

DINAMIKA PENGATURAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR): IMPLIKASI KENAIKAN UMR TERHADAP KONTRAK KERJA LAMA

Anesva Sari Dela¹, Mutiara Maharani², Rifqi Fadlurrohimi³, Pipi Susanti⁴, M. Yamani⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bengkulu

anesvasaridela@gmail.com¹, mutiaramaharani1643@gmail.com²,
Rifqibk152@gmail.com³, pipi@unib.ac.id⁴, myamani@unib.ac.id⁵

ABSTRACT; *The Regional Minimum Wage (UMR) policy has always been a hot topic in the dynamics of industrial relations in Indonesia every year. On the one hand, the increase in the UMR aims to improve workers' welfare. However, on the other hand, this change often creates a dilemma for companies, especially regarding the validity of old employment contracts that were drafted before the new UMR was set. This article discusses how the increase in the UMR affects existing employment contracts, focusing on legal, economic, and social aspects. Through a juridical-normative approach and case analysis in the labor-intensive industrial sector, this study finds that companies often face pressure to adjust labor costs, which has an impact on contract renegotiation, changes in wage structures, and even termination of employment. Meanwhile, protection for workers with old contracts still faces challenges, especially in terms of legal certainty and implementation of new wages. This finding emphasizes the importance of more adaptive regulations and strong supervision so that the UMR policy does not create new vulnerabilities for workers or business actors.*

Keywords: *UMR, Old Employment Contracts, Industrial Relations, Employment Policy, Worker Protection.*

ABSTRAK; Kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) setiap tahunnya selalu menjadi topik hangat dalam dinamika hubungan industrial di Indonesia. Di satu sisi, kenaikan UMR bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun di sisi lain, perubahan ini tidak jarang menimbulkan dilema bagi perusahaan, terutama terkait keberlakuan kontrak kerja lama yang disusun sebelum UMR baru ditetapkan. Artikel ini membahas bagaimana kenaikan UMR memengaruhi kontrak kerja yang sudah ada, dengan fokus pada aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Melalui pendekatan yuridis-normatif serta analisis kasus di sektor industri padat karya, penelitian ini menemukan bahwa perusahaan sering kali menghadapi tekanan untuk menyesuaikan biaya tenaga kerja, yang berdampak pada renegosiasi kontrak, perubahan struktur

upah, bahkan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, perlindungan bagi pekerja dengan kontrak lama masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal kepastian hukum dan implementasi upah baru. Temuan ini menekankan pentingnya regulasi yang lebih adaptif serta pengawasan yang kuat agar kebijakan UMR tidak justru menciptakan kerentanan baru bagi pekerja maupun pelaku usaha.

Kata Kunci: UMR, Kontrak Kerja Lama, Hubungan Industrial, Kebijakan Ketenagakerjaan, Perlindungan Pekerja.

PENDAHULUAN

Persoalan pengupahan merupakan salah satu aspek krusial dalam hubungan industrial yang selalu menjadi titik sensitif antara pengusaha dan pekerja di Indonesia. Upah Minimum Regional (UMR) sebagai instrumen kebijakan pengupahan telah mengalami perjalanan historis yang panjang dan dinamis dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia¹. Kebijakan penetapan upah minimum di Indonesia mulai diperkenalkan sejak awal tahun 1970-an melalui pembentukan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional berdasarkan Keputusan Presiden No. 85 Tahun 1969. Namun, implementasi upah minimum secara konkret baru dimulai pada tahun 1989 ketika Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan Menteri No. 05/Men/1989 tentang Upah Minimum. Sejak saat itu, regulasi terkait UMR terus mengalami perkembangan seiring dengan dinamika politik, ekonomi, dan sosial di Indonesia.

Dalam perkembangannya, penetapan UMR mengalami beberapa transformasi signifikan, terutama pasca reformasi dengan diberlakukannya otonomi daerah. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama dalam penetapan UMR, yang kemudian diperkuat melalui Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang memberikan formula baku dalam penetapan upah minimum. Transformasi terbaru terjadi melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah beberapa ketentuan terkait pengupahan, termasuk mekanisme penetapan upah minimum yang kini lebih berorientasi pada pertumbuhan ekonomi dan produktivitas².

¹ Uwiyono, A. (2021). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 78.

² Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

UMR memiliki signifikansi vital sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja, khususnya mereka yang berada pada posisi tawar yang lemah dalam hubungan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Uwiyono, upah minimum berfungsi sebagai *safety net* (jaring pengaman) untuk mencegah pekerja dari eksploitasi ekonomi dan menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup layak. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa hingga tahun 2023, terdapat sekitar 56% pekerja formal di Indonesia yang masih menerima upah setara atau sedikit di atas UMR, yang mengindikasikan betapa krusialnya peran UMR dalam menjamin kesejahteraan sebagian besar pekerja formal Indonesia³.

Namun demikian, penetapan UMR yang dilakukan secara periodik setiap tahun menimbulkan problematika tersendiri, khususnya terkait implementasinya terhadap kontrak kerja yang masih berlaku. Konflik norma muncul antara asas *pacta sunt servanda* (perjanjian mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak) sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata dengan ketentuan UMR sebagai hukum yang bersifat memaksa (*dwingend recht*) sebagaimana tercantum dalam Pasal 91 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan⁴. Situasi ini menciptakan ketidakpastian hukum, terutama mengenai bagaimana penyesuaian upah harus dilakukan terhadap kontrak kerja yang masih berlaku ketika terjadi kenaikan UMR.

