

Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja

Adissya Mega Christia

Fakultas Hukum, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia

*Corresponding E-mail: adissya.mega@umk.ac.id

Abstrak

Upaya pemerataan upah di Indonesia dilaksanakan melalui penentuan upah minimum. Upah minimum harus diterima oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Penentuan upah minimum tahun 2022 mendapatkan penolakan dari serikat buruh karena dirasa tidak memenuhi rasa keadilan sosial. Rasa keadilan sosial dalam aspek penentuan upah ditentukan salah satunya oleh kejelasan arah peraturan perundang-undangannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis arah politik hukum penentuan upah minimum tahun 2022 pasca pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UUCK belum memenuhi rasa keadilan di masyarakat sesuai amanat Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 karena UUCK yang merupakan Omnibus Law merupakan hal yang masih sangat baru di Indonesia dan proses pembentukannya sarat akan rapat dengar pendapat sehingga peraturan pelaksanaannya mengenai upah minimum juga belum memenuhi rasa keadilan sosial dan formula pengaturan upah minimum sebaiknya tidak diatur dalam bentuk Peraturan Pemerintah melainkan Undang-Undang demi mencapai tujuan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kata Kunci: Keadilan Sosial, Upah Minimum, UUCK.

Abstract

Efforts to equalize wages in Indonesia are carried out through determining the minimum wage. The minimum wage must be received by workers to meet the needs of their lives and their families. The determination of the minimum wage in 2022 was rejected by the labor unions because they felt it did not fulfill a sense of social justice. The sense of social justice in the aspect of determining wages is determined by the clarity of the direction of the legislation. This study aims to analyze the legal political direction of determining the minimum wage in 2022 after the ratification of the Job Creation Act (UUCK). The method used in this research is normative juridical. The results show that UUCK has not fulfilled the sense of justice in society according to the mandate of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia because UUCK which is an Omnibus Law is still very new in Indonesia and the process of its formation is full of hearings so that the implementing regulations regarding the minimum wage also do not meet the requirements. a sense of social justice and the minimum wage setting formula should not be regulated in the form of a government regulation but a law in order to achieve the goal of social justice for all Indonesian people.

Keywords: Social Justice, Minimum Wage, UUCK

PENDAHULUAN

Salah satu argumen tertua untuk upah minimum adalah bahwa seseorang yang bekerja penuh waktu harus mampu membayar biaya hidup dasar. (Dube & Lindner, 2021). Namun, belum ada definisi yang pasti mengenai upah minimum yang diakui secara universal, sehingga pada tahun 1967 para ahli dalam International Labor Organization (ILO) merumuskan pengertian upah minimum sebagai cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pangan, sandang, papan, pendidikan dan rekreasi pekerja, dengan memperhatikan

perkembangan ekonomi dan budaya masing-masing negara. Dalam beberapa kasus, kebutuhan keluarga juga diperhitungkan dengan cara yang sama melalui tunjangan dan jaminan (Naumovski, 2021).

Upah minimum merupakan sarana yang baik untuk menekan *gap* pendapatan dan mengurangi kemiskinan (Kadek Agus Sudiawan & Putu Ade Hariestha Martana, 2019). Upah minimum ditetapkan juga dengan tujuan memberikan *safety net minimum* terhadap buruh agar dapat memiliki penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya (Mahasin et al.,

2020). Upah minimum yang didapatkan selanjutnya diunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya (Oki Wahyu Budijanto, 2017).

Sila kelima Pancasila yang berbunyi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan semangat awal penentuan upah minimum di Indonesia. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI tahun 1945, yang menyatakan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja seharusnya menjadi arah pedoman bagi pembaharuan hukum bidang pengupahan sebagai sarana mewujudkan keadilan sosial (Hidayah et al., 2021). Keadilan sosial dalam aspek pengupahan di Indonesia dilaksanakan dengan menetapkan batas minimum tiap provinsi dan kabupaten/kota. Penetapan upah minimum yang berbeda-beda di setiap daerah bertujuan menyetarakan standar upah (Samawati & Sari, 2020). Variasi lokal dalam upah minimum bertujuan mendistribusikan penghasilan pekerja secara merata. (Dube & Lindner, 2021).

