

ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM DI KARAWANG PASCA PENGHAPUSAN UMSK DALAM PERSPEKTIF SERIKAT PEKERJA

Tino Kurnia¹, Aris Prio Agus Santoso², Widi Nugrahaningsih³

¹ Universitas Duta Bangsa Surakarta, tinokurnia@gmail.com

² Universitas Duta Bangsa Surakarta, widi_nugrahaningsih@udb.ac.id

³ Universitas Duta Bangsa Surakarta, arispiosantoso@udb.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History</p> <p>Received: Revised: Published:</p> <p>Keywords UMSK, Labour Law, labor unions, Minimum Wages Policy, Labour Union.</p>	<p><i>This study aims to analyze the implications of the absence of Sectoral Minimum Wages for District/City (UMSK) in the wage policy of Karawang Regency following the enactment of the Omnibus Law on Job Creation. The sectoral minimum wage policy was abolished through the Omnibus Law on Job Creation along with its derivative regulations, which altered the wage policy by eliminating UMSK and introducing new provisions and calculations for minimum wage determination. This research uses a qualitative method with a comparative legal approach, focusing on the perspective of trade unions in Karawang Regency. Data were collected through interviews and the study of relevant documents. The findings indicate that the loss of UMSK has resulted in a reduction in workers' bargaining power in certain sectors, wage policies that do not take into account the business sector and company conditions, and a decrease in protection for workers in regions that previously had UMSK. This study provides an overview of the implementation of wage policies after the Job Creation Law and offers solutions related to the protection of workers in certain sectors.</i></p>

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel</p> <p>Diterima: Direvisi Dipublikasikan:</p> <p>Kata Kunci Upah Minimum Sektoral, Undang-Undang Cipta Kerja, Kebijakan Upah, Serikat Pekerja.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi ketiadaan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) dalam kebijakan pengupahan di Kabupaten Karawang pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Kebijakan pengupahan tentang upah minimum sektor dihapuskan melalui Undang-Undang Cipta Kerja beserta Peraturan turunannya, yang mengubah kebijakan pengupahan tanpa UMSK serta adanya ketentuan baru dan formulasi penghitungan kebijakan upah minimum yang mengalami perubahan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan hukum komparatif, dengan fokus pada perspektif serikat pekerja di Kabupaten Karawang. Data dikumpulkan melalui wawancara dan studi dokumen yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hilangnya UMSK berdampak pada pengurangan daya tawar pekerja dalam sektor-sektor tertentu, pengupahan yang tidak melihat sektor usaha dan kondisi perusahaan, serta menurunkan perlindungan bagi pekerja di daerah yang sebelumnya memiliki UMSK. Penelitian ini memberikan gambaran terkait implementasi kebijakan pengupahan pasca UU Cipta Kerja dan menawarkan solusi terkait perlindungan bagi pekerja di sektor-sektor tertentu.</p>

A. Pendahuluan

Indonesia sebagai negara berpenduduk besar menghadapi tantangan serius dalam penyediaan lapangan kerja untuk menekan angka pengangguran. Pemerintah dituntut menciptakan iklim investasi yang mendukung, agar sektor-sektor utama seperti industri, pertanian, dan jasa dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja. Data BPS menunjukkan bahwa dari 150 juta angkatan kerja nasional, sekitar 5% masih menganggur, menandakan pentingnya kebijakan ketenagakerjaan yang efektif.

Salah satu instrumen penting dalam sistem ketenagakerjaan adalah upah minimum, termasuk Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) yang disesuaikan dengan kondisi ekonomi dan sektor unggulan daerah. Namun, kebijakan ini berubah drastis setelah lahirnya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021, yang menghapus ketentuan tentang UMSK. Hal ini berdampak

langsung pada daerah industri seperti Kabupaten Karawang, yang sebelumnya memiliki UMSK tertinggi nasional untuk sektor manufaktur.

Pada 2024, Karawang mencatat 1,25 juta angkatan kerja, dengan 1,15 juta orang bekerja, terutama di sektor jasa (55,92%) dan manufaktur (32,22%). Meski Tingkat Pengangguran Terbuka menurun ke angka 8,04%, penghapusan UMSK menimbulkan ketimpangan dan resistensi dari serikat pekerja. Data FSPMI mencatat, dari 48 perusahaan sektor otomotif yang sebelumnya menerapkan UMSK, kini hanya 22 yang masih menggunakannya. Sisanya beralih ke UMK standar.

