

Penerapan Upah Minimum dan Jaminan Sosial Bagi Pekerja di Kota Kupang

Yuliana Ketrin Nalo^{1*}, Norani Asnawi², Vergilius Septyanto Lamabelawa³

¹⁻³ Universitas Nusa Cendana, Indonesia

Email: naloketrin@gmail.com^{1*}, noraniasnawi2015@gmail.com², vergilius_lamabelawa@staf.undana.ac.id³

*Korespondensi penulis: naloketrin@gmail.com

Abstract This study aims to examine the implementation of minimum wages and social security for workers in Kupang City, as well as the factors influencing their implementation. This study is important given that minimum wages and social security are fundamental rights of workers that must be fulfilled to ensure the well-being and protection of the workforce. The research method used in this study is a legal-empirical approach utilizing primary and secondary data obtained through interviews, literature reviews, legislation, expert legal opinions, as well as books and journals related to the research. This approach was used to obtain an overview of the actual conditions regarding the implementation of workers' rights in Kupang City. The research results indicate that the implementation of the minimum wage and social security for workers in Kupang City has not been fully realized. The implementation of the minimum wage is influenced by labor productivity, inflation rates, economic conditions, social conditions, and government policies. Meanwhile, the implementation of employment social security still faces obstacles in the form of low legal awareness among workers and employers, limited government oversight, and suboptimal compliance by companies in fulfilling workers' rights.

Keywords: Kupang City; Legal Protection; Minimum Wage; Social Security; Workers.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan upah minimum dan jaminan sosial bagi pekerja di Kota Kupang serta faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya. Kajian ini penting dilakukan mengingat upah minimum dan jaminan sosial merupakan hak dasar pekerja yang harus dipenuhi untuk mewujudkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah yuridis empiris dengan memanfaatkan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui wawancara, studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan, pendapat ahli hukum, serta buku dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi faktual pelaksanaan hak-hak pekerja di Kota Kupang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan upah minimum dan jaminan sosial bagi pekerja di Kota Kupang belum terlaksana secara optimal. Penerapan upah minimum dipengaruhi oleh daya produksi tenaga kerja, tarif inflasi, kondisi ekonomi, keadaan sosial, dan kebijakan pemerintah. Sementara itu, pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan masih menghadapi kendala berupa rendahnya kesadaran hukum pekerja dan pengusaha, keterbatasan pengawasan pemerintah, serta belum optimalnya kepatuhan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja.

Kata Kunci: Jaminan Sosial; Kota Kupang; Pekerja; Perlindungan Hukum; Upah Minimum.

1. LATAR BELAKANG

Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh warga negara, termasuk pekerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut menjadi dasar bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan, khususnya mengenai upah minimum dan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja.

Upah minimum merupakan standar upah terendah yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Keberadaan upah minimum bertujuan melindungi pekerja agar tidak menerima upah yang terlalu rendah. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan, seperti rendahnya tingkat upah, lemahnya posisi tawar pekerja, tingginya biaya hidup, dan masih banyaknya pekerja yang menerima upah di bawah standar yang telah ditetapkan pemerintah. Menurut Simanjuntak (2001), kondisi tersebut dipengaruhi oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia, keterbatasan keterampilan tenaga kerja, serta ketidakseimbangan dalam pasar kerja.

Secara yuridis, pengaturan mengenai upah diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Pemerintah menetapkan kebijakan upah minimum dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak, produktivitas kerja, dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, kebijakan pengupahan diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha (Kertonegoro, 1999).

Selain upah minimum, perlindungan terhadap pekerja juga diwujudkan melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap berbagai risiko sosial dan ekonomi, seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, pensiun, dan kematian. Program jaminan sosial tersebut meliputi Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian (Sulastomo, 2019).

Keberadaan jaminan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja karena memberikan rasa aman dalam bekerja. Selain itu, jaminan sosial juga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi. International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa upah layak dan perlindungan sosial merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus memperkuat pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan daya beli masyarakat (International Labour Organization [ILO], 2020).

