

## **ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA**

**SRI KASNELLY<sup>1</sup> MUH. KHAIRIL SUCITRA<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>Dosen <sup>2</sup>Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah  
Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nadwah Kuala Tungkal  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi**

***Email: srikasnellykasmijan@gmail.com  
sucitramuhkhairil@gmail.com***

### **Abstrak**

Isu upah dan perburuhan selalu menjadi topik hangat karena ada berbagai keuntungan bersama dalam topik ini antara pemerintah, pengusaha, pekerja, atau buruh dan investor. Dalam teori ekonomi, upah berkaitan erat dengan pekerja, yang merupakan sebuah bagian dari elemen produksi yang paling penting. Dalam dunia kerja, sering terjadi kesenjangan antara kepentingan pekerja dengan upah yang dibayarkan kepada mereka, dengan kepentingan pengusaha dan kepentingan dalam produksi. Hal ini tentu saja sering memicu masalah pekerjaan yang seringkali berujung pada pergerakan massa dan konflik. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisa tentang pengupahan tenaga kerja di Indonesia untuk melihat berapa besaran upah tenaga kerja Indonesia. Pada penelitian ini, penulis memakai cara deskriptif, memakai bahan pustaka mengacu pada literatur tentang masalah yang akan diteliti. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan disaring untuk memudahkan penulis menarik kesimpulan dari penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seringkali terjadi perbedaan antara upah tetap dan upah yang diinginkan atau disarankan oleh para pekerja atau buruh. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan pekerja terhadap pemerintah dan pengusaha.

***Kata kunci: upah, kerja***

### **Abstract**

The issue of wages and labor has always been a hot topic because there are common gains on this topic between governments, entrepreneurs, workers, or workers and investors. In economic theory, wages are closely linked with workers, which is a part of the most important manufacturing element. In the work world, there is often a gap between the worker's interests and the wages paid to them, with the interests of the businessman and the interests of the production. This, of course, often leads to work problems that often lead to mass movement and conflict. The aim of this study was to analyze how Indonesia was hired by employees to see how much it would earn. In this study, the writer employed descriptive means, library material referring to the literature on the problems to be

## ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA

studied. The data obtained is then analyzed and filtered to make it easier for the writer to draw conclusions from the study. Studies indicate that there is often a difference between regular wage and the desired or recommended wages of workers or laborers. This causes workers dissatisfaction with governments and entrepreneurs.

*Keywords: wages, work*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan sangat penting bagi pemerintah karena merupakan bagian dari perekonomian yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengusaha, pekerja, pemerintah, dan investor merupakan elemen penting dalam hubungan perburuhan, yang kesemuanya memiliki peran dan kedudukan yang sama. Atas jasa yang diberikan kepada pengusaha, buruh sebagai pihak yang bekerja juga berhak atas upah dari pengusaha. Oleh karena itu, tidak heran jika para pekerja menuntut upah yang mencerminkan tenaga, waktu, pikiran dan keahlian yang mereka keluarkan untuk bekerja, terutama penerapan aturan upah minimum pemerintah.

Khususnya dalam sistem ekonomi kapitalis, tenaga kerja pada umumnya lebih dihargai sebagai sejenis komoditi atau pun barang modal yang menciptakan hal yang baru dalam komoditas yang tercipta.<sup>1</sup> Menurut konsep ini, perbedaan kepentingan pekerja dengan gaji yang dibayarkan kepada mereka, serta target pemilik usaha dengan kepentingannya, sering menyebabkan masalah perburuhan, yang menyebabkan para buruh bergerak dan melakukan konflik massa.

Masalah gaji memang dianggap penting dan dampaknya juga cukup luas. Tidak diterimanya gaji yang cocok dan layak bagi pekerja bukan saja berdampak pada kemampuan untuk membeli serta taraf hidup pekerja dan keluarganya, tetapi juga menghabiskan uang dalam jumlah besar yang berdampak langsung pada seluruh anggota masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pemerintah yang benar untuk mengatur upah tenaga kerja Indonesia. Selanjutnya perlu

---

<sup>1</sup>Menjelajah Gagasan Tentang Rakyat Pekerja, dalam Jurnal Analisis Sosial, Vol. 1, No. 2, 2005, Hlm. 51.

