus Law: Teori dan penerapannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), hlm. 1.

¹³ Audrey O' Brien, March Bosc. *House of Commons Procedure and Practice*, (Canada: Ottawa - Ontario, 2009), hlm. 74.

di Indonesia di tengah pesatnya persaingan dan tantangan dalam globalisasi ekonomi. Dengan adanya UU Ciptaker, diharapkan dapat memberikan dorongan tambahan untuk investasi dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Akan tetapi, perlu adanya kebijakan lain yang lebih memperhatikan para pekerja, tidak hanya fokus pada aspek investasi semata. UU Ciptaker, meskipun bertujuan Guna memfasilitasi kondisi yang mendukung bagi para investor. Perlu harus diimbangi dengan kebijakan yang mengutamakan perlindungan, hak, dan kesejahteraan pekerja. Keseimbangan antara menarik investasi dan melindungi kepentingan pekerja menjadi kunci untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kesejahteraan yang merata bagi semua lapisan masyarakat.¹⁴ Oleh sebab itu, perlu adanya perubahan aturan mengingat bahwa keberadaan UU Ciptaker menjadi hal yang sangat penting dalam memastikan bahwa setiap warga negara memperoleh peluang pekerjaan yang adil dan layak, serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang sesuai dalam konteks hubungan kerja. Implementasi UU ini seharusnya justru tidak mempersulit apalagi merugikan pekerja, sehingga semua pihak dapat merasakan manfaat dari perubahan ini.

Pengaturan Upah Minimum Dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Setiap orang memiliki hak dasar untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja, sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.¹⁵ Hak ini adalah salah satu hak konstitusional yang mendasari prinsip-prinsip keadilan dalam dunia kerja. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah dan pengusaha diharapkan untuk memastikan pemenuhan hak ini, sehingga pekerja dapat bekerja dalam lingkungan yang adil dan layak, serta meraih manfaat yang setimpal dari hasil kerjanya. Dengan demikian, upaya untuk mencapai keadilan dalam hubungan kerja adalah suatu komitmen yang mendasar dalam konstitusi negara. Definisi upah, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merujuk kepada hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, yang ditetapkan dan dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja, ketentuan kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian ini juga mencakup tunjangan yang diberikan kepada pekerja atau buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶

Pengertian alternatif tentang upah, sebagaimana dijelaskan oleh Edwin B. Flippo, adalah sejumlah uang yang diberikan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada pihak lain. Pendapat dari ahli lain, Van Ber Van, menyatakan bahwa upah adalah tujuan akhir dari aktivitas ekonomis yang dilakukan. Berdasarkan pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji merupakan kompensasi yang diberikan sebagai pengganti jasa yang telah disumbangkan oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks ini, pemberi upah atau gaji biasanya adalah pengusaha, majikan, atau perusahaan yang mempekerjakan individu tersebut.¹⁷

¹⁴ Winda Fitri and Luthfia Hidayah. 'Problematisa Terkait Undang-Undang Cipta Kerja Di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undangan'. *Jurnal Komunitas Yustisia*, vol. 4 no. 2 (2021): pp 725-735.

¹⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D Ayat (2)

¹⁶ Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Suwatno, Don Juni Prianta, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 232.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional juga menggambarkan bahwa upah adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah ini berperan sebagai jaminan untuk menjaga taraf kehidupan yang layak bagi manusia serta mendukung kelangsungan produksi. Imbalan ini biasanya dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang kemudian ditetapkan sesuai dengan kesepakatan, undang-undang, dan peraturan yang berlaku, dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁸ Dari berbagai definisi yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja sebagai hasil dari pekerjaan yang telah selesai sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan yang berlaku. Penting untuk diakui bahwa upah memiliki peran sentral dan krusial dalam kehidupan penerima kerja atau karyawan, karena upah ini menjadi sumber utama untuk mempertahankan hidup mereka dan memberikan dukungan bagi keluarga mereka.