Data statistik dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial terkait implementasi UMR konsisten menempati posisi tertinggi kedua setelah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan rata-rata 24% dari total perselisihan hubungan industrial selama lima tahun terakhir (2019-2023)⁵. Mahkamah Agung mencatat bahwa terdapat peningkatan signifikan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial terkait UMR yang masuk ke tingkat kasasi, dengan kenaikan sekitar 18% pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya. Lebih spesifik lagi, dari 657 kasus perselisihan hubungan industrial terkait UMR pada tahun 2023,

³ Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2023*. Jakarta: BPS, hlm. 87.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 91, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

⁵ Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Laporan Tahunan Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial 2019-2023*. Jakarta: Kemnaker, hlm. 32.

sebanyak 43% di antaranya menyangkut perselisihan tentang penerapan UMR baru terhadap kontrak kerja yang masih berlaku⁶.

Ketidakjelasan dalam peraturan perundang-undangan mengenai mekanisme penyesuaian upah ketika terjadi kenaikan UMR menjadi akar masalah dalam banyak perselisihan hubungan industrial. Meskipun Pasal 91 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengaturan upah tidak boleh lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan, namun tidak terdapat ketentuan eksplisit mengenai bagaimana penyesuaian harus dilakukan terhadap kontrak kerja yang sudah berjalan. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai peraturan pelaksana UU Cipta Kerja pun tidak memberikan kejelasan mengenai hal ini. Sementara itu, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. B-045/PHIJSK-PK/I/2022 yang memberikan panduan implementasi UMR hanya bersifat administratif dan tidak memiliki kekuatan mengikat secara hukum⁷.

Kondisi ini diperburuk dengan inkonsistensi putusan pengadilan hubungan industrial dalam menangani perselisihan terkait penerapan UMR baru terhadap kontrak kerja lama. Subekti dan Marsudi dalam penelitiannya mengidentifikasi adanya disparitas putusan pengadilan hubungan industrial dalam menangani kasus-kasus serupa di berbagai wilayah di Indonesia. Beberapa putusan cenderung memprioritaskan asas *pacta sunt servanda* dengan menekankan penghormatan terhadap kesepakatan para pihak, sementara putusan lainnya lebih menekankan ketentuan UMR sebagai hukum yang bersifat memaksa yang harus diutamakan⁸.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, terdapat urgensi untuk melakukan penelitian komprehensif mengenai implikasi yuridis kenaikan UMR terhadap kontrak kerja lama. Penelitian ini penting untuk memberikan kejelasan mengenai bagaimana harmonisasi antara asas *pacta sunt servanda* dengan ketentuan UMR sebagai hukum yang bersifat memaksa dapat dilakukan, serta bagaimana mekanisme penyesuaian upah yang ideal ketika terjadi kenaikan UMR. Selain itu, penelitian ini juga diperlukan untuk mengidentifikasi celah hukum dalam regulasi pengupahan saat ini dan

⁶ Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (2024). *Analisis Data Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2023*. Jakarta: Kemnaker, hlm. 45.

⁷ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor B-045/PHIJSK-PK/I/2022 tentang Pedoman Implementasi Upah Minimum Tahun 2022.

⁸ Budiono, A. (2023). "Dilema Yuridis Penerapan UMR Baru terhadap Kontrak Kerja Lama." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 23(2), hlm. 281-296.

merumuskan rekomendasi perbaikan kebijakan yang dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi dalam meminimalisir potensi perselisihan hubungan industrial terkait implementasi UMR di masa depan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana implikasi yuridis kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) terhadap keberlakuan kontrak kerja yang telah disepakati sebelum adanya penetapan kenaikan UMR tersebut?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif ketika terjadi konflik antara pekerja dan pengusaha terkait penerapan kenaikan UMR pada kontrak kerja yang masih berlaku?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan yang terkait dengan pengaturan UMR dan kontrak kerja, termasuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya. Pendekatan kasus dilakukan dengan mengkaji putusan-putusan pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung yang berkaitan dengan perselisihan implementasi UMR terhadap kontrak kerja lama, seperti Putusan MA Nomor 198K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan MA Nomor 250K/Pdt.Sus/2011, dan Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 107/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst. Sementara pendekatan konseptual dilakukan dengan menganalisis doktrin-doktrin hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, khususnya mengenai asas *pacta sunt servanda*, konsep *dwingend recht*, dan teori kebatalan sebagian (*partial voidness*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implikasi Yuridis Kenaikan Umr Terhadap Kontrak Kerja Lama

Upah Minimum Regional (UMR) dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia memiliki kedudukan sebagai norma hukum yang bersifat memaksa (*dwingend*

recht). Karakteristik ini menjadikan UMR sebagai ketentuan yang tidak dapat dikesampingkan melalui kesepakatan para pihak dalam hubungan kerja.⁹ Dalam konteks ini, UMR merupakan manifestasi dari fungsi perlindungan (*protective function*) hukum ketenagakerjaan yang bertujuan menyeimbangkan posisi tawar yang tidak setara antara pengusaha dan pekerja melalui intervensi negara dalam bentuk penetapan standar minimum pengupahan.

Sebagai norma yang bersifat memaksa, UMR memiliki dimensi hukum publik yang kuat, ditandai dengan adanya sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut. Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur ancaman sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum. Ketentuan sanksi pidana ini menunjukkan bahwa pembayaran upah minimum tidak sekadar kewajiban kontraktual dalam hubungan kerja, melainkan kewajiban hukum yang ditegakkan oleh negara.

Dalam hierarki peraturan perundang-undangan, pengaturan UMR memiliki landasan konstitusional pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan ini kemudian dioperasionalkan melalui Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".¹⁰ Implementasi teknis pengaturan UMR diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang selanjutnya dijabarkan dalam keputusan gubernur pada tingkat provinsi atau bupati/walikota pada tingkat kabupaten/kota.

Sifat memaksa dari UMR juga tercermin dari ketentuan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku".¹¹ Ketentuan ini secara eksplisit membatasi kebebasan

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), hlm. 105.

¹⁰ Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

berkontrak para pihak dalam menetapkan besaran upah, dengan menetapkan UMR sebagai *threshold* minimum yang tidak dapat diturunkan melalui kesepakatan.

