

Aktualisasi Keadilan Sosial melalui Peranan Akademisi pada Dewan Pengupahan DIY dalam Penentuan Upah Minimum

Fathul Laili Khoirun Nisa ^{a,1}, Chandra Dewi Puspitasari, SH., LL.M. ^{b,2}, Prof. Dr. Eny Kusdarini, S.H., M.Hum. ^{b,3}

¹ (fathullaili.2019@student.uny.ac.id) Mahasiswa Departemen PKnH, FISIP, UNY

² (chandradewi@uny.ac.id), ³ (eny_kusdarini@uny.ac.id) Dosen Fakultas Ilmu Hukum, UNY

^a Mahasiswa (Departemen Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum FISIP UNY), Yogyakarta Indonesia

^b Dosen (Departemen Ilmu Hukum, FH UNY), Yogyakarta Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peranan akademisi Dewan Pengupahan DIY dalam menentukan upah minimum sebagai bentuk aktualisasi keadilan sosial, serta mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat peranan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan subjek akademisi anggota Dewan Pengupahan DIY. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi, kemudian diuji keabsahannya dengan teknik *cross check*. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akademisi berperan sebagai rekomendator, edukator, analis data, dan konselor dalam penentuan upah minimum. Peranan tersebut didukung faktor internal seperti objektivitas dan kemampuan merasionalisasi inflasi, serta faktor eksternal meliputi pengawasan ketenagakerjaan pemerintah, instruksi APINDO terkait UMP, dan kerja sama pekerja. Hambatan yang dihadapi meliputi perbedaan visi-misi antar akademisi, keterbatasan data, pengaruh budaya lokal, serta kondisi ketenagakerjaan yang kompleks. Temuan ini menegaskan kontribusi penting akademisi dalam mendorong keadilan sosial melalui Dewan Pengupahan meskipun menghadapi berbagai tantangan

ABSTRACT

This study examines the role of academics in the Yogyakarta Wage Council in determining the minimum wage as an embodiment of social justice. Using a descriptive qualitative approach, data was collected through interviews and documentation involving academic council members. The findings reveal that academics act as recommenders, educators, data analysts, and counselors. Their roles are supported by internal factors such as objectivity and the ability to rationalize inflation, and external factors including government oversight, APINDO directives, and collaboration with labor representatives. Constraints include differing academic perspectives, limited data, local cultural influences, and complex labor conditions. Despite these challenges, academics contribute significantly to advancing social justice through wage policy formulation.

Sejarah Artikel

Diterima: 02-07-2025

Disetujui: 05-07-2025

Kata kunci:

Keadilan sosial, peranan akademisi, upah minimum

Keywords:

Social justice, role of academics, minimum wage

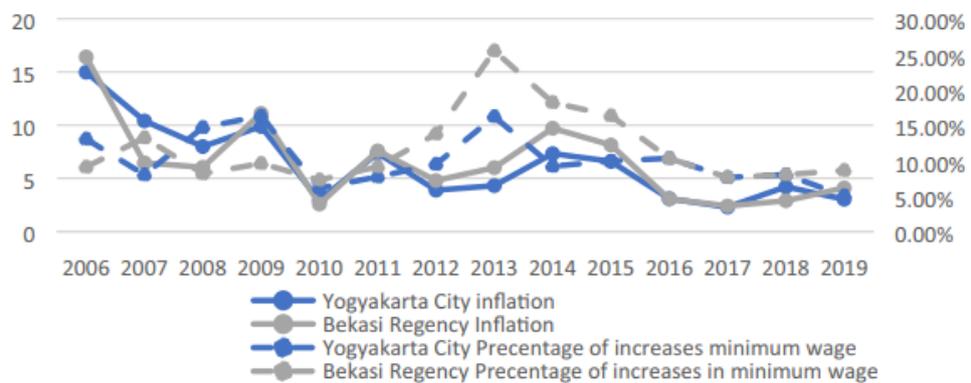
Pendahuluan

Pasal 41 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang selanjutnya disebut (PP 78/15), menyatakan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap. Menurut (Wiryawan, 2015, p. 10) upah minimum memiliki fungsi untuk: mengurangi persaingan tidak sehat di antara pekerja di pasar tenaga kerja karena ketidaksempurnaan pasar tenaga kerja; melindungi daya beli pekerja berpenghasilan rendah; mengurangi jumlah pekerja miskin; meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena pengusaha didorong untuk menaikkan upah pekerjanya; mengurangi kesenjangan upah; menghindari perselisihan; mencegah turunnya upah akibat ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja karena penawaran melebihi permintaan tenaga kerja.

Pasca berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 (UU 11/20) jo. PP 36/21 tentang Pengupahan, telah dihapus survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pada komponen pengupahan. Pasal 25 dalam PP 36/2021 menjelaskan, pengaturan upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik, atau dengan kata lain tidak lagi berdasarkan kebutuhan hidup layak. Kebijakan baru tersebut menyebabkan buruh tidak lagi memiliki kapasitas dan daya tawar akan upah (Cempaka, 2022). Data Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2021, menyatakan sebanyak 49,67% pekerja masih digaji di bawah upah minimum. Hampir setengah dari total pekerja di Indonesia dibayar di bawah standar (Theodora, 2021).

