

Analisis Implikasi Terkait Undang – undang Cipta Kerja terhadap Sistem Pengupahan dan Kepastian Hak Pekerja Beserta Statistik Kepentingan Masyarakat

Analysis of the Implications of the Job Creation Law on the Wage System and Certainty of Workers' Rights, Along with Statistics from the Public Interest

Puteri Merak Jingga Sameto¹, Novita Anggraini², Ismaya Dewi Priyani³, Ahmad Nurun⁴, Asep Imroni⁵, Ridha Adjie Eryadi⁶

¹DKV, ²Informatika, ^{3,4,5}Hukum, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,
Email correspondensi: ismayapriyani@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 28/05/2025

Diterima: 29/05/2025

Diterbitkan: 27/08/2025

Kata Kunci:

Undang-Undang Cipta Kerja, sistem pengupahan, kepastian hak pekerja, upah minimum, Dewan Pengupahan, perlindungan pekerja, Statistik

Keyword:

Job Creation Law, wage system, certainty of workers' rights, minimum wage, Wage Council, worker protection, Statistics



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/>

© 2024 iTech

A B S T R A K

Hak pekerja sangat dipengaruhi oleh undang-undang Cipta Kerja, yang mengubah sistem pengupahan Indonesia. Salah satu perubahan yang paling signifikan adalah pengurangan fungsi dan kewenangan Dewan Pengupahan serta pergeseran dasar penetapan upah minimum dari komponen hidup layak (KHL) ke indeks dan pertumbuhan ekonomi. Kebijakan ini menimbulkan perdebatan tentang bagaimana melindungi pekerja, terutama tentang standar upah dan hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak. Selain itu, ada kekhawatiran tentang potensi penurunan kesejahteraan pekerja karena penghapusan beberapa ketentuan yang sebelumnya memberikan jaminan hak pekerja. Studi ini melihat bagaimana perubahan tersebut berdampak pada sistem pengupahan dan kepastian hak pekerja. Ini juga melihat putusan Mahkamah Konstitusi yang berusaha mengembalikan prinsip perlindungan pekerja dengan mengembalikan peran Dewan Pengupahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun UU Cipta Kerja membuat dunia usaha lebih fleksibel, hak pekerja dalam konteks pengupahan perlu diperkuat untuk mencegah ketidakadilan yang merugikan pekerja, berikut kemudian dengan hasil statistik survei kepentingan masyarakat.

A B S T R A C T

Workers' rights are significantly affected by the Job Creation Law, which changes Indonesia's wage system. One of the most significant changes is the reduction in the function and authority of the Wage Council and the shift in the basis for determining the minimum wage from the decent living component (KHL) to the economic index and growth. This policy has raised debates about how to protect workers, especially about wage standards and workers' rights to receive a decent wage. In addition, there are concerns about the potential decline in workers' welfare due to the elimination of several provisions that previously guaranteed workers' rights. This study looks at how these changes impact the wage system and the certainty of workers' rights. It also looks at the Constitutional Court's ruling that attempted to restore the principle of worker protection by restoring the role of the Wage Council. The results of the study show that, although the Job Creation Law makes the business world more flexible, workers' rights in the context of wages need to be strengthened to prevent injustice that harms workers, followed by the statistical results of the community interest survey.

1. PENDAHULUAN

Pengupahan adalah komponen penting dalam hubungan ketenagakerjaan, berfungsi sebagai imbalan atas jasa pekerja dan sebagai pemenuhan hak ekonomi yang menjamin standar hidup yang layak sesuai dengan martabat manusia. Dalam situasi ini, sistem pengupahan tidak hanya berfungsi sebagai alat ekonomi, tetapi juga berfungsi sebagai alat perlindungan hukum bagi pekerja. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) pada tahun 2020 membawa perubahan besar ke undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, terutama terkait dengan sistem

pengupahan. Dengan undang-undang ini, sistem penetapan upah minimum yang sebelumnya diatur secara sektoral dan regional menjadi lebih fleksibel dan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Meskipun perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional, hal itu menimbulkan perdebatan tentang keamanan hak pekerja, terutama dalam hal pemenuhan upah minimum yang layak [1]. Selain itu, UU Cipta Kerja menghapus beberapa ketentuan yang sebelumnya memberikan perlindungan kuat bagi pekerja [2], seperti larangan menetapkan upah di bawah standar dan hak pekerja untuk mengajukan keberatan atas upah yang dianggap tidak memenuhi kebutuhan hidup layak. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tentang potensi melemahnya kepastian hak pekerja dalam memperoleh upah yang adil dan layak. Studi ini bertujuan untuk melihat dampak dari perubahan sistem pengupahan yang dibuat dalam UU Cipta Kerja terhadap kepastian hak pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif, yang melihat ketentuan perundang-undangan, keputusan Mahkamah Konstitusi, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan. Akibatnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana peraturan baru berdampak pada kesejahteraan dan perlindungan pekerja di Indonesia.

