

**DAMPAK HILANGNYA UPAH MINIMUM SEKTORAL BAGI PEKERJA
PASCA BERLAKUNYA PERATURAN PEMERINTAH (PP) NO. 36 TAHUN
2021 TENTANG PENGUPAHAN JUNCTO UNDANG-UNDANG NO. 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (OMNIBUS LAW)**

Muhamad Abas, S.H., M.H email: Muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Edwinsyah email: Edwinsyah@mhsbupkarawang.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Upah merupakan salah satu unsur yang utama dalam hubungan kerja, mengingat keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Pemerintah resmi menghapus Upah Minimum Sektoral (UMS) melalui peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan (Selanjutnya disebut “PP 36 2021 Pengupahan”), yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau Omnibus Law. Padahal, di aturan sebelumnya yaitu pada PP 78 2015 Pengupahan, upah minimum sektoral masih menjadi salah satu yang tercantum. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu: 1 Apakah perbedaan tentang pengupahan pada PP 78 tahun 2015 dengan PP 36 tahun 2021? 2. Bagaimana dampak dari hilangnya Upah Minimum Sektoral (UMS) bagi pekerja? Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris yaitu menganalisis suatu permasalahan yang terjadi di masyarakat dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang kemudian dielaborasi dengan data-data empiris di lapangan. Hasil penelitian yaitu perbedaan tentang pengupahan pada Peraturan Pemerintah (PP) 78 Tahun 2015 dengan Peraturan Pemerintah (PP) 36 tahun 2021 terletak pada dihapusnya Komponen Hidup Layak (KHL). kemudian dampak dari hilangnya upah minimum bagi pekerja yaitu: penghasilan menurun, upah stagnan, menurunnya daya beli pekerja, memicu konflik ketidakadilan, dan menurunnya produktivitas.

Kata kunci : Pengupahan, Upah Minimum (UM), Upah Minimum Sektoral (UMS)

ABSTRACT

Wages are one of the main elements in the employment relationship, considering that the existence of wages is always associated with a source of income for workers/laborers to achieve a decent standard of living for themselves and their families. The government has officially abolished the Sectoral Minimum Wage (UMS) through government regulation number 36 of 2021 concerning wages (hereinafter referred to as "PP 36 2021 Wages"), which is a derivative of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation or the Omnibus Law. In fact, in the previous regulation, namely PP 78 2015 on Wages, the sectoral minimum wage is still one of the things listed. The problems in this study are: 1 What is the difference between wages in PP 78 in 2015 and PP 36 in 2021? 2. What is the impact of the loss of the Sectoral Minimum Wage (UMS) for workers? This research is descriptive qualitative. The approach used is an empirical juridical approach, which is to analyze a problem that occurs in society by using laws and regulations which are then elaborated with empirical data in the field. The results of the study, namely the difference in wages in Government Regulation (PP) 78 of 2015 and Government Regulation (PP) 36 of 2021, lies in the abolition of the Decent Living Component (KHL). then the impact of the loss of the minimum wage for workers, namely: decreased income, stagnant wages, decreased purchasing power of workers, triggered conflicts of injustice, and decreased productivity.

Keywords: *Wages, Minimum Wages (MW), Sectoral Minimum Wages (SMW)*

PENDAHULUAN

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja. Hak-hak setiap Pekerja/Buruh dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (Selanjutnya disebut “PP 36 2021 Pengupahan”) adalah hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi; memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Upah merupakan salah satu unsur yang utama dalam Hubungan Kerja, mengingat keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi Pekerja/Buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. PP 36 2021 Pengupahan sebagai regulasi bidang pengupahan dituntut untuk menjawab tantangan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berdampak terhadap perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan pola Hubungan Kerja di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya, PP 36 2021 Pengupahan ditetapkan Presiden Joko Widodo di Jakarta pada tanggal 2 Februari 2021 dan diundangkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Yasonna H. Laoly pada tanggal 2 Februari 2021 di Jakarta, ditempatkan pada Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan ditempatkan pada Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.