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur DIY No. 384 tahun 2023 tertanggal 21 November 2023, Upah Minimum Provinsi (UMP) DIY tahun 2024 naik sebesar 7,27% atau Rp 144.115,22, menjadi Rp 2.125.897,61 (Humas Pemda DIY, 2023). DIY menyandang status sebagai daerah dengan upah minimum terendah selama beberapa tahun (Idris, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Woyanti, 2021) menyatakan bahwa upah minimum kabupaten/kota secara parsial berpengaruh terhadap ketimpangan distribusi pendapatan di kabupaten/kota provinsi DIY. Penelitian oleh (Aida & Hardiyanto, 2023) juga menyatakan bahwa ketimpangan muncul sebagai akibat adanya *gap* pendapatan yang cukup lebar terutama pekerja di sektor industri kecil.

Rendahnya upah akan mengakibatkan rendahnya tabungan, investasi, dan konsumsi sehingga berdampak pada akumulasi modal yang menciptakan rendahnya kesempatan kerja (Ansori & Priyono, 2018). Selama ini upah murah di DIY juga sering dikaitkan dengan upaya menarik investor. Namun, fakta menunjukkan tingkat investasi DIY tidaklah jauh lebih baik daripada daerah-daerah sekitarnya. Investasi dalam negeri misalnya, DIY hanya mampu mendapatkan investasi sebesar Rp 2,76 triliun pada tahun 2021. Sementara itu, investasi di lima provinsi lain di pulau Jawa lebih dari Rp 25 triliun (Purwanti, 2023).



Gambar 1. 1 Grafik persentase kenaikan upah minimum dan kenaikan inflasi (year on year) di Kabupaten Bekasi dan Kota Yogyakarta. Sumber: (Wulansari, 2021)

Kementerian Ketenagakerjaan mengakui bahwa besaran UMP DIY memang relatif kecil. Sebagai gambaran perbandingan kota, penduduk di kota Jember, Jawa Timur, dapat dikatakan lebih sejahtera daripada di kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil survei biaya hidup (SBH), total pengeluaran penduduk kota Jember hanya Rp 2.041.771 per orang per bulan atau lebih rendah daripada Yogyakarta. Sementara itu, UMR Jember saat ini sebesar Rp 2.555.662,91 sehingga masih menyisakan sedikit alokasi anggaran (*surplus*) untuk kebutuhan lain (Purwanti, 2023).

Hasil penelitian (Purwanti, 2023) memberikan sebuah gambaran realitas, bahwa pada tahun 2018, biaya makanan per orang sebulan di Kota Yogyakarta rata-rata Rp 425.590. Sementara itu, total pengeluaran per kapita masyarakat, konsumsi maupun nonkonsumsi sebesar Rp 2.727.964 per bulan. Melihat total biaya hidup hasil survei tahun 2018 tersebut, dapat menguatkan fakta bahwa sejatinya upah di Yogyakarta secara umum relatif tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Peralpnya, kalkulasi

upah minimum Kota Yogyakarta tahun 2024 yang sebesar Rp 2.492.997 sekalipun, akan tetap menghasilkan defisit pengeluaran meski menggunakan patokan hasil survei tahun 2018.

Pancasila meletakkan keadilan ekonomi dalam kerangka etika. Aktivitas dan perilaku ekonomi yang berdampak luas bagi kehidupan individu dan masyarakat tidak pernah lepas dari pertimbangan etis. Tantangan atas keadilan ekonomi muncul manakala terjadi ketimpangan dalam sistem produksi dan sistem distribusi yang masuk dan dilegitimasi oleh sistem sosial politik yang ada. (Latif, 2017, p. 551-553). Keadilan ekonomi dan jaminan sosial diupayakan tanpa mengorbankan hak milik dan usaha swasta. Daulat pasar dihormati dalam rangka penguatan daulat rakyat (keadilan sosial), sehingga masyarakat dapat berpartisipasi aktif dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dengan adil (Latif, 2017, p. 492 – 493). Hal tersebut mendorong setiap kebijakan yang ditetapkan, harus dapat memenuhi aspek etika dan memperhatikan kesejahteraan rakyat.

Sebagai lembaga yang mewadahi tiga pihak (tripartit) yang terdiri dari pemerintah, pengusaha dan buruh dalam pembahasan upah, Dewan Pengupahan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan pengupahan. Wadah-wadah organisasi pengusaha dan organisasi buruh dalam Dewan Pengupahan yang diketuai oleh unsur pemerintah di tingkat pusat dan daerah, idealnya mampu untuk menjadi wakil-wakil yang dapat mengkomunikasikan sampai pada tingkatan *grass root*. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masing-masing pihak belum maksimal dalam menjalankan fungsi organisasi pengupahan. Para pelaku di dalamnya masih berdiri pada organisasi masing-masing. Akhirnya, kebijakan cenderung diserahkan kepada proses yang mekanistik dan menimbulkan ketidakpuasan atas kebijakan yang diambil (Ramdani, 2021).

Dewan Pengupahan memiliki unsur akademisi dalam merumuskan besaran UMP. Akademisi merupakan representasi dari kepentingan publik yang tidak terikat pada kepentingan pengusaha maupun pekerja. Akademisi dianggap sebagai perwakilan kepentingan masyarakat secara lebih luas yang berada di posisi tengah, sehingga dituntut mampu mewadahi aspirasi dari berbagai pihak secara adil. Kebijakan/keputusan yang terlalu condong kepada pengusaha, akan membuat para pekerja menjerit. Sebaliknya, kebijakan/keputusan yang terlalu condong kepada pekerja/buruh akan membuat pengusaha tertekan (Ramdani, 2021).

