

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan tenaga kerja merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan stabilitas sosial dan ekonomi suatu negara. Tenaga kerja yang sejahtera tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Kesejahteraan tenaga kerja mencakup berbagai aspek, termasuk jaminan atas hak-hak dasar, perlindungan sosial, kondisi kerja yang layak, serta akses terhadap pendidikan dan kesehatan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga pengusaha dan masyarakat secara keseluruhan.

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk imbalan selain gaji atau upah yang diserahkan untuk karyawan dalam bentuk pemberian yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja, hal ini diberikan agar bisa mendorong dan bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar peraturan pemerintah.¹ Salah satu faktor penting di dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja karyawan yaitu dengan adanya program kesejahteraan, maka dari itu kepuasan dan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan dapat terjaga dengan baik². Menurut Aziz 2022, menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan pemberian

¹ Kim, H., Woo, E., Uysal, M., & Kwon, N. (2018). The effects of corporate social responsibility (CSR) on employee well-being in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1584-1600.

² Nurakhim, B. (2019). Pengaruh Penghargaan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Pascasarjana Politeknik Angkatan Laut Di Seskoal Jakarta. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 1-10.

penghasilan dalam bentuk materi tidak berwujud atau berwujud yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, adapun kesejahteraan yang diberikan bertujuan untuk memelihara karyawan dari segi jasmani ataupun rohani sehingga dapat mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik saat bekerja³. Mardanov 2021, menjelaskan bahwa kesejahteraan ditempat kerja dapat didefinisikan sebagai “*an affective sense of well-being resulting from the satisfaction of intrinsic and/ or extrinsic work values*” ini berarti bahwa kesejahteraan yang berada di tempat kerja adalah bentuk rasa sejahtera yang muncul dari kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik suatu pekerjaan⁴. Oleh karena itu, salah satu bentuk kepedulian pemerintah dalam mendukung kesejahteraan tenaga kerja adalah melalui pengaturan upah yang adil dan layak.

Pengaturan upah tenaga kerja memiliki dampak luas, tidak hanya pada individu pekerja, tetapi juga pada keluarganya, masyarakat, dan bahkan ekonomi nasional. Upah adalah salah satu hak dasar pekerja yang mencerminkan nilai dari kontribusi yang mereka berikan dalam proses produksi. Selain itu, upah menjadi sumber utama untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makanan, perumahan, pendidikan, dan kesehatan. Oleh karena itu, pengaturan upah yang adil dan layak menjadi aspek penting dalam mewujudkan keadilan sosial dan meningkatkan kesejahteraan pekerja⁵. Di Indonesia, upah minimum ditetapkan berdasarkan prinsip kebutuhan hidup layak (KHL). Komponen KHL mencakup kebutuhan dasar

³ Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan di era pandemi covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608-616.

⁴ Mardanov, I. (2021, July). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 9, No. 3, pp. 223-240). Emerald Publishing Limited.

⁵ Amstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.

sehari-hari seperti makanan, pakaian, perumahan, transportasi, dan kesehatan. Dengan adanya standar ini, pemerintah berharap setiap pekerja dapat hidup dengan layak, terlepas dari sektor atau tempat mereka bekerja. Namun, implementasi standar ini sering menemui kendala, terutama di sektor informal yang masih mendominasi sebagian besar tenaga kerja di Indonesia. Pekerja di sektor informal seringkali tidak terlindungi oleh kebijakan upah minimum, sehingga mereka tetap berada di bawah garis kemiskinan⁶.

Pengaturan upah yang layak juga memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat. Hubungan antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan harmonis jika pekerja merasa dihargai dan pengusaha memahami pentingnya kesejahteraan tenaga kerja. Sebaliknya, upah yang tidak memadai seringkali menjadi sumber utama konflik, seperti demonstrasi atau mogok kerja. Ketika hal ini terjadi, produktivitas perusahaan dapat terganggu, yang pada akhirnya juga memengaruhi keberlangsungan bisnis⁷. Selain dampak langsung terhadap pekerja, upah yang layak juga berdampak positif pada perekonomian secara keseluruhan. Ketika pekerja mendapatkan penghasilan yang cukup, daya beli mereka meningkat, yang secara tidak langsung mendukung pertumbuhan sektor konsumsi. Dalam konteks ekonomi Indonesia, konsumsi rumah tangga merupakan salah satu pendorong utama pertumbuhan produk domestik bruto (PDB). Oleh karena itu, pengaturan upah tidak hanya bermanfaat bagi pekerja, tetapi juga bagi ekonomi nasional (Siregar, 2018).