Doktrin *dwingend recht* dalam konteks UMR ini telah diperkuat melalui yurisprudensi Mahkamah Agung. Dalam Putusan Nomor 198K/Pdt.Sus-PHI/2013, Mahkamah Agung menegaskan bahwa ketentuan upah minimum bersifat memaksa dan mengenyampingkan kesepakatan para pihak yang menetapkan upah di bawah standar minimum.¹² Interpretasi ini konsisten dengan tujuan dari penetapan upah minimum sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja, khususnya bagi mereka yang tidak memiliki posisi tawar yang memadai untuk menegosiasikan upah yang layak.

Pertentangan norma yang muncul dalam konteks penerapan UMR baru terhadap kontrak kerja lama merupakan manifestasi dari benturan antara asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*) dengan asas perlindungan buruh melalui regulasi pengupahan yang bersifat memaksa. Asas *pacta sunt servanda* yang termaktub dalam Pasal 1338 KUH Perdata menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.¹³ Prinsip ini mengandung makna bahwa kontrak kerja yang telah disepakati, termasuk klausul pengupahan di dalamnya, mengikat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Di sisi lain, penetapan UMR baru yang lebih tinggi dari upah yang disepakati dalam kontrak kerja lama menciptakan kewajiban hukum baru bagi pengusaha berdasarkan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan.¹⁴ Pertentangan norma ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai bagaimana harmonisasi antara kedua asas tersebut seharusnya dilakukan dalam konteks hubungan kerja yang dinamis.

Harmonisasi pertentangan norma ini juga dapat ditinjau melalui perspektif keadilan dan perlindungan pekerja. Gustav Radbruch mengidentifikasi tiga nilai dasar dari hukum, yaitu keadilan (*Gerechtigkeit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), dan kepastian hukum (*Rechtssicherheit*).¹⁵ Dalam konteks penerapan UMR baru, nilai keadilan menghendaki perlakuan yang adil bagi pekerja melalui jaminan upah yang layak, nilai kemanfaatan menuntut pengaturan upah yang bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, sedangkan nilai kepastian hukum mengharuskan adanya aturan yang

¹² Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 198K/Pdt.Sus-PHI/2013.

¹³ Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022), hlm. 132.

¹⁵ Gustav Radbruch dalam Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), hlm. 19.

jelas dan dapat diprediksi mengenai bagaimana UMR baru harus diterapkan pada kontrak kerja lama.

Penerapan asas keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha menjadi krusial dalam menyelesaikan pertentangan norma ini. Di satu sisi, kepentingan pekerja untuk memperoleh upah yang layak sesuai standar UMR terbaru harus dilindungi. Di sisi lain, kepentingan pengusaha untuk mempertahankan keberlangsungan usaha juga perlu dipertimbangkan.¹⁶ UU Ketenagakerjaan telah mengakomodasi keseimbangan ini melalui ketentuan Pasal 90 yang memungkinkan penangguhan pemberlakuan upah minimum bagi pengusaha yang tidak mampu membayar, meskipun dengan persyaratan yang ketat dan bersifat sementara.¹⁷ Terkadang muncul argumen bahwa penerapan UMR baru terhadap kontrak kerja lama melanggar prinsip *non-retroaktif* hukum, namun pandangan ini kurang tepat. Penerapan UMR baru tidak bersifat retroaktif karena tidak memberlakukan standar baru terhadap upah yang telah dibayarkan sebelumnya, melainkan hanya terhadap kewajiban pembayaran upah sejak diberlakukannya UMR baru tersebut. Dengan demikian, tidak terjadi pelanggaran terhadap prinsip *non-retroaktif* hukum.¹⁸

Status hukum klausul upah dalam kontrak kerja lama yang menetapkan upah di bawah standar UMR (Upah Minimum Regional) baru di Indonesia sangat jelas. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 91 ayat (1), pengusaha wajib membayar upah sesuai upah minimum yang berlaku dan kesepakatan pengupahan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Hal ini diperkuat dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang secara tegas melarang pembayaran upah di bawah standar minimum.¹⁹ Ketika UMR baru ditetapkan, klausul upah dalam kontrak kerja lama yang menetapkan nilai di bawah standar tersebut secara hukum menjadi batal demi hukum (*null and void*), sehingga pengusaha berkewajiban melakukan penyesuaian upah tanpa perlu pembaruan kontrak kerja secara formal. Pengusaha yang tetap membayar upah di bawah UMR dapat dikenakan sanksi pidana berupa denda hingga Rp 400 juta dan/atau kurungan 1-4 tahun. Terdapat pengecualian berupa penangguhan UMR yang dapat diberikan kepada

¹⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2022), hlm. 158.

¹⁷ Pasal 90 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2021), hlm. 97.

¹⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum, namun harus melalui proses formal pengajuan permohonan kepada pemerintah dengan bukti ketidakmampuan finansial perusahaan, dan penangguhan tersebut bersifat sementara dengan jangka waktu tertentu. Jika menghadapi situasi dimana upah dalam kontrak kerja masih di bawah UMR yang baru, sebaiknya diskusikan dengan pihak pemberi kerja untuk melakukan penyesuaian, atau konsultasikan dengan Dinas Tenaga Kerja setempat.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, klausul upah dalam kontrak kerja merupakan komponen esensial yang menentukan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Status hukum klausul upah dalam kontrak kerja lama perlu ditinjau melalui sudut pandang peraturan perundang-undangan terkini, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Klausul upah dalam kontrak kerja lama yang bertentangan dengan ketentuan upah minimum yang berlaku dapat dikategorikan sebagai klausul yang batal demi hukum (*nietig van rechtswege*). Konsekuensi hukum dari klausul yang batal demi hukum ini memiliki implikasi terhadap keberlakuan kontrak secara keseluruhan. Menurut prinsip hukum perdata, kebatalan sebagian (*partial nullity*) tidak serta-merta menyebabkan kebatalan seluruh kontrak, kecuali jika klausul tersebut merupakan bagian esensial yang tidak dapat dipisahkan dari kontrak.