Tanpa kehadiran intelektual yang efektif, masyarakat akan kesulitan mengenali akar permasalahan yang mereka hadapi. Bahkan lebih dari itu, mereka bisa kehilangan kesadaran dan pemahaman terhadap isu-isu mendasar yang memengaruhi kehidupan mereka. Oleh karena itu, mereka dianggap sebagai inti dari masyarakat yang beradab dan bermartabat (Yassin, 2017). Peran akademisi menjadi semakin penting dalam menghadapi kompleksitas persoalan nasional yang kini dihadapi Indonesia. Arah kebijakan di sektor perdagangan dan industri menunjukkan kecenderungan liberalisasi yang berlebihan, tanpa perlindungan memadai terhadap kepentingan nasional (Inanna, 2018). Faktanya, penindasan terhadap rakyat masih berlangsung secara nyata. Kesalahan besar dalam penegakan keadilan terus terjadi, sementara kekuasaan berhasil mengooptasi sebagian intelektual sehingga suara kritis mereka terbungkam. Tak jarang pula, para intelektual menyimpang dari panggilan moral dan tanggung jawab sosialnya (Said, 1994, p. 18).

Dasar hukum dan ketentuan yang berkaitan Dewan Pengupahan tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan dan Tata Kerja Dewan Pengupahan (Permenaker 13/21). Aspek akademisi dijelaskan dalam beberapa pasal. Kualifikasi akademisi dijelaskan pada pasal 14 ayat (2), disebutkan jumlah anggota Dewan Pengupahan provinsi (Depeprov) dari unsur akademisi dan pakar, yakni berjumlah gasal dan paling sedikit 3 (tiga) orang. Akademisi atau pakar tersebut terdiri atas: a) akademisi yang terkait dengan bidang pengupahan; b) pakar yang terkait dengan bidang pengupahan.

Peneliti tertarik untuk meneliti peranan akademisi pada Dewan Pengupahan DIY dalam menentukan upah minimum sebagai aktualisasi keadilan sosial. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu 1) menganalisis peranan akademisi pada Dewan Pengupahan DIY dalam menentukan upah minimum sebagai aktualisasi keadilan sosial; & 2) mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat peranan akademisi pada Dewan Pengupahan DIY dalam menentukan upah minimum sebagai aktualisasi keadilan sosial. Hasil dan pembahasan penelitian ini hanya berlaku untuk besaran upah minimum pada 2024. Besaran upah pada tahun berjalan 2025 tidak termasuk dalam penelitian ini, meskipun pada proses penyusunan laporan sudah melewati periode perumusan pengupahan untuk tahun 2025.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian ini adalah akademisi dalam Dewan Pengupahan Provinsi DIY menggunakan penentuan sumber data *purposive*. *Purposive* adalah teknik penentuan sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2020). Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah akademisi yang memiliki informasi, pengetahuan dan pengalaman di bidang pengupahan, berkontribusi aktif menjadi anggota Dewan Pengupahan provinsi DIY dan atau Dewan Pengupahan kab/kota dalam lingkup DIY, minimal 1 (satu) kali masa jabatan dan atau menjadi anggota Dewan Pengupahan penentu UMP DIY tahun 2024.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya hal-hal yang lebih mendalam dapat dimungkinkan karena respondennya berjumlah sedikit (Nurdin & Hartati, 2019, p. 178). Dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2020, p. 472). Dokumentasi secara tertulis, baik primer maupun sekunder dibutuhkan untuk menunjang proses pengumpulan data. Setiap kegiatan yang dilakukan akan didokumentasikan yang bermanfaat dalam penyusunan laporan penelitian (Nurdin & Hartati, 2019, p. 201).

Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dsb. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, selanjutnya reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Selanjutnya menyusunnya dalam satuan-satuan, kemudian dikategorisasikan. Tahap akhir dari analisis data ini ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data (Moeloeng, 2016, p. 247).

Guna memeriksa keabsahan data, peneliti menggunakan teknik *cross check*. Teknik ini melibatkan penggunaan sumber data lain untuk memverifikasi informasi yang diperoleh dari sumber asli (Agit, A., dkk, 2023). Pemeriksaan keabsahan data untuk *cross check* pada penelitian ini adalah dengan menggunakan perbandingan data dari subjek yang berbeda. Data yang diperoleh melalui metode wawancara dengan akademisi dalam Dewan Pengupahan akan disandingkan dan diperbandingkan dengan data yang diperoleh dari perwakilan dinas ketenagakerjaan DIY, perwakilan asosiasi pengusaha, dan perwakilan serikat pekerja yang memiliki informasi, pengetahuan dan pengalaman di bidang pengupahan, berkontribusi aktif menjadi anggota Dewan Pengupahan DIY dan atau menjadi anggota Dewan Pengupahan penentu UMP DIY tahun 2024.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti membahas tentang Peranan Akademisi pada Dewan Pengupahan DIY dalam Menentukan Upah Minimum sebagai Aktualisasi Keadilan Sosial. Fokus penelitian ini terdapat pada peranan akademisi dalam Dewan Pengupahan, serta faktor pendorong

dan faktor penghambat aktualisasi keadilan dalam penentuan upah minimum. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Peranan Akademisi pada Dewan Pengupahan DIY dalam Menentukan Upah Minimum sebagai Aktualisasi Keadilan Sosial

Inti yang terkandung dalam sila “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” adalah “keadilan”, yang berarti mengandung pengertian kesesuaian dan hakikat dengan hakikat adil. Konsekuensinya dalam setiap aspek penyelenggaraan negara harus senantiasa berdasarkan pada nilai-nilai keadilan. Dalam realisasinya, terdapat tiga macam hubungan keadilan (hubungan keadilan segi tiga), yakni, keadilan distributif, keadilan bertaat, dan keadilan komutatif (Notonagoro, 1980, p. 141). Teori ini digunakan untuk menganalisis peranan akademisi dalam Dewan Pengupahan sebagai aktualisasi keadilan sosial, diantaranya peranan: 1) Rekomendator upah; 2) Edukator; 3) *Data analyst*; dan 4) Konselor

