

PERANAN KEBIJAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM MASYARAKAT INDONESIA

Oleh:

HARSONO NJOTO, HABIB

harsononjoto@unik-kediri.ac.id

habib@unik-kediri.ac.id

Program Studi Hukum s.2

PascaSarjana Fakultas Hukum Universitas Kediri

ABSTRAK

Hukum ketenaga kerjaan diartikan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian itu identic dengan pengertian hukum perburuhan. Penelitian dilaksanakan melalui metode studi kepustakaan yaitu pendekatan normatif empirik yang menggabungkan data daripada bahan hukum primer berupa regulasi yang ada dengan kejadian-kejadian Hukum dan kekuasaan merupakan dua hal yang berbeda namun saling mempengaruhi satu sama lain. Dampak negatif dari upah minimal dirasakan oleh kelompok yang sangat rentan. Perubahan kondisi pasar tenaga kerja, seperti pekerja perempuan, muda dan yang tingkat pendidikan rendah. Fleksibilitas kerja hingga upah minimum lebih besar dari -0,3 bagi perempuan dan pekerja muda. Artinya setiap 10% kenaikan upah minimum yang sebenarnya menyebabkan penurunan lapangan kerja wanita dan kamu muda menyumbang lebih dari 3%.

Kata Kunci : Kebijakan, Hukum, Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Masalah ketenagakeraan adalah salah satu masalah pokok yang harus dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Jumlah penduduk yang terus meningkat tanpa diikuti penambahan lapangan pekerjaan selalu menjadi pemicu menjamurnya pengangguran. Indonesia memiliki jumlah penduduk yang banyak terutama wilayah Surabaya, dan menjadikan negara

terpadat selain kota Jakarta. Pulau Jawa merupakan salah satu daerah terpadat di dunia. Sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan menurut Imam Soepomi diartikan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian itu identic dengan pengertian hukum perburuhan.

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan dalam arti luas tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan perusahaan, tetapi juga pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri di Indonesia pengaturan tentang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan dalam Undang-Undang itu bahwa hukum ketenagakerjaan ialah himpunan peraturan mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

B. Rumusan Masalah

Konsekuensi terbitnya UMK 2023 terhadap kinerja perusahaan dan pekerja di Surabaya ?

PEMBAHASAN

2.1 Terbitnya UMK 2023 terhadap Kinerja Perusahaan dan Pekerja

Pengertian UMK sama dengan halnya UMR dan UMP, UMK berkaitan dengan ketentuan tentang gaji atau upah yang diterima oleh karyawan. UMK merupakan singkatan dari Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ketentuannya berlaku dalam cakupan satu wilayah kota atau kabupaten tertentu. Pendapatan UMK sendiri berdasarkan dan dipengaruhi oleh otonomi daerah dan UMP (Upah Minimum Provinsi) di mana kota/Kabupaten itu berada.

Ketetapan UMK sendiri ditentukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih tinggi dari UMP. Pendapatannya sendiri ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan oleh Gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan pemerintah kabupaten/kota terkait. Pembaruan penetapan upah minimum lainnya, pemerintah menentukannya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Berikut adalah regulasi atau peraturan-peraturan yang digunakan dalam menetapkan upah minimum.

Selain peraturan pemerintah, penetapan upah minimum juga berdasarkan atas kebijakan yang dibuat pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja. Kebijakan tersebut terkait penentuan upah minimum yang berfungsi sebagai jarring pengaman agar tidak ada besaran upah yang lebih rendah dari yang telah ditetapkan pemerintah. Kemudian, ketetapan upah minimum ini juga melindungi dan menjamin kelangsungan usaha serta memberikan dorongan terhadap perkembangan serta pertumbuhan lapangan kerja yang produktif. Berdasarkan Pasal 24 Ayat 1 PP 36/2021, upah minimum hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 Tahun. Sedangkan upah yang dibayarkan untuk pekerja dengan masa kerja 1 tahun atau lebih harus ditentukan dengan berpedoman pada struktur dan upah yang disusun dan diterapkan oleh perusahaan.

Upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup pekerja atau kebutuhan hidup layak yang tercantum di dalam Pasal 88 Ayat 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketengakerjaan. Dalam pasal ini dinyatakan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa UMK ditetapkan berdasarkan UMP yang berlaku di suatu daerah.

