

**ANALISIS HUKUM TERHADAP PENGHAPUSAN UPAH MINIMUM
KABUPATEN/KOTA PASAL 88C UU NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan m
emperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Oleh:

Izmatur Rizqy Nur Busyairoh
S20172049

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
2021**

**ANALISIS HUKUM TERHADAP PENGHAPUSAN UPAH MINIMUM
KABUPATEN/KOTA PASAL 88C UU NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

Izmatur Rizqy Nur Busvairoh
S20172049

Disetujui Pembimbing:


Dr. Martoyo S.H., M.H.

NIP 19781212 200910 1 001

**Analisis Hukum Terhadap Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal
88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari : Jum'at

Tanggal : 09 juli 2021

Tim Penguji

Ketua Sidang

Inayatul Anisa, S.Ag., M.Hum

NIP. 19740329 199803 2 001

Sekretaris

Moh. Syifa'ul Hisan, S.EI., M.H.

NIP. 201603100

Anggota:

1. Dr. H. Ahmad Junaidi, M.Ag. ()

2. Dr. Martoyo, S.H.I, M.H. ()

**Menyetujui,
Dekan Fakultas Syariah**



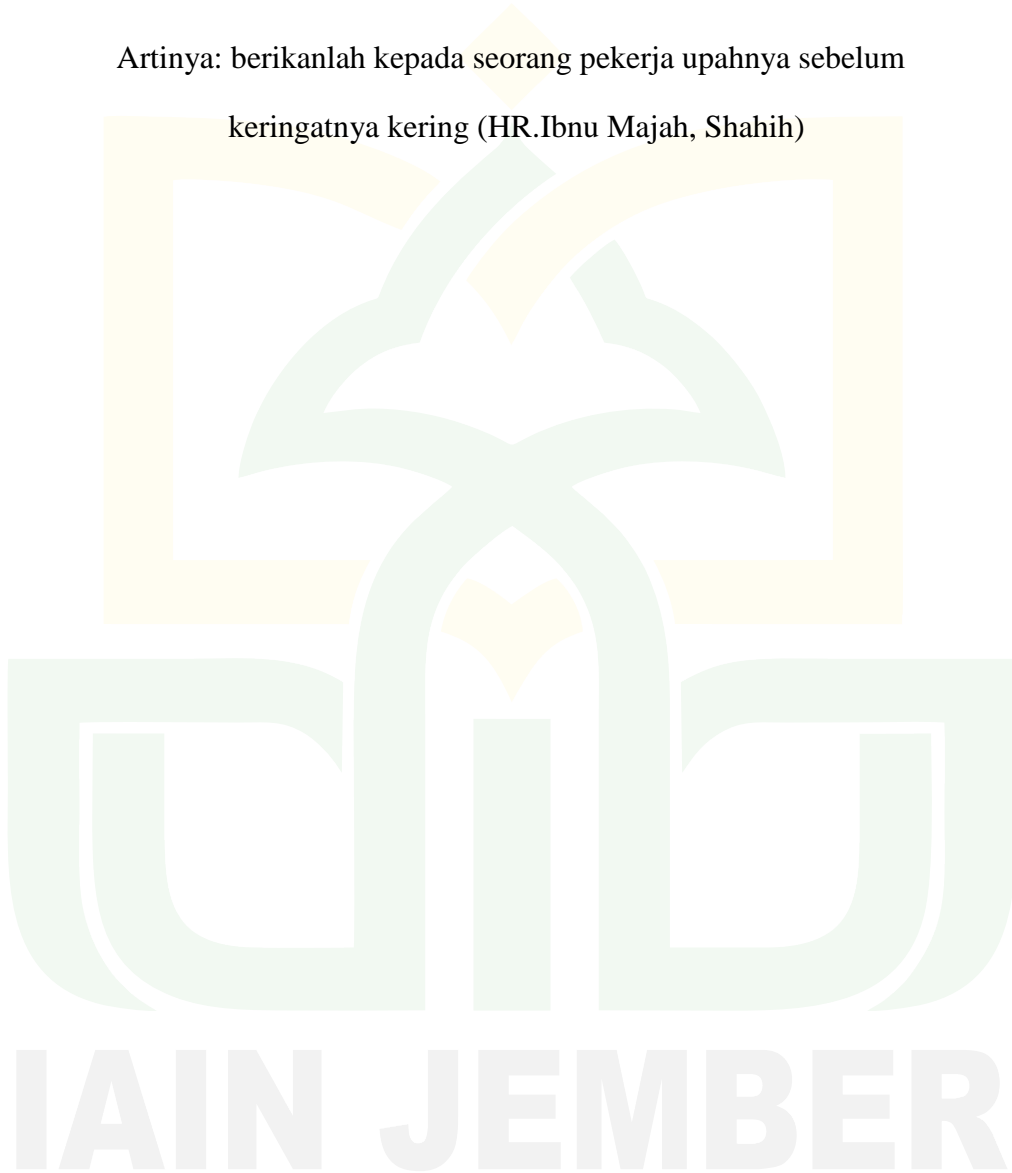
Prof. Dr. Moh. Noor Harisuddin, M. Fil.I.

NIP. 19780925 200501 1 002

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering (HR.Ibnu Majah, Shahih)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur atas kehadiran Allah Swt. Yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada Rasulullah Saw, beserta keluarganya. Ku persembahkan karya ilmiah ini untuk Almamaterku tercinta Fakultas Syariah, Jurusan Hukum Ekonomi Islam, Progam Studi Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember. Dengan rasa cinta dan hormatku persembahkan karya ilmiah ini untuk semua kalangan yang sudah membantu untuk sampai pada tahap ini, dan khususnya kepada :

1. Kampus IAIN Jember tercinta yang telah memberikan wadah atau tempat dalam mencari ilmu serta memberikan pelayanan yang sangat bagus hingga penulis dapat menuntut ilmu.
2. Keluarga tercinta, Ibunda Siti Mutmainnah, Ayahanda Abdullah Umar S.Pd., dan Adek Aaidah Farah Muntazah yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan dan sumber kekuatan terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
3. Bapak Dr. Martoyo, S.H.I., M.H., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu sabar dan selalu setia membimbing dalam penulisan karya ilmiah ini sampai selesai. Serta motivasi-motivasi yang sangat bermanfaat dan berharga.
4. Teman-teman seperjuangan, untuk Muamalah 2 angkatan 2017 yang telah melalui proses belajar bersama-sama dari awal sampai saat ini.
5. Dan kepada semuanya yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini sampai selesai, terima kasih untuk sumbangsih pemikiran, tenaga, maupun materi yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, semoga Allah Swt membalas semua kebaikan kalian.

