



Implementasi Kebijakan Standar Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025 oleh Perusahaan Di Kota Mataram

Implementation of The West Nusa Tenggara Province Minimum Wage Standard Policy in 2025 by Companies in The City of Mataram

Mohammad Refki Alamsyah^{1*}, Opan Satria Mandala², Ana Rahmatyar³

Published online: 10 June 2025

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian antara Kebijakan Upah Minimum Tahun 2025 di Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan kebutuhan hidup riil para pekerja, serta implementasinya oleh perusahaan-perusahaan di Kota Mataram. Permasalahan utama yang dikaji adalah adanya kesenjangan antara ketentuan upah minimum yang ditetapkan secara hukum dengan praktik pelaksanaannya di lapangan, khususnya bagi pekerja pada posisi terbawah. Penelitian ini menggunakan metode empiris dengan mengumpulkan data primer dari pekerja seperti petugas keamanan dan petugas kebersihan, serta data sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan literatur hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara nominal upah minimum tahun 2025 mengalami kenaikan sebesar 6,5% dan melebihi ambang batas kebutuhan hidup minimum individu secara nasional, pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Banyak perusahaan yang belum mematuhi ketentuan tersebut, sehingga pekerja menerima upah di bawah standar dan berada dalam posisi yang rentan, terutama mereka yang bekerja secara kontrak atau informal. Rasa takut kehilangan pekerjaan juga membuat pekerja enggan melaporkan pelanggaran yang terjadi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun kebijakan upah minimum telah disusun secara normatif, namun belum mampu menjamin kesejahteraan pekerja secara substantif. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan pemerintah yang lebih kuat serta mekanisme audit yang proaktif untuk menutup kesenjangan antara kebijakan dan praktik, serta menegakkan hak-hak tenaga kerja secara nyata.

Kata Kunci: Upah Minimum, Ketenagakerjaan, Perusahaan,

Abstrak: This study aims to evaluate the suitability of the Minimum Wage Policy for 2025 in West Nusa Tenggara Province with the real living needs of workers, as well as its implementation by companies in Mataram City. The main problem studied is the gap between the minimum wage provisions stipulated by law and the implementation practices in the field, especially for workers in the lowest positions. This research uses an empirical method by collecting primary data from workers such as security officers and janitors, as well as secondary data in the form of laws and regulations and legal literature. The results show that although nominally the minimum wage in 2025 has increased by 6.5% and exceeds the threshold of the national minimum living needs of individuals, its implementation is still far from expectations. Many companies have not complied with the provisions, leaving workers receiving substandard wages and in a vulnerable position, especially those who work on a contractual or informal basis. Fear of losing their jobs also makes workers reluctant to report violations. This study concludes that although the minimum wage policy has been formulated

¹ Fakultas Humaniora, Hukum dan Pariwisata, Universitas Bumigora, Jl. Ismail Marzuki, No. 22, Cilinaya, Kec Cakranegara, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, 83127, Indonesia

*) *corresponding author*

Mohammad Refki Alamsyah
Fakultas Humaniora, Hukum dan Pariwisata, Universitas Bumigora, Jl. Ismail Marzuki, No. 22, Cilinaya, Kec Cakranegara, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, 83127, Indonesia

Email: alamsyah@gmail.com

normatively, it has not been able to guarantee workers' welfare substantively. Therefore, stronger government oversight and proactive auditing mechanisms are needed to close the gap between policy and practice, and enforce labor rights in real terms.

Keywords: Minimum Wage, Employment, Company,

PENDAHULUAN

Mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak sejatinya merupakan amanat dari Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain dari negara harus menjamin kesejahteraan rakyat, negara juga berkewajiban untuk memberikan standar bagi kehidupan masyarakat, terutama bagi pelaku usaha sebagai “pemberi kerja” bagi para pekerja di Indonesia. Salah satu upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam rangka memberikan penghidupan yang layak kepada rakyatnya ialah dengan membuat kebijakan upah minimum.

Upah minimum merupakan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai kebutuhan hidup layak (KHL) di masyarakat, upah minimum biasanya disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Pencapaian kebutuhan hidup layak harus dicapai secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan perusahaan. (Rusli, 2004)

Pada penghujung tahun 2024, sesuai dengan ketentuan pasal 2 ayat (3) dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2025, kebijakan upah minimum di Indonesia secara resmi naik sebesar 6,5% yang kemudian untuk diberlakukan pada tahun 2025 dan membuat setiap daerah provinsi harus mengikuti kebijakan tersebut. (Kennard, 2024). Salah satu daerah yang menjadi sorotan peneliti ialah kenaikan upah minimum yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Barat melalui Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 500.15.1-758 Tahun 2024 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025.