Pada tahun 2021, dari 6 provinsi di Jawa hampir seluruhnya menaikkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2021 kecuali DKI Jakarta yang tak ada UMK, tapi DKI sudah menaikkan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2021.

Pada saat kenaikan UMP 2021, hanya 4 provinsi yang menaikkan UMP 2021 yaitu DKI Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Yogyakarta, sedangkan Banten dan Jawa Barat tak menaikkan UMP 2021. Artinya hanya Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Yogyakarta yang menaikkan UMP dan UMK 2021 sekaligus.

Kebijakan para provinsi ini memang di luar dari arahan pemerintah pusat melalui menteri ketenagakerjaan yang sempat mengimbau tak ada kenaikan upah

minimum 2021, karena mempertimbangkan dampak pandemi.¹

Di Jawa Barat ada 17 daerah di Jabar yang naik untuk tahun depan, sementara 10 daerah lainnya, level UMK-nya sama dengan tahun 2020. Ketentuan itu setelah Pemprov Jabar mengeluarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.774-Yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021. Maka dari sekian UMK 2021, Kabupaten Karawang masih tertinggi di Jawa bahkan di Indonesia.

Pemerintah resmi menghapus upah minimum sektoral (UMSK) melalui PP 36 2021 Pengupahan, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau Omnibus Law. Padahal, di aturan sebelumnya yaitu pada PP 78 2015 Pengupahan, upah sektoral masih menjadi salah satu yang tercantum.

Keputusan pemerintah itu mendapatkan protes dari kalangan pekerja/buruh. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menilai kebijakan menghapus sektoral hanya membuat ketidakadilan. "Akan terjadi ketimpangan antar sektor unfairness, nggak ada rasa keadilan. Upah buruh harus mencerminkan rasa keadilan, nggak bisa semua orang sama," katanya Rabu (24/2/21).²

Perjuangan atas kenaikan upah secara berkala sebetulnya terjadi di hampir setiap Negara. Di Jepang, misalnya, dikenal tradisi *shunto*, yang merupakan demonstrasi tahunan untuk menegosiasikan kenaikan upah yang selalu diadakan setiap musim semi, disebut juga "*spring offensive*" atau "pemogokan musim semi". demonstrasi ini diorganisir oleh *Rengo* (Federasi Serikat Buruh Jepang). Begitu juga di Amerika Serikat yang disebut sebagai *spring wages* (upah musim semi). Di Indonesia sendiri aksi menuntut upah layak selalu mewarnai tutup tahun.³

Maka, dari uraian diatas peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul "Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

¹ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201123123333-4-203878/daftar-lengkap-umk-2021-se-tanah-jawa-karawang-tertinggi>

² <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210224172524-4-225939/tamat-upah-minimum-sektoral-tak-ada-lagi-buruh-menjerit>

³ Tjandra Surya, dkk, *Advokasi Pengupahan Di Daerah* (Cet. 1; Jakarta: TURC, 2007), hlm 56.

Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)".

PERMASALAHAN

Untuk penelitian ini agar lebih terfokus maka peneliti membatasi permasalahan, yaitu:

- 1) Apakah perbedaan tentang pengupahan pada PP 78 tahun 2015 dengan PP 36 tahun 2021?
- 2) Bagaimana dampak dari hilangnya Upah Minimum Sektorial bagi pekerja?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris yaitu menganalisis suatu permasalahan dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang kemudian dielaborasi dengan data-data empiris di lapangan. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan analisis reduksi data, penyajian data dan terakhir penarikan kesimpulan. Objek penelitian diambil dari Serikat Pekerja/Buruh dan Disnaker Kabupaten Karawang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu studi kepustakaan yaitu melakukan pengumpulan data dengan jalan mempelajari bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yaitu yang berasal dari beberapa literatur atau buku-buku yang relevan dengan permasalahan yang dikaji serta bahan hukum tersebut dipelajari dan dikaji untuk dijadikan pedoman atau landasan dalam menyusun dan melakukan penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penalaran hukum yaitu suatu kegiatan untuk mencari dasar hukum yang terdapat di dalam suatu peristiwa hukum, baik yang merupakan perbuatan hukum (perjanjian, transaksi perdagangan, dll) ataupun yang merupakan kasus pelanggaran hukum (pidana, perdata, ataupun administratif) dan memasukkannya ke dalam peraturan hukum yang ada. Penalaran hukum merupakan salah satu metode mempelajari pertanggung jawaban ilmiah dari segi ilmu hukum terhadap proses pembuatan suatu keputusan hukum (*judicial decision making*) yang meliputi argumentasi dan