Pembaharuan hukum di bidang pengupahan minimum sudah tidak bisa dielakkan lagi dengan berlakunya Undang-Undang Nomor Tahun tentang Cipta Kerja (UUCK). UUCK disahkan pada 5 Oktober 2020. UUCK memuat sebelas klaster yang dimana salah satu diantaranya adalah mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi tiga undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Tan, 2022). Namun, pengesahan UUCK tersebut menimbulkan penolakan dari pihak serikat pekerja salah satunya pada bagian penghapusan upah minimum kota/kabupaten (UMK) yang diganti dengan upah minimum provinsi (UMP). Serikat pekerja menilai penghapusan UMK akan menurunkan upah buruh. Hal ini tidak sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun

2003 yang menyatakan bahwa tidak ada pekerja yang boleh menerima upah di bawah upah minimum (Pramono, 2020).

Penetapan upah minimum yang tidak sesuai perundangan itu, berpotensi menyebabkan turunnya indeks daya saing Indonesia khususnya pada aspek keadilan hukum. Penentuan upah minimum setelah keluarnya UUCK sangat menekankan pada pertumbuhan yang bersifat statistik sehingga dan oleh sementara pihak dirasakan kurang terkait dengan keadilan sosial. UUCK khususnya klaster ketenagakerjaan membutuhkan pendalaman yang lebih dalam penyusunannya agar sesuai dengan semangat awal pengupahan yaitu sila kelima Pancasila.

Berdasarkan hal-hal tersebut, untuk mengatasi gejolak yang terjadi di bidang pengupahan secara cepat, maka ditetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah yaitu UMP dan UMK. Sementara Upah Minimum Sektoral (UMS) tidak lagi ditetapkan berdasarkan aturan itu, kecuali yang ditetapkan sebelum 2 November 2020 yang berlaku hingga masanya telah berakhir atau UMP/UMK di wilayah tersebut telah melebihi UMS.

Penetapan UMK Tahun 2022 dilakukan paling lambat pada 30 November 2021 dan harus dilakukan setelah adanya penetapan UMP. Batas waktu penetapan itu juga ditegaskan kembali oleh Menteri Dalam Negeri melalui surat Nomor 561/6393/SJ dengan Hal Penetapan Upah Minimum Tahun 2022. Bahwa berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021, yang merupakan turunan Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi penetapan upah minimum berdasarkan sektoral (UMS). Namun, UMS yang ditetapkan sebelum 2 November 2020 tetap berlaku hingga masa berlakunya berakhir atau UMP/UMK di wilayah tersebut telah melebihi jumlahnya.

Pengupahan yang tidak diatur lebih baik dalam undang-undang baru dan cenderung dituangkan dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja bersama tidak akan berhasil mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan berupa perlindungan pekerja dan peningkatan kesejahteraan baik pekerja maupun anggota keluarganya. Pemerintah harus mengoptimalkan fungsi

pengawasannya untuk memastikan kebijakan pengupahan baik yang tertuang dalam kontrak kerja maupun perjanjian kerja bersama secara proporsional berpihak pada pekerja. Penegakan juga dapat dilakukan oleh pemerintah untuk menopang keharmonisan hubungan industrial yang selanjutnya mengarah pada peningkatan indeks pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia.

Upah minimum adalah upah terendah yang ditetapkan pemerintah dan berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun seharusnya menggunakan upah efektif berdasarkan struktur dan skala upah di masing-masing perusahaan. Semangat dari formula upah minimum yang baru adalah untuk mengurangi kesenjangan upah masing-masing wilayah dan mewujudkan keadilan upah antarwilayah. Keadilan upah antarwilayah dicapai melalui pendekatan rata-rata konsumsi rumah tangga di masing-masing wilayah. Namun, mencermati peraturan bidang pengupahan sebagai turunan UUCK yaitu dengan dikeluarkannya PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, apakah ketentuan tersebut selaras dan bisa mewujudkan politik hukum yang hendak dicapai yang diamanatkan oleh sila kelima Pancasila dan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia?