KATA PENGANTAR

Segenap rasa syukur peneliti sampaikan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar. Shalawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad saw, beserta keluarga, sahabat, dan umat Islam semuanya. Maka penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Moh. Noor Harisudin, M.Fil.I selaku Dekan Fakultas Syariah.
3. Ibu Dr. Buriyanti, M.H., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak Dr. Martoyo, S.H.I., M.H., selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Jember.

Diterima di sisi Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin ya Rabbal ‘Alamin.

Jember, 09 Juli 2021
Penulis

IAIN JEMBER

Izmatur Rizqy Nur B.
NIM: S20172049

ABSTRAK

Izmatur Rizqy Nur Busyairoh, 2021: *Analisis Hukum Terhadap Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.*

Kata kunci: Analisis Hukum, Penghapusan Upah Minimum, UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Mengenai Upah kota/kabupaten (UMK) dan diganti menjadi upah minimum provinsi (UMP). Penghapusan itu dinilai membuat upah pekerja lebih rendah. Padahal, didalam Undang-undang ketenagakerjaan Nomo 13 Tahun 2003 Pasal 89 yang menyatakan; 1) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; 2) upah minimum berdasarkan fektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan didalam UU Cipta Kerja baru yang disahkan tahun 2020 menyatakan didalam Pasal 88C yakni: 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum sebagai upah minimum provinsi. 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Fokus kajian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana Ratio Legis penghapusan upah minimum Kabupaten/kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? 2) Bagaimana implikasi penghapusan upah minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap perlindungan upah bagi tenaga kerja?

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Ratio Legis penghapusan upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Untuk mengetahui bagaimana implikasi penghapusan upah Minimum Kabupaten/Kota pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja terhadap perlindungan upah bagi tenaga kerja.

Jenis penelitian yang dipakai ialah menggunakan jenis penelitian normatif, dan pendekatan, yaitu pendekatan Perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan historis. Kemudian, sumber penelitiannya bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa 1) perubahan ini disebabkan prinsipnya dari makna kata “Minimum” didalam Upah Minimum berarti hanya ada satu angka, sehingga upah minimum itu seharusnya emang cuma ada satu angka (tidak berjenjang). 2) selain itu Usaha Mikro dan Kecil Menengah dan pekerja/buruh pastinya terlindungi. Upah yang ada di Usaha Mikro dan Kecil ini ditetapkan atas kesepakatan. Sedangkan bagi pekerja/buruh yang telah menerima Upah Minimum seperti saat ini dimana ketentuannya yang baru tersebut dapat hanya berlaku untuk pekerja/buruh yang baru bekerja.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah.....	11
F. Sistemetika Masalah	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	26
BAB III METODE PENELITIAN	59

A. Jenis Penelitian.....	59
B. Pendekatan Penelitian	59
C. Sumber Bahan Hukum.....	61
D. Pengumpulan Bahan Hukum	63
E. Analisis Bahan Hukum	63
F. Tahap - Tahap Penelitian	64
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Penyjian Data	65
1. Ratio Legis Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/kota Pasal 88C UU No. 11 Tahun 2020.....	65
2. Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU No. 11 Tahun 2020.....	86
B. Analisis dan Pembahasan Temuan.....	90
1. Analisis Ratio Legis Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/kota Pasal 88C UU No. 11 Tahun 2020.....	90
2. Implikasi Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU No. 11 Tahun 2020 terhadap perlindungan Upah Bagi Pekerja.....	99
BAB V PENUTUP	113
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Matriks penelitian
2. Pernyataan surat keaslian tulisan
3. Biodata penulis



DAFTAR TABEL

Hal

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu.....	24
--	-----------



DAFTAR GAMBAR

Hal

Gambar 4.1 Skema Penetapan Upah Minimum Menurut Permenakertrans Tentang Upah Minimum.....	84
--	-----------



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sendiri sering disebut dengan manusia sosialis, makhluk ekonomi, makhluk yang mempunyai puncak kedewasaan diri, dan manusia yang berbicara atau berpikir secara kritis. Sebagai makhluk sosial manusia merupakan makhluk suka bermasyarakat yang senang berkumpul dan berkelompok antara satu dengan yang lain yang saling membutuhkan. Sebagai makhluk aktualisasi diri, manusia juga berusaha untuk mengembangkan dirinya dengan keadaan agar tidak ketinggalan. Oleh sebab itu, manusia cenderung untuk selalu berusaha mencapai kualitas hidup yang lebih baik lagi salah satunya dengan bekerja keras. Dari bekerjalah ini manusia juga dapat pendapatan yang nantinya digunakan untuk memenuhi semua kebutuhan sehari-harinya. Didalam hidup bermasyarakat juga dapat disadari atau tidak jika manusia pasti berhubungan antara satu dengan yang lainnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya.¹

Dalam Al-Quran Surat Az Zukhruf ayat 32:

أَهْمٌ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ
خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

¹ Ika Novi Nur Hidayati , “ Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif “, (Desember 2017).

Artinya: “dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain dari rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. Dari ayat tersebut sangatlah jelas bahwa dalam kehidupan manusia terjadi interaksi antar manusia dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Manusia yang diberikan derajat yang lebih dari manusia yang lain, bisa memanfaatkan tenaga dan pikirannya untuk saling membantu menyelesaikan permasalahan ekonomii mereka”.