alasan-alasan logis sebagai alasan pembenaran (*justifications*) terhadap putusan hukum yang dibuat. Metode Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara Pendekatan yuridis yaitu pendekatan yang digunakan untuk menafsirkan beberapa data yang memuat Peraturan Pemerintah (PP) mengenai Pengupahan melalui analisis dampak hilangnya upah minimum sektoral bagi pekerja. Dalam penelitian karya ilmiah ini dapat menggunakan salah satu dari tiga bagian metode yaitu *library research*, ialah karya ilmiah yang didasarkan pada literatur atau pustaka; *field research*, yaitu penelitian yang didasarkan pada penelitian lapangan; dan *bibliographic research*, yaitu penelitian yang memfokuskan pada gagasan yang terkandung dalam teori.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kebijakan Upah

Pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan jo Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) Pasal 88-90 kemudian dicabut melalui PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan jo UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). Sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka, pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi:

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁴

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh.⁵ Sedangkan pengertian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, 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.⁶

Menurut Permenakertrans No.1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum Pasal 1 ayat 1 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-226/MEN/2000, pengertian Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁷ Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

2. Komponen Upah

Dalam pasal 7 ayat (1), Upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah

⁴ Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

⁵ Khakim Abdul, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Cet. 1; Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016), hlm. 5

⁶ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-226/MEN/2000 tentang Upah Minimum

pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Persentase besaran Upah pokok dalam komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.⁸

3. Struktur dan Skala Upah

Dalam menyusun struktur dan skala upah yang digunakan sebagai pedoman untuk menetapkan upah, pengusaha perlu memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, begitu menurut Pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah direvisi Omnibus Law. Setelah itu, peninjauan upah dilakukan oleh pengusaha secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah dapat dilihat di PP Pengupahan baru yaitu PP No. 36 Tahun 2021.

4. Upah Minimum

Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu:

- a. Upah tanpa tunjangan; atau
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap.

Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum. Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum provinsi;
- b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.⁹

5. Penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota

(1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang

⁸ Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

⁹ Pasal 25 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

bersangkutan.

(2) Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

(3) Upah minimum sektoral provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan.

(4) Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.¹⁰

Upah minimum Sektoral baik provinsi atau kabupaten/kota masih terdapat dalam Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

6. Pembayaran Upah

Ketika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, maka upah tidak perlu dibayar. Namun, upah tetap harus dibayarkan jika:

- 1) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 2) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 3) pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- 4) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- 5) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 6) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi

¹⁰ Pasal 49 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

- pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 7) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - 8) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - 9) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, diatur untuk melaksanakan pembayaran upah sebagaimana disebutkan di atas.

Dari kewajiban pembayaran upah ini masih terlihat yaitu “buruh lebih dituntut untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pengusaha belum dituntut untuk memberikan hasil keuntungan kepada buruh sebagai bentuk perbaikan kondisi kerja”.¹¹

7. Sanksi

Pekerja/buruh dapat dikenai denda jika melakukan pelanggaran kesengajaan atau kelalaiannya. Sebaliknya, jika pengusaha terlambat membayar upah, dapat pula dikenai denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pengenaan denda dalam pembayaran upah tersebut diatur oleh Pemerintah.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).¹²

PEMBAHASAN

A. Perbedaan tentang pengupahan pada PP 78 tahun 2015 dengan PP 36 tahun 2021

1. Pengupahan PP 78 tahun 2015 : Berdasarkan komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

¹¹ Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, (Cet.1; Malang: Setara Press, 2018), hlm. 195

¹² Khakim Abdul, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan*, (Cet.1; Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 17

Pasal 43 ayat (1) dijelaskan penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ayat (2) menjelaskan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Selanjutnya, kebutuhan hidup layak yang dimaksud yaitu terdiri atas beberapa komponen dimana komponen tersebut terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup yang akan ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.

Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup diatas dilakukan oleh menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional. Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Kemudian, hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup menjadi dasar perhitungan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri, demikian ditambahkan pada ayat 9.

2. Pengupahan PP 36 tahun 2021

- a) Upah minimum provinsi ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan

Mengutip pasal 25 PP 36/2021, (1) upah minimum terdiri atas: a. Upah minimum provinsi; b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Upah minimum tersebut ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang dimaksud meliputi variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Penyesuaian nilai Upah minimum dilakukan setiap tahun.

Penyesuaian nilai Upah minimum ditetapkan pada rentang

nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah Upah minimum pada wilayah yang bersangkutan.

- b) Upah minimum kabupaten/kota mengacu pertumbuhan ekonomi daerah

Sedangkan upah minimum kabupaten/kota terdapat syarat tertentu meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik, demikian bunyi pasal 25 ayat 5.)

Dalam hal Upah minimum kabupaten/kota tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah minimum kabupaten/kota maka bupati/wali kota harus merekomendasikan kepada gubernur nilai Upah minimum kabupaten/kota tahun berikutnya sama dengan nilai Upah minimum kabupaten/kota tahun berjalan

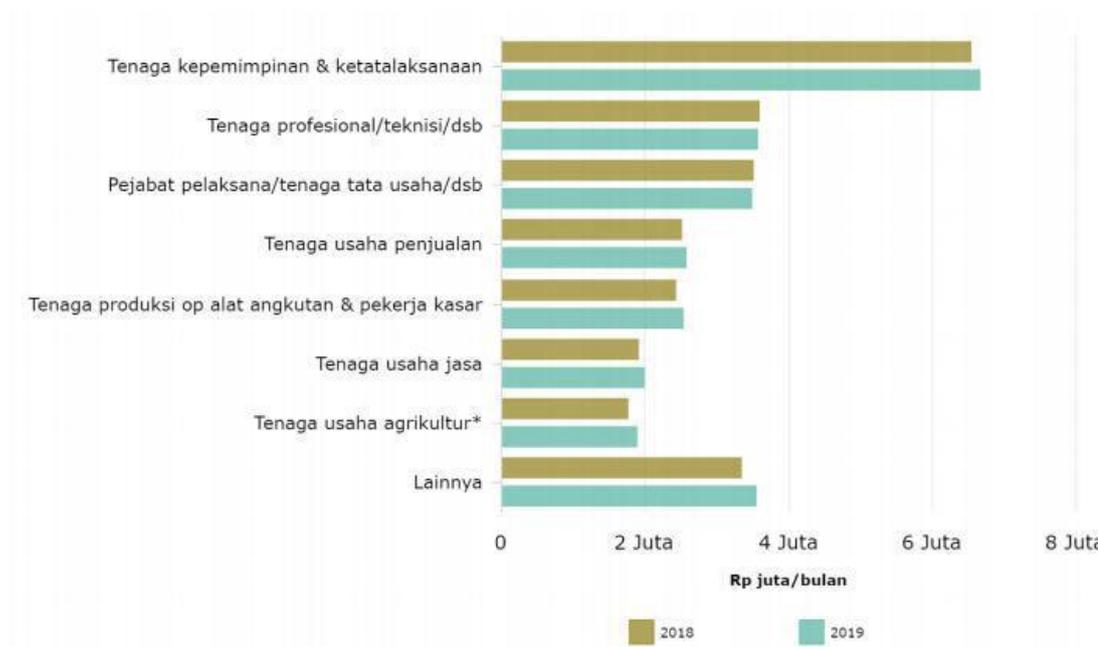
Dari penelitian juga bisa didapat 4 Ketentuan Penting dalam PP Pengupahan yang patut dicermati, yaitu:

1. PP No.36 Tahun 2021 mencabut PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
2. Penegasan pendapatan non upah;
3. Struktur skala upah dan upah untuk usaha mikro dan kecil;
4. Sanksi bagi pemerintah daerah yang memberlakukan keputusan upah minimum, tapi bertentangan dengan PP ini. Pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota yang masih memberlakukan keputusan tentang upah minimum yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemda, Pasal 81 PP No.36 Tahun 2021.