Upah minimum pada dasarnya ditujukan agar masyarakat mendapatkan kehidupan yang layak. Faktanya, masalah upah selalu menjadi masalah yang rumit. Setiap tahun, masalah yang sering muncul adalah keinginan pekerja dan buruh untuk menaikkan upah. Hal ini dikarenakan gaji/upah yang diterima tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka. Secara keseluruhan, praktik pengupahan ini harus dilakukan dengan cara yang adil dan tidak menyinggung salah satu pihak, baik pengusaha maupun buruh. Kemudian, harus ada keadilan seperti jam kerja yang proporsional, upah, dan jaminan kesejahteraan yang layak. Namun, dalam kenyataannya, banyak sistem pengupahan yang tidak mematuhi aturan di lapangan, yang menyebabkan berbagai masalah yang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para pekerja atau karyawan. (Aprilsesa et al., 2023)

Dalam praktik pengupahan, pengusaha kerap kali dihadapkan pada dua kepentingan yang saling bertentangan, yaitu tuntutan peningkatan produktivitas pekerja dan kewajiban memberikan upah yang layak sesuai kebutuhan hidup pekerja. Penetapan upah biasanya disesuaikan dengan tingkat serta beban pekerjaan, dan dapat didasarkan pada evaluasi kinerja oleh pengusaha. Dalam hal ini, struktur dan skala upah berfungsi sebagai instrumen administratif sekaligus kebijakan untuk memetakan bobot jabatan terhadap besaran upah pokok yang diterima. Tujuan utamanya adalah menciptakan pemerataan dan mencegah kesenjangan antar level jabatan, khususnya antara pekerja di tingkat atas dan bawah. Struktur upah mengelompokkan jabatan ke dalam tingkatan tertentu (*grade* atau *level*), sementara skala upah menetapkan batas minimum dan maksimum berdasarkan kondisi pasar tenaga kerja. Penyusunannya harus mempertimbangkan kesiapan teknis dan kemampuan pembiayaan perusahaan, dengan ketentuan bahwa upah terendah dalam struktur tersebut tetap lebih tinggi dari standar upah minimum yang berlaku (Edytus Adisu, 2008).

Upah minimum memiliki posisi yang strategis dalam sistem pengupahan karena berperan sebagai jaringan pengaman (*safety net*) untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja, termasuk kebutuhan akan pendidikan, kesehatan, transportasi, hiburan, bahkan tabungan. Sejak diberlakukannya otonomi daerah pada tahun 2000, tanggung jawab penetapan upah minimum dialihkan kepada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Instansi yang membidangi ketenagakerjaan memiliki perhatian besar terhadap realisasi kebijakan upah minimum ini. Dalam pelaksanaannya, pemerintah daerah dapat membentuk dewan pengupahan daerah yang terdiri dari perwakilan pemerintah, dinas terkait, serikat pekerja/buruh, organisasi pengusaha, serta kalangan akademisi. Dewan ini bertugas melakukan *survei* dan pendataan terhadap harga-harga kebutuhan pokok di daerah setempat, yang dikelompokkan dalam komponen kebutuhan hidup minimum seperti makanan, sandang, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan. Kendati terdapat perbedaan pandangan antar pihak

dalam proses musyawarah, nilai nominal usulan upah minimum tetap diajukan kepada gubernur berdasarkan rekomendasi bupati atau walikota di wilayah masing-masing (Soedarjadi, 2008).

Pada penelitian-penelitian yang ditemukan sebelumnya, sejauh ini belum ada yang secara yuridis-empiris mengemukakan apakah kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah telah sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan bagaimana perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Mataram mengimplementasikan kebijakan tersebut. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada bagaimana pengaruh dan/atau dampak dari kebijakan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja, terhadap tingkat pengangguran, atau partisipasi kerja.