Pengupahan atau *ijarah* adalah suatu akad untuk mengambil suatu manfaat yang menggunakan jalan penggantian (bayaran). Kata lain *ijarah* adalah pemilikan jasa dari seseorang *ajiir* oleh seorang *mustajiir*, serta pemilik harta dari pihak *mustajiir* oleh seorang *ajiir*. Masalah pengupahan ini sudah dijelaskan oleh Hadist Nabi Muhammad SAW yang disampaikan oleh Abi Said Al Khuduri, RA., yang isinya “Barang siapa menyewa seorang *ajiir* maka hendaklah disebutkan tentang upah atau pembayarannya. Lebih lanjut hadist lain mengatakan dari Ibnu Umar RA bahwa Rosulullah telah bersabda bahwa “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering (HR. Ibnu Majah). Di dalam kandungan hadist diatas sangatla jelas sekali untuk memberikan beberapa gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja/buruh itu hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upahnya yang akan diterimanya sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan lagi.²

Islam juga menjelaskan dengan tegas bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh

² Edwin Hadiyan, “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah (Maret 2015), 24 – 33.

seseorang pekerja/buruh itu harus disesuaikan dengan *ikhtiyār* yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*). Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa antara dua belah pihak akan menimbulkan kompensasi diantara keduanya, pada terminologi fiqih mu'amalah transaksi diantara barang dengan uang disebut *śaman* (harga/ *price*), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah/*wage*). Seseorang yang bekerja dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang yang diberikan.

Adapun prinsip pengupahan dalam Islam juga tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*mu'amalah*) secara umum, terutama prinsip keadilan (*al-adl*) dan prinsip moralitas (*al-akhlak*). Dalam konteks hukum ekonomi untuk menegakkan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi juga berdimensi teologis. Keadilan didalam khazanah Islam adalah *keadilan Ilahi* yakni, keadilan yang tidak terpisah dari moralitas sedniri dan juga didasarkan pada nilai-nilai absolut yang diwahyukan Tuhan dan manusia sendiri terhadap nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban. Ini berimplikasi jika seluruh hukum ekonomi yang diterapkan harus sejalan dengan nilai-nilai moral yang telah bersumber dalam Al- Qur'ān dan al-Hadits.³

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) adalah untuk memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat

³ Armansyah Waliam, “Upah Berkeadilan Ditinjau Dari perspektif Islam Bisnis”, FEBI UIN Raden Fatah (Desember 2017)

Indonesia yang adil dan makmur baik secara materiil maupun non materiil. Oleh karena itu juga apabila untuk mewujudkan keadilan sosial nasional juga diperlukan pembangunan nasional yang merata di seluruh tanah air. Harapannya jika hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia. Pembangunan ini merupakan salah satu upaya Pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan sosial untuk rakyat Indonesia. Untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat secara pribadi atau keluarga, rakyat harus melakukan berbagai upaya, salah satunya adalah bekerja keras pastinya.

Upah dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Adapun kebijakan dan pengaturan pembagian upah itu harus dilaksanakan dengan adil dan sesuai ketentuan yang sudah berlaku dalam peraturan. Ketentuan mengenai pengupahan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 yang berbunyi sebagai berikut:

- Ayat (1): “Tiap-tiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan.”
- Ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah pekerja/buruh atas jasa yang telah dilakukannya selama bekerja. Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja dan berdasar pada perjanjian kerja sebelumnya. Penentuan besarnya upah harus disesuaikan dengan standar upah

minimum yang sudah berlaku. Dalam hubungan kerja ini meskipun secara yuridis formal hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja adalah sama di hadapan hukum, namun secara sosiologis tidak demikian.⁴

Kandungan di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diatur tentang sistem pengupahan untuk pekerja/buruh. Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah: bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Apabila untuk mewujudkan penghasilan untuk memenuhi kehidupan layak bagi manusia dengan demikian setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupannya yang lebih layak dan lebih sejahtera, sehingga pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang bersifat melindungi pekerja/buruh terlebih dahulu.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut :

Pasal 88 ayat (1) : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh (3)”.

⁴ Arrista Trimaya, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”, (Juni 2014), 12.

Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan “ Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu

- a. Berdasarkan wilayah Propinsi atau kabupaten/kota.
- b. Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum (dalam Pasal 89) namun jika pengusaha ternyata tidak mampu membayar Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dapat memohon penangguhan yang tata caranya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁵

Mengenai permasalahan pengupahan terutama upah minimum terkait dengan pengusaha atau pihak yang mempekerjakan tenaga kerja. Dalam pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menganjurkan bahwa bagi pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum, jika pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan sesuai dengan keadaan perusahaannya, akan tetapi harus mendapatkan persetujuan dari instansi terkait.

Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dilarang rendah dari

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan peraturan perundang-undangan sebelumnya. Dalam kesepakatan tersebut lebih apabila tidak dilaksanakan dengan baik maka kesepakatan tersebut batal demi hukum. Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan, perusahaan harus menentukan skala upahnya dengan diawasi oleh pemerintah, dewan pengupahan dan serikat pekerja/buruh.⁶

Persoalan hubungan industrial bagian dari aspek kehidupan masyarakat karena secara realita bahwa sangat banyak persoalan ketenagakerjaan yang terjadi, seperti pembayaran upah tidak tepat waktu, upah yang sangat rendah, penundaan pembayaran upah, pemotongan upah yang memiliki dampaksosial yang sangat luas karena reaksi- reaksi dari pekerja seperti demonstrasi dan pemogokan yang akan mempengaruhi perekonomian negara merupakan fakta empiris yang tidak terbantahkan telah menjadikan hubungan industrial tidak dapat direduksi menjadi hubungan produksi antara kelas pekerja dengan kelas pengusaha semata tetapi haruslah dilihat dalam kaitannya dengan hubungan antara Negara dengan masyarakat sipil yang lebih kompleks.

Menurut Ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) Rekson Silaban dikatakan bahwa kebijakan upah minimum akan muncul potensi konflik setiap tahun, yakni saat penentuan upah minimum akhir tahun, karena mekanisme dan penetapan memang dirasakan tidak dil. Perusahaan besar sebenarnya mampu membayar kenaikan 30 persen dengan menggunakan sistem upah minimum yang ada saat ini mereka tidak membayarnya. Mereka

⁶ Edwin Hadiyan, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja*, 9.

bersembunyi dibalik kebijakan pemerintah, bahkan upah minimum yang seharusnya menjadi acuan terendah untuk seorang buruh, tetapi kini menjadi acuan rata-rata untuk membayar upah”.