## **ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA**

dilakukan penelitian dengan mengemukakan permasalahan bagaimana dengan sistem pengupahan pekerja di Indonesia? Apakah sudah adil dari sudut pandang pekerja atau buruh? Untuk mencapai hal ini tentunya diperlukan kebijakan pemerintah yang kemudian dapat diterapkan oleh para pengusaha.

### **KAJIAN TEORI**

Upah adalah penghasilan dari seorang majikan kepada pekerja atas jasa-jasa yang diberikan atau diberikannya, yang ditentukan berdasarkan dari perjanjian atau peraturan dalam undang-undang, dan suatu kesepakatan antara pengusaha (majikan) dan pekerja. Ini termasuk tunjangan bagi karyawan itu sendiri dan keluarganya.<sup>2</sup> Pemberian Upah pekerja adalah bentuk kompensasi yang diberikan majikan kepada karyawan, dan kompensasi tersebut bersifat moneter dan merupakan komponen utama dari bentuk kompensasi yang ada untuk karyawan.<sup>3</sup> Adapun pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah.

### **METODE**

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, mengumpulkan bahan-bahan dari buku, majalah, berita online dan bahan-bahan lain yang penulis butuhkan yang berhubungan dengan pembahasan untuk selanjutnya dianalisis.

Kemudian untuk pendekatannya menggunakan pendekatan deskriptif dengan memprioritaskan analisa mengenai gejala, ataupun peristiwa serta kondisi terbaru di masa sekarang. Maksudnya yaitu, penggambaran atau deskriptif dan juga analisis yang artinya memaparkan. Dengan demikian, pengertian deskriptif dan analisis pada tulisan ini yakni menjelaskan dan mendeskripsikan data yang telah diperoleh mengenai upah kerja di Indonesia.

---

<sup>2</sup>Gupron Van Hauten dan Erwin Gunadhi, Perencanaan Upah Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Hasil Produksi yang Optimal di PD. Panduan Ilahi, dalam jurnal Kalibrasi, Vol. 1, No. 11, 2013, Hlm. 2.

<sup>3</sup>Firda Aricahyani, Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Pasar Wage Tulungagung), dalam jurnal IAIN Tulungagung, 2019, Hlm. 1.

# ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA

## **PEMBAHASAN**

Gerakan massa, di mana buruh melakukan unjuk rasa selama sehari-hari, menunjukkan bahwa tidak ada cukup ruang bagi buruh untuk berunding dan gerakan massa dalam bentuk demonstrasi berlangsung lama, dengan sejumlah besar anggota serikat yang berpartisipasi.<sup>4</sup> Perbedaan antara upah tetap yang diberikan dan upah yang diminta atau diusulkan pekerja bisa dikatakan masih jauh di bawah nilai wajar yang diminta pekerja dan dengan demikian memicu ketidakpuasan pekerja terhadap pemerintah dan pengusaha. Upah yang sesuai adalah wajib dan harus ditentukan oleh semua otoritas negara.

Penetapan upah minimum tetap menjadi isu ketenagakerjaan nasional Indonesia. Setiap negara bagian menetapkan upah minimum sebagai kebutuhan dasar pekerja dan memiliki pengalaman dan dilema tertentu sebagai prasyarat bagi perusahaan dan ekonomi untuk tumbuh menjadi produktif dan kompetitif. Sejak otonomi daerah, penetapan upah minimum yang semula ditetapkan oleh menteri diserahkan kepada gubernur. Ada kekhawatiran bahwa aparat pemerintah daerah lemah dan karena itu cenderung mengambil tindakan berupa kenaikan upah minimum yang sering dan persentasenya tinggi. Kebijakan ini berorientasi jangka pendek dan tidak memperhatikan pertumbuhan ekonomi jangka panjang.<sup>5</sup>

Penerapan mekanisme struktur pembayaran upah masih sangat terbatas untuk sejumlah kecil perusahaan, terutama perusahaan besar. Pembatasan penerapan struktur pengupahan terutama terkait dengan penyesuaian tahunan kenaikan upah minimum. Menaikkan upah minimum mendorong menaikkan tingkat upah pegawai/karyawan yang telah bekerja dan menikah lebih dari setahun. Dengan kata lain, pekerja tidak didorong untuk lebih produktif, karena upah secara otomatis meningkat setiap tahun seiring dengan kenaikan upah minimum.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), Hlm. 3.