Salah satu contoh penelitian ialah yang pertama, dilakukan oleh (Yolanda et al., 2025) dengan judul Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Provinsi dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi NTB Tahun 2014-2023 yang berfokus pada pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah minimum provinsi dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi NTB tahun 2014-2023 dan mendapatkan hasil bahwa secara parsial upah minimum provinsi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi NTB. Kedua, dilakukan oleh (Chamdani & Indradjaja, 2024) dengan judul Hukum Ketenagakerjaan: Perlindungan Hukum Upah Pekerja/Buruh Atas Upah Minimum Paska Keluarnya Undang-undang Cipta Kerja Dalam Perspektif Pidana Ketenagakerjaan yang lebih berfokus pada menganalisis prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota serta konsep penerapan sanksi pidana terhadap korporasi yang terbukti membayar upah Pekerja/Buruh tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota setelah keluarnya Undang-Undang Cipta Kerja. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa pekerja/buruh di Indonesia sudah sepatutnya memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan tindakan korporasi yang terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dapat dikategorikan menjadi tindak pidana kejahatan korporasi. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Gagarin, 2019) yang berjudul Analisis Hukum Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Eksistensi Perusahaan di Kabupaten Karawang Yang berfokus pada dampak kenaikan upah minimum terhadap eksistensi suatu perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan pengusaha yang tidak mampu menerapkan upah minimum dapat mengajukan penangguhan upah, dan bila tidak mengajukan penangguhan upah maka pengusaha dapat dikenakan pidana.

Dari penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, memang belum ada yang membahas mengenai penerapan dari kesesuaian kebijakan kenaikan upah minimum dengan kebutuhan hidup masyarakat serta implementasinya di perusahaan, terutama yang ada di daerah Kota Mataram. Penelitian ini mencoba untuk mengembangkan apa yang telah diteliti oleh penelitian terdahulu yang mana mencoba mengangkat permasalahan Upah Minimum yang ada di Kota Mataram yang berorientasi pada apakah kebijakan Upah Minimum tersebut sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja dan bagaimana implementasi kebijakan kenaikan upah minimum tersebut di perusahaan yang ada di Nusa Tenggara Barat terutama di Kota Mataram.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Afrizal dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif, penelitian kualitatif adalah metode penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data yang terdiri dari kata-kata dan tindakan manusia (Soedarjadi, 2008). Penelitian ini menerapkan metode empiris, yaitu pendekatan dalam studi hukum yang tidak hanya berfokus pada norma-norma hukum tertulis, tetapi juga memperhatikan bagaimana hukum dipahami, dijalankan, dan direspon oleh masyarakat dalam praktiknya yang dalam hal ini ialah pekerja (Diantha & SH, 2019). Sumber data primer meliputi informasi dari perkerja yang bekerja di perusahaan di tingkat terendah yakni *Security* dan *Cleaning Service*. Sementara itu, data sekunder terdiri dari tiga jenis, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer yang digunakan ialah termasuk namun tidak terbatas pada Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang penetapan Upah Minimum tahun 2025 dan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 500.15.1-758 Tahun 2024 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025. Adapun bahan hukum sekunder terdiri dari literatur hukum Ketenagakerjaan, jurnal, dan pandangan para ahli hukum. Sedangkan, bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah kamus hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesesuaian Kebijakan kenaikan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara barat dengan Kebutuhan Hidup Pekerja

Sejatinya kerangka hukum dari penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara barat tahun 2025 didasari oleh pengaturan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja pada klaster ketenagakerjaan pasal 88 ayat (2) yang menyatakan bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 88C Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pemerintah provinsi bertanggung jawab atas Upah Minimum itu sendiri. Prosedur penetapan Upah Minimum Provinsi dilakukan terlebih dahulu, diikuti dengan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan menggunakan Upah Minimum Provinsi sebagai acuan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, penetapan Upah Minimum dilakukan dengan menggunakan formula tertentu yang mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, serta suatu indeks tertentu. Konsekuensinya, besaran Upah Minimum antar daerah dapat bervariasi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kebijakan penetapan Upah Minimum memiliki implikasi yang signifikan terhadap dinamika ketenagakerjaan di berbagai wilayah (Adiwinarto et al., 2023).