Metode

Metode penelitian yang dipakai adalah metode penelitian hukum dengan pendekatan yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan perbandingan dan pendekatan konseptual/teori. Pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan perbandingan digunakan untuk menganalisis politik hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khususnya klaster ketenagakerjaan. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis teori yang dipakai pada kebijakan pengupahan khususnya PP 36 2021 dikaitkan dengan Politik Hukum.

Hasil dan Pembahasan

Politik Hukum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UUCK)

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha merupakan tujuan (Politik Hukum) dari dikeluarkannya UU Ketenagakerjaan yang bertujuan a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, merupakan politik hukum dan tujuan yang ingin dicapai dalam UU Ketenagakerjaan. Politik hukum bidang ketenagakerjaan ini menjadi agak bergeser dan rancu setelah dikeluarkannya UUCK, yang bertujuan a. menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMKM serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional; b. menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja; c. melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMKM serta industri nasional; dan d. melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada

ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.

Kerancuan tujuan ini disebabkan karena pemerintah dalam mengeluarkan UUCK mencoba membuat pengaturan yang lebih komprehensif (*Omnibus Law*) yang mengatur pekerja dengan perluasan lapangan kerja, jaminan memperoleh pekerjaan dengan imbalan yang adil dan layak, serta dengan berpihak juga kepada dunia usaha khususnya Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dan industri nasional dengan penyesuaian pengaturan ekosistem investasi. Pemerintah mencoba melakukan pengaturan tengah-tengah antara pekerja dan dunia usaha. Pengaturan yang seperti ini tentunya memberikan dampak yang cukup luas, karena seolah-olah pekerja dan pemberi kerja ditempatkan dalam kedudukan yang seimbang, baik secara hukum maupun secara social ekonomi, yang pada akhirnya keseimbangan yang tercapai tentunya akan lebih berpihak kepada pemberi kerja/pengusaha.

Hal ini tentunya akan semakin menjauhkan dari politik hukum yang ingin dicapai yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha pada hakikatnya adalah bersifat timpang. Artinya, kewajiban pekerja lebih banyak dari pengusaha. Selain itu, dalam hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan bersifat sub-ordinasi (vertikal) yang berbeda dari hubungan hukum pada umumnya yang bersifat koordinasi (horizontal). Dengan memperhatikan pendapat tersebut tentunya politik hukum yang diambil pemerintah dengan mendudukan posisi pekerja dan pengusaha dalam UUCK secara berdampingan tentunya merupakan hal yang tidak tepat mengingat hubungan hukum pekerja dan pengusaha dalam praktek adalah bersifat sub ordinasi (vertical). Sehingga politik hukum yang lebih pas adalah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan, karena lebih berorientasi/menitikberatkan pada pekerja. Hal ini sejalan dengan bagaimana semestinya substansi politik hukum yang menghasilkan substansi hukum berdasarkan dan memperkuat Pancasila dan Konstitusi.

Omnibus law sendiri merupakan hal baru di bidang peraturan perundang-undangan Republik Indonesia. Selain karena sistem hukum negara kita menganut *Civil Law*, juga dalam hierarki/urutan peraturan perundang-undangan di Indonesia yang belum memasukkan konsep omnibus law sebagai salah satu asas dalam sumber hukum. Namun, hukum yang nantinya akan dihasilkan dari konsep ini akan mengatur secara menyeluruh dan kemudian berkuasa atas aturan lainnya. (Putra, 2021). *Omnibus Law* Cipta Kerja dimaksudkan sebagai undang-undang yang dibuat untuk mencabut atau mengubah beberapa undang-undang sekaligus. Dengan demikian, *Omnibus Law* yang dibuat merupakan model hukum baru atau paradigma baru dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Karena adanya paradigma baru dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, maka *Omnibus Law* yang dibuat akan mengubah sistem peraturan perundang-undangan, karena konsep dan teorinya berbeda dengan model hukum yang selama ini berlaku di Indonesia (Iwan et al., 2020).