⁶ Andriani, R. (2019). "Manajemen Pengupahan di UKM: Tantangan dan Solusi." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(3), 123-135.

⁷ Susanti, N. (2022). "Manajemen Pengupahan di Sektor Ritel." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(3), 145-158

Kebijakan pengupahan seringkali menghadapi tantangan, terutama dalam sektor usaha kecil dan menengah (UKM). Pengusaha kecil yang memiliki keterbatasan sumber daya seringkali merasa kesulitan untuk mematuhi ketentuan upah minimum. Akibatnya, beberapa dari mereka mencoba mencari jalan pintas dengan tidak mematuhi standar upah atau mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak yang tidak memiliki perlindungan kerja. Fenomena ini menunjukkan pentingnya pengawasan yang lebih ketat dari pihak pemerintah untuk memastikan kebijakan pengupahan diterapkan secara adil⁸. Selain itu, pentingnya pengaturan upah juga terletak pada dampak sosial yang ditimbulkan. Upah yang tidak adil dapat menciptakan kesenjangan sosial yang lebih besar di masyarakat, terutama ketika kelompok pekerja tertentu menerima upah yang jauh lebih tinggi dibandingkan yang lain. Hal ini dapat memicu kecemburuan sosial dan meningkatkan risiko konflik di masyarakat. Sebaliknya, kebijakan pengupahan yang adil dapat membantu menciptakan harmoni sosial dan meningkatkan solidaritas di antara masyarakat pekerja⁹. Pentingnya pengaturan upah tidak dapat dilebih-lebihkan. Selain memastikan kesejahteraan pekerja, pengaturan upah yang baik juga memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat, dan ekonomi nasional. Dalam konteks ini, regulasi seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja memainkan peran penting dalam menciptakan kebijakan pengupahan yang adil dan inklusif.

⁸ Abdullah, M. (2019). *Kebijakan Pengupahan di Indonesia: Perspektif Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

⁹ Baharuddin, A. (2020). "Efek Kenaikan Upah Minimum terhadap Produktivitas Pekerja di Sektor Ritel." *Jurnal Manajemen dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 14(2), 45-62.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja merupakan tonggak penting dalam reformasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. UU ini dirancang untuk menciptakan fleksibilitas dalam hubungan kerja, meningkatkan daya saing dunia usaha, dan pada saat yang sama memberikan perlindungan yang lebih baik bagi tenaga kerja. Dalam konteks pengupahan, UU ini membawa sejumlah perubahan yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pengusaha dan pekerja¹⁰. Salah satu perubahan penting yang diperkenalkan oleh UU Cipta Kerja adalah mekanisme penetapan upah minimum. Sebelum adanya UU ini, penetapan upah minimum sering kali dilakukan secara seragam di tingkat nasional, yang seringkali tidak mencerminkan kondisi lokal di berbagai daerah. UU Cipta Kerja mengubah mekanisme ini dengan memperkenalkan konsep upah minimum berbasis wilayah atau sektor tertentu. Dengan mekanisme ini, pemerintah daerah memiliki ruang lebih besar untuk menetapkan upah minimum yang sesuai dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup di daerah masing-masing¹¹.

Selain itu, UU ini juga memberikan fleksibilitas dalam pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan sistem outsourcing. Fleksibilitas ini dirancang untuk memberikan kelonggaran bagi pengusaha dalam mengelola tenaga kerja mereka sesuai dengan kebutuhan bisnis yang dinamis. Misalnya, perusahaan dapat mempekerjakan pekerja kontrak untuk proyek-proyek jangka pendek tanpa harus terikat pada perjanjian kerja jangka panjang. Namun, kebijakan ini juga

¹⁰ Kemenaker. (2022). "Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja di Sektor Ketenagakerjaan." Diakses dari <https://kemenaker.go.id>.