Penolakan dari serikat pekerja berakar pada hilangnya perlindungan terhadap buruh di sektor unggulan. Mereka memandang UMSK tetap layak diberlakukan karena sebelumnya dirumuskan berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) melalui dewan pengupahan. Ketidakepakatan dalam penentuan kenaikan upah tiap tahun sering kali membuat keputusan diambil sepihak oleh pemerintah, tanpa konsensus antara pengusaha dan pekerja.

UU Cipta Kerja sendiri dianggap lebih berpihak pada pengusaha, terbukti dari dominasi kalangan pebisnis di DPR, di mana 55% anggota berlatar belakang pengusaha. Hal ini memperkuat persepsi bahwa legislasi diarahkan untuk mempermudah investasi, bukan memperkuat keadilan sosial. Akibatnya, resistensi terhadap UU ini memunculkan berbagai gugatan. MK bahkan menyatakan UU ini inkonstitusional bersyarat pada 2021, dan sebagian pasalnya kembali dibatalkan pada 2024, dengan mandat pembentukan UU baru dalam dua tahun.

Dalam perspektif Teori Implementasi Hukum Lawrence M. Friedman, terlihat adanya ketimpangan antara *das sollen* (norma ideal seperti perlindungan upah sektoral) dan *das sein* (realitas di lapangan). Penghapusan UMSK menciptakan kekosongan mekanisme perlindungan bagi sektor tertentu. Serikat pekerja tetap berjuang melalui advokasi dan jalur hukum, sementara pemerintah lebih menekankan efisiensi dan kepastian investasi.

Penelitian ini menjadi penting untuk mengevaluasi kebijakan pengupahan pasca Cipta Kerja, terutama di Karawang, serta menawarkan solusi yang mengakomodasi perlindungan buruh melalui analisis hukum dan perspektif serikat pekerja. Penelitian ini berjudul “Analisis Implementasi Kebijakan Upah Minimum di Karawang Pasca Penghapusan UMSK dalam Perspektif Serikat Pekerja.”

Dengan beberapa rumusan masalah yang hendak jadi pertanyaan penulis yaitu :

1. Bagaimana Kebijakan Upah Minimum di Karawang Jawa Barat Pasca UU Cipta Kerja dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa implikasi yang timbul terhadap pekerja di Kabupaten Karawang akibat ketiadaan UMSK dalam kebijakan upah minimum?
3. Bagaimana solusi alternatif yang dapat ditawarkan untuk mengatasi permasalahan akibat ketiadaan UMSK di Kabupaten Karawang dalam perspektif serikat pekerja?

B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menggambarkan secara mendalam implementasi kebijakan upah minimum di Karawang pasca penghapusan UMSK, terutama dari sudut pandang serikat pekerja. Penelitian ini berfokus pada pemahaman kontekstual terhadap dinamika sosial, politik, dan hukum melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap makna dan pengalaman para pihak terkait yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif. Peneliti menggabungkan tiga pendekatan hukum, yaitu normatif, empiris, dan komparatif.

Pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan tentang upah minimum, sedangkan pendekatan empiris mengevaluasi penerapan kebijakan di lapangan dan respon para pihak terhadap penghapusan UMSK. Adapun pendekatan komparatif digunakan untuk membandingkan kebijakan sebelum dan sesudah diberlakukannya UU Cipta Kerja, guna menilai dampaknya terhadap perlindungan pekerja. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, dari April hingga Juni 2025, bertempat di Konsulat Cabang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kabupaten Karawang.