<sup>5</sup>Izzaki dan Rafika Sari, *Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia*, jurnal *Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 4, No. 2, 2013, Hlm. 133

<sup>6</sup> Ibid

## ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA

Diskusi saat ini berfokus pada aspek sistem dan teknis dari basis penetapan upah minimum. Pada tingkat ini, ada kekhawatiran tentang mengukur standar hidup yang wajar dalam diskusi antara serikat pekerja dan asosiasi pekerja. Serikat pekerja menginginkan upah minimum setidaknya sama dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan terus tumbuh seiring dengan inflasi. Pengusaha, di sisi lain mengatakan bahwa mengeluarkan kebijakan mengenai upah minimum yang relatif tinggi di suatu perusahaan besar, bukanlah sebagai ambang upah minimum atau jaring pengaman sosial, dan dengan demikian upah yang tidak membebani semua pekerja. Pengusaha berpendapat bahwa pengukuran dan survei KHL yang mendukung perundingan bersama menyebabkan harga makanan dan non-makanan terlalu tinggi. Pengurus Majelis Perburuhan Indonesia (MPBI) sudah memperjuangkan unsur acuan dalam penyidikan. Mengingat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, juga tidak mudah untuk menerapkan persyaratan penetapan upah minimum berdasarkan nilai KHL. Dewan pengupahan negara bagian/pemerintah/kota yang bertanggung jawab untuk menetapkan usulan upah minimum bagi gubernur/bupati atau walikota mungkin tidak selalu dapat melaksanakannya dengan baik. Sebagian dari hal ini disebabkan oleh kurangnya dana yang tersedia untuk melaksanakan survei KHL. Selain itu, masih sulit untuk menentukan dampak dari tingkat produksi, pertumbuhan ekonomi, dan usaha yang paling tidak mendekati nilai KHL, dalam penetapan upah minimum. Menetapkan tingkat upah didasarkan pada banyak fungsi, seperti memastikan kebutuhan hidup yang layak untuk pekerja dan juga keluarganya, sehingga menunjukkan penghargaan atas pekerjaan mereka, dan memberikan insentif untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Di sini, segitiga cinta antara upah, produktivitas dan kesejahteraan menjadi jelas. Bahkan, pertimbangan kesejahteraan mendominasi dalam merespon dampak kenaikan harga komoditas di pasar, sebagaimana tercermin dalam indeks KHL.<sup>7</sup>

Keluarnya kebijakan upah minimum dianggap sebagai alat politik yang tepat untuk mencapai pekerjaan yang adil dan memiliki tujuan

---

<sup>7</sup> Ibid

## ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA

tersendiri.<sup>8</sup>Pertama, mengurangi persaingan tidak sehat di antara pekerja di pasar tenaga kerja karena ketidaksempurnaan di pasar tenaga kerja. Kedua, inflasi yang tinggi mengurangi daya beli pekerja, sehingga melindungi daya beli pekerja berpenghasilan rendah. Ketiga, jumlah pekerja miskin secara bertahap akan berkurang seiring dengan kenaikan upah minimum secara bertahap untuk mengurangi kemiskinan. Keempat, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, parapengusaha yang menerapkan kebijakan upah minimum akan didorong untuk menaikkan upah pekerjanya. Hal ini akan memungkinkan pengusaha untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan dan membayar upah minimum. Kelima, memastikan upah yang setara untuk pekerjaan yang sama. Pada upah minimum memaksa perusahaan bergaji rendah untuk menaikkan upah pekerja mereka, sehingga satu perusahaan dan yang lain untuk pekerjaan yang sama Mengurangi kesenjangan upah di antara mereka. Keenam, menghindari perselisihan dengan penetapan upah minimum mempengaruhi perubahan struktur dan tingkat upah perusahaan, sehingga dimungkinkan untuk menghindari perselisihan upah yang biasanya terjadi dan pada akhirnya meningkatkan daya beli. Ketujuh, mencegah turunnya upah akibat ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja karena penawaran melebihi permintaan tenaga kerja. Karena upah merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan, maka pemerataan upah tidak hanya berkaitan dengan tingkat pendapatan, tetapi juga menyangkut proses penetapan upah yang harus memenuhi syarat-syarat pemerataan.<sup>9</sup>