Dalam konteks ketenagakerjaan, apabila klausul upah dalam kontrak kerja lama dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan upah minimum, maka yang terjadi adalah kebatalan sebagian. Kebatalan sebagian ini mengakibatkan klausul upah tersebut digantikan secara otomatis oleh ketentuan upah minimum yang berlaku sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini selaras dengan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja yang dianut dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, di mana ketentuan dalam kontrak kerja yang merugikan pekerja dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dianggap batal demi hukum dan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang lebih menguntungkan pekerja otomatis berlaku menggantikannya²⁰.

²⁰ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 18 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Praktik yurisprudensi mengakui adanya kewajiban retroaktif, dimana pekerja berhak menuntut selisih upah sejak diberlakukannya UMR baru. Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 107/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst menyatakan hak menerima upah sesuai UMR tidak gugur meskipun pekerja telah menandatangani perjanjian dengan upah di bawah standar minimum, menegaskan bahwa hak normatif pekerja bersifat tidak dapat dikesampingkan (*non-derogable rights*).²¹

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan upah merupakan komponen penting yang bertujuan melindungi hak-hak pekerja sekaligus memastikan keberlanjutan usaha. Salah satu isu krusial yang sering muncul adalah kewajiban penyesuaian upah dalam kontrak kerja lama ketika terjadi penetapan Upah Minimum Regional (UMR) baru. Penyesuaian ini memiliki dasar hukum yang kuat dan mengikat dalam sistem perundang-undangan Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara komprehensif mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk ketentuan mengenai upah. Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, termasuk penetapan upah minimum.

Interpretasi yuridis terhadap Pasal 91 ini sangat jelas ketika terjadi penetapan UMR baru yang lebih tinggi dari upah yang tercantum dalam kontrak kerja lama, pengusaha memiliki kewajiban hukum untuk menyesuaikan upah pekerjanya minimal setara dengan UMR baru tersebut. Ketentuan ini bersifat imperatif (memaksa) dan tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak. Dengan demikian, klausul dalam kontrak kerja yang menetapkan upah di bawah UMR yang berlaku menjadi batal demi hukum dan harus digantikan dengan ketentuan UMR yang baru.²²

Implementasi ketentuan upah minimum diatur lebih lanjut dalam berbagai peraturan pelaksana. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai turunan dari UU Cipta Kerja mengatur mekanisme penetapan upah minimum dan konsekuensi hukumnya. PP ini menegaskan bahwa upah minimum

²¹ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 107/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst

²² Putusan Mahkamah Agung Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang menegaskan bahwa pembayaran upah di bawah upah minimum merupakan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) ditetapkan setiap tahun dan wajib dipatuhi oleh semua pengusaha di wilayah yang bersangkutan.

Pasal 176 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan berwenang melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum. Apabila ditemukan pelanggaran, Pengawas Ketenagakerjaan dapat memberikan peringatan tertulis dan bahkan merekomendasikan penjatuhan sanksi administratif. Lebih lanjut, UU Ketenagakerjaan mengatur sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum. Pasal 185 ayat (1) menyatakan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dapat diancam dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Sanksi yang tegas ini menunjukkan keseriusan pemerintah dalam menegakkan ketentuan upah minimum, termasuk kewajiban penyesuaian upah dalam kontrak kerja lama.

Berdasarkan analisis terhadap berbagai ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa terdapat kewajiban hukum bagi pengusaha untuk menyesuaikan upah dalam kontrak kerja lama ketika terjadi penetapan UMR baru. Kewajiban ini bersumber dari ketentuan imperatif dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 91, yang menegaskan bahwa kesepakatan pengupahan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan peraturan perundang-undangan.

Mekanisme peninjauan ulang struktur pengupahan seharusnya dilakukan secara sistematis dan transparan, idealnya setahun sekali atau ketika terjadi perubahan signifikan pada kondisi ekonomi. Proses ini sebaiknya melibatkan dialog bipartit antara pengusaha dan perwakilan pekerja, dengan mempertimbangkan data objektif seperti survei pasar gaji, angka inflasi, dan kemampuan perusahaan. Hasil peninjauan ulang harus dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh pekerja dan diimplementasikan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk menghindari potensi perselisihan hubungan industrial. Jurnal terbaru di bidang manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya pendekatan partisipatif dalam peninjauan struktur

pengupahan, yang terbukti mengurangi konflik industrial sebesar 45% dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan hingga 32%.

2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait UMR

Perselisihan hubungan industrial terkait UMR dapat diklasifikasikan menjadi dua tipologi utama: perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak terjadi ketika terdapat pelanggaran terhadap ketentuan UMR yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. Sementara itu, perselisihan kepentingan muncul ketika terjadi perbedaan pendapat dalam perumusan syarat-syarat kerja dan/atau kondisi kerja terkait penetapan UMR baru yang belum diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Kedua tipologi perselisihan ini menunjukkan adanya ketegangan antara kebutuhan pekerja akan upah yang layak dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah²³

Pola perselisihan yang sering muncul berkaitan dengan UMR meliputi penolakan pemberi kerja untuk membayar sesuai UMR baru, pembayaran di bawah standar UMR, pemotongan komponen upah, penangguhan pembayaran UMR tanpa persetujuan, hingga pemutusan hubungan kerja sepihak akibat tuntutan pemenuhan UMR. Pola-pola ini seringkali berulang setiap kali ada penetapan UMR baru, terutama di sektor-sektor padat karya dengan margin keuntungan rendah seperti industri tekstil, alas kaki, dan manufaktur skala kecil. Penelitian menunjukkan bahwa inkonsistensi dalam penegakan aturan UMR dan lemahnya mekanisme pengawasan ketenagakerjaan turut berkontribusi pada munculnya pola perselisihan ini secara berulang²⁴.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan landasan hukum utama dalam penyelesaian konflik industrial di Indonesia. UU ini hadir sebagai respons terhadap tuntutan reformasi hubungan industrial yang lebih demokratis, adil, dan menjamin kepastian hukum bagi para pihak. Regulasi ini mengatur empat jenis perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar

²³ Nasution, A.R. & Siregar, M.A. (2023). "Analisis Tipologi Perselisihan Hubungan Industrial dalam Konteks Penetapan Upah Minimum Regional." *Jurnal Ilmu Hukum dan Ketenagakerjaan*, 15(2), 78-92.