¹¹ Yulianto, A. (2021). "Teknologi Informasi dalam Pengelolaan Pengupahan." *Jurnal Teknologi dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 120-133

menuai kritik dari sejumlah pihak, yang khawatir bahwa fleksibilitas ini dapat mengurangi stabilitas kerja dan perlindungan bagi tenaga kerja¹².

UU Cipta Kerja menempatkan dialog sosial sebagai elemen utama dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pengupahan. Dialog sosial ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang sehat antara pengusaha dan pekerja, sehingga dapat tercapai kesepakatan bersama yang adil. Dalam konteks pengupahan, dialog sosial dapat menjadi alat penting untuk menyelesaikan perbedaan pandangan mengenai besaran upah atau mekanisme pembayaran. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang aktif mempraktikkan dialog sosial cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih harmonis dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi¹³. Namun, meskipun UU ini dirancang untuk memberikan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja, implementasinya di lapangan masih menghadapi tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak terhadap regulasi ini. Banyak pengusaha yang masih belum sepenuhnya memahami kewajiban mereka dalam menetapkan upah, sementara di sisi lain, banyak pekerja yang tidak menyadari hak-hak mereka berdasarkan UU ini. Akibatnya, konflik antara pengusaha dan pekerja masih sering terjadi, terutama di sektor-sektor dengan tingkat perlindungan tenaga kerja yang rendah¹⁴.

¹² Firdaus, R. (2021). "Analisis Implementasi Kebijakan Upah Minimum Berbasis Wilayah di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Regulasi Nasional*, 7(1), 123-138.

¹³ Abdullah, M. (2019). *Kebijakan Pengupahan di Indonesia: Perspektif Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

¹⁴ Andriani, R. (2019). "Manajemen Pengupahan di UKM: Tantangan dan Solusi." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(3), 123-135.

Pengawasan terhadap pelaksanaan UU ini juga menjadi perhatian utama. Pemerintah perlu memastikan bahwa seluruh pelaku usaha, baik di sektor formal maupun informal, mematuhi ketentuan yang ada. Tanpa pengawasan yang efektif, regulasi ini berisiko menjadi tidak relevan di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama yang erat antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk memastikan bahwa tujuan dari UU Cipta Kerja dapat tercapai¹⁵.

Implementasi kebijakan pengupahan di Indonesia menghadapi berbagai tantangan kompleks, terutama di tingkat operasional. Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman terhadap regulasi pengupahan di kalangan pengusaha dan pekerja. UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, meskipun menawarkan banyak peluang, tetap menuntut adaptasi yang signifikan dari pelaku usaha. Bagi pengusaha kecil dan menengah (UKM), memahami detail regulasi seperti penetapan upah minimum berbasis wilayah seringkali menjadi beban tambahan, terutama jika mereka memiliki keterbatasan dalam akses informasi atau pendampingan hukum¹⁶.

Di sisi lain, pekerja juga sering kali tidak memahami hak-hak mereka berdasarkan regulasi baru ini. Penelitian menunjukkan bahwa rendahnya literasi ketenagakerjaan di kalangan pekerja menjadi salah satu faktor utama yang menghambat implementasi kebijakan pengupahan secara efektif. Tanpa pemahaman yang memadai, pekerja cenderung pasif terhadap pelanggaran hak mereka, seperti pembayaran upah di bawah standar minimum atau jam kerja yang

¹⁵ Gunawan, H. (2018). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Pengusaha terhadap Upah Minimum." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 25(3), 78-90

¹⁶ Handayani, T. (2022). *Reformasi Ketenagakerjaan: Peluang dan Tantangan Implementasi UU Cipta Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

tidak sesuai ketentuan. Tekanan persaingan pasar juga menjadi tantangan besar, terutama di sektor ritel dan UKM. Dalam usaha seperti, persaingan harga sering kali memaksa pengusaha untuk menekan biaya produksi, termasuk biaya tenaga kerja. Ketika pengusaha berusaha untuk tetap kompetitif di pasar, mereka menghadapi dilema antara mematuhi ketentuan upah minimum dan menjaga keberlanjutan bisnis mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan perlu dirancang agar tidak hanya berfokus pada perlindungan pekerja, tetapi juga mempertimbangkan keberlanjutan bisnis, terutama di sektor-sektor dengan margin keuntungan yang rendah¹⁷.