Hal-hal tidak selalu berjalan seperti yang diharapkan sejak penerapan upah minimum dimulai. Di sisi pengusaha, penentangan pengusaha terhadap kenaikan upah minimum tahunan menjadi beban, tetapi di sisi pekerja, masalah muncul karena pengusaha tidak mematuhi peraturan upah minimum. Upah minimum dihitung berdasarkan berikut ini, karena kebijakan upah minimum sebenarnya hanya untuk lajang/pekerja yang bekerja kurang dari satu tahun dan berlaku untuk pekerja yang bekerja lebih dari satu tahun. Komponen individu kebutuhan hidup

---

<sup>8</sup>Ibid

<sup>9</sup>Wayan Gde Wiryawan, *Ironi Upah Minimum Dalam Industri Pariwisata*, (Malang: Media Nusa Creative, 2015), Hlm. 10.

## ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA

layak (KHL) tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja yang sudah menikah.<sup>10</sup>

Tingginya persentase karyawan yang berpenghasilan di bawah upah minimum menunjukkan seberapa erat upah minimum dipatuhi. Menurut definisi, upah minimum Indonesia tidak harus dibayarkan kepada pekerja ketika menerapkan upah minimum, tetapi kenyataannya itu bisa menjadi pilihan. Peraturan yang ada memberikan pengecualian bahwa perusahaan yang pailit dapat mengajukan penundaan upah minimum.

Upah minimum satu tahun, lajang dan masa kerja kurang dari satu tahun, dan upah minimum bulanan untuk semua jenis pekerja ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Negara (Depeprov), atau Bupati/Walikota. UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk semua kabupaten/kota di negara bagian dan ditetapkan oleh gubernur berdasarkan rekomendasi Depeprov, yaitu unsur tiga arah seperti kewirausahaan, pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh, dan perguruan tinggi. Dan para ahli. UMP akan ditentukan 60 hari sebelum 1 Januari. Upah Minimum Kabupaten/Masyarakat (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota dan ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Rekomendasi Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota/Rekomendasi Bupati/Walikota untuk Spesifikasi. Unsur-unsur tersebut adalah tiga: pengusaha, pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh, dan universitas dan profesional. Upah minimum bupati/kota ditetapkan paling lambat 40 hari sebelum 1 Januari atau setelah UMP ditetapkan. Upah minimum yang ditetapkan kabupaten/kota harus lebih tinggi dari UMP. Tujuan utama penetapan upah minimum adalah jaring pengaman yang dirancang agar upah tidak jatuh di bawah daya beli pekerja. Oleh karena itu, upah minimum harus mampu menopang daya beli sehingga pekerja dapat memenuhi tingkat standar kebutuhan dasar. Pemerintah menetapkan upah minimum karena hanya menjangkau sebagian kecil

---

<sup>10</sup>Abdul Hadi dan Dadan Herdiana, Penentuan Upah Minimum Sebelum dan Sesudah Lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan, jurnal Surya Kencana Dua: Masalah Hukum dan Keadilan, Vol. 8, No. 1, 2021, Hlm. 5.

## ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA

pekerja. Selain itu, upah minimum sering dijadikan sebagai standar upah sebagai standar penetapan upah bagi perusahaan.<sup>11</sup>