Meskipun demikian, pelaksanaan upah minimum dan jaminan sosial di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama bagi pekerja sektor informal. Banyak pekerja yang belum memperoleh upah sesuai standar dan belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja belum sepenuhnya terlaksana secara optimal (Husni, 2012).

Permasalahan tersebut juga terjadi di Kota Kupang. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 dan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2025, Upah Minimum Kota (UMK) Kupang tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp2.396.696,46 per bulan. Walaupun mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya, masih terdapat pekerja yang menerima upah di bawah ketentuan, terutama pada sektor informal dan usaha kecil.

Selain itu, tingkat kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial di Kota Kupang juga masih terbatas. Pemerintah Kota Kupang sebenarnya telah mengeluarkan Peraturan Wali Kota Kupang Nomor 23 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Informal. Akan tetapi, masih banyak pekerja yang belum memperoleh perlindungan sosial secara maksimal akibat rendahnya kesadaran, keterbatasan ekonomi, dan kurangnya pemahaman mengenai hak-hak pekerja (Suharmoko et al., 2021).

Kondisi sosial ekonomi Kota Kupang yang masih didominasi sektor informal menyebabkan banyak pekerja berada dalam posisi rentan. Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja juga mempengaruhi kesempatan memperoleh pekerjaan dengan upah yang layak. Akibatnya, sebagian pekerja mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan belum memperoleh perlindungan kerja yang memadai (Wijayanti, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji penerapan upah minimum dan jaminan sosial bagi pekerja di Kota Kupang, termasuk hambatan dalam pelaksanaannya serta bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul “Penerapan Upah Minimum dan Jaminan Sosial bagi Pekerja di Kota Kupang”.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Upah Minimum

Upah merupakan hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah diberikan dalam bentuk uang berdasarkan perjanjian kerja atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa upah menjadi bagian penting dalam perlindungan hak pekerja dalam hubungan industrial (Republik Indonesia, 2003).

Upah minimum dipahami sebagai batas minimum upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja. Kebijakan ini bertujuan melindungi pekerja agar memperoleh penghasilan yang layak dan terhindar dari praktik eksploitasi. Frederick Benham menjelaskan

bahwa upah minimum merupakan bentuk campur tangan negara dalam pasar tenaga kerja melalui penetapan batas bawah harga tenaga kerja (price floor) (Benham, 1960).

Dalam konsep welfare state atau negara kesejahteraan, negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan masyarakat melalui kebijakan sosial dan ekonomi, termasuk kebijakan pengupahan. Oleh karena itu, penetapan upah minimum menjadi salah satu bentuk perlindungan negara terhadap pekerja agar memperoleh kehidupan yang layak (Friedmann, 1967).

Soerjono Soekanto menyatakan bahwa upah minimum memiliki fungsi sosial untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan mengurangi ketimpangan antara pekerja dan pengusaha (Soekanto, 1987). Sementara itu, Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa upah minimum merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja untuk memperoleh kehidupan yang manusiawi dan adil (Rahardjo, 2000).

Komponen dan Faktor Penetapan Upah

Komponen upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Republik Indonesia, 2023).

Penetapan upah minimum dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tingkat produktivitas tenaga kerja, inflasi, kondisi ekonomi daerah, kebijakan pemerintah, dan keadaan sosial masyarakat. Pemerintah menetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak dan daya beli pekerja agar tercipta keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha (Kertonegoro, 1999).

Sistem pengupahan dalam hubungan kerja terdiri dari beberapa bentuk, yaitu sistem upah berdasarkan waktu, sistem upah prestasi, sistem upah borongan, dan sistem upah premi. Masing-masing sistem diterapkan sesuai dengan jenis pekerjaan dan kebijakan perusahaan (Simanjuntak, 2001).

Dasar Hukum Pengupahan

Dasar hukum pengupahan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menegaskan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja (Republik Indonesia, 2023). Selain itu, pengaturan teknis mengenai pengupahan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan.

Konsep Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jaminan sosial merupakan hak dasar setiap warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jaminan sosial bertujuan memberikan perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi yang dialami pekerja (Republik Indonesia, 1945).