Adanya dilematika dalam kebijakan upah minimum tersebut memberikan gambaran bahwa konstruksi pengupahan tidak dapat dibangun secara tidak merata karena dalam pengupahan akan terkait berkaitan berbagai aspek kehidupan masyarakat yang sangat kompleks, sehingga kebijakan upah minimum yang dibangun tanpa adanya sistem pengupahan yang sesuai dengan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila akan menjadi kebijakan akan menimbulkan kontroversi.⁷

Perubahan mengenai Upah minimum kota/kabupaten (UMK) dan diganti menjadi upah minimum provinsi (UMP). Penghapusan itu dinilai membuat upah pekerja lebih rendah. Padahal, didalam Undang-undang ketenagakerjaan Nomo 13 Tahun 2003 Pasal 89 yang menyatakan; 1) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; 2) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan didalam UU Cipta Kerja baru yang disahkan tahun 2020 menyatakan didalam Pasal 88C yakni: 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum sebagai upah minimum provinsi. 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.⁸

Dalam kenyataanya UMK antar kota di Provinsi yang sama bisa berbeda-beda nilainya bisa lebih tinggi dari UMP karena biaya hidup yang berbeda bisa

⁷ I Wayan Gde Wiryawan, “*Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan Di Indonesia*”, (Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar), 106.

⁸ Undang-Undang Tentang Cipta kerja Pasal 88C

jadi lebih tinggi. Dengan demikian para pekerja di sejumlah wilayah kemungkinan akan mendapatkan upah lebih rendah di masa mendatang dibandingkan upah yang diterima saat ini. Hal itu juga akan sangat berisiko para pekerja tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari, melihat kebutuhan hidup yang tidak sebanding dengan penghasilan yang didapatkan.

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa penelitian ini sangat penting untuk dikaji, Ini yang menjadi ketertarik penulis untuk membahasnya dan melakukan penelitian tentang” **ANALISIS HUKUM TERHADAP PENGHAPUSAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA PASAL 88C UU NOMOR 2 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**”

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana Ratio Legis penghapusan upah minimum Kabupaten/kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana implikasi penghapusan upah minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap perlindungan upah bagi tenaga kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Ratio Legis penghapusan upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
2. Untuk mengetahui implikasi penghapusan upah Minimum Kabupaten/Kota pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja terhadap perlindungan upah bagi tenaga kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan wawasan dan kontribusi keilmuan serta dapat menambah bahan bagi perkembangan pengetahuan, serta dapat dijadikan referensi dibidang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi aparat penegak hukum maupun masyarakat pada umumnya untuk mengetahui terhadap penghapusan upah kabupaten/kota ini. Dan juga menjadi pengalaman dan wawasan bagi peneliti mengenai kasus tersebut.

a. Pertama Bagi Penulis

Penelitian di harapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih dibidang pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia dan memberikan pengalaman dalam hal penelitian kepustakaan.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap masyarakat terkait dengan penghapusan upah kabupaten/kota.

c. Bagi IAIN Jember

Penelitian ini untuk menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan dan acuan bagi mahasiswa lain dalam penelitian selanjutnya.

d. Bagi Pemerintah

Sebagai acuan untuk lebih mengembangkan upah minimum yang lebih bagus untuk semua masyarakat.

E. Definisi Istilah

1. Analisis Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa karangan, perbuatan. Untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya dsb) (KBBI, 2008: 58).

Analisis Hukum merupakan upaya pemahaman tentang struktur system hukum, sifat dan kaidah hukumnya, pengertian dan fungsi asas-asas hukum, unsur-unsur khas dari konsep yuridis (subyek hukumnya, kewajiban hukum, hak, hubungan hukum, badan hukum, tanggungugat).⁹

Analisis hukum yakni praktek konseptual yang menggabungkan dua karakteristik sekaligus: 1) Kehendak untuk bekerja dari materi-materi hukum yang ditetapkan secara institusional dalam suatu tradisi kolektif yang sudah. 2) Kalim untuk bicara secara otoritatif menurut kerangka tradisi tersebut dan menguraikannya untuk setidaknya pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaannya melalui kekuasaan Negara.¹⁰

Kegiatan analisis hukum melakukan pengujian dan penilaian terhadap norma hukum yang bersifat pengaturan (regeling) yang telah tertuang di dalam peraturan Perundang-undangan namun tidak termasuk di dalamnya

⁹R. Otje Salman, *Filsafat Hukum*, Pengertian Teori Hukum.

¹⁰Hasnati, *Sosiologi Hukum Berkerjanya Hukum Di Tengah Masyarakat* (Yogyakarta : Absolute Media, 2015), 20.

norma hukum dasar Negara yang tercermin dalam konstitusi. Tujuannya untuk mendorong terjadinya proses reformasi regulasi sehingga peraturan perundang-undangan akan dapat berperan lebih optimal dalam mengatasi permasalahan penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara yang bermanfaat bagi masyarakat sehingga dapat mendorong pelaksanaan pembangunan yang lebih efektif dan efisien.¹¹

2. Upah minimum

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok dan juga termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.¹²

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standart, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh Pemerintah dan setiap tahun kadang berubah sesuai dengan tujuan diterapkannya upah minimum.¹³

3. Cipta kerja

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah,

¹¹ Min Usihen, *Kebijakan Analisis dan Evaluasi Hukum* (Pangkal Pinang: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM, Diskusi Publik 2016).

¹²Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), 91.

¹³ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), 71.

peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.¹⁴ Tujuannya untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan izin usaha dan pembebasan tanah.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur Pembahasan proposal yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi. Topik-topik kajian yang hendak dibahas disampaikan secara garis besar sehingga nampak alur penelitian yang akan dilakukan dari awal sampai akhir.¹⁵ Untuk lebih mudahnya di bawah ini akan dikemukakan gambaran secara umum pembahasan proposal ini.

BAB I merupakan bagian pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II merupakan bagian kajian pustaka yang berisi pertama, penelitian terdahulu yaitu peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasan, baik penelitian yang sudah terpublikasikan dalam jurnal ilmiah buku dan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya. Kedua, kajian teori berisi tentang pembahasan yang dijadikan sebagai

¹⁴ Undang-undang Cipta Kerja.

¹⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*, (jember: IAIN Jember, 2017) 53.

prespektif dalam melakukan penelitian. Pembahasan teori secara lebih luas dan mendalam menunjukkan wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan fokus kajian.

BAB III dan Bab-bab Selanjutnya berisi tentang uraian masalah secara rinci, alternatif model pemecahan masalah, dan pemecahan masalah. Bagian ini merupakan hasil pemikiran atau ide yang baru dari peneliti mengenai masalah yang dibahas.