Pengaturan mengenai penetapan UMP di suatu provinsi ditentukan secara lebih rinci melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2024 pasal 2 ayat (2) yang berbunyi:

Pasal 2 ayat (2)

Penetapan Upah Minimum provinsi tahun 2025 menggunakan formula penghitungan Upah Minimum provinsi sebagai berikut: $UMP_{2025} = UMP_{2024} + \text{Nilai Kenaikan UMP}_{2025}$

Keterangan:

UMP₂₀₂₅ : Upah Minimum provinsi tahun 2025

UMP₂₀₂₄ : Upah Minimum provinsi tahun 2024

Nilai Kenaikan UMP 2025 : Nilai kenaikan Upah Minimum provinsi tahun 2025.

Jika melihat nominal dari Upah Minimum provinsi Nusat Tenggara Barat pada tahun 2024 sesuai dengan SK Gubernur NTB Nomor 561-721 tahun 2023 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2024 yang berjumlah Rp 2.444.067 (Dua Juta Empat Ratus Empat Puluh Empat Ribu Enam Puluh Tujuh Rupiah) + 6,5% kenaikan UMP 2025 maka sesuai SK Gubernur NTB Nomor 500.15.1-758 tahun 2024 nominal UMP Provinsi NTB tahun 2025 ialah sebesar Rp 2.602.931 (Dua Juta Enam Ratus Dua Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah).

Selain memperhatikan indeks pertumbuhan ekonomi dan juga indeks inflasi, pada pasal 2 ayat (5) juga dinyatakan bahwa dalam pertimbangan kenaikan UMP, pemerintah memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/ buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh. Sistem pengupahan idealnya disusun berdasarkan asas-asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Hal ini menjadi penting mengingat pembangunan di bidang ketenagakerjaan memiliki karakter multidimensi dan melibatkan pemangku

kepentingan, yaitu pemerintah, pengusaha, serta pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara terpadu melalui kerja sama yang sinergis antar pihak. Dalam konteks ini, asas utama dalam hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan, yang diwujudkan melalui koordinasi fungsional lintas sektor di tingkat pusat maupun daerah (Khakim, 2009).

Pasalnya kenaikan UMP NTB 2025 dengan total mencapai Rp 2.602.931 (Dua Juta Enam Ratus Dua Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah) merupakan Rekomendasi dari hasil sidang Dewan Pengupahan Provinsi Nusa Tenggara barat dengan perhitungan sesuai dengan amanat Pasal 2 ayat (4) Permenaker 16/2024 yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu (DisnakertransProvNTB, 2024).

Sementara itu, angka kecukupan kebutuhan hidup masyarakat di Indonesia jika diukur secara proporsional kebutuhan hidup primer maka sesuai dengan data (BadanPusatStatistik, 2024) yang menyatakan pengeluaran riil per kapita per tahun (yang disesuaikan) Indonesia mencapai 12,34 juta rupiah per tahun. Artinya, setiap orang dapat hidup dengan layak hanya dengan mengeluarkan 1,02 juta rupiah saja setiap bulannya.

Jika melihat secara general, maka kita akan sampai pada kesimpulan UMP yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Barat ini sudah sangat mencukupi kebutuhan hidup masyarakat. Namun, jika ditinjau dari sisi jumlah penduduk miskin yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Barat, data Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat menyatakan setidaknya per September 2024 masih ada 658,60 ribu penduduk miskin di Nusa Tenggara Barat dan secara rata-rata setiap rumah tangga memiliki 4,13 anggota keluarga yang secara keseluruhan hanya mengeluarkan Rp 2.231.600 (dua juta dua ratus tiga puluh satu enam ratus) per rumah tangga per bulan (BPSNTB, 2024).

Berdasarkan data di atas, terlihat antara kebutuhan hidup layak dan UMP 2025 setiap orang hanya akan bisa menghidupi keluarganya secara layak jika orang tersebut memiliki hanya 2 (dua) orang anggota keluarga saja. Sementara beberapa orang yang sudah berkerja di perusahaan yang jabatannya paling rendah ada yang memiliki tanggungan anggota keluarga lebih dari itu. (hasil wawancara dengan Rahman, Raden Aditya, Security, PT Graha Kencana, 13 Mei 2025).