Data yang digunakan terdiri dari data primer berupa peraturan perundang-undangan dan keputusan kepala daerah terkait pengupahan, serta data sekunder seperti buku, jurnal, arsip, dan situs resmi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan wawancara mendalam dengan para aktivis dan perangkat organisasi FSPMI Karawang. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif melalui proses

reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Analisis ini berupaya menggambarkan secara sistematis dampak penghapusan UMSK terhadap kebijakan pengupahan di Karawang, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang adil dan berpihak pada pekerja. Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya mengolah data secara teknis, tetapi juga membangun narasi berbasis bukti untuk memahami dan memecahkan persoalan kebijakan pengupahan secara menyeluruh.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menyoroiti dinamika kebijakan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) di Karawang, khususnya sejak diberlakukannya UU Cipta Kerja yang menghapus keberadaan UMSK. Sebelumnya, sejak 2009, UMSK di Karawang telah diterapkan dan diperjuangkan secara aktif oleh serikat pekerja seperti FSPMI, menjadikan UMK dan UMSK Karawang salah satu yang tertinggi di Indonesia.

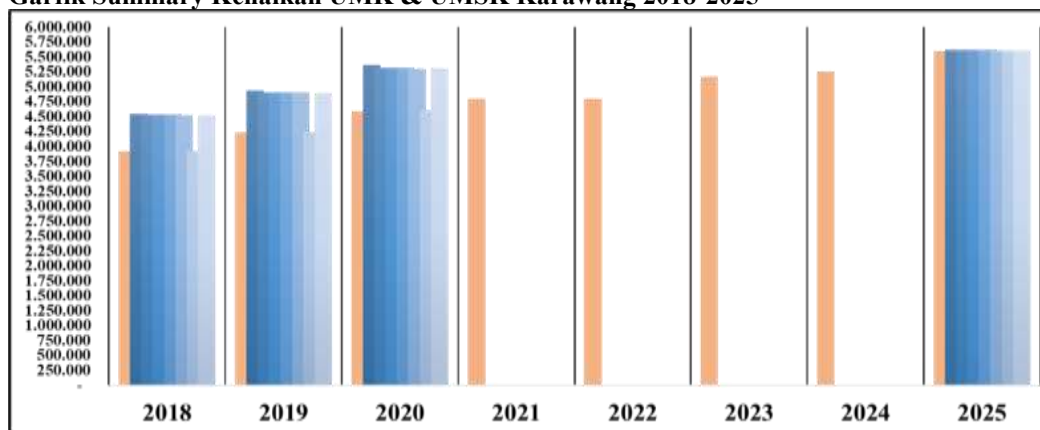
Fokus penelitian adalah periode 2019–2025, dengan temuan bahwa meski format penetapan berubah, acuan pengupahan tetap digunakan dalam penentuan upah tahunan. Berdasarkan Permenakertrans No. 15 Tahun 2018, UMSK ditetapkan jika ada kesepakatan antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja, dengan besaran harus lebih tinggi dari UMK. Penetapan UMSK dimulai dari kajian sektor unggulan oleh Dewan Pengupahan, lalu hasilnya dirundingkan oleh para pihak, dan jika disepakati, direkomendasikan ke gubernur. Namun bila tidak tercapai kesepakatan, gubernur tidak dapat menetapkan UMSK, menyebabkan stagnasi upah sektoral.

Pasca UU Cipta Kerja (2020), UMSK tidak lagi diberlakukan, menyebabkan kesetaraan upah antar sektor, meskipun karakteristik pekerjaan berbeda. Serikat pekerja terus menyuarakan ketidakadilan ini. Perusahaan besar yang dulunya membayar UMSK kini hanya menerapkan UMK, berdampak pada turunnya kualitas upah dan kesejahteraan buruh. Beberapa perusahaan bahkan mengakhiri kontrak lama dan mengganti karyawan agar bisa membayar sesuai UMK baru.

Tabel Summary Kenaikan UMK & UMSK Karawang 2018-2025

Tahun	UMK Karawang (Rp)	UMSK Otomotif & Komponen (Rp)	UMSK Elektronik & Komponen (Rp)	UMSK Logam Baja (Rp)	UMSK Kimia, Karet, Plastik, kertas (Rp)	UMSK Makanan & Minuman (Rp)	UMSK Tekstil (Rp)	UMSK Rokok, Kulit (Rp)	Rata2 Selisih UMK vs UMSK (Rp)
2018	3.919.291	4.547.852	4.539.523	4.539.523	4.539.523	4.524.748	3.934.227	4.524.748	530.730
2019	4.234.010	4.943.061	4.904.047	4.904.047	4.904.047	4.904.047	4.246.629	4.897.135	580.706
2020	4.594.324	5.364.000	5.321.381	5.321.381	5.321.381	5.304.061	4.608.017	5.318.288	628.320
2021	4.798.312	0	0	0	0	0	0	0	-
2022	4.798.312	0	0	0	0	0	0	0	-
2023	5.176.179	0	0	0	0	0	0	0	-
2024	5.257.834	0	0	0	0	0	0	0	-
2025	5.599.593	5.625.882	5.625.882	5.625.882	5.625.882	5.610.109	5.610.109	5.610.109	19.529