1) Rekomendator Upah

Keadilan distributif akademisi dalam Dewan Pengupahan ditunjukkan dengan melakukan penghitungan besaran upah secara proporsional berdasarkan data dan aturan. Keilmuan dan pengalaman yang dimiliki akademisi juga memiliki pengaruh dalam penghitungan besaran upah. Pemerintah menghadirkan akademisi dalam Dewan Pengupahan berfungsi sebagai wujud pertimbangan etika dalam penghitungan besaran upah.

Keadilan bertaat akademisi terlihat pada periode sebelum penetapan upah tiba, yakni akademisi mengolah dan menganalisis data, serta menentukan komponen apa saja yang akan digunakan dalam perumusan upah minimum. Dalam menentukan besaran kenaikan upah, akademisi juga mempertimbangkan kontribusi pekerja terhadap output. Jika keadaan ekonomi, inflasi, dan pertumbuhan ekonomi di DIY langsung dimasukkan dalam rumus, maka hasilnya tidak signifikan. Kenaikan upah hanya mampu membayar naiknya harga barang akibat inflasi. Akademisi mencari alternatif lain agar kenaikan upah dapat optimal, dengan tetap memerhatikan semua pihak, yakni dengan menggunakan rasionalisasi inflasi. Akademisi DIY menggunakan inflasi pada kebutuhan pokok yang memang dominan dikonsumsi buruh saja. Improvisasi tersebut berdampak pada perubahan upah di DIY menjadi cukup signifikan.

Keadilan komutatif akademisi ditunjukkan dengan usulan besaran upah yang sudah mempertimbangkan aspek etika. Akademisi menyadari jika masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda. Akademisi tidak dapat hanya menuruti keinginan pekerja agar upah naik setinggi-tingginya, namun juga tidak boleh mengabaikan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan optimal. Selain itu, dari sisi pemerintah, sudah terdapat aturan pengupahan yang mengatur besaran upah. Oleh karena itu, akademisi menawarkan alternatif lain yaitu memperjuangkan kesejahteraan pekerja melalui aspek non-upah dan struktur skala upah

2) Edukator

Akademisi memiliki peranan dalam memberikan pendidikan dan informasi kepada anggota Dewan Pengupahan dan masyarakat tentang pentingnya kebijakan pengupahan yang baik serta implikasinya. Akademisi juga berkontribusi dalam proses monitoring dan evaluasi atas implementasi kebijakan dengan menilai efektivitas kebijakan dan memberikan saran tentang perubahan atau penyesuaian yang diperlukan, serta bersedia membantu memberi edukasi tentang struktur skala upah jika dibutuhkan, agar keputusannya dapat adil dan proporsional. Sekalipun akademisi memiliki wewenang untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada semua pihak, akademisi tidak memiliki wewenang untuk menyampaikan kehadiran publik tentang besaran upah yang diusulkan.

Kewenangan publikasi UMP berada di tangan gubernur sekaligus pihak yang berhak menetapkan besaran UMP. Dalam hal ini gubernur juga sangat mempertimbangkan usulan dari akademisi.

3) Data Analyst

Pada peranannya sebagai data analyst, akademisi mendorong terciptanya keadilan bertaat. Tugas akademisi sempat mengalami perubahan karena dituntut untuk menyesuaikan kondisi yang ada. Pada periode sebelum COVID, akademisi menjadi enumerator, pengumpulan data melalui survei pasar, dan melakukan proyeksi. Pada periode setelah COVID, kegiatan analisis sudah muncul karena data yang tidak mulus, sehingga, akademisi tidak hanya sekedar enumerator, tetapi juga merangkai data, dan menganalisis data tersebut. Pada periode setelah COVID, terdapat aturan perundang-undangan yang baru, yakni PP No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Terdapat komponen alfa yang mulai dimunculkan dan tidak mudah bagi akademisi. Akademisi mencoba untuk mencari penjelasan dari komponen tersebut, agar dapat optimal dalam penghitungan besaran upah sesuai dengan yang diharapkan pemerintah selaku pembuat kebijakan.

Semenjak PP No 78 tahun 2015 maupun PP No 36 tahun 2021, kedua aturan tersebut berdampak pada ruang dialog telah lama hilang, karena penentuan UMP dan UMK telah dikunci oleh formula yang sepenuhnya mengacu pada data-data makro ekonomi dan ketenagakerjaan yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (Wulansari, 2021). Mengatasi permasalahan tersebut, akademisi memberikan ruang dan wadah untuk para pihak dalam Dewan Pengupahan saling bertemu dan berdiskusi sebelum hari sidang tiba untuk membangun harmonisasi dan meningkatkan *engagement*, juga berfungsi untuk menyamakan kembali persepsi tentang berbagai komponen yang berkaitan dengan upah. Data terkait komponen inflasi dan pertumbuhan ekonomi sudah disediakan oleh BPS, karena Indonesia satu data. Sedangkan, komponen alfa penentunya adalah hasil dari kesepakatan antar pihak dalam Dewan Pengupahan di wilayah tersebut. Komponen alfa berfungsi untuk menunjukkan kontribusi sumber daya manusia pada suatu wilayah, sehingga bersifat desentralisasi. Oleh karena itu, penting bagi akademisi melakukan harmonisasi dan proses pembelajaran dalam Dewan Pengupahan.