Dengan demikian, arah pembuatan politik hukum UUCK masih bersifat otoriter karena proses penerbitannya masih tertutup dan tidak responsif. Tahap pembahasan UUCK tidak melibatkan partisipasi masyarakat melalui Rapat Dengar Pendapat (*public hearing*) bahkan beberapa ketentuan baru dalam RUU Cipta Kerja belum mencerminkan nilai-nilai Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI tahun 1945. Oleh karena itu, penegasan UUCK tidak seharusnya dilakukan secara terburu-buru oleh Pemerintah dan DPR, melainkan harus dilakukan secara bertahap, hati-hati, dan transparan sehingga dapat dicapai produk hukum yang responsive (Sisinaru & Harijanti, 2022).

Politik Hukum Pemerintah Dalam Menetapkan Upah Minimum 2022 Dilihat Dari Prosesnya

PP Nomor 36 Tahun 2021 yang merupakan peraturan turunan dari Omnibus Law Cipta Kerja menegaskan upah minimum berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun di perusahaan yang bersangkutan. Buruh dengan masa kerja di atas 1 tahun upahnya mengacu struktur dan

skala upah dan menghapus upah minimum sektoral. PP ini hanya mengatur UMP dan UMK. UMK bisa ditetapkan dengan sejumlah syarat tertentu. Kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat. Ada sanksi bagi pemerintah daerah yang menetapkan upah minimum tidak sesuai ketentuan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 81. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Nilai upah minimum ditetapkan pada nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah pada wilayah yang bersangkutan. Sebagai perbandingan, PP sebelumnya yang mengatur mengenai pengupahan yaitu PP Nomor 78 Tahun 2015 pada Pasal 44 ayat (1), upah minimum didasarkan kepada kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Selanjutnya, pasal 44 ayat (2), kenaikan upah buruh setiap tahunnya akan dihitung berdasarkan formula upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian upah minimum tahun berjalan dikalikan inflasi nasional dari periode September tahun lalu sampai dengan September tahun berjalan ditambahkan dengan pertumbuhan produk domestik bruto.

Dari formula upah minimum berdasarkan PP 78 dan PP 36 di atas, bisa disimpulkan bahwa formula penghitungan upah minimum menurut PP 36 menggunakan indikator yang lebih banyak yaitu :

1. rata-rata konsumsi perkapita,
2. rata-rata banyaknya ART,
3. rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga,
4. pertumbuhan ekonomi dan
5. inflasi,

Sedangkan pada formula PP 78 hanya menggunakan indikator inflasi dan pertumbuhan ekonomi/produk domestik bruto. Dari kedua formula tersebut akan kelihatan besaran kenaikan upah minimum, misalnya untuk menghitung upah minimum tahun 2022.

Kenaikan upah minimum dengan formula PP 78 lebih tinggi jika dibandingkan dengan formula PP 36, dan hal ini disimpulkan bahwa politik hukum mengenai

upah minimum jika dilihat dari paradigma pekerja lebih baik menggunakan PP 78 yang berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Hal ini tentunya merugikan dari sisi pekerja khususnya pekerja yang masa kerja kurang dari 1 tahun.

Kemudian jika ditinjau dari persoalan norma yang mengatur upah minimum, berdasarkan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 yang menyatakan bahwa materi muatan Peraturan Pemerintah berisi materi untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya, PP tentang pengupahan tersebut mengatur dan menentukan formula penghitungan upah minimum. Hal ini tentunya juga tidak sesuai dengan kaidah tata urutan norma pada pasal 7 ayat (1).

Penetapan upah minimum Tahun 2022 yang dilaksanakan tahun 2021 ini sangat special, karena ini adalah penetapan upah minimum yang pertama kali menggunakan formula PP Nomor 36 Tahun 2021, sebagai peraturan pelaksana dari UUCK. Sosialisasi penetapan Upah Minimum Tahun 2022, dilakukan melalui Seminar yang dilaksanakan dua kali yaitu pada tanggal 12 November 2021 dan 15 November 2021 yang pesertanya adalah Bupati/Walikota, Disnaker Propinsi, Disnaker Kabupaten/Kota, Dewan Pengupahan Propinsi, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota, LKS Tripartite, APINDO, Serikat Pekerja dan stakeholder hubungan Industrial seluruh Indonesia, yang pada tahun-tahun sebelumnya tidak diadakan kegiatan semacam ini secara menyeluruh. Kemudian Rekomendasi yang diterima oleh Dewan Pengupahan Kabupaten (DPK).