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan rata-rata upah minimum provinsi (UMP) di Indonesia dari tahun 2020 hingga 2024:

Tahun	Rata-rata UMP (Rp)	Rata-rata Upah Pekerja Berdasarkan Lapangan Pekerjaan (Rp)
2020	2.672.371,36	1.596.574
2021	2.866.048,00	1.478.608
2022	2.891.820,00	1.862.958
2023	3.113.359,85	1.909.700
2024	3.113.359,85	-

Table 1.1 Rata-Rata Upah Minimum Provinsi di Indonesia tahun 2020-2024

Sumber : Tempo.co dan BPS¹⁸

¹⁷ Iskandar, R. (2023). "Pengaruh Dialog Sosial terhadap Hubungan Industrial yang Harmonis." *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 15(4), 99-114.

¹⁸ Badan Pusat Statistik diakses tanggal 26 Januari 2025. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/VVhCTlptdExibkpyV25WM2NFNWFxa3czVDFvdmR6MDkjMw==/rata-rata-pendapatan-bersih-sebulan-pekerja-informal-sup-1--sup--menurut-provinsi-dan-lapangan-pekerjaan-utama--rupiah-.html?year=2023>

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata upah pekerja berdasarkan lapangan pekerjaannya sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik masih terbilang sangat tidak sesuai dengan upah minimum yang harusnya diperoleh. Kurangnya pengawasan dari pemerintah menjadi masalah lain yang signifikan. Meskipun kebijakan pengupahan telah diatur dengan jelas, implementasinya di lapangan seringkali tidak sesuai dengan regulasi. Misalnya, laporan menunjukkan bahwa beberapa pengusaha masih membayar upah pekerja di bawah standar minimum, terutama di daerah pedesaan atau sektor informal. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pekerja di sektor informal menerima upah di bawah upah minimum regional (UMR), yang menunjukkan ketidaksesuaian dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Kondisi ini menyebabkan banyak pekerja tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka, sehingga kesejahteraan mereka tetap berada pada level yang rendah.

Hal ini sebagian besar disebabkan oleh keterbatasan sumber daya pengawasan pemerintah, baik dalam hal jumlah tenaga pengawas maupun alat pendukung lainnya. Tantangan lain adalah minimnya dialog sosial yang efektif antara pengusaha dan pekerja. Dalam banyak kasus, konflik hubungan industrial terjadi karena kurangnya komunikasi antara kedua pihak. Pengusaha sering kali merasa bahwa dialog sosial tidak memberikan manfaat langsung bagi bisnis mereka, sementara pekerja cenderung merasa tidak nyaman atau takut menyuarakan pendapat mereka karena risiko kehilangan pekerjaan. Kondisi ini

menciptakan kesenjangan komunikasi yang dapat memperburuk hubungan kerja dan menghambat implementasi kebijakan pengupahan¹⁹.

Pertama, penelitian berjudul "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Ritel Indonesia" yang dilakukan oleh Wulandari²⁰ menyoroti hubungan antara implementasi kebijakan upah minimum dengan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di sektor ritel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survei terhadap 200 karyawan dari berbagai perusahaan ritel di kota-kota besar Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel seperti kepatuhan terhadap kebijakan upah minimum, kepuasan kerja, dan produktivitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak penerapan kebijakan upah minimum terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana kepuasan tersebut memengaruhi produktivitas. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menggali kendala yang dihadapi perusahaan dalam memenuhi kebijakan upah minimum dan memberikan rekomendasi kepada pemerintah serta pelaku usaha. Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara kepatuhan terhadap kebijakan upah minimum dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa hak mereka terkait upah terpenuhi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa produktivitas karyawan meningkat secara signifikan ketika tingkat kepuasan kerja mereka tinggi.

¹⁹ Iskandar, R. (2023). "Pengaruh Dialog Sosial terhadap Hubungan Industrial yang Harmonis." *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 15(4), 99-114.