2. METODE PELAKSANAAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif [3]. Metode ini fokus pada kajian terhadap hukum positif yang berlaku, dengan cara menelaah dan menganalisis peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta literatur hukum yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji isi, sistematika, dan konsistensi hukum, terutama Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan terkait pengupahan [4], untuk memahami implikasi hukum dan kepastian hak pekerja. Pendekatan ini juga melibatkan analisis putusan pengadilan atau Mahkamah Konstitusi yang berhubungan dengan isu pengupahan. Dengan metode ini, penelitian bersifat kepustakaan (library research) menggunakan data sekunder tanpa pengumpulan data lapangan. Lalu dengan statistik deskriptif juga di libatkan yang merupakan deskripsi yang berkenaan dengan deskripsi data [5].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perubahan Sistem Pengupahan dalam UU Cipta Kerja

Dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, sistem pengupahan diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU No.11 Tahun 2020). Salah satu perubahan utama adalah penghapusan upah minimum sektoral yang sebelumnya berlaku di tingkat kabupaten/kota untuk berbagai industri. UU Cipta Kerja mengatur bahwa penetapan upah minimum hanya dapat dilakukan di tingkat provinsi (Upah Minimum Provinsi atau UMP), yang menjadi satu-satunya standar untuk menentukan besaran upah pekerja di seluruh sektor dalam satu provinsi. Akibatnya, upah minimum sektoral yang selama ini berlaku di tingkat kabupaten/kota dihapus. Selain itu, UU Cipta Kerja mengubah mekanisme penetapan upah minimum dengan membuat perhitungan yang mengacu pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Perhitungan ini dibuat berdasarkan data resmi dari Badan Pusat Statistik (BPS). Untuk menggantikan sistem sebelumnya yang melibatkan Dewan Pengupahan daerah dan komponen kebutuhan hidup layak (KHL), penetapan upah minimum ini dibuat setiap tahun oleh gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di daerahnya.

Pengurangan peran KHL dalam penetapan upah minimum juga menjadi perhatian penting. Menurut UU No.13/2003, KHL menjadi salah satu dasar utama penetapan upah minimum, memastikan bahwa upah pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Namun, dalam UU Cipta Kerja, KHL tidak lagi menjadi komponen utama penetapan upah minimum, sehingga upah minimum yang ditetapkan dapat lebih rendah dari standar kebutuhan hidup layak, mengurangi perlindungan yang diberikan kepada pekerja. Selain itu, UU Cipta Kerja mengatur upah berdasarkan satuan waktu dan hasil, memberi pengusaha dan pekerja fleksibilitas untuk membuat sistem pengupahan yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan produktivitas. Namun, aturan ini harus dipantau agar tidak merugikan pekerja, terutama untuk memastikan upah adil dan sesuai dengan standar minimum yang berlaku. Perubahan ini mungkin membantu pengusaha mengelola upah dengan standar yang lebih fleksibel dan mengurangi ketentuan sektoral yang dianggap sulit. Namun, ada kekhawatiran tentang kepastian dan perlindungan hak pekerja atas upah yang layak dan adil.

3.2 Penetapan Upah Minimum dan Peran Dewan Pengupahan

Untuk menetapkan upah minimum tahunan yang objektif dan dapat diukur, UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya saat ini menggunakan mekanisme formula yang mengacu pada variabel ekonomi makro seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu yang menunjukkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi. Formula ini adalah sebagai berikut:

$$UM(t+1) = UM(t) + \text{Nilai Penyesuaian } UM(t+1)$$

Dengan

$$\text{Nilai Penyesuaian } UM(t+1) = \{ \text{Inflasi}(t) + (PE_{\text{exa}}) \} \times UM(t)$$

Pertumbuhan ekonomi (PE) didefinisikan sebagai perubahan produk domestik regional bruto (PDRB). Untuk provinsi, PE dihitung dari perubahan PDRB harga konstan provinsi pada kuartal I, II, III, dan IV tahun berjalan masing-masing dalam persen. Untuk kabupaten/kota, PE dihitung dari perubahan PDRB harga konstan masing-masing tahun terhadap PDRB harga konstan masing-masing dua tahun sebelumnya. Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menentukan nilai variabel "a" dengan nilai antara 0,10 dan 0,30. Nilai ini dihitung berdasarkan rata-rata median upah dan tingkat penyerapan tenaga kerja.

Pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha yang terdiri dari Dewan Pengupahan memainkan peran penting dalam proses ini. Survei kebutuhan hidup layak (KHL), tinjauan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, dan perundingan nilai variabel "a" adalah semua tanggung jawab mereka. Selain itu, dewan ini merekomendasikan kepada gubernur untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMK hanya dapat ditetapkan jika hasil perhitungan lebih tinggi dari UMP. Dengan demikian, Dewan Pengupahan berfungsi sebagai forum tripartit yang memastikan bahwa penetapan upah minimum mempertimbangkan kepentingan semua pihak dan mengimbangi kebutuhan pekerja dan kelangsungan usaha.

Namun, tidak seperti formula sebelumnya, formula ini juga mengandung batas atas dan batas bawah yang dibuat berdasarkan struktur rumah tangga dan konsumsi rata-rata per kapita. Akibatnya, potensi kenaikan upah minimum lebih terbatas. Tujuan kebijakan ini adalah untuk mengurangi kesenjangan upah antar wilayah, tetapi juga dikritik karena dianggap kurang memperhatikan kepentingan pekerja. Secara keseluruhan, formula dan fungsi Dewan Pengupahan ini, serta mekanisme penetapan upah minimum, adalah upaya pemerintah untuk menciptakan sistem pengupahan yang lebih terlihat dan dapat diawasi. Namun, ini harus diimbangi dengan perlindungan yang memadai bagi hak pekerja agar mereka dapat memperoleh kehidupan yang layak.

3.3 Kepastian Hak Pekerja dalam Pengupahan

Hak pekerja dalam pengupahan sangat terancam ketika ketentuan terkait kesepakatan upah antara pekerja dan pengusaha dihapus dari peraturan perundang-undangan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Sebelum ini, Pasal 91 ayat (1) dan (2) serta Pasal 90 UU Ketenagakerjaan secara tegas melarang kesepakatan upah di bawah ketentuan minimum dan menyatakan bahwa jika terjadi kesepakatan seperti itu, maka itu batal secara hukum dan pengusaha wajib membayar sesuai peraturan yang berlaku. Namun, ketentuan-ketentuan ini dihapus dari Pasal 81 angka 29 dan 30 UU Cipta Kerja, sehingga tidak ada lagi batasan jelas yang melindungi pekerja dari menerima upah yang kurang dari standar minimum yang ditetapkan pemerintah. Ini memungkinkan pengusaha untuk melakukan negosiasi upah yang merugikan pekerja, terutama bagi pekerja yang memiliki posisi yang lemah di tempat kerja.

Selain itu, UU Cipta Kerja menghapus hak pekerja untuk mengajukan PHK jika mereka merasa dirugikan oleh perusahaan mereka. Pasal 169 UU Ketenagakerjaan sebelumnya memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan PHK ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika perusahaan melakukan pelanggaran berat, seperti penganiayaan, penghinaan, ancaman, atau tidak membayar upah selama tiga bulan berturut-turut. Pekerja dalam kondisi tersebut berhak atas pesangon dua kali lipat, kompensasi masa kerja, dan penggantian hak. Namun, UU Cipta Kerja

menghapus semua ketentuan ini, sehingga pekerja tidak memiliki instrumen hukum yang diperlukan untuk melindungi diri mereka dari perlakuan kasar oleh perusahaan.

Penghapusan kedua ketentuan ini menyebabkan pekerja tidak yakin hukum tentang hak-hak dasar mereka, terutama hak upah dan perlindungan dari tindakan perusahaan yang tidak menguntungkan. Tanpa perlindungan negara yang kuat, posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah, dan kemungkinan pelanggaran hak-hak pekerja, seperti pembayaran upah di bawah minimum atau PHK sepihak tanpa kompensasi yang layak, meningkat. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja yang seharusnya dijamin oleh negara.

3.4 Dampak Implementasi UU Cipta Kerja di Perusahaan-perusahaan

Dinamika yang kompleks menunjukkan dampak UU Cipta Kerja terhadap sistem pengupahan dan jaminan sosial di perusahaan. Studi kasus menunjukkan bahwa perusahaan, mulai dari usaha kecil hingga perusahaan besar, perlu mengubah kebijakan internal mereka, terutama peraturan, agar sesuai dengan perubahan UU Cipta Kerja. Misalnya, karena keterbatasan anggaran, usaha kecil berbasis koperasi seperti Toko Koperasi Tekad Mandiri di Pondok Pesantren Tebuireng menghadapi kesulitan untuk memenuhi ketentuan upah minimum regional, jaminan sosial, dan tunjangan. Ini menunjukkan bahwa bisnis besar dengan kekayaan besar lebih mudah menerapkan UU Cipta Kerja, sedangkan usaha kecil lebih sulit jika mereka tidak memiliki dukungan pemerintah yang cukup.