Dalam hal ini DPK Kudus, yang berasal dari Gubernur Jawa Tengah tertanggal 16 November 2021 yang pada intinya menyampaikan agar perhitungan upah minimum menggunakan formula Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, menyampaikan 1 nominal angka, dan bahan perhitungan formula menggunakan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor B-M/383/HI.01.00/XI/2021 tertanggal 9 November 2021 tentang Penyampaian Data Perekonomian dan Ketenagakerjaan dalam

Penetapan Upah Minimum Tahun 2022. Yang menarik adalah dalam edaran Menteri tersebut juga berisi Hal Pembinaan kepala daerah yang tidak melaksanakan amanat peraturan perundang-undangan dan program strategis nasional, yang isinya agar gubernur melakukan pembinaan kepada Bupati/Walikota agar menentukan upah minimum sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Penetapan UMP Tahun 2022 dilakukan paling lambat pada 21 November 2021. Proses penetapan UMP ini harus berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Gubernur harus menetapkan UMP paling lambat tanggal 21 November 2021 dan karena 21 November merupakan hari libur nasional maka penetapannya dilakukan paling lambat satu hari sebelumnya yaitu tanggal 20 November. Keterlibatan negara melalui gubernur di dalam penetapan upah minimum adalah upaya agar perusahaan juga turut mendukung dan mengusakakan pemberian *safety net* minimum kepada buruh (Mahasin et al., 2020).

Pasal 81 PP Nomor 36 Tahun 2021 menyatakan bahwa keputusan upah minimum yang bertentangan PP ini maka pemerintah daerah propinsi dan kabupaten/kota akan dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemerintahan daerah. Jika dibandingkan dengan PP sebelumnya pengaturan hal semacam ini tidak ada. Pengaturan sanksi administratif tersebut juga nampaknya sangat dipertimbangkan oleh pengambil kebijakan di daerah, mengingat pemberlakuan sanksi administratifnya yaitu yang bisa dikenakan sampai dengan pemberhentian. Dari proses tersebut bisa disimpulkan pemerintah pusat lebih menggunakan pendekatan kekuasaan dalam penetapan upah minimum, mengingat edaran Menteri ketenagakerjaan tahun 2020, untuk penetapan upah minimum tahun 2021 untuk tidak menaikkan upah minimum karena adanya Covid-19, tidak ditaati oleh beberapa daerah di Indonesia. Hal ini tentunya akan menjadi perdebatan dalam penetapan upah minimum di Dewan Pengupahan yang anggota terdiri dari pemerintah, unsur organisasi pengusaha, unsur serikat pekerja,

akademisi, dan pakar.

Dengan adanya selisih tersebut, tentunya harus ada kesepakatan lain, selain yang telah ditetapkan dalam formula PP Nomor 36 Tahun 2021, dengan harapan penetapan upah minimum tahun 2022 tidak menimbulkan gejolak, khususnya bagi pekerja yang sudah memiliki masa kerja, mengingat sampai dengan saat ini, masih ada pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dan penetapan upahnya mengikuti kenaikan upah minimum yang ditetapkan tiap tahun, yaitu dengan menaikkan upah yang bukan upah minimum yaitu upah bagi pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun sesuai dengan kesepakatan.