Upah tidak hanya tentang besarnya, namun upah terkoneksi dengan perkara lain. Peranan akademisi ini terbukti dapat memudahkan diskusi pada saat sidang perhitungan upah minimum. Semua pihak yang berkepentingan sudah diberi pemahaman secara logis, hingga dapat saling memahami dan kemudian menerima perhitungan dengan lapang dada. Akademisi juga memiliki pertimbangan politis sebagai wujud keadilan komutatif. Pertimbangan politis disini dimaknai sebagai pertimbangan tentang bagaimana menjaga keseimbangan besar upah agar proporsional, tidak menjadi magnet yang berlebihan dan atau resistensi pekerja dengan tetap mempertimbangkan banyak aspek lain secara adil.

4) Konselor

Peranan akademisi menjadi konselor adalah wujud implementasi keadilan distribusi. Sebelum persidangan di mulai, akademisi juga membuat aturan persidangan, sehingga harapannya proses diskusi selama persidangan dapat berjalan baik, tertib, dan lancar. Akademisi bertugas membantu menjelaskan kepada pihak yang berkepentingan dan mengalami kesulitan selama menjalankan tugasnya. Akademisi akan mendengarkan terlebih dahulu permintaan dari masing-masing pihak. Jika terdapat hal-hal yang tidak diketahui oleh mediator, akademisi merespon dengan membuat kelas untuk membahas masalah yang sedang dihadapi, sehingga mediator dapat menyelesaikan pertikaian antar pihak dengan baik karena memiliki pengetahuan yang cukup dari akademisi.

Faktor Pendukung dan Penghambat Peranan Akademisi pada Dewan Pengupahan DIY dalam Menentukan Upah Minimum sebagai Aktualisasi Keadilan Sosial

Peranannya dalam proses penetapan upah minimum, akademisi dihadapkan pada berbagai faktor pendukung maupun penghambat yang memengaruhi efektivitas dan hasil akhir dari proses tersebut.

1) Faktor Pendukung

a. Faktor Internal

Salah satu faktor internal yang mendukung peranan akademisi dalam penetapan upah minimum adalah dilakukannya kajian komprehensif yang mempertimbangkan kondisi pekerja dan pengusaha, baik dari aspek mikro maupun makro ekonomi. Kajian tersebut memungkinkan penetapan upah yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga tetap menjaga keberlangsungan usaha. Dalam melakukan proyeksi, akademisi menggunakan data resmi dari Badan Pusat Statistik (BPS) serta melakukan perbandingan antar daerah, dan seluruh perhitungan dilakukan sesuai dengan regulasi yang berlaku serta disesuaikan dengan kondisi lokal.

Keberhasilan penetapan upah minimum di DIY salah satunya ditopang oleh sikap akademisi yang netral dan independen. Akademisi tidak berpihak pada salah satu kelompok, melainkan bertindak berdasarkan koridor keilmuan dan integritas akademik. Sikap ini memungkinkan akademisi untuk menyampaikan kondisi riil di lapangan secara objektif, termasuk menjelaskan data inflasi dan dinamika sosial ekonomi secara rasional kepada seluruh pihak. Kenaikan UMP DIY sebesar 7,27%—tertinggi kedua secara nasional—merupakan hasil dari pendekatan rasional dan komunikatif yang ditempuh oleh akademisi. Besaran upah yang ditetapkan mampu memenuhi ekspektasi pekerja, disetujui oleh pemerintah, dan dapat diterima oleh pengusaha, meskipun secara formal pengusaha tidak menyatakan dukungan, namun memilih untuk tidak menentang keputusan tersebut. Pasca penetapan, kondisi Dewan Pengupahan DIY tetap stabil tanpa adanya konflik. Sidang berlangsung tanpa voting dan diwarnai kesepahaman dari seluruh pihak. Stabilitas ini mencerminkan efektivitas peranan akademisi dalam menjembatani kepentingan yang berbeda dan mengarahkan proses pengambilan keputusan menuju mufakat.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mendukung peranan akademisi terdapat dari berbagai pihak yakni pemerintah, APINDO, dan serikat buruh/pekerja.

1. Pemerintah

Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) menghargai hasil rasionalisasi inflasi yang dilakukan oleh Depeprov sebagai upaya improvisasi, menjadikan UMP DIY dapat bersaing dengan laju inflasi. Pada lingkup DIY, Dinas Tenaga Kerja melakukan monitoring dan pengawasan ke perusahaan-perusahaan. Monitoring tersebut melibatkan APINDO dan serikat pekerja. Apabila ada perusahaan yang tidak patuh menggunakan besaran UMP yang telah ditetapkan, maka akan mendapat sanksi awal yakni teguran lisan. Perusahaan akan diberi sanksi lebih lanjut jika kondisinya tidak kunjung membaik. Apabila ternyata, ditemukan permasalahan pada suatu perusahaan, tersedia sarana pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan dari pemerintah yang bertugas untuk mengatasi pelanggaran hubungan industrial

2. APINDO

APINDO mengaku telah menginstruksikan kepada para pengusaha untuk dapat membayar pekerja sesuai dengan UMP, atau jika dimungkinkan lebih.