Dampak positif dari kenaikan upah minimum sudah mendorong upah tenaga kerja manual. Tingkat upah minimum dan tingkat upah rata-rata juga ada di berbagai kelompok pekerja lain, seperti: pekerja perempuan,

pekerja muda, berpendidikan rendah dan pekerja kerah putih. Namun, hubungan positif ini tidak signifikan secara statistik. Ini artinya upah minimum tidak berpengaruh terhadap pekerja perseorangan, tetapi efeknya bervariasi dari pekerja ke pekerja. Beberapa upah pekerja menjadi lebih tinggi karena adanya upah minimum, sementara upah pekerja lainnya malah menurun, sehingga pengaruhnya menjadi tidak sama pada upah rata-rata keseluruhan pekerja.

Dampak negatif dari upah minimal dirasakan oleh kelompok yang sangat rentan. Perubahan kondisi pasar tenaga kerja, seperti pekerja perempuan, muda dan yang tingkat pendidikan rendah. Fleksibilitas kerja hingga upah minimum lebih besar dari -0,3 bagi perempuan dan pekerja muda. Artinya setiap 10% kenaikan upah minimum yang sebenarnya menyebabkan penurunan lapangan kerja wanita dan kamu muda menyumbang lebih dari 3%. Pada waktu yang bersamaan, menyerap elastisitas pekerja dengan tingkat pendidikan yang relatif rendah. Dengan kata lain, untuk setiap kenaikan 10% upah minimum, penyerapan angkatan kerja dengan tingkat pendidikan rendah akan berkurang sekitar 2%.

Pekerja kerah biru atau dapat disebut sebagai pekerja yang melaksanakan jenis pekerjaan sesuai kemampuan dan dibayar dengan upah per jam atau harian sedangkan pekerja kerah putih atau bisa disebut pekerja yang melakukan pekerjaan administratif di kantor dan memiliki gaji dengan tarif yang tetap adalah satu-satunya golongan pekerja yang mendapat keuntungan dari upah minimum dalam hal penyerapan tenaga kerja. Ini memperlihatkan upah minimum memiliki efek penggantian yang mempekerjakan berbagai jenis pekerja. Saat upah minimum nilainya meningkat, perusahaan akan mengurangi sebagian pekerja digantikan oleh pekerja kerah putih. Ini juga menunjukkan bahwa setelah upah minimum mengalami kenaikan, perusahaan telah mengubah proses produksi yang cukup bagi pekerja dan lebih didasarkan pada proses produksi keterampilan.

Dapat dikatakan bahwa upah minimum memberi keuntungan bagi sebagian besar pekerja tetapi merugikan sebagian pekerja lainnya. Para pekerja yang mampu bertahan dalam pekerjaannya di beberapa pabrik pasti memperoleh keuntungan dari kenaikan upah minimum. Pekerja kerah putih jelas memperoleh manfaat besar dari berdirinya peraturan upah minimum. Namun, para pekerja yang kehilangan pekerjaan sebagai dampak dari naiknya upah minimum adalah para pekerja yang dirugikan oleh peraturan upah minimum. Para pekerja ini terdiri dari para pekerja yang peka terhadap perubahan kondisi pasar tenaga kerja, seperti pekerja perempuan, usia muda, dan mereka yang berpendidikan rendah.

Kesimpulan

Dari hasil rapat dan Usulan dari kota/kabupaten Surabaya mengumumkan kenaikan 10% berdasarkan hasil perhitungan selain mendengar masukan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang juga terlibat di Dewan Pengupahan, juga ada rumus dari pemerintah pusat. perhitungan Upah Minimum berdasarkan aturan Permenaker, penyesuaian nilai upah minimum merupakan penjumlahan antara inflasi dengan perkalian pertumbuhan ekonomi dan alpha. Berdasarkan hitungannya presentase kenaikan maksimal 10% . dan besaran UMK 2023 di kota Surabaya yaitu Rp. 4.525.479,19 atau naik dari UMK 2022 yaitu Rp. 4.375.479,19. UMK 2023 tak menjamin semua perusahaan menerapkan apa yang ditentukan dari upah minimum kota/Kabupaten sesuai dengan ketentuan pemerintah pusat