Program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia diselenggarakan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Program ini meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Menurut Zaeni Asyhadie, jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan berupa santunan uang dan pelayanan kesehatan bagi pekerja yang mengalami risiko kerja (Asyhadie, 2007).

Namun demikian, pekerja sektor informal masih banyak yang belum memperoleh perlindungan jaminan sosial secara optimal. Keith Hart menjelaskan bahwa pekerja sektor informal umumnya memiliki pendapatan rendah dan tidak memiliki perlindungan kerja yang memadai, sehingga rentan terhadap risiko sosial dan ekonomi (Hart, 1973).

Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan hidup. Pengertian tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Republik Indonesia, 2003).

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja yang mampu melakukan kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa. Tenaga kerja memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi karena menjadi faktor utama dalam proses produksi (Simanjuntak, 2001).

Dalam hubungan kerja, pekerja memiliki hak dan kewajiban. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian kerja dan menaati peraturan perusahaan, sedangkan pengusaha wajib memberikan upah dan perlindungan kerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, hubungan kerja harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan dan keseimbangan antara pekerja dan pengusaha (Subekti, 2005).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Muhammad (2004) menjelaskan bahwa penelitian yuridis empiris bertujuan mengkaji implementasi ketentuan hukum normatif dalam kehidupan sosial masyarakat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan upah minimum dan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja di Kota Kupang serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Aspek yang diteliti meliputi penetapan upah minimum, penerapan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya. Penelitian ini meninjau kebutuhan hidup layak, inflasi daerah, pertumbuhan ekonomi, produktivitas tenaga kerja, kepatuhan perusahaan, cakupan peserta jaminan sosial, serta peran pemerintah dan serikat pekerja dalam perlindungan hak pekerja. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung terhadap pihak terkait, yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang, APINDO, Dewan Pengupahan, Serikat Buruh, dan pekerja di Kota Kupang. Data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dokumen resmi, serta sumber lain yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis terhadap penerapan kebijakan pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di Kota Kupang yang berjumlah 25 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Selain responden, penelitian ini juga melibatkan informan yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang, APINDO, Dewan Pengupahan, dan Serikat Buruh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi literatur. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden dan informan mengenai penerapan upah minimum dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi ketenagakerjaan di lapangan, sedangkan studi literatur dilakukan dengan menelaah dokumen, buku, jurnal, dan peraturan yang berkaitan dengan penelitian (Nawawi, 2012).

Data yang diperoleh kemudian diolah melalui proses klasifikasi dan pengelompokan sesuai fokus penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik ini digunakan untuk menggambarkan secara sistematis penerapan upah minimum dan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Kupang serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Analisis deskriptif kualitatif bertujuan memberikan pemahaman secara

mendalam terhadap fenomena yang diteliti sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dan rekomendasi yang relevan bagi perlindungan pekerja di Kota Kupang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Upah Minimum bagi Pekerja di Kota Kupang

Penerapan upah minimum di Kota Kupang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025. Di tingkat daerah, pelaksanaan kebijakan tersebut mengacu pada Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 359/KEP/HK/2024 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2025 yang menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) Kupang sebesar Rp2.396.696,00.

Berdasarkan hasil penelitian, Pemerintah Kota Kupang melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi telah melakukan sosialisasi dan pengawasan terhadap perusahaan untuk memastikan pelaksanaan UMK sesuai ketentuan yang berlaku. Dewan Pengupahan Kota Kupang juga melakukan pembahasan bersama unsur pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja mengenai kondisi ekonomi daerah serta kemampuan perusahaan dalam menerapkan upah minimum.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan telah berupaya menerapkan pembayaran upah sesuai dengan UMK. Namun demikian, masih terdapat perusahaan, terutama usaha kecil dan menengah, yang belum sepenuhnya mampu memenuhi ketentuan tersebut karena keterbatasan kemampuan finansial. Serikat buruh juga menyampaikan bahwa masih ditemukan pekerja yang menerima upah di bawah standar minimum sehingga diperlukan pengawasan yang lebih optimal dari pemerintah daerah.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan upah minimum di Kota Kupang secara normatif telah berjalan sesuai ketentuan hukum, tetapi dalam praktiknya belum sepenuhnya efektif. Sebagian pekerja tetap menerima upah di bawah standar minimum karena keterbatasan lapangan pekerjaan dan lemahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan implementasi di lapangan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Upah Minimum