Garfik Summary Kenaikan UMK & UMSK Karawang 2018-2025



Ketidakadanya UMSK dianggap melemahkan keadilan dan perlindungan pekerja, terutama bagi sektor dengan risiko kerja tinggi. Formula penetapan upah dalam UU Cipta Kerja (melalui PP No. 36/2021) juga dinilai tidak transparan, mengabaikan peran Dewan Pengupahan, dan berpotensi mendorong kebijakan upah murah.

Serikat pekerja mengusulkan alternatif, seperti pembentukan perda khusus, penguatan struktur skala upah di perusahaan, dan judicial review atas UU Cipta Kerja. Mereka menilai penghapusan UMSK berdampak besar terhadap keadilan sosial dan pelanggaran terhadap hak konstitusional buruh sebagaimana diatur dalam UUD 1945, terutama Pasal 27, 28D, dan 28H.

Analisis menggunakan teori hukum Friedman menunjukkan ketidakharmonisan antara struktur, substansi, dan budaya hukum. Dari sisi teori hukum murni Kelsen, kebijakan ini sah secara formal namun tidak efektif secara sosial. Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, hukum seharusnya berpihak pada kelompok lemah. Aksi protes dan litigasi oleh serikat pekerja mencerminkan upaya mengembalikan fungsi hukum sebagai alat keadilan substantif.

Akhirnya, dihapusnya UMSK menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan di Karawang pasca UU Cipta Kerja tidak hanya bermasalah secara administratif, tetapi juga menimbulkan ketimpangan sosial dan ketidakpastian hukum, sekaligus menjauh dari tujuan konstitusional untuk menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

2. Pembahasan

2.1. Kebijakan Upah Minimum di Karawang

2.1.1. Kebijakan Upah Tahun 2019

Sebelum UU Cipta Kerja, kebijakan upah minimum diatur berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. Pada 2019, Gubernur Jawa Barat menetapkan UMP sebesar Rp1.668.372,83. Sementara itu, UMK Karawang ditetapkan sebesar Rp4.234.010,27 melalui SK Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.1065-Yanbangsos/2018, menjadikan Karawang sebagai daerah dengan UMK tertinggi di Indonesia. Selain itu, Karawang juga menerapkan UMSK berdasarkan sektor unggulan seperti industri otomotif, farmasi, dan makanan.

2.1.2. Kebijakan Upah Tahun 2020

Pada 2020, UMP Jawa Barat naik 8,51% menjadi Rp1.810.351. UMK Karawang ditetapkan sebesar Rp4.594.324,54 melalui SK No. 561/Kep.983-Yanbangsos/2019. Penetapan UMSK Karawang didasarkan pada kesepakatan antara serikat pekerja dan Apindo, dengan rincian upah yang berbeda per sektor, misalnya sektor 1 (otomotif) Rp4.958.288 dan sektor 2 (farmasi) Rp4.845.383. Kenaikan UMSK didasarkan pada produktivitas dan daya saing.

2.1.3. Kebijakan Upah Tahun 2021

Tahun 2021 menjadi awal diberlakukannya UU Cipta Kerja. Pemerintah hanya menetapkan UMP dan UMK, tanpa mencantumkan UMSK. UMP Jawa Barat ditetapkan sebesar Rp1.810.351 (tetap seperti 2020), dan UMK Karawang menjadi Rp4.798.312. Hal ini memicu protes serikat pekerja karena tidak adanya UMSK dan ketidaksesuaian dengan rekomendasi dewan pengupahan.