²⁰ Wulandari, T. (2019). "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Ritel Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 23(4), 56-67

Karyawan yang merasa dihargai melalui pemberian upah yang adil memiliki motivasi lebih besar untuk bekerja secara efisien dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan tantangan yang dihadapi perusahaan, terutama usaha kecil dan menengah (UKM), dalam memenuhi kebijakan upah minimum. Beban operasional yang meningkat sering kali menjadi kendala utama bagi perusahaan-perusahaan ini untuk mematuhi regulasi. Penelitian ini memberikan wawasan yang penting, terutama dalam konteks sektor ritel, karena menyoroti bagaimana kebijakan pengupahan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kedua, Salah satu penelitian yang relevan terkait pengaturan upah tenaga kerja adalah penelitian berjudul “Efektivitas Implementasi Kebijakan Upah Minimum dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di Sektor Ritel” yang dilakukan oleh Susanti²¹. Penelitian ini diterbitkan dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* dan berfokus pada dampak kebijakan upah minimum terhadap kesejahteraan pekerja serta operasional perusahaan ritel di daerah perkotaan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, Susanti melakukan wawancara mendalam dengan 50 pekerja dari lima perusahaan ritel besar di Yogyakarta untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan tersebut dari perspektif pekerja dan pengusaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kebijakan upah minimum memberikan dampak positif dan negatif. Dari sisi pekerja, upah minimum dinilai berhasil meningkatkan kesejahteraan mereka, terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, transportasi, dan kesehatan. Para

²¹ Susanti, N. (2022). *Efektivitas Implementasi Kebijakan Upah Minimum dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di Sektor Ritel*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(3), 145-158.

pekerja juga melaporkan adanya peningkatan motivasi kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, dari sisi pengusaha, terutama perusahaan kecil, kebijakan ini sering kali menjadi beban tambahan. Tekanan untuk mematuhi standar upah minimum menyebabkan perusahaan kecil kesulitan bersaing dengan perusahaan ritel besar yang memiliki kapasitas finansial lebih baik. Penelitian Susanti menjadi relevan karena memberikan gambaran nyata tentang dampak kebijakan pengupahan pada sektor ritel, yang serupa dengan kasus. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk memahami kendala yang dihadapi perusahaan kecil dan menengah dalam mematuhi kebijakan upah minimum serta dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Selain itu, rekomendasi yang diajukan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi pemerintah untuk memperbaiki regulasi pengupahan di masa depan.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat²² dengan judul "Pengaruh Penerapan Upah Minimum terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan Karyawan di Sektor Ritel" berfokus pada bagaimana penerapan kebijakan upah minimum memengaruhi produktivitas kerja serta tingkat kepuasan karyawan di sektor ritel. Studi ini dilakukan di wilayah Jabodetabek dengan melibatkan 10 perusahaan ritel sebagai subjek penelitian. Metode yang digunakan adalah survei dan wawancara, dengan total 200 responden yang terdiri dari pekerja dan manajer sumber daya manusia (HRD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kebijakan upah minimum membawa dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan, khususnya bagi mereka yang sebelumnya menerima upah di bawah standar. Upah yang

²² Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Penerapan Upah Minimum terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan Karyawan di Sektor Ritel*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 35(2), 123-135

memadai mendorong karyawan untuk lebih produktif, meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan, dan secara keseluruhan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas, yang memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan dalam jangka panjang.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik permasalahan yang menjadi batas pembahasan dari penelitian ini. Maka adapun permasalahan yang dirumuskan pada penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pemenuhan upah tenaga kerja ditinjau dari UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hak terhadap tenaga kerja yang upahnya tidak memenuhi UU Cipta Kerja?

B. Tujuan Penelitian

Bahwa tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemenuhan upah tenaga kerja ditinjau dari UU Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui perlindungan hak terhadap tenaga kerja yang upahnya tidak memenuhi UU Cipta Kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur ilmiah mengenai pengaturan upah tenaga kerja, khususnya dalam konteks implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik untuk mendalami isu pengupahan,

hubungan industrial, dan reformasi ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga membantu mengisi kesenjangan literatur tentang tantangan dan peluang implementasi kebijakan pengupahan di sektor ritel.