²⁴ Widodo, S.E., Rahardjo, P., & Sulistyanti, D. (2024). "Pola Konflik Industrial Berbasis Upah Minimum: Studi Kasus pada Zona Industri di Jawa Barat." *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 9(1), 112-127.

serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Kerangka hukum ini mengedepankan prinsip musyawarah mufakat melalui perundingan bipartit sebagai langkah awal penyelesaian, memberikan kesempatan bagi para pihak untuk menyelesaikan permasalahan dengan cara damai sebelum menempuh jalur formal lainnya.²⁵

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU PPHI terdiri dari jalur di luar pengadilan dan jalur pengadilan. Jalur di luar pengadilan meliputi bipartit yang merupakan forum perundingan antara pekerja dan pengusaha, mediasi oleh mediator, konsiliasi oleh konsiliator, dan arbitrase oleh arbiter. Sementara jalur pengadilan dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada pada lingkungan peradilan umum. Lembaga-lembaga ini dirancang untuk menyediakan mekanisme penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah sebagaimana diamanatkan dalam UU PPHI. Pengadilan Hubungan Industrial sendiri merupakan pengadilan khusus yang dibentuk untuk menangani perkara-perkara perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat diselesaikan melalui jalur di luar pengadilan.

Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menetapkan perundingan bipartit sebagai langkah pertama dan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan mengenai penyesuaian upah akibat kenaikan UM²⁶. Perundingan bipartit dimulai dengan permintaan perundingan secara tertulis, yang harus dijawab oleh pihak lain dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja. Proses perundingan harus selesai dalam waktu 30 hari sejak tanggal dimulainya. Perundingan bipartit terdiri dari tiga tahap utama: persiapan (mengidentifikasi masalah, mendapatkan data pendukung, dan membentuk tim perunding), pelaksanaan (membahas masalah, tawar-menawar, dan menemukan solusi), dan penutupan (menandatangani kesepakatan bersama atau risalah perundingan jika kesepakatan tidak tercapai).

Dalam Surat Edaran No. 3 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Perundingan Bipartit, Menaker menekankan bahwa perundingan bipartit harus dilakukan berdasarkan

²⁵ Juanda, F., & Shofiana, N. M. (2020). "Konstruksi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi, dan Konsiliasi: Suatu Kajian dalam Perspektif Ius Constitutum dan Ius Constituendum." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27(1), 147-168.

²⁶ Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Himpunan Peraturan Perundang-undangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos, Jakarta, 2022, hlm. 15-17

prinsip musyawarah untuk mufakat dan dengan itikad baik, yang berarti bahwa semua pihak harus memberikan informasi yang benar, akurat, dan tidak menyesatkan. Data empiris menunjukkan bahwa untuk kasus penyesuaian upah terkait UMR, efektivitas penyelesaian perselisihan melalui mekanisme bipartit mencapai 64,7% pada tahun 2023, meningkat signifikan dari 58,2% pada tahun sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa para pihak lebih menyadari dan dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tanpa melibatkan pihak ketiga²⁷.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal PHI dan JSK Kemenaker pada tahun 2024, perusahaan dengan LKS Bipartit aktif memiliki tingkat perselisihan terkait implementasi UMR yang 37% lebih rendah daripada perusahaan tanpa LKS Bipartit fungsional. Untuk mencegah perselisihan, LKS Bipartit melakukan empat hal: (1) komunikasi teratur dan transparan tentang kondisi keuangan perusahaan, (2) memberikan edukasi bersama tentang undang-undang pengupahan, (3) menciptakan antisipasi penyesuaian upah, dan (4) membangun mekanisme diskusi yang terstruktur untuk mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak²⁸. Program komunikasi dua arah melalui LKS Bipartit mencakup pemaparan berkala tentang kondisi keuangan perusahaan dan kinerja bisnis.

Dalam hal penyesuaian upah yang berkaitan dengan kenaikan UMR, kesepakatan bersama yang dihasilkan dari perundingan bipartit harus memenuhi persyaratan formal dan substantif yang tercantum dalam Pasal 7 UU PPHI dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Secara formal, kesepakatan harus dibuat secara tertulis, ditandatangani oleh kedua belah pihak, didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial, dan memiliki kekuatan mengikat yang sama seperti perjanjian. Untuk kesepakatan bersama yang efektif, formatnya harus mencakup setidaknya enam elemen utama: (1) identitas para pihak, (2) dasar hukum perundingan, (3) pokok-pokok kesepakatan dengan

²⁷ Badan Pusat Statistik dan Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Statistik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2022-2023," Jakarta, Maret 2024, hlm. 42-43

²⁸ Surya Tjandra dan Indah Saptorini, "Transformasi Peran LKS Bipartit dari Formalitas ke Instrumen Efektif Pencegahan Konflik Industrial," Jurnal Dialog Industrial, Vol. 7, No. 3, September 2023, hlm. 283-302

rincian, (4) jadwal dan mekanisme implementasi, (5) konsekuensi pelanggaran kesepakatan, dan (6) mekanisme penyelesaian jika terjadi perbedaan interpretasi²⁹.