2.1.4. Kebijakan Upah Tahun 2022

UMP Jawa Barat 2022 naik menjadi Rp1.841.487, UMK Karawang menjadi Rp4.798.312, atau tetap seperti tahun 2021. Serikat pekerja kembali menolak keputusan ini karena tidak sesuai dengan rekomendasi kenaikan 5,37% dari Bupati Karawang. UMSK tetap tidak diberlakukan.

2.1.5. Kebijakan Upah Tahun 2023

UMP Jawa Barat naik 7,88% menjadi Rp1.986.670, dan UMK Karawang menjadi Rp5.176.179,07. Namun, UMSK tetap tidak diatur, meskipun serikat pekerja menyampaikan aspirasi melalui unjuk rasa. Pemerintah hanya mengatur UMP dan UMK sesuai PP No. 36 Tahun 2021 dan PP No. 51 Tahun 2023.

2.1.6. Kebijakan Upah Tahun 2024

UMP Jawa Barat 2024 naik menjadi Rp2.057.495,33, dan UMK Karawang ditetapkan sebesar Rp5.219.261,28. Penetapan ini mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu. Namun, UMSK tetap belum berlaku. Serikat pekerja terus mendorong pemulihan UMSK.

Resume Kebijakan Upah di Karawang Tahun 2019 - 2025

Tahun Acuan	Rata2 Inflasi	Rata2 PE	Total	% UMK	% UMSK	Dasar	Tahun Berlaku	Formulasi	Kenaikan UMK & UMSK
2018	3,13%	4,90%	8,03%	8,03%	8,89%	Dipakai Untuk Acuan Penetapan UMK 2019 sebelum adanya UU Cipta Kerja	2019	Hasil dari Formulasi PP 78 = Inflasi + PE	UMP, UMK & UMSK Naik
2019	2,92%	5,59%	8,51%	8,51%	8,51%	Dipakai Untuk Acuan Penetapan UMK 2019 sebelum adanya UU Cipta Kerja	2020	Hasil dari Formulasi PP 78 = Inflasi + PE	UMP, UMK & UMSK Naik
2020	1,68%	-2,07%	-0,39%	4,44%	Tidak Ada	Dipakai Untuk Acuan Penetapan UMK 2021 Setelah adanya UU Cipta Kerja	2021	Hasil dari Formulasi PP 36 = dengan memperhatikan batas bawah batas atas dimana $UM(t+1) = UM(t) + \{Max(PE(t), Inflasi(t)) \times (Batas atas(t) - UM(t) / Batas Atas(t) - Batas Bawah(t)) \times UM(t)\}$	UMP & UMK Naik
2021	1,87%	3,69%	5,56%	Tidak Ada Kenaikan	Tidak Ada	Dipakai Untuk Acuan Penetapan UMK 2022 Setelah adanya UU Cipta Kerja	2022	Hasil dari Formulasi PP 36 = dengan memperhatikan batas bawah batas atas dimana $UM(t+1) = UM(t) + \{Max(PE(t), Inflasi(t)) \times (Batas atas(t) - UM(t) / Batas Atas(t) - Batas Bawah(t)) \times UM(t)\}$	Tidak Ada Kenaikan
2022	5,51%	5,31%	10,82%	7,88%	Tidak Ada	Dipakai Untuk Acuan Penetapan UMK 2023 Setelah adanya UU Cipta Kerja	2023	Hasil dari Formulasi PP 36 dengan Permenaker 18 th 2022 = Inflasi + (PE x a)	UMP & UMK Naik
2023	2,56%	5,05%	7,61%	1,58%	Tidak Ada	Dipakai Untuk Acuan Penetapan UMK 2024 Setelah adanya UU Cipta Kerja	2024	Hasil dari Formulasi PP 51 $UM(t+1) = (Inflasi + (PE \times a)) \times UM(t)$	UMP & UMK Naik
2024	2,56%	5,05%	7,61%	6,50%	7,00%	Merujuk Pada Putusan MK No 168 Tentang UU Cipta Kerja	2025	Ditetapkan Langsung Oleh Oleh Presiden RI	UMP, UMK & UMSK Naik

Data diambil dari data BPS yang di sinkronkan dengan Formulasi dalam aturan yang ada pada tahun berjalan

2.2. Implikasi ketiadaan UMSK

Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK), Upah Minimum Sektorl Kabupaten/Kota (UMSK) selalu menjadi bagian dari kebijakan pengupahan di Karawang, seperti pada 2019 dan 2020 yang tertuang dalam keputusan gubernur. UMSK menjadi acuan penting dalam penyesuaian upah perusahaan, khususnya di sektor otomotif yang dominan di Karawang. Data KC FSPMI menunjukkan sektor ini mencakup 48 perusahaan dan 15.000 pekerja. Hilangnya UMSK pasca UU CK menjadi pukulan berat bagi pekerja karena upah adalah urat nadi kesejahteraan mereka.