Rerata Upah Pekerja hanya Rp 2,9 Juta pada 2019

Sementara, menurut Badan Pusat Statistik (BPS), rata-rata upah buruh, karyawan, atau pegawai di Indonesia belum menembus Rp 3 juta/bulan. Pada 2018, rata-rata upah status pekerja tersebut sebesar Rp 2,83 juta/bulan. Kemudian meningkat menjadi Rp 2,91 juta/bulan. Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan mendapat jatah upah tertinggi dibanding jenis pekerjaan lainnya. Angkanya mencapai Rp 6,55 juta/bulan pada 2018 dan meningkat menjadi Rp 6,68 juta/bulan setahun setelahnya.

Sebaliknya, tenaga usaha pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, kehutanan, dan perburuan mempunyai upah terkecil. Jenis pekerjaan tersebut hanya mendapat Rp 1,78 juta/bulan pada 2018 dan naik menjadi Rp 1,89 juta/bulan pada 2019. (Baca: Ini Rata-Rata Upah Buruh per Februari 2020) DPR baru saja mengesahkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law pada Senin (5/10) lalu. Keputusan tersebut mendapat penolakan dari beragam pihak, terutama kelompok buruh. Para buruh, utamanya pekerja kontrak dan alih daya dapat tereksplorasi dengan upah rendah.



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 19 Juni 2020

B. Dampak dari hilangnya upah minimum sektoral bagi pekerja

Upah minimum berlaku bagi pekerja yang baru bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, sedangkan untuk pekerja yang bekerja lebih dari 1

(satu) tahun maka penghasilan/gajinya berdasarkan struktur skala upah yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Upah minimum sektoral besarnya minimal 5% diatas upah minimum yang penentuan jenis sektoral berdasarkan asosiasi perusahaan.

Selanjutnya, dengan dihapusnya upah minimum sektoral berarti hilangnya nanti penghasilan dari 5% selisih yang biasa diterima oleh pekerja, berdampak juga dengan perhitungan upah lembur.

Maka dari hasil penelitian didapatkan beberapa dampak dari hilangnya upah minimum sektoral bagi pekerja, yaitu:

1) Penghasilan menurun

Pekerja yang biasa menerima upah minimum sektoral akan merugi karena menurunnya penghasilan sehingga pekerja tetap bersikeras adanya perundingan bipartit diperusahaan masing-masing agar mengakomodir aspirasi pekerja.

2) Upah stagnan

Dari data hasil penelitian ke perusahaan-perusahaan yang sudah tidak menggunakan upah minimum sektoral dan hanya menerapkan upah minimum kota/kabupaten saja, maka sebagian pihak pekerja bisa menerima dengan tetap pada acuan upah mereka masih diatas upah minimum.

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

3) Menurunnya daya beli pekerja

Keberadaan upah minimum sektoral berpengaruh terhadap daya beli pekerja dimana akan mengalami penurunan karena penghasilan yang berkurang sedangkan harga barang konsumsi dan kebutuhan lainnya mengalami kenaikan.

4) Memicu konflik ketidakadilan

Penghapusan upah minimum sektoral juga bisa menimbulkan persoalan baru di lapangan dan di wilayah-wilayah lainnya karena dianggap oleh pekerja sebagai rezim upah murah dimana contohnya pekerja sektoral otomotif dibayar sama dengan sektoral garmen yang jelas secara skill dan resiko kerja yang berbeda.

Dampak lebih jauh dari penghapusan upah regional, menurut pengamat kebijakan publik dari Universitas Trisakti Trubus Rahardiansyah, adalah memperuncing konflik pengusaha dan pekerja karena pekerja akan semakin dieksploitasi. "[Penghapusan] upah minimum sektoral ini akan jadi entry poin bagi para pelaku usaha untuk membuat aturan yang jauh lebih membebani para buruh," kata dia kepada wartawan Tirto, Senin (28/9/2020).