Pada prinsipnya, para pekerja dan juga keluarganya sangat bergantung pada upah yang mereka terima. Oleh karena itu, mereka harus memebuhi kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal dan lainnya. Oleh karena itu, para pekerja dan serikat pekerja selalu berharap mendapat upah lebih banyak lagi untuk menghidupkan standar mereka. Di lain pihak, para pengusaha sering kali memandang upah sebagai pertengahan harga saja, sehingga pengusaha selalu enggan atau sangat berhati-hati sekali dalam meningkatkan gajinya. Pemerintah juga berkepentingan untuk melakukan pengaturan masalah upah yang lebih mempertimbangkan sisi angka kemiskinan, sehingga menjamin tetap adanya standar yang layak (Toha & Pramono, 1987).

Penetapan dan implementasi upah minimum hingga saat ini masih sering kali kurang dipahami secara menyeluruh, salah satu penyebabnya adalah adanya anggapan bahwa pemberian upah sesuai dengan standar upah minimum telah dianggap cukup untuk memenuhi seluruh ketentuan pengupahan yang berlaku. Padahal. Apabila ditelaah lebih mendalam, upah minimum sejatinya merupakan batas paling rendah yang berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, seharusnya diberikan upah di atas standar minimum tersebut dengan mempertimbangkan kinerja, produktivitas, dan prestasi kerja yang bersangkutan (Bachri, 2015).

Sehubungan dengan hal tersebut, hak atas kesejahteraan bagi buruh atau pekerja merupakan aspek krusial yang selayaknya menjadi perhatian utama bagi pemerintah, pengusaha, serta pemangku kepentingan lainnya. Pemenuhan hak ini penting dalam rangka menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan saling menguntungkan. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan untuk mendukung tujuan tersebut adalah melalui penetapan upah minimum yang layak dan memadai sebagai instrumen peningkatan pekerja (Pelle & Maramis, 2024).

Dengan demikian, untuk saat ini kenaikan UMP NTB 2025 menjadi proses kemajuan yang harus lebih dibenahi lagi kedepannya, dikarenakan kebutuhan hidup perkerja/buruh tidak semuanya adalah orang yang hanya menanggung dirinya sendiri. Tetapi masih ada pekerja yang memang menjadi tulang punggung keluarga dalam memenuhi kebutuhannya. Hal itu pun hanya akan tercukupi dengan

baik manakala diterapkan kebijakan kenaikan UMP 2025, perusahaan langsung segera mengikuti peraturan tersebut dan menerapkannya bahkan pada jabatan atau posisi pekerja yang paling bawah sekalipun.

Implementasi Kebijakan Kenaikan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara barat 2025 Oleh Perusahaan di Kota Mataram

Bahwa upah minimum merupakan kebijakan penerapan upah yang harus diikuti oleh semua perusahaan dan institusi di sektor formal yang memiliki legalitas dan diakui oleh negara. Upah minimum di Indonesia saat ini terdiri dari 2 (dua) tingkatan yakni Upah Minimum Provinsi untuk tingkat I dan Upah Minimum Kabupaten/Kota untuk tingkat II (Wahyuni, 2022).

Upah minimum provinsi merupakan standar minimal upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja yang penetapannya wajib ditetapkan oleh gubernur. Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota merupakan aturan upah minimal yang harus dibayarkan kepada pekerja yang ditetapkan apabila perhitungan upah di kabupaten/kota lebih tinggi dari upah minimum provinsi yang dilakukan oleh walikota/bupati lalu ditetapkan oleh gubernur. Dalam hal ini, secara konsekuensi yuridis, maka peraturan yang lebih khusus lah yang diberlakukan di kabupaten/kota sehingga perusahaan seharusnya mengikuti UMK yang ada di daerahnya. Hal ini sesuai dengan pasal 81 angka 28 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88C ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai upah minimum tersebut tentunya dikecualikan terhadap usaha berskala mikro dan kecil. Hal ini sebagaimana termuat dalam ketentuan pasal 81 angka 31 perppu cipta kerja yang memuat pasal 90B ayat (1) UU ketenagakerjaan yang berbunyi:

Ketentuan upah minimum (upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota) sebagaimana dimaksud dalam pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil

Upah minimum pada usaha mikro dan kecil sesuai dengan ketentuan pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menggunakan sistem pengupahan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan syarat bahwa kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. Sementara itu, apabila suatu usaha tersebut sudah berbentuk badan hukum dan diakui oleh negara secara formil seperti perseroan terbatas, maka sudah sepatutnya harus mengikuti regulasi upah minimum yang ada di daerahnya.