3. Pekerja

Pekerja bersedia diajak bekerjasama dalam meningkatkan produktivitas. Kondisi geografis DIY yang tidak luas dan tidak memiliki pelabuhan, menjadikan perusahaan di DIY cenderung kecil dan hal

tersebut mendorong kontribusi pekerja menjadi lebih signifikan. Apabila pengusaha melakukan sosialisasi tentang peraturan, lalu pengusaha dan pekerja sama-sama menaati peraturan tersebut, maka akan tercipta iklim bekerja yang baik, dan hal tersebut akan berdampak pada proses sidang penentuan upah minimum karena pekerja dan pengusaha saling percaya, dan akan sulit jika yang terjadi adalah sebaliknya.

2) Faktor Penghambat

Selain faktor pendukung, peranan akademisi dalam Dewan Pengupahan DIY juga mengalami hambatan yang memengaruhi kinerja akademisi.

a. Faktor Internal

Meskipun akademisi memiliki peranan strategis dalam penetapan upah minimum, terdapat sejumlah faktor internal yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya. Salah satu kendala utama adalah belum adanya kesamaan visi dan misi di antara para akademisi. Perbedaan sudut pandang ini diperparah oleh minimnya pemahaman tentang struktur pengupahan, sementara ego sektoral masih cukup tinggi. Selain itu, akademisi menilai bahwa besaran upah di DIY masih belum memadai untuk mencapai kesejahteraan pekerja. Hal ini memicu dorongan dari akademisi untuk menaikkan besaran upah minimum, meskipun terbentur oleh ketentuan perundang-undangan yang membatasi ruang gerak tersebut. Bahkan, aturan pengupahan terbaru dinilai belum memberikan perubahan signifikan dan justru berpotensi menekan besaran upah.

Di sisi lain, idealisme akademisi sering kali tidak dapat sepenuhnya diwujudkan dalam proses penghitungan upah minimum. Akademisi dituntut untuk berkompromi dengan berbagai pihak dalam Dewan Pengupahan, sementara perubahan regulasi yang terjadi mendekati waktu sidang membuat persiapan menjadi tidak optimal. Kompleksitas ini semakin diperparah oleh ketidakjelasan dalam implementasi peraturan, seperti dalam penentuan komponen *alfa*, yang hingga kini masih memerlukan kajian dan interpretasi mendalam (Nopianti, 2024). Meskipun akademisi berupaya menjaga objektivitas dan netralitas, subjektivitas tidak dapat sepenuhnya dihindari. Dalam praktiknya, argumen dan pendekatan yang digunakan akademisi dalam pembahasan upah minimum dapat menimbulkan persepsi keberpihakan, baik kepada pekerja maupun pengusaha. Bahkan ketika sudah berupaya bersikap rasional dan berbasis data, respons negatif tetap dapat muncul dari pihak yang merasa dirugikan oleh hasil perhitungan yang ditetapkan.

b. Faktor Eksternal

Selain faktor internal dari akademisi, terdapat faktor eksternal yang juga memengaruhi peranan akademisi dalam menentukan upah minimum.

1. Data

Keterbatasan data menjadi salah satu hambatan utama yang dihadapi akademisi dalam proses penetapan upah minimum. Tidak tersedianya data yang akurat, relevan, dan mendukung membuat penghitungan upah menjadi tidak optimal. Selain itu, minimnya penelitian empiris di bidang pengupahan turut menghambat upaya akademisi dalam menilai apakah besaran upah yang dihitung telah mencerminkan fungsi optimal bagi peningkatan kesejahteraan pekerja. Hal ini diperparah oleh tidak sinkronnya indikator antara perhitungan upah dan parameter kesejahteraan, sehingga kesesuaian antara keduanya sulit untuk dipastikan. Sebelumnya, perhitungan upah minimum didasarkan pada hasil survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana diatur dalam PP No. 78 Tahun 2015. Namun, kebijakan tersebut berubah dengan diterbitkannya PP No. 36 Tahun 2021, yang mengganti pendekatan KHL dengan formula yang berbasis pada pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Perubahan ini membuat KHL tidak lagi menjadi acuan dalam rumus pengupahan, sehingga akademisi

tidak dapat menentukan secara pasti apakah upah yang ditetapkan masih sesuai dengan standar kebutuhan hidup minimum.

Penghapusan KHL sebagai dasar perhitungan dinilai tidak sejalan dengan tujuan kebijakan pengupahan, yakni mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Bruckmeier & Bruttel, 2021; Schulten & Müller, 2019). Data menunjukkan bahwa tren kenaikan upah minimum pada periode 2015–2022 tertinggal sekitar 0,7 poin dari inflasi (<10%), yang berarti bahwa upah minimum tidak mampu mengimbangi kenaikan biaya hidup secara riil (WageIndicator, 2024).

Selain itu, upah minimum sulit untuk diperbandingkan secara adil antar daerah karena perbedaan konteks ekonomi dan sosial. Namun secara umum, UMP DIY dinilai masih terlalu rendah dibandingkan dengan provinsi lain, meskipun biaya hidup di wilayah tersebut tergolong tinggi. Fakta menunjukkan bahwa harga kebutuhan pokok di DIY hampir setara dengan daerah lain, namun upah minimum yang diterima pekerja jauh tertinggal. Setiap tahun, kenaikan UMP di DIY hanya berkisar antara 5–7%, yang jika disesuaikan dengan tingkat inflasi, menghasilkan peningkatan riil yang sangat kecil, bahkan dapat bernilai nol dalam kondisi inflasi tinggi. Akibatnya, kenaikan upah hanya bersifat nominal dan tidak berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Kondisi ini menjadi tantangan besar dalam mewujudkan tujuan negara kesejahteraan.