2. Secara praktis, Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi perusahaan lain dalam sektor ritel terkait strategi pengelolaan pengupahan. Dengan menganalisis efektivitas kebijakan pengupahan yang diterapkan, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki sistem pengupahan agar lebih sesuai dengan regulasi, meningkatkan motivasi pekerja, dan mendorong produktivitas. Selain itu, penelitian ini juga memberikan panduan praktis bagi pengusaha dalam memahami dan mematuhi ketentuan hukum tentang pengupahan, sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.
3. Manfaat Kebijakan, Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan dalam mengevaluasi dan mengembangkan regulasi pengupahan di Indonesia. Dengan menggali tantangan dan kendala yang dihadapi oleh pelaku usaha, terutama dalam sektor ritel, hasil penelitian ini dapat membantu pemerintah merancang kebijakan pengupahan yang lebih inklusif, adil, dan efektif. Temuan ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan mekanisme pengawasan dan dialog sosial antara pengusaha dan pekerja, sehingga tujuan utama dari UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dapat tercapai.

D. Metode Penelitian

Dalam mengadakan suatu penelitian ilmiah maka harus dengan adanya metode didalam penelitian tersebut. Untuk mencapai tujuan dalam suatu penelian

maka harus dengan bertahap atau tidak bekerja secara acak. Dengan adanya langkah-langkah yang diambil secara jelas serta dengan adanya pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tak terkendali. Sehingga metode ilmiah timbul dalam membatasi dengan tegas bahasa yang dipakai oleh ilmu tertentu. Dalam mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang diterapkan adalah jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif ialah salah satu jenis penelitian yang menitikberatkan pada isu-isu hukum yang berkaitan dengan kekaburan hukum, kekosongan hukum, dan tumpang tindih hukum²³, pada penelitian ini membahas tentang pemenuhan upah tenaga kerja. Penelitian ini yang memacu pada pendekatan terhadap undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dengan kata lain, penelitian hukum normatif ini dilakukan dengan mengacu kepada bahan hukum primer maupun sekunder sebagai dasar dalam penelitian dengan cara penelurusan terhadap Peraturan Perundang-undangan dan literatur terkait.

2. Bahan Hukum

Dalam penelitian ini terdapat beberapa jenis bahan hukum, yaitu:

- a. Bahan primer yakni peraturan perundang-undangan dan atau yurisprudensi yang memiliki keterkaitan dengan judul penelitian.

²³ Al Fatih, Sholahuddin. *Perkembangan Metode Penelitian Hukum Indonesia*, 2023.

Adapun Bahan Hukum Primer yang digunakan Penulis dalam penelitian ini, yakni:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

b. Bahan Sekunder

Sumber data ini diperoleh secara tidak langsung baik dari buku atau jurnal yang membahas mengenai isu hukum atau permasalahan hukum dari skripsi dan tesis. Serta peraturan perundang – undangan yang berkaitan dan artikel jurnal sesuai dengan permasalahan yang serupa.

c. Bahan Hukum Tersier

Data tersier dalam penelitian ini penjelasan terhadap data primer dan data sekunder yang berasal dari Kamus Besar Indonesia (KBI) dan Ensiklopedi Hukum

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Cara memperoleh data mengenai topik permasalahan tersebut dengan memahami data atas keseluruhan isi pustaka yang menjadi rujukan. Beberapa pustaka yang menjadi rujukan, yaitu Kitab Undang – Undang Hukum Pidana (KUHP), artikel jurnal yang membahas tentang kasus serupa, serta buku – buku literatur mengenai ketenagakerjaan, upah kerja, hak-hak pekerja, dan lain-lainnya untuk mendapatkan informasi mengenai topik permasalahan tersebut.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca memahami skripsi ini, maka skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat didalamnya sub bab. Yaitu latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup kajian yang mengilustrasikan pendapat ilmiah berdasarkan referensi yang valid, kajian yang telah tervalidasi dan digunakan sebagai alat analisis data, dan bahan hukum yang diperoleh dari kajian.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang pembahasan yang telah di kaji dan di analisis secara sistematis berdasarkan pada kajian Pustaka sebagaimana dalam bab II.

BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab akhir dalam penulisan hukum dimana berisi tentang kesimpulan dan saran penulis terkait dengan permasalahan yang diangkat.