BAB IV Penutup atau Kesimpulan dan Saran pada bagian ini terdapat dua pilihan redaksi: pilihan pertama berbunyi Penutup, pilihan kedua berbunyi Kesimpulan dan Saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Kepustakaan

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan serta memberi penguatan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Tinjauan hukum islam terhadap system upah tenaga kerja pada PT. Global Perkasa

Latar belakang, Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor: objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Secara objek, di Indonesia upah ditentukan menurut peraturan Undang-Undang yang dikeluarkan pemerintah. Sedangkan subjektif, upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan-pertimbangan social adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, namun ada sisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula, Misalnya tata cara pembayaran upah.

Salah satu perusahaan yang ada di Banda Aceh yang menjadi objek penelitian adalah PT. Global Perkasa. Perusahaan tersebut

merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi serta pengadaan barang lainnya. Persaingan yang di hadapi PT. Global Perkasa juga semakin tinggi yang di akibatkan munculnya perusahaan serupa yang memiliki strategi yang cukup bagus. Salah satu usaha dalam strategi yang ada pada PT. Global Perkasa adalah pada SDM (Sumber Daya Manusia), dengan mempekerjakan karyawan yang mampu bekerja sesuai seperti yang di harapkan oleh perusahaan tersebut. Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada sistem upah tenaga kerja PT. Global Perkasa apakah perusahaan tersebut telah melaksanakan kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan membayarkan upah kepada karyawan menurut tinjauan hukum Islam, serta mengedepankan aspek keadilan yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja PT. Global Perkasa, yang merupakan jenis usaha konsultan kontruksi bangunan di daerah Provinsi Aceh dan menyerap tenaga kerja lokal daerah Kota Banda Aceh.

Focus Penelitian Bagaimana sistem penetapan upah karyawan pada PT. Global Perkasa? Bagaimana pandangan Hukum Islam dalam pembayaran upah karyawan pada Perusahaan PT. Global Perkasa?

Metode penelitian jenis penelitian yang dilakukan adalah pengambilan data empiris yaitu pengambilan data melalui pengetahuan yang diperoleh dari sumber observasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *participant observation* (pengamatan terlibat)

yaitu studi yang disengaja dilakukan secara sistematis, terencana, terarah.

Kesimpulan Sistem penetapan upah yang ditetapkan oleh PT. Global Perkasa kepada pekerja dibagi menjadi 3, yaitu sistem bulanan yang diberikan kepada Site Manager, Manager Keuangan dan Staf, sistem harian yang diberikan kepada mandor, tukang dan *helper* atau kernet dan sistem borongan atau *by order* yang diberikan kepada staf ahli.

Persamaan yang ditulis oleh peneliti dan Fauzan Adhim meneliti tentang upah, perbedaannya antara penulis membahas tentang upah minimum kabupaten/kota, sedangkan Fauzan Adhim sendiri meneliti tentang tinjauan hukum islam terhadap sistem upah tenaga kerja.¹⁶

b. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Upah Pada karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung.

Latar Belakang Untuk pembayaran upah, biasanya berdasarkan perjanjian kerja, karena dengan adanya perjanjian kerja maka akan menimbulkan hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan, yang di dalamnya berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak bagi pihak yang satu menjadi kewajiban bagi pihak yang lainnya, dan kewajiban sebagai pengusaha adalah memberikan upah yang layak dan sesuai.

Di zaman modern ini, banyak pengusaha yang memberikan upah karyawannya berdasarkan patokan yang telah ditentukan oleh perusahaan

¹⁶ Fauzan Adhim, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa*”, (Skripsi UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2018)

itu sendiri. Dimana karyawan bekerja setiap hari, sedangkan untuk pembayaran upah akan dibayarkan dengan perhitungan upah secara harian, mingguan atau bahkan bulanan. Seperti yang terjadi pada CV Decorus, yang mana pihak perusahaan dalam membayarkan upah kepada para karyawannya menggunakan sistem perhitungan upah harian, yang akan dibayarkan secara bulanan, tepatnya setiap akhir bulan, akan tetapi, dalam sistem pembayaran upah pada karyawan tersebut, terdapat selang waktu antara tanggal tutup buku dengan tanggal pembayaran upah.

Focus penelitian Bagaimana sistem pembayaran upah pada karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung? Bagaimana respon karyawan terhadap sistem pembayaran upah pada karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung? Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem pembayaran upah pada karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung?

Metode Penelitian Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Penulis melakukan penelitian langsung pada obyeknya. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis dan bersifat kualitatif.

Kesimpulan Sistem pembayaran upah pada karyawan CV Decorus, menggunakan sistem perhitungan upah harian, yang akan dibayarkan secara bulanan tepatnya disetiap akhir bulan. Selain itu, didalam sistem pembayaran

Kesimpulan upah pada karyawan terdapat upah gantungan yaitu selama 10 hari. Besarnya upah yang dibayarkan oleh CV Decorus kepada karyawan sebesar Rp. 1.557.000, sekitar Rp. 51.900/hari, untuk karyawan taraining yaitu berlaku pada (tiga) 3 bulan pertama, dan pihak perusahaan akan membayar upah kepada karyawan sebesar Rp. 1.866.150, sekitar Rp. 62.205/hari, untuk karyawan lepas taraining (karyawan kontrak) yaitu dimulai pada bulan ke (empat) 4. Terkait dengan upah, upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan adalah mengikuti standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Temanggung, adalah sebesar Rp. 1.557.000.¹⁷

Persamaan yang ditulis oleh penulis dan Fitri Handayani Ningsih meneliti tentang upah, perbedaannya penulis membahas tentang penghapusan upah minimum kabupaten/kota sedangkan Fitri Handayani Ningsih membahas tentang bagaimana sistem pembayaran upah karyawan yang ada di kabupaten Temanggung.

- c. Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah Di Awal Akad (Studi di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah).