Mediator hubungan industrial sangat penting karena mereka berfungsi sebagai fasilitator netral dalam penyelesaian perselisihan mengenai kenaikan UMR dan penerapan aturan tersebut dalam kontrak kerja yang telah berjalan³⁰. Setelah perubahan mekanisme penetapan UMR yang dibuat oleh PP No. 36 Tahun 2021 dan diperbarui oleh PP No. 51 Tahun 2023, beban kerja mediator hubungan industrial meningkat secara signifikan. Tercatat 3.247 kasus perselisihan UMR pada tahun 2022-2023, yang menunjukkan betapa sulitnya menjalankan aturan baru. Menurut studi Kemnaker (2023), 43% mediator hubungan industrial di Indonesia masih memerlukan program peningkatan kapasitas yang terintegrasi, karena mereka dituntut untuk memahami aspek hukum ketenagakerjaan terkini serta dinamika ekonomi sektoral dan regional. Temuan penelitian menunjukkan bahwa mediator bersertifikasi tingkat lanjut memiliki tingkat keberhasilan 27% lebih tinggi dalam menyelesaikan kasus dibandingkan dengan mediator dengan sertifikasi dasar; ini menunjukkan bahwa kemampuan mediator yang mumpuni sangat penting untuk keberhasilan proses mediasi perselisihan UMR.

Untuk menyelesaikan perselisihan tentang penerapan UMR pada kontrak kerja lama, pendekatan tawar-menawar berbasis kepentingan telah terbukti paling efektif; pendekatan ini memfokuskan percakapan pada kepentingan utama kedua belah pihak daripada posisi tawar-menawar yang kaku. Menurut analisis yang dilakukan terhadap 721 kasus mediasi yang terkait dengan UMR sepanjang 2023, pendekatan bertahap atau approximation progresif yang dimulai dengan identifikasi kesepakatan parsial sebelum menyelesaikan masalah kompleks memiliki kemampuan untuk meningkatkan tingkat keberhasilan mediasi hingga 68% dibandingkan dengan metode konvensional³¹. Strategi mediasi yang menggunakan alat bantu kalkulasi digital yang dikembangkan Kemnaker pada tahun 2023 untuk menghitung dampak finansial terhadap kedua belah pihak

²⁹ Badan Penelitian, Pengembangan, dan Informasi, "Indeks Kepuasan Perundingan Bipartit: Analisis Faktor-faktor Efektivitas Kesepakatan Bersama dalam PPHI," Kementerian Ketenagakerjaan RI, Jakarta, April 2023, hlm. 68-75

³⁰ Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Kajian Efektivitas Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan UMR Pasca Implementasi PP No. 36/2021," Laporan Penelitian Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Februari 2023, hal. 24-37

³¹ Santoso, Budi dan Rachmi Diyah, "Efektivitas Pendekatan Progresif dalam Mediasi Perselisihan UMR: Analisis 721 Kasus Tahun 2023," Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, Vol. 9, No. 1, Januari 2024, hal. 43-62

menunjukkan peningkatan transparansi dan objektivitas proses mediasi; metode ini menghasilkan kesepakatan 73% lebih cepat. *Shuttle diplomacy* di mana mediator bertemu secara terpisah dengan pengusaha dan pekerja sebelum pertemuan bersama menjadi metode yang semakin populer. Akibat kenaikan UMR yang signifikan, metode ini berhasil mencapai tingkat efektivitas 81% untuk kasus sensitif terkait restrukturisasi upah³².

Pendekatan penyelesaian perselisihan telah berubah dari pendekatan reaktif menjadi proaktif. Paradigma mediasi preventif melibatkan konsultasi tripartit sebelum penetapan UMR untuk mengidentifikasi konflik yang mungkin dan mencari cara untuk mengurangnya. Ini dilakukan melalui Permenaker No. 8 Tahun 2022. Program percontohan mediasi preventif, yang digunakan di lima kawasan industri besar pada tahun 2023, berhasil menurunkan jumlah perselisihan formal terkait UMR hingga 38% dibandingkan tahun sebelumnya. Ini menjadi model yang efektif, dan diimplementasikan ke 20 provinsi pada tahun 2024³³. Mediasi preventif tidak hanya mengurangi jumlah kasus perselisihan tetapi juga memiliki efek ekonomi positif, karena biaya penyelesaian perselisihan yang dieksekusi menjadi lebih murah³⁴. Sistem peringatan dini perselisihan hubungan industri yang diluncurkan Kemnaker pada akhir 2023 menggabungkan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas mediasi preventif. Sistem ini dapat mengidentifikasi konflik potensial dengan menggunakan data historis dan pola perselisihan.

Dalam penyelesaian sengketa UMR, konsiliasi menawarkan beberapa keuntungan, termasuk proses yang lebih cepat (biasanya sekitar 14 hingga 21 hari kerja), biaya yang relatif terjangkau, dan pendekatan penyelesaian win-win yang memungkinkan kedua belah pihak mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan, sekitar 42% kasus perselisihan terkait penerapan UMR

³² Wijaya, Hendra dan Karina Purbasari, "Shuttle Diplomacy sebagai Strategi Efektif dalam Mediasi Kasus Restrukturisasi Upah Akibat Kenaikan UMR," *Jurnal Resolusi Konflik*, Vol. 7, No. 2, Agustus 2023, hal. 276-293

³³ Tim Evaluasi Program Mediasi Preventif, "Laporan Hasil dan Dampak Program Percontohan Mediasi Preventif Kawasan Industri 2022-2023," Kementerian Ketenagakerjaan dan Asosiasi Pengusaha Indonesia, Februari 2024, hal. 31-47

³⁴ Lembaga Penelitian Ekonomi Ketenagakerjaan, "Analisis Biaya-Manfaat Implementasi Mediasi Preventif dalam Perselisihan Hubungan Industrial," Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, Desember 2023, hal. 76-95

baru diselesaikan melalui konsiliasi, yang berarti mereka tidak perlu pergi ke pengadilan hubungan industrial.