Perusahaan diharuskan mengikuti ketentuan-ketentuan mengenai upah minimum sesuai dengan peraturan yang berlaku, jika terdapat perusahaan yang tidak mengikuti, terdapat sanksi hukum sesuai dengan ketentuan dalam pasal 81 angka 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang mengubah pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni perusahaan yang membayar upah di bawah upah minimum dikenakan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Perusahaan yang telah berbadan hukum merupakan jenis usaha yang sudah tergolong besar, karena memiliki omset yang melebihi 100 milyar rupiah per tahunnya ataupun perusahaan berbasis PT namun skalanya masih kecil pun memiliki index omset 5 milyar rupiah. Artinya, seharusnya tidak sepatutnya perusahaan yang telah berbadan hukum dan berbentuk perseroan terbatas tidak menetapkan gaji pekerjanya sesuai dengan upah minimum (IDX.co.id, 2024).

Fakta yang terjadi di lapangan adalah sebaliknya, biasanya karyawan di suatu perusahaan yang jabatannya pada posisi yang paling bawah, upah yang didapatkan juga ada di bawah standar upah minimum, tidak setinggi pekerja yang jabatannya lebih tinggi. Biasanya para pekerja yang memiliki upah lebih tinggi atau minimal di atas standar upah minimum ialah pekerja yang berposisi atau jabatan yang memiliki dampak secara signifikan terhadap keuangan perusahaan, sedangkan para pekerja dengan posisi lain atau yang terbawah seperti cleaning service dan security mendapatkan range upah

mulai dari Rp 800.000 (delapan ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp 2.000.000 (dua juta rupiah) (hasil wawancara dengan Ramdani, Muhamad, Cleaning Service, PT GLBN, 13 Mei 2025).

Selain itu, para pekerja juga kerap kali diberikan janji secara lisan oleh divisi Recruiter pada saat interview kerja untuk dinaikkan gaji setelah bekerja beberapa bulan berkerja, kenaikan gaji yang dijanjikan pun setidaknya sampai pada batas maksimal Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku Kemudian, bahkan setelah beberapa tahun berkerja tidak ada kenaikan gaji sama sekali dari pihak perusahaan (hasil wawancara dengan Aditya Rahman, Raden, Security, PT Graha Kencana, 13 Mei 2025).

Hal yang demikian lebih diperburuk lagi dengan sanksi yang apabila tidak masuk kerja tanpa bukti otentik seperti izin sakit di grup whatsapp namun tidak melampirkan surat keterangan dokter, atau izin tidak masuk karena ada keluarga yang meninggal dunia tanpa melampirkan surat keterangan kematian mendapatkan sanksi pemotongan gaji. Sehingga upah yang diterima pun dihitung berdasarkan jumlah absensi kehadiran pekerja setiap harinya (hasil wawancara dengan Wahyudi, M. Dika, Cleaning Service, PT Galih Pusaka Rinjani, 13 Mei 2025).

Setiap perusahaan pasti memiliki aturan tersendiri yang ditetapkan kepada perkerjanya. Rata-rata temuan yang peneliti dapatkan, para pekerja takut untuk protes terkait dengan masalah upah yang mereka terima karena kontrak mereka yang diperpanjang 6 (enam) bulan sekali, sehingga khawatir ketika protes, di periode selanjutnya kontrak mereka tidak diperpanjang oleh perusahaan. Sehingga rata-rata para pekerja tersebut hanya bisa mengikuti saja ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (hasil wawancara pada 13 Mei 2025).

Fenomena ketidaksesuaian antara kebijakan upah minimum dengan fakta upah pekerja ini tentunya harus menjadi sorotan yang serius oleh pemerintah. Seharusnya terdapat keseimbangan diantara hak dan kewajiban pengusaha dengan pekerja. Manakala perusahaan yang menginginkan profit lebih banyak, harusnya juga membuat perkerjanya sejahtera, setidaknya jika tidak mampu untuk membayar gaji pekerja dengan layak, setidaknya perusahaan tidak memberikan beban pekerjaan yang terlalu tinggi bagi pekerja (hasil wawancara pada 13 Mei 2025).