Latar Belakang berkaitan tentang hal ini di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar merupakan desa yang mayoritas masyarakatnya berprofesi sebagai petani, buruh tani, buruh bengkel, dan kuli bangunan. Desa Adi Jaya terdapat banyak warga yang masih dalam

¹⁷ Fitri Handayani Ningsih, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung", (Skripsi IAIN Salatiga, 2018).

kondisi ekonomi prasejahtera yaitu pendapatan perkapita rata-rata sebesar Rp. 1.000.000/ bulan. Dikarenakan pendapatan yang rendah bagi buruh tersebutlah banyak buruh di desa adi jaya meminta upah di awal akad sebelum mereka melakukan pekerjaan. Praktik pembayaran upah di awal biasanya dilakukan oleh pekerja/buruh. Pelaksanaan pengupahan yang dilakukan di desa adi jaya adalah pembayaran upah yang diberikan di awal akad. Sistem seperti ini sudah menjadi kebiasaan bagi para buruh non formal di desa adi jaya. Pada kasus ini akad dilakukan oleh 2 pihak dimana pihak pertama sebagai orang yang member upah dan pihak kedua sebagai penerima upah. Dalam hal ini pihak pertama menawarkan pekerjaan kepada pihak kedua namun pihak kedua ini menawarkan pekerjaan yang meminta upah atas pekerjaan yang belum dikerjakan. Tentunya hal ini dapat merugikan pihak karena pekerjaan yang sudah dilakukan terkadang tidak sesuai yang diharapkan.

Fokus penelitian apakah pelaksanaan pembayaran upah di awal akad di desa adi jaya kecamatan terbanggi besar tidak merugikan salah satu pihak? Bagaimana tinjauan hukum islam tentang pembayaran upah di awal akad?

Metode penelitian penelitian ini bersifat deskriptif, jenis penelitian ini lapangan (field research). Kesimpulan pelaksanaan upah terhadap buruh yang terjadi di desa adi jaya adalah dengan cara pembayaran upahnya di awal akad, hal ini didasarkan kepada adat kebiasaan yang dilakukan masyarakat dan sudah diakui, adanya

kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak dan mereka juga bertanggung jawab atas akad yang telah di sepakati bersama. Pembayaran upahnya sudah sepadan dengan profesi kerja dan dari pihak musta'jir telah bertanggung jawabkan hasilnya. Dan antara kedua belah pihak tidak ada yang merasa dirugikan hanya saja dalam pembuatan akad tidak diperjelas hak dan kewajiban pekerja.¹⁸

Persamaan yang ditulis oleh penulis dan Nurul Mukarromah sama meneliti tentang upah, perbedaannya penulis membahas tentang bagaimana implikasi tentang penghapusan upah minimum kabupaten/kota menggunakan metode hukum normative, sedangkan Nurul Mukarromah membahas tentang pembayaran upah di awal akad yang dilakukan secara lapangan

d. Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Mekanisme Pengupahan Pengiriman Paket Barang Di Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang.

Latar belakang, dari sekian banyak nama JNE (jalur Nugraha Ekakurir) sudah sangat terkenal di pelaku bisnis online Indonesia. JNE ikut berperan sebagai tulang punggung lalu lintas barang antara penjual dan pembeli, serta juga penting untuk semua orang yang ingin memberikan kiriman. Jasa pengiriman barang di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang juga berkaitan erat dengan persoalan timbangan, PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) menerapkan prosedur

¹⁸ Nurul Mukarromah, “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah Di awal Akad*”, (Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2017).

tersendiri tentang persoalan mekanisme pengupahan pengiriman terhadap barang yang dikirim. Permasalahan inilah yang akan dikaji lebih lanjut apakah telah sesuai tidak dengan hukum Islam.

Metode yang dipakai penelitian ini menggunakan penelitian lapangan. Sumber data pustaka yang terdiri dari hukum primer, sekunder, tersier. Hasil penelitian di PT. Tiki jalur Nugraha Ekakulir (JNE) menemukan bahwa terdapat system pembulatan timbangan, ada dua system : actual dan volumerik. Di dalam system actual berlakunya system pembulatan keatas dan kebawah yang diberlakukan kepada konsumen. Ada yang merasa dirugikan ada pula merasa diuntungkan. Dalam hal tersebut Islam sudah mengatur tentang timbangan sesuai firman Allah Surah Al-A'araf ayat 85. Sedangkan didalam system volumetric apabila barang tersebut tidak sesuai antara berat dan besarnya maka menggunakan hitungan volume dari barang tersebut dengan mengukur ukuran (panjang lebar dan tinggi) barang yang akan dikirim. Dengan hasil perhitungan itu apabila hasilnya kurang dari 3 kg maka akan mengikuti system actual tetapi jika hasil perhitungan itu hasilnya lebih dari 3 kg maka akan mengikuti system volumerik dengan menghitung volume barang tersebut, sangat erat kaitannya dengan memanfaatkan tenaga seorang dalam bertransaksi terutama dalam pengiriman barang dalam fiqh muamalah termasuk akad ijarah.

Persamaan yang ditulis oleh penulis dan Yuni Kartika sama-sama meneliti dengan kaitannya upah dan juga penulis dan Yuni Kartika

memakai sumber data pustaka yakni hukum primer, sekunder, dan tersier. Perbedaannya penulis membahas bagaimana ratio legis terhadap penghapusan upah minimum kabupaten/kota, yang menggunakan studi pustaka. Sedangkan Yuni Kartika meneliti system pembulatan yang dilakukan di PT. Tiki JNE cabang Palembang, yang menggunakan penelitian lapangan.¹⁹

e. Pengaturan Pengupahan Dalam Perspektif Filsafat Hukum Islam
(Analisis Pasal 90 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang disusun untuk mengetahui persoalan dalam hubungan pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Undang-undang ini sejalan dengan tujuan pembangunan nasional yang mana berarti membangun manusia Indonesia seutuhnya. Focus penelitian 1) bagaimana pelaksanaan pengupahan dalam pasal 90 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan? 2) bagaimana pelaksanaan Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam prespektif filsafat Hukum Islam?

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis noemative dengan jenis penelitian library research yang bersifat deskriptif analitik, yaitu penelitian dengan memaparkan tentang Pasal 90 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, filsafat hukum islam sebagai analisisnya.