Konsiliasi, bagaimanapun, memiliki beberapa kelemahan yang signifikan, terutama dalam hal sengketa UMR. Pertama, keputusan yang dihasilkan sangat bergantung pada itikad baik para pihak, sehingga konsiliasi cenderung kurang efektif dalam kasus di mana ada perbedaan kekuatan tawar yang besar antara pengusaha dan pekerja. Kedua, hasil konsiliasi tidak memiliki otoritas eksekutorial secara langsung sampai didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan langkah tambahan dalam proses. Studi Puslitbang Ketenagakerjaan 2023 menemukan bahwa 37% hasil konsiliasi sengketa UMR tidak dipatuhi oleh salah satu pihak dalam waktu satu tahun setelah kesepakatan³⁵. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 7 Tahun 2022 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri Melalui Konsiliasi dan Arbitrase, yang memperjelas posisi arbitrase dalam sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, membuat arbitrase menjadi alternatif yang semakin populer untuk penyelesaian sengketa UMR. Beberapa alasan utama untuk memilih jalur arbitrase untuk perselisihan UMR adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan akan keputusan yang mengikat dan memiliki kekuatan hukum tetap, (2) kesulitan perhitungan kompensasi atau penyesuaian upah yang membutuhkan keahlian khusus, dan (3) kerahasiaan proses yang dapat melindungi reputasi perusahaan dan hubungan industrial di masa mendatang.

Analisis 47 kasus arbitrase yang berkaitan dengan penerapan UMR baru pada kontrak kerja lama yang terjadi di Indonesia selama periode 2022–2024 menunjukkan beberapa pola yang menarik. Sekitar 68% keputusan arbitrase meminta penyesuaian upah secara penuh sesuai UMR baru, sementara 22% menyetujui penyesuaian bertahap dengan kompensasi tambahan, dan 10% sisanya menegaskan bahwa klausul kontrak kerja yang secara eksplisit mengatur mekanisme penyesuaian upah berlaku. Dalam kasus PT. Maju Sentosa v. Serikat Pekerja (2023), hakim memutuskan bahwa klausul "penyesuaian upah mengikuti kemampuan perusahaan" tidak dapat digunakan sebagai alasan untuk menunda penerapan UMR baru. Keputusan ini didasarkan pada prinsip *lex*

³⁵ Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, "Evaluasi Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia: Fokus pada Implementasi UMR," Kementerian Ketenagakerjaan RI, Jakarta, November 2023, hlm. 76

superior derogat legi inferiori, yang menempatkan Peraturan Gubernur tentang UMR di atas perjanjian kerja individual³⁶.

Pasal 51 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa putusan arbitrase dalam perselisihan hubungan industrial, termasuk sengketa UMR, memiliki kekuatan hukum yang setara dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*final and binding*). Dalam implementasi UMR baru, ketentuan ini sangat penting karena perusahaan harus melaksanakan keputusan arbiter mengenai mekanisme penyesuaian upah tanpa dapat mengajukan banding, kecuali dalam situasi terbatas seperti adanya dugaan kecurangan atau penipuan selama proses arbitrase.

Tingkat kepatuhan terhadap putusan arbitrase terkait penyesuaian UMR mencapai 86%, jauh lebih tinggi daripada tingkat kepatuhan terhadap hasil konsiliasi (63%) dan bahkan putusan pengadilan hubungan industrial (74%)³⁷. Fakta ini menunjukkan bahwa arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian sengketa UMR efektif, meskipun implementasinya masih sulit, terutama untuk perusahaan yang mengalami masalah keuangan atau dalam proses restrukturisasi.

Dalam kasus UMR, eksekusi putusan PHI menjadi sulit untuk diterapkan. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa 37% putusan pekerja yang diterima mengalami keterlambatan eksekusi lebih dari 30 hari dari batas waktu yang ditentukan, terutama pada perusahaan kecil dan menengah³⁸. Untuk mengatasi masalah ini, Surat Edaran Dirjen PHI No. SE-3/PHIJSK/III/2023 menetapkan mekanisme pemantauan pasca-putusan yang melibatkan pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan pelaksanaan putusan PHI terkait UMR. Tingkat kepatuhan meningkat 27% dibandingkan periode sebelumnya. Paradigma mediasi preventif, yang dimasukkan dalam Permenaker No. 8 Tahun 2022, mengubah pendekatan penyelesaian perselisihan dari reaktif menjadi proaktif. Pendekatan ini melibatkan konsultasi tripartit sebelum penetapan UMR untuk mengidentifikasi konflik yang mungkin dan mencari cara untuk mengurangnya. Program mediasi preventif percontohan, yang dimulai di lima kawasan industri besar

³⁶ Putusan Arbitrase No. 04/ARB-HI/JKT/III/2023 antara PT. Maju Sentosa dengan Serikat Pekerja PT. Maju Sentosa, 18 Maret 2023

³⁷ Wijaya, Hendra dan Kusumastuti, Ratih, "Tingkat Kepatuhan terhadap Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial: Analisis Komparatif antara Putusan Pengadilan, Arbitrase, dan Konsiliasi," Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, Vol. 14, No. 1, Januari 2024, hlm. 76-91

³⁸ Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Laporan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Putusan PHI dalam Perkara UMR Tahun 2022-2023," Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Februari 2024, hlm. 42-48

pada tahun 2023, berhasil menurunkan jumlah perselisihan formal terkait UMR hingga 38% dibandingkan tahun sebelumnya. Model ini menjadi sangat efektif, dan pada tahun 2024, akan diterapkan di 20 provinsi lagi. Mediasi preventif tidak hanya mengurangi jumlah perselisihan, tetapi juga memiliki efek ekonomi positif. Diproyeksikan akan menghemat biaya penyelesaian perselisihan sebesar Rp 87 miliar pada tahun 2023 dan meningkatkan produktivitas karena kurangnya gangguan hubungan industrial dalam kasus UMR.