UU Ciptaker telah mengubah aturan yang ada dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan dan menambahkan ketentuan baru dalam Pasal 88C. Dalam Pasal 88C ayat (1), disebutkan bahwa Gubernur harus menetapkan upah minimum untuk provinsi. Sementara itu, dalam Pasal 88C ayat (2), disebutkan bahwa Gubernur bisa menetapkan upah minimum untuk kabupaten/kota dengan persyaratan tertentu. Namun, penggunaan kata "bisa" di sini berarti Gubernur tidak selalu wajib menetapkan upah minimum untuk kabupaten/kota, yang dapat berdampak negatif pada pendapatan buruh/pekerja karena upah yang lebih rendah.¹⁹ Pasal 88 ayat 2 hanya membuat upah minimum Provinsi wajib, sementara upah minimum di Kabupaten/Kota menjadi pilihan. Namun, perlu diingat bahwa upah minimum Provinsi memiliki nilai terendah, karena upah minimum Kabupaten/Kota harus lebih tinggi. Ini berarti upah minimum Provinsi tidak mencerminkan biaya hidup di berbagai Kabupaten/Kota, yang bisa memiliki kondisi ekonomi-sosial yang berbeda dalam satu Provinsi. Selain itu, ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota yang memiliki syarat tertentu dapat merugikan pekerja dengan mengurangi penghasilan mereka di sektor masing-masing.

Dengan adanya penghapusan ketentuan dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan, maka kebijakan terkait upah minimum sektoral tidak lagi memiliki dasar hukum. Akibatnya, pemerintah hanya menerapkan kebijakan upah minimum provinsi sebagai acuan, tanpa mempertimbangkan perbedaan upah yang sebelumnya disesuaikan dengan keahlian dan spesifikasi di berbagai sektor pekerjaan. Hal ini tentu akan berdampak pada besaran upah yang diterima oleh pekerja, yang menjadi lebih seragam dan tidak lagi mempertimbangkan variabel-variabel sektoral yang relevan.

Dampak Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja

Dampak yang menyulut akibat aturan UU Cipta Kerja pada pemenuhan upah pekerja di Indonesia sangat penting untuk diperhatikan. Perubahan signifikan dalam undang-undang ini mencakup Pasal 88C Ayat (1) dan (2). Pasal 88 Ayat (1) mengacu pada upah minimum provinsi sebagai acuan utama bagi perusahaan dalam menetapkan upah pekerja. Jika diatur secara adil dan sesuai dengan biaya hidup, ini bisa bermanfaat. Namun, permasalahannya adalah bahwa upah minimum provinsi di Indonesia masih memiliki kesenjangan antar wilayah, di mana beberapa daerah menetapkan UMP dengan tingkat yang terlalu rendah. Hal ini mengakibatkan

¹⁸ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Yogyakarta : Tugu Publisher, 2007), hlm. 137.

¹⁹ Wiswamitra, Ida Bagus Gede, I. Nyoman Putu Budiarta, and I. Wayan Kartika Jaya Utama. 'Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja'. *Jurnal Analogi Hukum*, vol 4. no. 3 (2022): pp. 232-237.

ketimpangan upah minimum di antara daerah. Di sisi lain, Pasal 88C Ayat (2) memberi Gubernur kewenangan menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu, yang berpotensi menciptakan perbedaan upah antar daerah. Jika Gubernur tidak mengatur upah minimum di tingkat kabupaten/kota, pekerja di wilayah tersebut akan berdampak pada kesejahteraan pekerja dan meningkatkan risiko kemiskinan bagi pekerja akibat ketidakjelasan aturan terkait upah. Oleh sebab itu, aturan tersebut justru hanya memberikan keuntungan lebih kepada pengusaha atau pemilik Perusahaan dalam memilih daerah dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang lebih rendah. Hal ini memungkinkan mereka untuk mempekerjakan pekerja dengan upah yang lebih rendah di daerah-daerah tersebut, yang pada akhirnya dapat menguntungkan pengusaha. Selain itu, penghapusan upah minimum di sektor kabupaten dan kota mengimplikasikan bahwa penetapan upah saat ini hanya akan berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP). Artinya, UMP akan menjadi satu-satunya patokan dalam menentukan besaran upah pekerja, tanpa adanya upah minimum sektoral yang sebelumnya berlaku di tingkat kabupaten dan kota. Situasi ini mengindikasikan bahwa ketentuan UMP akan memiliki dampak langsung pada upah pekerja di berbagai sektor dan daerah dalam satu provinsi.