Selain itu, perusahaan mengalami kesulitan untuk memasukkan semua bagian dari UU Cipta Kerja ke dalam peraturan perusahaan mereka. Menurut penelitian yang dilakukan di Kabupaten Malang, beberapa perusahaan tidak mampu mengintegrasikan regulasi baru secara menyeluruh. Ini terutama berlaku untuk pengesahan peraturan perusahaan dan penyesuaian kebijakan ketenagakerjaan. Proses administrasi dan kesiapan internal perusahaan untuk menyesuaikan sistem pengupahan dan jaminan sosial sesuai dengan UU Cipta Kerja adalah kendala utama.

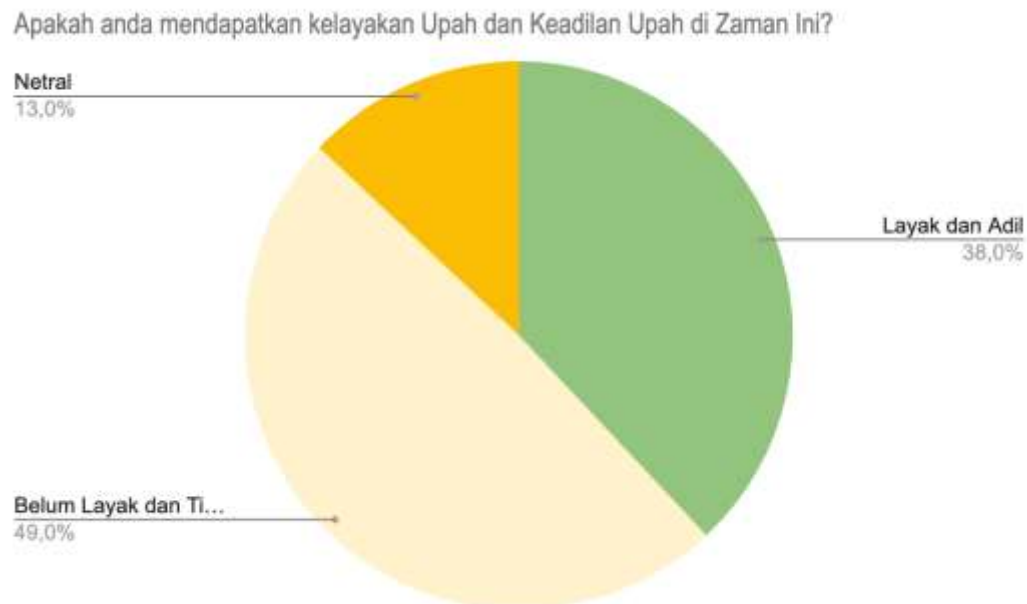
Namun, secara umum, UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih besar untuk peraturan hubungan kerja. Salah satu contohnya adalah pengaturan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT), yang kini lebih jelas dan memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja kontrak. Implementasi ini meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan memberi pekerja kontrak keamanan hukum yang lebih baik, sehingga meningkatkan kualitas hidup mereka. Meskipun demikian, hak pekerja harus dipertahankan, terutama dalam hal pengupahan dan jaminan sosial, dan pengawasan dan penegakan hukum harus diperkuat untuk menerapkan UU ini. Selain itu, Dampak UU Cipta Kerja di perusahaan menuntut perubahan yang signifikan, terutama untuk usaha kecil yang memerlukan bantuan kebijakan pemerintah tambahan agar mereka dapat memenuhi standar ketenagakerjaan tanpa membebani kemampuan finansial mereka. Perusahaan besar biasanya lebih siap dan dapat menyesuaikan kebijakan pengupahan dan jaminan sosial dengan perubahan baru, sehingga UU ini memberikan peluang sekaligus tantangan dalam praktik ketenagakerjaan.