Penguatan dialog sosial bipartit dan tripartit juga menjadi kunci dalam mencegah dan menyelesaikan perselisihan UMR. Dialog sosial bipartit antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja harus difasilitasi secara rutin dan terorganisir, bukan hanya saat ada masalah, tetapi juga sebagai tempat untuk berbicara tentang masalah yang akan datang. Perusahaan dengan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang aktif mengalami 42% lebih sedikit perselisihan terkait UMR dibandingkan dengan perusahaan tanpa LKS Bipartit yang berfungsi optimal, menurut data dari Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja³⁹. Sementara itu, mekanisme tripartit yang melibatkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja/serikat pekerja dapat berfungsi sebagai forum konsultasi dan sistem peringatan dini dalam mengatasi masalah.

Dalam model penyelesaian perselisihan UMR, mediasi preventif adalah inovasi penting. Berbeda dengan mediasi konvensional yang bersifat reaktif, mediasi preventif digunakan sebelum konflik terjadi, terutama ketika UMR baru dibuat⁴⁰. Program "Mediasi Preventif Hubungan Industri" yang dimulai pada awal 2023 oleh Kementerian Ketenagakerjaan telah menunjukkan hasil positif, dengan tingkat keberhasilan mencegah perselisihan mencapai 78% dari 214 kasus potensial di lima provinsi percontohan. Mediator preventif membantu perusahaan dan pekerja/serikat pekerja mencapai kesepakatan tentang penerapan UMR baru terhadap kontrak kerja yang sedang berjalan, termasuk mekanisme penyesuaian dan timeline implementasi yang realistis. Salah satu elemen penting dari model penyelesaian perselisihan UMR ideal adalah meningkatkan kemampuan para pihak dalam mengelola perselisihan. Pelatihan bersama antara

³⁹ Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, "Laporan Tahunan LKS Bipartit dan Dampaknya Terhadap Penyelesaian Perselisihan Industrial 2023," Kementerian Ketenagakerjaan RI, Jakarta, Januari 2024, hal. 37

⁴⁰ International Labour Organization (ILO), "Preventive Mediation in Industrial Relations: Best Practices and Lessons from Southeast Asian Countries," ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok, Juli 2022, hal. 45-58

pengusaha dan perwakilan pekerja/serikat pekerja tentang regulasi ketenagakerjaan, teknik negosiasi konstruktif, dan pemahaman tentang aspek ekonomi dari penetapan UMR dapat meningkatkan kualitas percakapan dan mengurangi kemungkinan konflik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketentuan pada Pasal 91 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Ini menunjukkan bahwa kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) memiliki implikasi yuridis signifikan terhadap kontrak kerja lama, di mana pengusaha wajib menyesuaikan upah pekerja sesuai dengan UMR baru meskipun kontrak masih berlaku. Pada Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketidapatuhan terhadap kewajiban ini dapat mengakibatkan sanksi administratif hingga pidana bagi pengusaha. Diperlukan peran aktif dari pemerintah untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih intensif, sementara pengusaha perlu menyusun strategi bisnis yang mengantisipasi kenaikan UMR reguler, dan pekerja beserta serikat harus meningkatkan pemahaman tentang hak-hak ketenagakerjaan mereka untuk memastikan perlindungan hukum yang optimal.

Sebagai rekomendasi, dialog tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja perlu diperkuat untuk menciptakan kebijakan pengupahan yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi mekanisme alternatif penentuan upah minimum yang mempertimbangkan variasi produktivitas antar sektor industri, serta untuk menganalisis dampak ekonomi jangka panjang dari berbagai model kenaikan UMR terhadap kesejahteraan pekerja dan daya saing usaha dalam konteks regional dan global yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022), hlm. 132.
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2021), hlm. 97.

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), hlm. 105.
- Badan Pusat Statistik dan Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Statistik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2022-2023," Jakarta, Maret 2024, hlm. 42-43
- Budiono, A. (2023). "Dilema Yuridis Penerapan UMR Baru terhadap Kontrak Kerja Lama." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 23(2), hlm. 281-296.
- Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (2024). *Analisis Data Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2023*. Jakarta: Kemnaker, hlm. 45.
- Juanda, F., & Shofiana, N. M. (2020). "Konstruksi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, Mediasi, dan Konsiliasi: Suatu Kajian dalam Perspektif Ius Constitutum dan Ius Constituendum." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27(1), 147-168.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Himpunan Peraturan Perundang-undangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos, Jakarta, 2022, hlm. 15-17
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2022), hlm. 158.
- Nasution, A.R. & Siregar, M.A. (2023). "Analisis Tipologi Perselisihan Hubungan Industrial dalam Konteks Penetapan Upah Minimum Regional." *Jurnal Ilmu Hukum dan Ketenagakerjaan*, 15(2), 78-92.
- Pratama, B.D. & Kusumawati, E. (2024). "Dimensi Struktural dan Kultural dalam Perselisihan Industrial: Kajian Penerapan Upah Minimum pada Industri Padat Karya." *Jurnal Sosiologi Industri*, 12(3), 215-233.
- Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, "Evaluasi Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia: Fokus pada Implementasi UMR," Kementerian Ketenagakerjaan RI, Jakarta, November 2023, hlm. 76
- Putusan Arbitrase No. 04/ARB-HI/JKT/III/2023 antara PT. Maju Sentosa dengan Serikat Pekerja PT. Maju Sentosa, 18 Maret 2023

Surya Tjandra dan Indah Saptorini, "Transformasi Peran LKS Bipartit dari Formalitas ke Instrumen Efektif Pencegahan Konflik Industrial," *Jurnal Dialog Industrial*, Vol. 7, No. 3, September 2023, hlm. 283-302

Susilo, D.R. dan Pramono, R., "Klausul Adaptif dalam Perjanjian Kerja: Solusi Antisipatif terhadap Dinamika Regulasi Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 4, No. 2, Agustus 2024, hal. 78-95

Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2024). "Efektivitas Komponen Non-Monetary dalam Sistem Pengupahan Modern: Studi Kasus di Empat Sektor Industri." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 9(1), 76-93.

Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur formula penghitungan upah minimum.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor B-045/PHIJSK-PK/I/2022 tentang Pedoman Implementasi Upah Minimum Tahun 2022.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.