Berdasarkan kondisi tersebut, akademisi mengusulkan agar kenaikan UMP DIY dilakukan di atas rata-rata nasional, sebagai bentuk koreksi terhadap ketertinggalan upah DIY dibandingkan provinsi lainnya. Usulan ini didasarkan pada prinsip keadilan dan kebutuhan untuk mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja secara nyata.

2. Budaya

Budaya dan kebiasaan masyarakat DIY turut memengaruhi peranan akademisi dalam menetapkan upah minimum. Masalah kemiskinan tidak semata berasal dari rendahnya upah, tetapi juga dari perilaku dan nilai sosial budaya yang bersifat non-ekonomis. Akademisi menemukan bahwa sebagian masyarakat cenderung bersikap *nrimo ing pandum*—merasa cukup dan nyaman tinggal di DIY meskipun dengan upah rendah. Pandangan ini memperkuat normalisasi upah murah.

Data juga menunjukkan bahwa sebagian pekerja lebih memilih mempertahankan kelangsungan usaha daripada menuntut upah layak. Rendahnya daya tawar buruh mencerminkan sikap inferior dan penerimaan terhadap kondisi yang ada. APINDO pun menyatakan bahwa meskipun mereka mendorong perusahaan membayar sesuai UMP, perbedaan kondisi usaha menyebabkan implementasi yang bervariasi. Mereka mengakui bahwa upah minimum tidak sepenuhnya meningkatkan kesejahteraan, juga menyatakan bahwa kepuasan hidup masyarakat DIY sudah terinternalisasi dalam nilai budaya Jawa yang menekankan penerimaan.

Perwakilan pekerja pun mengakui adanya sikap sosial seperti *iduh pekewuh* (tidak enak hati), *sungkan*, dan rasa hormat terhadap pemimpin daerah, yang sekaligus menjabat sebagai sultan. Bahkan, rendahnya upah sering kali disikapi dengan ungkapan religius seperti *sithik le penting berkah* (sedikit yang penting berkah). Akademisi memahami bahwa aspek budaya ini membentuk cara pandang terhadap penghitungan upah minimum, sehingga pengambilan keputusan disesuaikan dengan karakteristik sosiokultural daerah.

3. Kondisi ketenagakerjaan

Kondisi ketenagakerjaan menjadi salah satu hambatan dalam peranan akademisi menetapkan upah minimum. Rendahnya daya tawar buruh disebabkan oleh kondisi *labour surplus*, di mana jumlah pencari kerja melebihi kesempatan kerja yang tersedia. Bonus demografi yang seharusnya menjadi peluang justru menjadi tantangan karena terbatasnya lapangan kerja. Hal ini menuntut penyebaran upah ke lebih banyak pekerja, yang pada akhirnya menekan nominal upah agar tetap rendah.

Upah rendah DIY terjadi akibat *starting point* atau upah awal yang rendah. Patokan awal KHM mendasarkan pada kebutuhan yang murah dan mudah didapat, sehingga menjadikan tingkat upah murah. Sejak awal upah DIY murah, padahal perhitungan kenaikan upah setiap daerah sama. Hal ini menyebabkan jumlah nominal besaran upah minimum di DIY tetap tertinggal dengan daerah lain, tidak mampu menckupi kebutuhan hidup, yang ternyata harganya tidak jauh berbeda dengan daerah lain. Upah rendah tersebut menjadikan UMP DIY belum optimal mencapai fungsinya. Hal ini terjadi karena upah rendah belum dikenai pajak berpengaruh pada kesejahteraan. Besaran kenaikan upah hanya mampu bersaing menutupi kenaikan inflasi, sedangkan kesejahteraan riilnya tidak tercukupi.

Proses persidangan di Dewan Pengupahan kerap terkendala oleh perbedaan perspektif tentang keadilan antar pihak. Setiap unsur membawa kepentingannya masing-masing, yang terkadang menghambat objektivitas karena adanya garis komando dari organisasi induk. Akibatnya, para perwakilan lebih berfungsi sebagai utusan formal dibanding aktor dialogis yang bebas dalam membuat keputusan. Situasi ini membuat sidang Dewan Pengupahan berlangsung dengan dinamika yang cukup kompleks dan tidak selalu produktif.

Simpulan

Peranan akademisi dalam Dewan Pengupahan DIY merupakan wujud aktualisasi keadilan sosial melalui tiga fungsi utama: sebagai edukator, analis data, dan konselor. Dalam peranam sebagai edukator, akademisi menyampaikan data yang objektif dan memberikan pemahaman mengenai struktur serta skala upah kepada seluruh anggota Dewan Pengupahan. Mereka juga berperan dalam memantau implementasi kebijakan untuk memastikan keputusan yang diambil bersifat proporsional dan berkeadilan, meskipun keputusan akhir tetap berada di tangan gubernur.

Sebagai analis data, akademisi bertanggung jawab mengolah data makroekonomi dan menjembatani komunikasi antar pihak di dalam dewan. Mereka menyesuaikan metode perhitungan upah dengan kondisi aktual, seperti situasi pandemi, serta merespons dinamika regulasi pemerintah secara adaptif. Sementara itu, dalam kapasitasnya sebagai konselor, akademisi menciptakan ruang dialog dan menjadi mediator dalam menyelesaikan konflik antar pihak, guna memastikan proses pengambilan keputusan berjalan secara inklusif dan adil.

Peranan akademisi tersebut didukung oleh faktor internal, seperti pendekatan ilmiah dan netralitas posisi mereka, yang menjadikan keputusan lebih rasional dan dapat diterima oleh semua pihak. Di sisi eksternal, dukungan dari instansi seperti Dinas Tenaga Kerja DIY, kebijakan APINDO, serta kontribusi pekerja dalam iklim sosial yang kondusif turut memperkuat efektivitas Dewan Pengupahan.