Dengan fenomena yang peneliti temukan tersebut seharusnya terdapat perhatian khusus yang strategis dan ketat dalam rangka melindungi hak-hak yang dimiliki oleh pekerja yang bisa dilakukan pemerintah. Perlindungan hukum terhadap pekerja saat ini diwujudkan melalui produk-produk hukum yang wajib dipatuhi baik oleh pengusaha maupun oleh pekerja. Namun, penerapannya lebih kepada manakala terdapat perselisihan atau protes yang dilakukan oleh pekerja atas ketidakadilan yang dilakukan oleh perusahaan melalui mekanisme upaya hukum perundingan bipartit, Mediasi, dan pengadilan hubungan industrial (Pratiwi & Hoesin, 2022)

Selama ini belum ada sistem yang secara masif yang diterapkan oleh pemerintah sebagai tindakan preventif agar ketidakadilan dalam hubungan industrial bisa diselesaikan tanpa harus melalui mekanisme penyelesaian manakala telah terjadi perselisihan saja, terutama dalam pemenuhan gaji pekerja sesuai aturan upah minimum yang berlaku. Ketentuan ancaman pidana hanyalah diberlakukan seakan-akan delik aduan yang hanya berlaku jika ada laporan dari pekerja kepada dinas hingga lanjut ke pengadilan. Padahal seharusnya dilakukan audit secara berkala berkaitan dengan permasalahan perusahaan yang tidak memenuhi standar upah minimum di suatu daerah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara normatif, kebijakan kenaikan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025 telah memenuhi ketentuan hukum dan secara teoritis dapat mencukupi kebutuhan hidup individu pekerja. Penetapan UMP tahun 2025 sebesar Rp 2.602.931 telah melalui proses legal yang sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024. Nilai ini juga melebihi ambang batas pengeluaran minimum per kapita menurut data BPS, yang menunjukkan bahwa secara angka nominal, UMP tersebut telah mendekati indikator layak bagi pekerja lajang. Namun demikian, jika dikaitkan dengan struktur demografis rumah tangga di NTB

yang umumnya memiliki lebih dari dua anggota keluarga, maka UMP tersebut belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan hidup rumah tangga pekerja secara kolektif. Oleh karena itu, meskipun kebijakan tersebut sah dan progresif dalam ukuran makro, realitas sosial ekonomi di lapangan menunjukkan masih adanya gap antara ketentuan hukum dan kebutuhan riil buruh, terutama mereka yang menjadi tulang punggung keluarga. Implementasi kebijakan UMP di lapangan belum berjalan efektif, ditandai dengan masih banyaknya perusahaan yang membayar upah di bawah standar dan lemahnya pengawasan serta keberanian pekerja untuk menuntut haknya. Temuan empiris menunjukkan bahwa pekerja di sektor terbawah seperti cleaning service dan security masih menerima upah jauh di bawah UMP, bahkan ada yang hanya menerima Rp 800.000 hingga Rp 2.000.000 per bulan. Selain itu, janji kenaikan gaji oleh pihak HRD sering kali hanya bersifat lisan tanpa realisasi, dan pekerja enggan melakukan protes karena khawatir kontrak kerja tidak diperpanjang. Kondisi ini diperparah dengan minimnya tindakan preventif dari pemerintah yang selama ini hanya bertindak apabila ada laporan atau pengaduan. Artinya, perlindungan hukum terhadap pekerja belum terwujud secara substantif karena belum ada mekanisme pengawasan proaktif yang menjamin pelaksanaan UMP secara adil dan merata. Dengan demikian, problem utama bukan terletak pada substansi kebijakan, tetapi pada lemahnya kontrol, keberanian pekerja untuk menuntut hak, dan tanggung jawab sosial perusahaan yang belum optimal.

Conflict of Interests

The authors declared that no potential conflicts of interest with respect to the authorship and publication of this article.

REFERENCES

- Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., & Leeavi, T. (2023). Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *National Multidisciplinary Sciences*, 2(4), 349–355. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315>
- Aprilsesa, T. D., Tahir, M., Aminah, S., & Marnita, M. (2023). Tinjauan Hukum Pemberian Upah Pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 585–592. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.1997>
- Bachri, S. (2015). *Politik hukum Perburuhan*. Rangkang Education. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=8TXWpm4AAAAJ&cstart=20&pagesize=80&sortby=pubdate&citation_for_view=8TXWpm4AAAAJ:qjMakFHDy7sC
- BadanPusatStatistik, I. (2024). *Indeks Pembangunan Manusia IPM Indonesia Tahun 2024*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/15/2296/indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-tahun-2024-mencapai-75-02--meningkat-0-63-poin-atau-0-85-persen-dibandingkan-tahun-sebelumnya-yang-sebesar-74-39-.html>
- BPSNTB. (2024). *Profil Kemiskinan di Provinsi Nusa Tenggara Barat September 2024*. Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat. <https://ntb.bps.go.id/id/pressrelease/2025/01/15/1028/profil-kemiskinan-di-provinsi-nusa-tenggara-barat-september-2024.html>