Sebelum ada RUU Ciptaker pun ada saja pengusaha yang tak patuh ketentuan upah minimum. Tahun 2018 lalu LBH Jakarta mencatat pelanggaran ketenagakerjaan terkait upah menempati posisi ketiga, aduannya mencapai 22 kasus, di bawah PHK sepihak (35 kasus) dan jumlah pesangon tak sesuai (29 kasus). Ini belum termasuk kasus-kasus yang diadvokasi oleh serikat.¹³

5) Menurunnya Produktivitas

Penghasilan yang didapat pekerja sebanding lurus dengan produktivitasnya, dimana dapat dikatakan jika penghasilan tinggi maka produktivitasnya akan tinggi atau naik, tapi jika sebaliknya jika penghasilan rendah maka produktivitasnya akan rendah atau turun., sehingga akan berpengaruh terhadap stabilitas perusahaan.

Adapun sikap Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mengungkap akan menyuarakan isu penolakan terhadap penghapusan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) saat demo hari buruh alias May Day pada 1 Mei 2021. Sebab, penghapusan jenis upah ini berpotensi menurunkan upah buruh, misalnya di Kabupaten Bekasi dari Rp5,2 juta menjadi Rp4,9 juta per orang.

Presiden KSPI Said Iqbal mengatakan saat ini kepastian

¹³
pengusaha-f5IL

<https://tirto.id/upah-sektoral-dihapus-bisa-memperuncing-konflik-buruh-pengusaha-f5IL>

UMSK belum juga disampaikan pemerintah ke publik. Hal ini membuat ketentuan upah akan mengacu pada Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang biasanya lebih rendah.

"Parahnya UMSK, upah minimum sektoral kabupaten/kota untuk 2021 belum diputuskan, ini berarti hilang UMSK," ungkap Said dalam konferensi pers virtual, Selasa (27/4).¹⁴

KESIMPULAN

Fungsi dari upah minimum sejatinya sebagai jaringan pengaman sosial yang diatur oleh negara untuk melindungi para pekerja. Sedangkan upah minimum sektoral diberikan sesuai jenis perusahaan dan produktivitasnya.

Perbedaan tentang pengupahan pada Peraturan Pemerintah (PP) 78 Tahun 2015 dengan Peraturan Pemerintah (PP) 36 tahun 2021 terletak pada dihapusnya Komponen Hidup Layak (KHL)

Dampak dari hilangnya upah minimum bagi pekerja yaitu: penghasilan menurun, upah stagnan, menurunnya daya beli pekerja, memicu konflik ketidakadilan, dan menurunnya produktivitas.

Saran

Para pemangku kepentingan disarankan fokus pada kepada upah berbasis kinerja individu dan produktivitas. Bila hal ini dilakukan, maka dapat mendorong kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Penerapan struktur skala upah dengan penyesuaian berbasis kinerja individu akan mendorong distribusi upah di atas upah minimum secara adil antar jabatan/pekerja yang harus menjadi tujuan perjuangan pekerja dan serikat pekerja. Selanjutnya pekerja menjadi aset yang harus dan dapat ditingkatkan upahnya sesuai kompetensinya masing-masing melalui sertifikasi kompetensi pekerja

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

¹⁴ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210427131734-92-635320/buruh-bakal-tolak-penghapusan-umk-bekasi-saat-may-day-1-mei>.

Abdul Khakim, Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, Cet.1; Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006

_____, Seri Hukum Ketenagakerjaan Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. 1; Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia, Cet.1; Malang: Setara Press, 2018

Surya Tjandra dkk, Advokasi Pengupahan Di Daerah, Cet. 1; Jakarta: TURC, 2007

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP -226/MEN /2000 tentang Upah Minimum

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

C. SUMBER LAINNYA

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20201123123333-4-203878/daftar-lengkap-umk-2021-se-tanah-jawa-karawang-tertinggi>

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210224172524-4-225939/tamat-upah-minimum-sektoral-tak-ada-lagi-buruh-menjerit>

<https://tirto.id/upah-sektoral-dihapus-bisa-memperuncing-konflik-buruh-pengusaha-f51L>

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210427131734-92-635320/buruh-bakal-tolak-penghapusan-umk-bekasi-saat-may-day-1-mei>