¹⁹ Yuni Kartika, “*Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Mekanisme Pengupahan Pengiriman Paket Barang Di Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang*”, (Skripsi UIN Raden Fatah Palembang, 2017)

Hasil penelitian bahwa pelaksanaan Pasal 90 ayat 2 dan pembahasannya tidak sinkron dengan Pasal 88 ayat 3 mengenai pencapain kehidupan yang layak untuk pekerja yang belum memberikan kemaslahatan pada salah satu pihak terkait penangguhan pembayaran upah. Karena sesungguhnya upah harus segar mungkin dibayar.²⁰

Persamaannya yakni sama-sama menganalisis pengupahan tetapi beda Undang-undang, sama-sama menggunakan kepustakaan tapi beda analisisnya. Sedangkan perbedaannya penulis menganalisis UU Cipta kerja sedangkan Nur afifah menganalisis UU Ketenagakerjaan tahun 2003.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

<i>No</i>	<i>Nama</i>	<i>Judul</i>	<i>Persamaan</i>	<i>Perbedaan</i>
1	Nurul Mukarromah	Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah Di Awal Akad (Studi di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah).	Persamaan yang ditulis oleh penulis dan Nurul Mukarromah sama meneliti tentang upah	perbedaannya penulis membahas tentang bagaimana implikasi tentang penghapusan upah minimum kabupaten/kota menggunakan metode hukum normative, sedangkan Nurul Mukarromah membahas tentang

²⁰ Nur Afifah Aminuddin, “*Pengaturan Pengupahan Dalam Perspektif Filsaat Hukum Islam Analisis Pasal 90 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, (Skripsi IAIN Salatiga, 2020).

				pembayaran upah di awal akad yang dilakukan secara lapangan.
2	Fitri Handayani	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Upah Pada karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung	Persamaan yang ditulis oleh penulis dan Nurul Mukarromah sama meneliti tentang upah	perbedaannya penulis membahas tentang penghapusan upah minimum kabupaten/kota sedangkan fitri Handayani Ningsih membahas tentang bagaimana sistem pembayaran upah karyawan yang ada di kabupaten temanggung
3	Fauzan Adhim	Tinjauan hukum islam terhadap system upah tenaga kerja pada PT. Global Perkasa	Persamaan yang ditulis oleh peneliti dan Fauzan Adhim meneliti tentang upah	perbedaannya antara penulis membahas tentang upah minimum kabupaten/kota, sedangkan Fauzan Adhim sendiri meneliti tentang tinjauan hukum islam terhadap sistem upah tenaga kerja.
4	Yuni kartika	Tinjauan fiqh muamalah terhadap mekanisme pengupahan pengiriman paket barang di PT Tiki	Persamaan yang ditulis oleh penulis dan Nurul yuni kartika sama meneliti tentang upah dan juga penulis dan Yuni	perbedaannya penulis membahas tentang penghapusan upah minimum kabupaten/kota

		JNE cabang Palembang	Kartika memakai sumber data pustaka yakni hokum primer, sekunder, dan tersier.	sedangkan Sedangkan Yumi kartika meneliti system pembulatan yang dilakukan di PT. Tiki JNE cabang Palembang,
5	Nur Afifah Aminuddin		Persamaannya yakni sama-sama menganalisis pengupahan tetapi beda Undang-undang, Sedangkan perbedaannya penulis menganalisis UU Cipta kerja sedangkan Nur afifah menganalisis UU Ketenagakerjaan	perbedaannya penulis menganalisis UU Cipta kerja sedangkan Nur afifah menganalisis UU Ketenagakerjaa

Sumber: Kajian Terdahulu

B. Kajian Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Upah

a. Pengertian Upah

Tenaga kerja yakni faktor yang dianggap penting, karena melalui jasa tenaga kerja inilah sumber daya alam dapat berubah menjadi hasil produksi yang sangat bernilai pastinya. Untuk kerja kerasnya tenaga kerja berhak mendapatkan balas jasa dari perusahaannya berupa penghasilan dalam bentuk upah.

Di dalam teori ekonomi upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi

kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.²¹ Menurut T. Gilarso memberikan makna upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia yang secara luas yang mencakup gaji dan uang lembur dan lain-lainnya.²²

Upah dalam Islam juga dalam bab Ijarah sebagaimana perjanjian kerja. Menurut bahasa Ijarah berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, karena itu lafadz Ijarah mempunyai pengertian yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitasnya. Pemberian upah dalam konsep islam yang paling penting yakni konsep kesesuaian dalam pemberian upah yang telah disepakati sebelumnya. Dimana pemberian upah kepada pekerja/buruh yang menerapkan prinsip kesesuaian dalam pengupahan mencerminkan bahwa usaha tersebut dikelola oleh orang yang menerapkan konsep keadilan dalam memberikan upah pekerjaannya.

Islam memberikan penawaran suatu penyelesaian yang sangat baik atas permasalahan upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Baik pekerja maupun pengusaha tanpa melanggar hak-hak dari kedua belah pihak. Pada nyatanya sendiri dalam pola suatu masyarakat Islam upah yang layak bukanlah suatu konsensi tetapi hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan.²³

²¹Afzalur Rahman, "*Doktrin Ekonomi Islam*". Jilid.2, 361.

²²T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Kanisius, 2003), 211.

²³ M. Abu Manna, "*Teori dan Praktek Ekonomi Islam*", (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1997), 117.

Secara umum upah sendiri pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaannya. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 upah adalah “hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.²⁴

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang sudah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja atau kesepakatan dan peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya semuanya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁵ Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasa 11 ayat (1), upah diartikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja dan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan

²⁴Tim Visti Yustisia, “*Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, (Depok: Huta Media, 2016), 7.

²⁵Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan.

termasuk didalamnya tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁶

Upah adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam masalah ketenagakerjaan. Keinginan orang bekerja untuk mendapatkan upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup, bila tingkat upah yang ditawarkan oleh pengusaha dinilai tidak mencukupi oleh pekerja/ buruh maka, pekerja tersebut tidak menerima pekerjaan yang ditawarkan. Sebaliknya dan ada juga pekerja/buruh yang bekerja dengan tingkat upah berapapun. Upah merupakan balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja. Menurut ekonomi klasik, upah itu harga untuk faktor produksi tenaga kerja. Harga tersebut harus bisa memenuhi kebutuhan hidup dan menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.²⁷

Upah juga imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tidak ada upah pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong contohnya.²⁸

Dalam menjalin hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan pekerja/buruh. Mengenai masalah upah pihak buruh/pekerja sebaiknya memikirkan pula keadaan dalam perusahaannya. Jika perusahaannya tidak mampu membayar upah kepada pekerja/buruh yang sama seperti di

²⁶Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal 1.