Setelah UU CK berlaku, regulasi hanya mengatur UMP dan UMK. Ketentuan UMK bahkan tidak lagi wajib, sebagaimana diatur dalam Pasal 88C ayat (2) yang menyebutkan bahwa "Gubernur dapat menetapkan UMK". Ini kontras dengan ayat (1) yang menyatakan bahwa UMP wajib ditetapkan, menunjukkan degradasi posisi UMK.

Sebelumnya, Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 memuat ketentuan UMSK, namun dihapus dalam UU CK (Pasal 81 angka 26 UU No. 11 Tahun 2020). Kini hanya UMP dan UMK yang berlaku, dengan UMK harus lebih tinggi dari UMP. Perusahaan tidak boleh menurunkan upah yang sebelumnya lebih tinggi dari ketentuan baru.

UMSK di Karawang secara historis diterapkan sebagai bentuk keadilan sektoral. Namun sejak 2021, UMSK hilang dari kebijakan pengupahan selama empat tahun berturut-turut (2021–2024), membuat seluruh sektor di Karawang tunduk pada satu standar upah yang sama. Sehingga dampak Ketidadaan UMSK di Karawang dapat di rangkum yaitu :

1. Hilangnya Mekanisme Upah yang Adil

UMSK bertujuan menyesuaikan upah berdasarkan kemampuan sektor industri. Tanpa UMSK, pekerja di sektor unggulan seperti otomotif kehilangan peluang mendapatkan kompensasi yang sesuai. Ini dianggap sebagai kemunduran dalam perlindungan hak pekerja dan bertentangan dengan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 yang menjamin penghasilan layak bagi kemanusiaan.

2. Pelemahan Fungsi Dewan Pengupahan

Ketiadaan UMSK menghilangkan peran penting Dewan Pengupahan dalam merumuskan rekomendasi sektor. Ini melemahkan dialog tripartit antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, serta mengurangi ruang perjuangan formal serikat pekerja. Hal ini bertentangan dengan semangat UU No. 21 Tahun 2000 yang mengatur hak serikat pekerja.

3. Timpangnya Kesejahteraan Antar Sektor

Tanpa UMSK, pengusaha tidak lagi diwajibkan membayar lebih tinggi di sektor unggulan, sehingga terjadi ketimpangan upah antar sektor meski berada di lokasi yang sama. Ini membuka ruang eksploitasi dan dianggap mengabaikan keadilan distributif yang sebelumnya dijamin dalam sistem pengupahan berlapis (UMP, UMK, UMSK).

4. Potensi Konflik Hubungan Industrial

Tanpa UMSK, konflik antara pekerja dan manajemen meningkat. Serikat pekerja menuntut pengembalian UMSK, terutama di perusahaan sektor unggulan yang sebelumnya telah menerapkan upah sektoral. Beberapa perusahaan bahkan mereset kontrak pekerja lama untuk merekrut pekerja baru dengan standar UMK, memicu PHK terselubung dan ketidakstabilan hubungan industrial.

5. Penyalahgunaan oleh Pengusaha

Tanpa kontrol ketat, beberapa pengusaha menurunkan upah dari UMSK ke UMK, khususnya di perusahaan tanpa serikat. Ada juga perusahaan yang tidak menurunkan upah, namun tidak memberikan kenaikan selama bertahun-tahun hingga nominal UMK menyamai UMSK. Hal ini merugikan pekerja yang tidak memperoleh peningkatan kesejahteraan selama empat tahun.