Penelitian menunjukkan bahwa penerapan upah minimum di Kota Kupang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain produktivitas tenaga kerja, tingkat inflasi, kondisi ekonomi daerah, keadaan sosial, dan kebijakan pemerintah. Dari aspek produktivitas tenaga kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator produktivitas belum dirumuskan secara eksplisit dalam Keputusan Gubernur NTT Nomor 359/KEP/HK/2024, meskipun produktivitas menjadi bahan pertimbangan dalam pembahasan Dewan Pengupahan.

Faktor inflasi juga menjadi pertimbangan penting dalam penetapan UMK. Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang, tingkat inflasi daerah digunakan sebagai dasar untuk menjaga daya beli pekerja di tengah kenaikan harga kebutuhan pokok. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan tidak hanya mempertimbangkan kepentingan pengusaha, tetapi juga perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja.

Selain itu, kondisi ekonomi daerah dan struktur dunia usaha di Kota Kupang turut mempengaruhi pelaksanaan upah minimum. Perekonomian Kota Kupang yang masih didominasi usaha kecil dan menengah menyebabkan sebagian perusahaan mengalami keterbatasan dalam memenuhi kewajiban pengupahan sesuai standar minimum. APINDO Kota Kupang menyampaikan bahwa kenaikan upah harus mempertimbangkan kemampuan dunia usaha agar tidak mengganggu stabilitas perusahaan dan kesempatan kerja.

Dari aspek sosial, penetapan UMK dipandang sebagai bentuk perlindungan sosial bagi pekerja agar mampu memenuhi kebutuhan hidup layak. Serikat buruh menilai bahwa kebijakan upah minimum memiliki peran penting dalam menjaga daya beli pekerja di tengah meningkatnya biaya hidup masyarakat.

Penerapan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Kupang

Pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Kupang diatur melalui Peraturan Wali Kota Kupang Nomor 23 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Program tersebut meliputi Jaminan Kesehatan (JKN), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Kupang belum sepenuhnya optimal. Sebagian perusahaan, khususnya perusahaan menengah dan besar, telah mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Namun pada sektor usaha kecil dan sektor informal, masih banyak pekerja yang belum memperoleh perlindungan jaminan sosial secara menyeluruh.

Penelitian juga menemukan bahwa sebagian pekerja hanya terdaftar pada program tertentu, seperti Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Hari Tua, sementara program lainnya belum sepenuhnya diterapkan. Selain itu, tingkat pemahaman pekerja mengenai manfaat jaminan sosial masih tergolong rendah sehingga mempengaruhi kesadaran pekerja terhadap hak-haknya.

Dari sisi pengawasan, pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang telah melakukan pembinaan terhadap perusahaan. Akan tetapi, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan menyebabkan pengawasan belum berjalan secara maksimal. Pemerintah daerah juga lebih mengedepankan pendekatan persuasif dan pembinaan dibandingkan penerapan sanksi administratif kepada perusahaan yang tidak patuh.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Jaminan Sosial

Penerapan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Kupang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi tingkat kepatuhan perusahaan, kemampuan finansial perusahaan, sistem administrasi perusahaan, serta tingkat pemahaman pekerja mengenai manfaat jaminan sosial. Perusahaan besar pada umumnya lebih patuh dalam mendaftarkan pekerjanya karena memiliki sistem administrasi yang lebih baik dibandingkan usaha kecil dan mikro.

Selain itu, rendahnya pemahaman pekerja mengenai manfaat jaminan sosial menyebabkan sebagian pekerja kurang aktif dalam memastikan status kepesertaannya dalam BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan sosial belum sepenuhnya dipahami sebagai hak dasar pekerja dalam hubungan kerja.