Idealnya, sistem pengupahan pertama-tama didasarkan pada pengelompokan sektor, kemudian pengelompokan perusahaan menurut kekuatan finansialnya (pendapatan bersih dikurangi bunga dan pajak) dan perhitungan upah minimum. Hal ini juga disesuaikan dengan kualifikasi dan tingkat pendidikan pekerja, sehingga pada akhirnya pendapatan pekerja dapat disesuaikan secara adil dan tidak membebani semua pihak. Namun harus kita akui, karena sistem yang ada dan lemahnya pengawasan, sistem tersebut tentu tidak bisa dijalankan, apalagi biayanya yang mahal, KHL dipilih sebagai dasar upah buruh sawah. Kebijakan pengupahan Indonesia terkait dengan standar hidup pekerja. Hukum Negara Republik Indonesia. Sistem penetapan upah yang diterapkan di Indonesia didasarkan pada Indeks Biaya Hidup dan PDB. Artinya, berdasarkan KHL dan inflasi. Dari kelima faktor di atas, jika nilai KHL ditentukan melalui survei harga, maka KHL menjadi faktor dasar dalam penentuan upah minimum. Faktor lain, seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan sedikit usaha, merupakan faktor harmonisasi upah minimum yang ditetapkan gubernur. Nilai KHL dari survei merupakan dasar penting untuk menentukan upah minimum. Pada kenyataannya, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar tenaga kerja, dan upaya kecil lebih merupakan pilihan politik, karena bukan jumlah persentase atau rata-rata dari semua faktor ini. Bahkan, di sebagian besar negara bagian, upah pekerja lebih rendah dari upah KHL. Harga yang lebih tinggi akan menyebabkan KHL yang lebih tinggi, yang selanjutnya meningkatkan upah minimum. KHL mencerminkan upah minimum yang dikeluarkan pekerja untuk kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian dan pendidikan. KHL sebagai ukuran kebutuhan minimum seorang pekerja lajang dan KHL sebagai dasar penghitungan upah minimum.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Izzaki dan Rafika Sari, Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia, jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 4, No. 2, 2013, Hlm. 134.

<sup>12</sup> Ibid, Hlm.135

# **ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA**

## **KESIMPULAN**

Selisih antara upah tetap dengan upah yang diminta atau diusulkan oleh pekerja merupakan salah satu penyebab ketidakpuasan pekerja terhadap pemerintah dan pengusaha. Untuk mengatasi masalah ini, upah minimum ditetapkan dengan tujuan menaikkan upah pekerja di bawah upah minimum. Namun, kebijakan upah minimum ini tidak hanya mempengaruhi upah pekerja pada tingkat upah di sekitar upah minimum, tetapi juga mempengaruhi distribusi upah secara keseluruhan. Oleh karena itu, kebijakan upah minimum pada akhirnya mempengaruhi harga, lingkungan bisnis dan lapangan kerja. Penetapan upah minimum masih menghadapi banyak kendala. Dengan kata lain, mekanisme penetapan upah minimum bersifat ad hoc dan tidak pasti, serta sulit untuk memprediksi dan menghitung kenaikan upah minimum. Kebijakan untuk meningkatkan UMP harus ditempatkan dalam kerangka kebijakan industri dan kerangka makropolitik yang komprehensif dan non-partial. Menaikkan upah minimum menaikkan upah pekerja, tetapi pada saat yang sama meningkatkan pelanggaran aturan upah minimum dan mengurangi manfaat yang diharapkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Hadi dan Dadan Herdiana, Penentuan Upah Minimum Sebelum dan Sesudah Lahirnya Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan, jurnal Surya Kencana Dua: Masalah Hukum dan Keadilan, Vol. 8, No. 1, 2021. Umainggol, Lora Ekana dkk.2021. Ekonomi Makro. (Medan: Kita Menulis Press).
- Bahri, Idik Saeful. 2020. Perlindungan Upah Bagi Pekerja. (Yogyakarta: Bahasa Rakyat).
- Curatman, Aang. 2010. Teori Ekonomi Makro. (Cirebon: Swagatti Press).
- Firda Aricahyani, Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi

## **ANALISIS UPAH KERJA DI INDONESIA**

Kasus di Pasar Wage Tulungagung), dalam jurnal IAIN Tulungagung, 2019.

Ghofur, Ruslan Abdul. 2020. Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam. (Bandar Lampung: Arjasa Pratama).

Gupron Van Hauten dan Erwin Gunadhi, Perencanaan Upah Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Hasil Produksi yang Optimal di PD. Panduan Ilahi, dalam jurnal Kalibrasi, Vol. 1, No. 11, 2013.

Izzaki dan Rafika Sari, Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia, jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 4, No. 2, 2013.

Malik, Nazaruddin. 2016. Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia. (Malang: UMM press).

Menjelajah Gagasan Tentang Rakyat Pekerja, dalam Jurnal Analisis Sosial, Vol. 1, No. 2, 2005

Ruslan Abdul Ghofur, Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020).

Wiryan, Wayan Gde. 2015. Ironi Upah Minimum Dalam Industri Pariwisata, (Malang: Media Nusa Creative).