2.3. Solusi alternatif mengatasi permasalahan akibat ketiadaan UMSK di Kabupaten Karawang dalam perspektif serikat pekerja

Kabupaten Karawang merupakan kawasan industri besar dengan sektor manufaktur sebagai penopang utama ekonomi. Sebelum 2021, Karawang menerapkan UMSK yang memberikan insentif tambahan bagi sektor-sektor strategis seperti otomotif dan elektronik. Namun, setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021, UMSK dihapus, memicu ketidakpuasan pekerja dan protes dari serikat pekerja karena dianggap menghilangkan keadilan dalam sistem pengupahan.

Serikat pekerja seperti FSPMI dan SPSI menyuarakan keberatan mereka melalui aksi massa dan dialog sosial. Mereka menilai UMSK sebagai simbol keadilan distributif dan hasil dari perundingan kolektif yang mengakui perbedaan produktivitas antar sektor industri. Penghapusan UMSK menyebabkan ketimpangan upah karena pekerja sektor unggulan menerima upah setara dengan sektor lainnya, meskipun beban kerja dan risikonya berbeda.

Untuk menjawab tantangan tersebut, serikat pekerja merumuskan berbagai solusi alternatif:

2.3.1. Kebijakan Pengupahan Berbasis KHL

Serikat pekerja mendorong penetapan upah minimum berbasis Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dirumuskan melalui survei independen oleh Dewan Pengupahan Daerah. Formula pengupahan saat ini yang berbasis inflasi dan pertumbuhan ekonomi dianggap tidak mencerminkan kebutuhan riil pekerja di Karawang.

2.3.2. Pengaturan Kembali UMSK dalam RUU Ketenagakerjaan

Serikat pekerja mengusulkan agar UMSK dimasukkan kembali dalam revisi UU Ketenagakerjaan dengan pendekatan komprehensif, seperti penggunaan klasifikasi risiko kerja dan KBLI lima digit untuk menentukan nilai upah sektoral.

2.3.3. Evaluasi dan Pengawasan

Dinas Ketenagakerjaan didorong untuk melakukan inspeksi langsung ke perusahaan. Perusahaan yang melanggar ketentuan pengupahan harus diberi sanksi administratif, bahkan hingga pencabutan izin usaha.

2.3.4. Pembuatan Regulasi Pengupahan Berbasis Daerah

Serikat pekerja mengusulkan pembuatan Peraturan Daerah (Perda) atau Peraturan Bupati yang dapat mengatur pengupahan sektoral berbasis data sektoral dan kondisi riil di Karawang, termasuk pemberian insentif non-upah.

2.3.5. Monitoring Struktur Skala Upah (SSU)

SSU harus dimanfaatkan secara optimal sebagai pengganti UMSK. Pemerintah diminta membangun sistem digital untuk memantau SSU dan mendampingi perusahaan dalam penyusunannya agar berbasis produktivitas dan meritokrasi.

2.3.6. Optimalisasi PKB dan Perundingan Bipartit

Ketika UMSK tidak tersedia, PKB menjadi alat legal penting untuk memperjuangkan kenaikan upah yang adil. Serikat pekerja perlu memperkuat kapasitas tawar dan kemampuan teknis dalam negosiasi bipartit.

2.3.7. Penguatan Dewan Pengupahan

Serikat pekerja mendorong pembentukan subkomite sektoral dalam Dewan Pengupahan untuk membahas isu spesifik industri. Forum ini diharapkan memperkuat dialog sosial dan menghasilkan kebijakan pengupahan yang responsif.

2.3.8. Advokasi dan Judicial Review

Serikat pekerja mendukung judicial review terhadap pasal-pasal UU Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021 karena dianggap melanggar prinsip keadilan substantif dan konstitusional. Mereka meyakini UMSK merupakan interpretasi progresif terhadap UU Ketenagakerjaan sebelumnya.

D. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penghapusan UMSK pasca berlakunya UU Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021 berdampak signifikan pada sistem pengupahan di Karawang, baik secara hukum, kelembagaan, maupun praktik hubungan industrial.

Pertama, terjadi pergeseran paradigma dari pengupahan sektoral ke homogenisasi upah minimum. Sejak 2021, Karawang hanya menerapkan UMK, menghapus mekanisme UMSK yang sebelumnya melindungi sektor unggulan.