3.5 Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi terkait Pengupahan

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara signifikan menghidupkan kembali konsep Komponen Hidup Layak (KHL) dan peran Dewan Pengupahan dalam sistem pengupahan di Indonesia. MK memutuskan bahwa ketentuan UU Cipta Kerja yang menghapus KHL dan mengubah mekanisme penetapan upah minimum tidak konstitusional jika tidak dimaknai bahwa upah pekerja harus memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Selain itu, MK mengembalikan fungsi Dewan Pengupahan sebagai lembaga tripartit yang terdiri dari pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk secara aktif memberikan saran dan pertimbangan mengenai perumusan kebijakan pengupahan. MK menegaskan bahwa Dewan Pengupahan tidak boleh hanya menjadi "tukang stempel" kebijakan pemerintah, melainkan harus berpartisipasi secara aktif dalam menentukan kebijakan pengupahan yang adil dan sesuai dengan prinsip perl. Dengan keputusan ini, serikat pekerja memperkuat posisi mereka dalam negosiasi upah dan menuntut kembali penerapan upah minimum sektoral sebagai bagian dari perlindungan hak pekerja.

Oleh karena itu, keputusan MK ini menegaskan kembali prinsip bahwa upah minimum harus memenuhi kebutuhan hidup layak dan bahwa Dewan Pengupahan harus memainkan peran penting dalam proses penetapan upah. Selain itu, putusan ini mengamanatkan pembentukan undang-undang ketenagakerjaan baru yang memisahkan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja untuk memberikan keamanan hukum kepada pekerja.

Lalu berikut ini statistik survei kepentingan masyarakat pada kelayakan dan keadilan upah di zaman ini, dengan ditunjukkan pada diagram berikut ini:



Gambar 1. Statistik survei kepentingan masyarakat pada kelayakan dan keadilan upah di zaman ini

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pemeriksaan menyeluruh terhadap klausul-klausul Undang-Undang Cipta Kerja (UU No.11 Tahun 2020), terutama yang mengatur sistem pengupahan dan kepastian hak pekerja, dapat disimpulkan bahwa undang-undang tersebut mengubah paradigma tentang pengupahan di Indonesia. Sistem pengupahan sekarang berfokus pada kebutuhan hidup layak (KHL) dan menggunakan indeks pertumbuhan ekonomi sebagai dasar penetapan upah minimum. Pergeseran ini memiliki potensi untuk menurunkan standar upah minimum dan mengurangi perlindungan ekonomi bagi pekerja, terutama bagi pekerja berpenghasilan rendah. Selain itu, penghapusan ketentuan yang melarang pengupahan di bawah standar dan hak pekerja untuk mengajukan PHK apabila dirugikan menunjukkan adanya pelemahan kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja dalam hal pengupahan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bahwa pekerja menjadi lebih rentan terhadap praktik pengupahan yang tidak adil dan tidak jelas.

Namun, Dewan Pengupahan, yang terdiri dari pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja, memungkinkan diskusi sosial dan penyesuaian kebijakan pengupahan yang lebih inklusif. Mahkamah Konstitusi menghidupkan kembali ide KHL dan fungsi Dewan Pengupahan, menegaskan bahwa standar hidup layak harus digunakan sebagai acuan untuk menentukan upah minimum. Ini mengimbangi kemungkinan pelemahan perlindungan pekerja akibat perubahan undang-undang. Sebaliknya, adaptasi perusahaan terhadap regulasi dan praktik serta pemahaman yang belum merata antara pengusaha dan pekerja merupakan tantangan terus menerus dalam pelaksanaan UU Cipta Kerja di lapangan. Oleh karena itu, sistem pengupahan yang baru harus diawasi dan dievaluasi secara teratur oleh pemerintah dan pemangku kepentingan untuk menjamin hak pekerja dan menciptakan lingkungan investasi yang aman.

5. SARAN

Dalam penerapannya, tentu data musti di perkuat dengan analisis yang lebih baik, dengan begitu hasil juga akan lebih baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. T. DA, “Aturan Upah Minimum Dalam UU Cipta Kerja Terbaru, Begini Penjelasannya,” *hukumonline.com*. Diakses: 2 September 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru--begini-penjasannya-lt64e34fbeddd4f/>
- [2] “Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU Cipta Kerja,” Mahkamah Konstitusi RI. Diakses: 2 September 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>
- [3] “Metode Penelitian Yuridis Normatif di Bidang Hukum.” Diakses: 2 September 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://penerbitdeepublish.com/metode-penelitian-yuridis-normatif/>
- [4] “UU No. 11 Tahun 2020.” Diakses: 2 September 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020>
- [5] I. D. Priyani dan N. Anggraini, “Survei Jenis Tindak Kejahatan Cyber dalam Lingkungan Universitas di Indonesia,” *ITech J. Inf. Syst. Inform.*, vol. 1, no. 1, hlm. 28–35, 2024.