KESIMPULAN

Dengan merujuk pada informasi sebelumnya yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa perubahan dan tambahan dalam pasal-pasal tentang pengupahan dalam UU Cipta Kerja cenderung menguntungkan pengusaha sementara mengabaikan hak-hak dan kepentingan pekerja. Pasal 88C Ayat (1) menuntut Gubernur menetapkan upah minimum provinsi sebagai patokan utama, sementara Ayat (2) memberi wewenang Gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu, menyebabkan ketidaksetaraan upah antarwilayah. Beberapa daerah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang rendah, menciptakan ketidaksetaraan upah minimum. Hal ini menguntungkan pengusaha, terutama di daerah dengan UMP rendah. Penghapusan upah minimum sektoral di kabupaten/kota juga berdampak pada berbagai sektor dalam satu provinsi. Perbedaan tingkat upah antar provinsi mendorong pengusaha mencari wilayah dengan UMP lebih rendah, memaksa pekerja menerima upah lebih rendah dan memperbesar ketidaksetaraan upah. Diperlukan perubahan aturan yang mempertimbangkan perbedaan kondisi ekonomi dan sosial antarwilayah untuk menetapkan upah minimum yang adil, memastikan kehidupan yang lebih baik bagi semua pekerja di Indonesia, dan memenuhi prinsip-prinsip konstitusi negara dalam pemenuhan hak dasar pekerja. Solusi efektif perlu dirumuskan untuk mengatasi ketidaksetaraan upah minimum daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Surya Manika, 'Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, vol. 8 no. 2, Agustus 2022.
- Arrista Trimaya, 'Pemberlakuan upah minimum dalam sistem pengupahan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja', *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, vol. 5, no. 1, Juni 2014.
- Audrey O' Brien, *March Bosc, House of Commons Procedure and Practice*, Canada, Ottawa - Ontario, 2009.
- Christiawan, Rio, *Omnibus Law: Teori dan penerapannya*, Jakarta, Bumi Aksara, 2021.
- Databooks, "Disnaker DKI: UMP Jakarta Naik Jadi Rp4,9 Juta pada 2023", terbit pada 28 November 2022, diakses melalui <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/28/disnaker-dki-ump-jakarta-naik-jadi-rp49-juta-pada-2023> pada 4 September 2023.

- Dila Fatmala, Retno Catur Kusuma Dewi, dan Avindo Charima Wardana, 'Implikasi Yuridis Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88C Ayat 1 dan 2 Tentang Upah Minimum Kabupaten Atau Kota Terhadap Dunia Bisnis', *UNES Law Review*, vol. 5 no. 4, Juni 2023.
- Glen S. Krutz, *Hitching a ride: Omnibus Legislating in the U.S. Congress*, Ohio State, University Press, 2001.
- Heru Budi Utoyo and Mashari, 'Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) Bagi Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Kerja Di Perusahaan', *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial*, vol. 1, no. 2, Juni 2022.
- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- KumparanBisnis, "Ganjar Tetapkan UMP Jateng 2023 Rp 1,9 Juta, Naik 8 Persen", terbit pada 28 November 2022, diakses melalui [https://kumparan.com/kumparanbisnis/ganjar-tetapkan-ump-jateng-2023-rp-1-9-juta-naik-8-persen-1zKrMHoeaIC#:~:text=Gubernur%20Jawa%20Tengah%20\(%20jateng%20\)%2C,jika%20dibandingkan%20UMP%20tahun%202022](https://kumparan.com/kumparanbisnis/ganjar-tetapkan-ump-jateng-2023-rp-1-9-juta-naik-8-persen-1zKrMHoeaIC#:~:text=Gubernur%20Jawa%20Tengah%20(%20jateng%20)%2C,jika%20dibandingkan%20UMP%20tahun%202022) pada 4 September 2023.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).
- Rastri Paramita, 'Menilik Upah Minimum dan Ketimpangan Pendapatan di Indonesia'. *Jurnal Budget: Isu dan Masalah Keuangan Negara*, vol. 6 no. 2, 2021.
- Soerjono, Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, Rajawali Press, 2009.
- Suwatno, Don Juni Prianta, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta, 2013.
- Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta, Tugu Publisier, 2007.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).
- Winda Fitri and Luthfia Hidayah. 'Problematika Terkait Undang-Undang Cipta Kerja Di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undangan'. *Jurnal Komunitas Yustisia*, vol. 4 no. 2, Agustus 2021.
- Wiswamitra, Ida Bagus Gede, I. Nyoman Putu Budiarta, and I. Wayan Kartika Jaya Utama. 'Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja'. *Jurnal Analogi Hukum*, vol 4. no. 3, September 2022.
- Yusril Rahman Hakim, 'Kebijakan Metode Omnibus Law Dalam Perspektif Kebijakan Buruh Di Indonesia', *Jurnal PolGov*, vol. 3, no. 1, Desember 2021.