Kedua, secara hukum, hilangnya UMSK menciptakan kekosongan norma yang mengabaikan karakteristik sektoral dan prinsip proporsionalitas. Dampak sosiologisnya adalah ketimpangan kesejahteraan dan meningkatnya konflik industrial.

Ketiga, serikat pekerja memandang penghapusan UMSK sebagai penyempitan akses keadilan sosial. Mereka menempuh jalur litigasi (judicial review terhadap UU Cipta Kerja) dan non-litigasi (penguatan PKB, Struktur Skala Upah, dan regulasi sektoral lokal).

Secara konseptual, kebijakan ini mencerminkan pergeseran menuju fleksibilitas pasar dan menjauh dari perlindungan pekerja. Dalam perspektif hukum progresif, sistem pengupahan harus mencerminkan realitas sosial dan nilai kemanusiaan, bukan sekadar efisiensi ekonomi.

Kesimpulannya, penghapusan UMSK mencerminkan transformasi mendalam dalam hukum ketenagakerjaan dan menuntut kolaborasi negara, pengusaha, dan pekerja untuk menciptakan sistem pengupahan yang adil, manusiawi, dan konstitusional.

E. Saran

1. Pemerintah Daerah Karawang

Perlu memperkuat pengawasan terhadap penerapan Struktur dan Skala Upah (SSU) dan mendorong dialog sosial antara pekerja dan pengusaha. Pemda juga bisa merancang regulasi lokal (Perda/Perbup) yang mengakui sektor unggulan dan mendorong upah di atas UMK.

2. Serikat Pekerja

Harus meningkatkan kapasitas advokasi dan negosiasi melalui pelatihan hukum dan penyusunan PKB. Kolaborasi lintas sektor perlu diperkuat, serta jalur litigasi dan dialog politik terus dilanjutkan untuk menghidupkan kembali sistem sektoral yang adil.

3. Perusahaan

Dianjurkan mempertahankan pengupahan sektoral melalui PKB untuk menjaga loyalitas dan stabilitas hubungan industrial. Perusahaan juga wajib transparan dalam menyusun SSU dan melaporkannya sesuai ketentuan Permenaker No. 28 Tahun 2014.

4. Pemerintah Pusat

Perlu mengevaluasi UU Cipta Kerja pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, dan menyusun UU Ketenagakerjaan baru secara terpisah yang melibatkan semua pemangku kepentingan, guna menciptakan kepastian hukum dan stabilitas regulasi pengupahan.

5. Akademisi dan Peneliti

Perubahan ini menjadi peluang untuk riset kritis yang menilai dampak normatif dan sosiologis penghapusan UMSK. Kajian multidisipliner diharapkan memberi kontribusi terhadap desain kebijakan

pengupahan yang lebih adil dan kontekstual di masa depan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penghapusan UMSK pasca berlakunya UU Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun

F. Referensi

- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Simanjuntak, H. (2021). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan implementasi*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Ujang, C. S. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 31(1), 8.
- Winson, P., dkk. (2023). Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pemenuhan upah minimum pekerja. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2).
- Wahab, S. A. (2018). *Analisis kebijakan: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wawancara dengan Dwi Putranto Staff FSPMI Karawang – Kepala Bidang Organisasi PC SPAMK FSPMI KARAWANG tanggal 05 Mei 2025 di KC FSPMI KARAWANG
- Wawancara dengan Arif Wicaksono. S.H. M.H. Advokasi FSPMI Karawang – Kepala Bidang Upah PKB PC SPAMK FSPMI KARAWANG tanggal 10 Mei 2025 di KC FSPMI KARAWANG
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. (2024). Karawang dalam angka 2024. Karawang: BPS Karawang.
- Badan Pusat Statistik. (2024, November 5). Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4.91 persen. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-.html>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. (2024, Desember 5). Keadaan ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Agustus tahun 2024. <https://karawangkab.bps.go.id/id/pressrelease/2024/12/05/323/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-karawang-agustus-tahun-2024.html>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 71.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 66.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 128.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Diucapkan pada 25 November 2021).
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XX/2022 tentang Pengujian Materiil Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja terhadap UUD 1945. (Diucapkan pada 2 Oktober 2023)