- Chamdani, & Indradjaja, N. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan: Perlindungan Hukum Upah Pekerja/Buruh Atas Upah Minimum Paska Keluarnya Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perspektif Pidana Ketenagakerjaan* (E. Jaelani (Ed.)). Widina Media Utama. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/583630/hukum-ketenagakerjaan-perlindungan-hukum-upah-pekerjaburuh-atas-upah-minimum-pas>
- Diantha, I. M. P., & SH, M. (2019). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Kencana Prenada Media group.
- DisnakertransProvNTB. (2024). *Dewan Pengupahan Provinsi NTB Sepakati Kenaikan UMP 2025 Rp 158.864*. Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/dewan-pengupahan-provinsi-ntb-sepakati-kenaikan-ump-2025-sebesar-rp-158-864/#:~:text=Besaran UMP yang direkomendasikan sebesar,Permenaker Nomor 16 Tahun 2024>
- Edytus Adisu. (2008). *Hak karyawan atas gaji & pedoman menghitung: gaji pokok, uang lembur, gaji sundulan, insentif-bonus-THR, pajak atas gaji, iuran pensiun-pesangon, iuran jamsostek/dana sehat*. Forum Sahabat.
- Gagarin, G. (2019). Analisis Hukum Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Eksistensi Perusahaan Di Kabupaten Karawang. *Istinbath: Jurnal Hukum*, 16(1), 16–32. <https://doi.org/10.32332/istinbath.v16i1.1373>
- Indonesia. (1959). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75.
- Indonesia. (2023). *Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Indonesia. (2024). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 917.
- IDX.co.id. (2024). *Kualitas Perusahaan tercatat di Papan Akselerasi BEI Meningkat*. Bursa Efek Indonesia. https://www.hukumonline.com/berita/a/perbedaan-umr--ump-dan-umk-dalam-dunia-kerja-1t638da802cbbf3/?page=1?utm_source=website&utm_medium=internal_link_klinik&utm_campaign=perbedaan_umr_ump_umk
- Kennard. (2024). *Kenaikan Upah Minimum Resmi di Tetapkan ini daftar lengkap UMP 2025 di 38 Provinsi*. Artikel Pajakku. <https://artikel.pajakku.com/kenaikan-upah-minimum-resmi-ditetapkan-ini-daftar-lengkap-ump-2025-di-38-provinsi/>
- Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (4th ed.). Citra Aditya Bakti.

- Pelle, P. J., & Maramis, R. A. (2024). Implementasi Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Buruh. *Lex Privatium*, 13(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/53624>
- Pratiwi, R. C., & Hoesin, S. H. (2022). Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota. *Palar (Pakuan Law Review)*, 08(01), 541–551. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/palar/article/viewFile/5256/3077>
- Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2023). *Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-721 Tahun 2023 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2024*. Ditetapkan pada 21 November 2023 dan mulai berlaku sejak 1 Januari 2024.
- Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2024). *Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 500.15.1-758 Tahun 2024 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025*. Ditetapkan pada 11 Desember 2024 dan mulai berlaku sejak 1 Januari 2025.
- Rusli, H. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Yustisia.
- Toha, H., & Pramono, H. (1987). *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*. Rineka Cipta.
- Wahyuni, W. (2022). *Perbedaan UMR, UMP, dan UMK dalam dunia kerja*. HukumOnline.Com. https://www.hukumonline.com/berita/a/perbedaan-umr--ump-dan-umk-dalam-dunia-kerja-lt638da802cbbf3/?page=1?utm_source=website&utm_medium=internal_link_klinik&utm_campaign=perbedaan_umr_ump_umk
- Yolanda, A., Maryam, S., & Fuadi, H. (2025). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Upah Minimum Provinsi Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2001-2019. *Jurnal Oportunitas: Ekonomi Pembangunan*, 4(1), 1–11. <https://jurnal.fe.unram.ac.id/index.php/oportunitas/article/view/1589>