Pemulihan sistem pengupahan yang sesuai dengan pertimbangan kebutuhan hidup yang layak, menjamin status pekerja/buruh, menjamin terpenuhinya hak-hak lainnya, dan kepada pemerintah agar dapat dimaksimalkan. melaksanakan tugas dan wewenangnya di bidang pengawasan merupakan tanggung jawab pemerintah. (Santosa et al., 2021). Pembuat kebijakan dan penyusun peraturan perundang-undangan harus dapat menganalisis efek pengaturan upah minimum (Marimpi & Koning, 2018). Namun dengan melihat fenomena-fenomena tersebut, tantangan pembentukan hukum masih relevan dengan kondisi saat ini khususnya dalam penetapan upah minimum. Pertama, disharmoni, pertentangan substansi hukum antara Pancasila, UUD NRI 1945 dengan pengaturan Upah Minimum dalam klaster ketenagakerjaan dalam UUCK dan turunannya. Kedua, mutu produk hukum yang dianggap tidak memadai, dimana pengaturan yang lebih baru ternyata memberikan dampak bagi pekerja (rakyat) yang lebih sedikit jika dibandingkan dengan pengaturan yang lama. Ketiga, secara substantif adanya hukum baru memperlemah politik kesejahteraan dan keadilan sosial bagi rakyat, dan hal ini yang sebenarnya harus dihindari, khususnya dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang.

Kesimpulan

Keberadaan UUCK belum memenuhi rasa keadilan di masyarakat sesuai amanat

Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 sehingga pengaturan formula penetapan upah minimum pada PP Nomor 36 Tahun 2011 menimbulkan permasalahan di masyarakat. Hal ini tidak dapat dilepaskan pula dari pengaturan formula penetapan upah minimum sebaiknya dilakukan tidak pada tataran peraturan pemerintah, akan tetapi pada tataran undang-undang, mengingat persoalan upah merupakan urusan yang sangat berkaitan dengan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi rakyat Indonesia.

Referensi

- Dube, A., & Lindner, A. (2021). City limits: What do local-area minimum wages do? *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 27–50. <https://doi.org/10.1257/JEP.35.1.27>
- Hidayah, N. P., Cloet, Q. R., & Pradhan, D. (2021). The Implementation of Labor Development Principles According to Job Creation Law as a Reason to Protect Wages Rights. *Bestuur*, 9(1), 68–76.
- Iwan, I., Farida, F., Pratiwi, F., Aeniwati, Z., & Laelatussofah, S. (2020). the Omnibus Law on Job Creation and Pancasila As the Legal Ideology in Indonesia. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 7(3), 246. <https://doi.org/10.26532/jph.v7i3.13458>
- Kadek Agus Sudiarwan, & Putu Ade Hariestha Martana. (2019). Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektor Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha Pada Sektor Kepariwisata Di Kabupaten Badung Provinsi Bali. *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum*, 28(1), 33–53. www.setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-
- Mahasin, Z. Z., Naziah, F., & Arifin, R. (2020). Wage Problems in Indonesia in the Human Rights Perspective (Case of Inappropriate Wages for Pot Workers in Tangerang). *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.15294/ijicle.v2i1.37326>
- Marimpi, M., & Koning, P. (2018). Youth minimum wages and youth employment. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0098-4>
- Naumovski, L. (2021). Business Law Service in the Workplace as a Career Trend or To Wage Erosion - Minimum Wage. *International Journal of Law and Public Policy*, 3(1), 30–48. <https://doi.org/10.36079/lamintang.ijlap-0301.183>
- Oki Wahyu Budijanto. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan Ham. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395–412.
- Pramono, A. (2020). Settlement of Industrial Relations. *Walrev*, 02(2). <https://doi.org/10.21580/Walrev/2020.2.2.6671>
- Putra, R. E. (2021). The Omnibus Law in the Perspective of Responsive Law and its Impact on Indonesia's Economy. *Constitutionale*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.25041/constitutional.e.v2i1.2199>
- Samawati, P., & Sari, S. P. (2020). Problematic of The Draft of Omnibus Law On Job Creation in Indonesia. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 9(3), 3892–3906.
- Santosa, A. A. G. D. H., Sudiarawan, K. A., & Wijaya, I. M. M. (2021). The Employment Cluster of Omnibus Law: Embodiment the Concept of Nachtwakerstaat or Welfarestate? *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 15(2), 93–118. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v15no2.2219>
- Sisinaru, S. Y., & Harijanti, S. D. (2022). The Constitutionality of Outsourcing Job Regulation in the Law on Job Creation. *Law Reform*, 18(1), 79–88.
- Tan, W. (2022). Tentang Cipta Kerja Dalam Bidang Ketenagakerjaan. *Dialogica Iuridica*, 13(12), 047–065. <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/di.v13i2.3630>