Namun demikian, sejumlah hambatan juga ditemukan. Secara internal, perbedaan visi antar akademisi, ego sektoral, serta kesulitan dalam merespons perubahan regulasi yang sering datang mendekati masa sidang menjadi tantangan tersendiri. Sementara itu, secara eksternal, keterbatasan data, perubahan kebijakan yang tidak konsisten, serta budaya masyarakat DIY yang cenderung menerima kondisi apa adanya turut menghambat pencapaian nilai keadilan dalam penetapan upah minimum. Selain itu, ketimpangan wilayah dan ketergantungan terhadap lapangan kerja yang terbatas juga menjadi faktor penghambat dalam merumuskan kebijakan upah yang ideal.

Referensi

- Agit, Alamsyah., dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Aida, Nur Rohmi & Hardiyanto, Sari. (2023). Ramai soal Masih Pantaskah UMP Jateng dan DIY Selisih Jauh dengan Provinsi Lain di Indonesia, Ini Kata Ekonom. Link: https://www.kompas.com/tren/read/2023/01/29/093000665/ramai-soal-masih-pantaskah-ump-jateng-dan-diy-selisih-jauh-dengan-provinsi?page=all#google_vignette
- Ansori & Priyono, J. (2018). Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja dan Upah Minimum Pekerja terhadap Jumlah Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (3): 561.
- Cempaka, Mahisa. (2022). Menggali Penyebab UMR Jogja Konsisten Dianggap Terlalu Murah. Link: <https://www.vice.com/id/article/v7dz99/faktor-penyebab-umr-jogja-termasuk-rendah-di-indonesia>
- Humas Pemda DIY. (2023). Rerata UMK 2024 DIY Naik Diatas 7%. Link: <https://jogjaprov.go.id/berita/rerata-umk-2024-diy-naik-diatas-7#:~:text=Besaran%20UMK%20Kota%20Yogyakarta%20tahun,atau%20sebesar%207%2C24%25>
- Idris, M. (2021). UMP Yogyakarta 2020: Dulu Termurah se-Indonesia, Kini Salip Jateng. Link: <https://money.kompas.com/read/2021/11/25/171138726/ump-yogyakarta-2022-dulu-termurah-se-indonesia-kini-salip-jateng?page=all#page2>
- Inanna. (2018). Peran Pendidikan dalam Membangun Karakter Bangsa yang Bermoral. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1 (1): 27 – 33.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.49/Men/lv/2004 Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah
- Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
- Latif, Yudi. (2017). *Negara Paripurna (Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas) Pancasila*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moelong, Lexy. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nopianti, W. (2023). The Effectiveness of The Business Competition Supervisory Commission in Handling Cases of Alleged Unfair Business Competition Conducted By PT Aero Citra Cargo. *JHR (Jurnal Hukum Replik)*, 11 (1): 68–80.
- Notonagoro. (1980). *Pancasila Secara Ilmiah Populer*. Jakarta: Pantjuran Tudjuh
- Nurdin, Ismail & Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan dan Tata Kerja Dewan Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Tenaga kerja dan Transmigrasi No 13 Tahun 2012 Tentang komponen KHL
- Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

- Purwanti, Agustina. (2023). Mencermati Peliknya Upah Murah dan Kemiskinan di Yogyakarta. Link: <https://www.kompas.id/baca/riset/2023/02/16/mencermati-peliknya-upah-murah-dan-kemiskinan-di-yogyakarta>
- Ramdani, Iman Dani. (2021). Menyoal Pelayanan Publik Di Bidang Pengupahan. Link: <https://www.ombudsman.go.id/perwakilan/news/r/pwkinternal--menyoal-pelayanan-publik-di-bidang-pengupahan>
- Said, Edward W. (1994). *Representations of the Intellectual*. United States: Vintage Books.
- Schulten, T., & Müller, T. (2019). What's in a name? From minimum wages to living wages in Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(3), 267–284. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1024258919873989>
- Suryani, K. & Woyanti, N. (2021). The Effect of Economic Growth, HDI, District/City Minimum Wage and Unemployment on Iequality of Income Distribution in Province of D.I. Yogyakarta (2010-2018). *Ekonomi dan Manajemen*, 36 (2): 170 – 180.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Surat Keputusan Gubernur DIY No. 384 tahun 2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2024
- Theodora, Agnes. (2021). Upah Minimum Layak. Link: <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2021/10/02/upah-minimum-layak>
- Trimaya, Arrista. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi*, 5 (1): 11 – 20.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- WageIndicator. (2024). Rationales of Minimum Wage Setting and Understanding the Variety in Minimum Wage Rates in 2017 countries, 2014-2013. WageIndicator.org.
- Wiryawan, Wayan Gede. (2015). *Ironi Upah Minimum dalam Industri Pariwisata*. Malang: Media Nusa Creative.
- Wulansari, Anindya Dessi. (2021). Indonesia's Cheap Wages Regime: The Political Economy of Minimum Wages Policy under Jokowi Presidency. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 14: 417 – 444. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40647-021-00324-8>
- Yassin, Khairiah Mohd. (2017). Discourse Analysis and Interpretation of Intellectual Philosophy and its Importance to Nation Intellectual Development from the perspective of Syed Hussein Alatas. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15 (24): 143 – 152.
- Yetniwati. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. *Mimbar Hukum*, 29 (1): 82 – 95.