Faktor eksternal yang mempengaruhi penerapan jaminan sosial meliputi kebijakan pemerintah, efektivitas pengawasan, kondisi ekonomi daerah, dan peran lembaga ketenagakerjaan. Kebijakan pemerintah menjadi dasar hukum dalam pelaksanaan jaminan sosial, namun efektivitas implementasinya masih dipengaruhi oleh kondisi ekonomi perusahaan dan keterbatasan pengawasan di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan upah minimum dan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Kupang secara normatif telah memiliki dasar hukum yang jelas. Akan tetapi, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, terutama pada sektor usaha kecil dan sektor informal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan, penguatan sosialisasi kepada pekerja dan pengusaha, serta penyesuaian kebijakan daerah dengan perkembangan regulasi nasional agar perlindungan terhadap pekerja dapat terlaksana secara lebih optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan upah minimum dan jaminan sosial bagi pekerja di Kota Kupang pada dasarnya telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024, dan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2025. Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan inflasi, kondisi ekonomi daerah, produktivitas tenaga kerja, dan kebutuhan hidup layak pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum memberikan dampak positif terhadap daya beli pekerja, meskipun belum sepenuhnya mampu memenuhi seluruh kebutuhan hidup layak. Selain itu, penerapan jaminan sosial ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan juga telah berjalan, namun kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja masih belum merata, terutama pada sektor usaha kecil dan informal. Penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan upah minimum dan jaminan sosial dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kemampuan perusahaan dan kesadaran hukum pengusaha, serta faktor eksternal berupa kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi daerah, pengawasan ketenagakerjaan, dan peran serikat pekerja. Dengan demikian, pelaksanaan perlindungan pekerja di Kota Kupang masih memerlukan peningkatan agar kebijakan yang telah diatur secara normatif dapat terlaksana secara efektif di lapangan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, diperlukan peningkatan efektivitas pelaksanaan kebijakan upah minimum dan jaminan sosial bagi pekerja di Kota Kupang melalui penguatan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Pemerintah daerah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang, perlu meningkatkan pengawasan secara berkala terhadap perusahaan agar pelaksanaan pembayaran upah minimum dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan berjalan sesuai ketentuan. Selain itu, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kewajiban dalam memberikan upah yang layak dan perlindungan jaminan sosial kepada pekerja sebagai bentuk kepatuhan hukum dan upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Pekerja juga perlu meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan agar mampu memperjuangkan haknya secara tepat. Di sisi lain, pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan perlu memperluas sosialisasi serta cakupan perlindungan sosial, khususnya bagi pekerja sektor informal dan usaha kecil, sehingga perlindungan sosial bagi pekerja di Kota Kupang dapat terlaksana secara lebih merata dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Benham, F. (1960). *Economics* (6th ed.). London, England: Sir Isaac Pitman & Sons Ltd.
- Friedmann, W. (1967). *The state and the rule of law in a mixed economy*. London, England: Stevens & Sons.
- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11(1), 61–89. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/S0022278X00008089>
- Husni, L. (2012). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- International Labour Organization. (2020). *Global wage report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Kertonegoro, S. (1999). *Pengupahan (wages)*. Jakarta, Indonesia: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Muhammad, A. (2004). *Hukum dan penelitian hukum*. Bandung, Indonesia: Citra Aditya Bakti.
- Nawawi, H. (2012). *Metode penelitian bidang sosial*. Yogyakarta, Indonesia: Gajah Mada University Press.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Bandung, Indonesia: Citra Aditya Bakti.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta, Indonesia: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, Indonesia: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Jakarta, Indonesia: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2023). *Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan*. Jakarta, Indonesia: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Jakarta, Indonesia: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soekanto, S. (1987). *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Press.
- Subekti. (2005). *Hukum perjanjian*. Jakarta, Indonesia: Intermedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Suharmoko, S., et al. (2021). Implementasi kebijakan upah minimum kota (UMK) di Kota Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 2(2), 105–118. Universitas Nusa Cendana.

Sulastomo. (2019). *Sistem jaminan sosial nasional*. Jakarta, Indonesia: Sinar Grafika.

Wijayanti, A. (2019). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta, Indonesia: Sinar Grafika.