²⁷Sukwiaty, et." *all.,Ekonomi*", (Jakarta: Gramedia, 2006), 7.

²⁸Iman Soepomo, "*Pengantar Hukum Perburuhan*", (Jakarta: Djambatan, 1980), 5.

perusahaan-perusahaan lainnya maka sebagai karyawan tidak boleh menuntut pembayaran upah yang sama seperti di perusahaan lainnya, namun sekarang ini masih banyak juga pengusaha-pengusaha yang lain yang masih mengandalkan tenaga kerja dengan upah yang sedikit yang tidak sesuai dengan kerja karyawan.

b. Komponen Upah

Pemberian upah tidak hanya dalam bentuk uang dibenarkan tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut itu bukan termasuk dalam komponen upah.²⁹

Hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah adalah:

1) Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian.

2) Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya. Dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak-anaknya, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan.

Contohnya, perusahaan membayarkaryawan dengan upah yang terdiri

²⁹Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.

dari upah pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp. 4.000.000,00 maka presentase minimal upah pokoknya Rp. 3.000.000,00. Upah pokoknya 75% menjadi 3 juta, tunjangan tetap 25% menjadi 1 juta.

3) Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap membayarkan yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Contohnya, tunjangan transportasi yang diberikan hanya saat karyawan masuk.

Sedangkan yang tidak termasuk komponen upah adalah :

1) Fasilitas

kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Seperti rumah tinggal agar tidak jauh dari perusahaan.

2) Bonus

Pembayaran yang diterima oleh pekerja atas hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produksi yang banyak.

3) Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.³⁰

³⁰Lalu Husni, " *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* ", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000) 152.

c. Jenis – Jenis Upah

G. Kartasapoetra dalam bukunya menyebutkan, bahwa jenis-jenis upah meliputi:

1) Upah nominal secara tunai

Yang dimaksud upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang berhak secara tunai/ langsung. Sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun didalam suatu organisasi kerja. Dimana dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepada pekerja/buruh.. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*), sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

2) Upah nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang sudah berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari:

- a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima oleh pekerja/buruh
- b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan pekerja.

Adakalanya upah diterima dalam bentuk uang ataupun fasilitas atau natura. Maka upah nyata yang diterima yakni dari jumlah upah uang dan nilai rupiahnya dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

3) Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja/buruh itu harus cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas yakni buat keluarganya, yang tidak cuma kebutuhan pokoknya saja tetapi harus dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikannya, dan juga bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa yang lain.

4) Upah minimum

Pendapatan yang harus diberikan kepada para buruh dalam perusahaan sangat berperan penting dalam hubungan ketenagakerjaan. Seseorang pekerja yakni manusia dan dilihat dari segi kemanusiaannya sewajarnya pekerja/buruh mendapatkan penghargaan dan juga perlindungan yang layak dan baik. Dalam hal itu maka upah minimum itu seharusnya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup para karyawan beserta juga keluarganya, meskipun dalam arti yang sederhana, cost of living (biaya hidup) juga perlu diperhatikan dalam penentuan upah minimum ini.

Tujuan utama penentuan upah minimum yaitu:

- a) Lebih menonjolkan peranan tenaga kerja (buruh atau karyawan) sebagai kreatif dalam suatu sistem kerja.
 - b) Lebih Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang rendah dan yang keadaannya yang kurang memuaskan.
 - c) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sangat sesuai dengan tempat pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja/buruh.
 - d) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja di dalam perusahaan.
- 5) Upah wajar (fair wages)

Upah yang secara relatif dinilai cukup oleh pengusaha dan para pekerja/buruh sebagai uang imbalan atas jasa yang sudah diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka yang dilakukan sebelumnya.³¹

Upah yang wajar ini tentunya sangat bermacam-macam dan juga bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang dikirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan karyawannya dan juga keluarganya seperti, mencukupi semua kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan lainnya transportasi dan lainnya.

³¹ G. Kartasapoetra,,” *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*”,(Jakarta: Sinar Grafika, 1998), 100.

Upah yang diberikan kepada karyawan harus berwujud uang, akan tetapi menurut pasal 1601-P KUH Perdata upah dapat berwujud seperti.

- a) Makanan yang dimakan oleh pekerja dan keluarganya, atau bahan pangannya, bahan penerangan, bahan bakar.
- b) Pakaian seragam atau pakaian kerja bagi pekerja/ buruh wanita dan laki-laki.
- c) Hasil perusahaan yang ditentukan bagi karyawan atau buruh.
- d) Pemberian upah ketika selama masa cuti dan lain-lainnya.³²

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Menurut Mohammad Agus, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penentuan factor tingkat upah adalah:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan sangat tinggi, sedangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia di lapangan sangat langka, yang cenderung memiliki upah yang tinggi. Adapun untuk pekerjaan yang memiliki tingkat penawaran yang lebih tinggi juga tidak membutuhkan tingkat keterampilan yang tinggi, pekerjaan seperti ini juga lebih cenderung memiliki standar upah yang rendah.

2) Organisasi Buruh

Keberadaan organisasi serikat pekerja/buruh yang saat ini juga semakin banyak dikalangan pekerja/buruh menjadikan kedudukan

³² G. Kartasapoetra. "*Hukum Perburuhan di Indonesia*", 99-106.

pekerja/buruh sekarang ini semakin kuat, seimbang semakin membuat para pekerja semakin tinggi.

3) Kemampuan perusahaan untuk membayar

Bagi perusahaan, gaji ialah komponen biaya produksi barang, apabila terjadi kenaikan dalam biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian didalamnya, sehingga perusahaan itu tidak akan mampu memenuhi beberapa fasilitas perusahaan.

4) Produktivitas karyawan

Semakin tinggi prestasi yang diberikan oleh karyawan dalam bekerjanya selama ini maka akan semakin besar upah yang diterima pekerja.

5) Biaya hidup

Apabila pekerja hidup dikota besar itu pastinya biaya hidup para pekerja akan semakin tinggi tentunya, biaya hidup merupakan batas penerimaan upah bagi para pekerja/buruh.

6) Pemerintah

Pemerintah ini juga melalui peraturannya yang berlaku serta kebijakan-kebijakannya, mempunyai beberapa kewenangan didalam menentukan besar kecilnya gaji bagi pekerja, seperti halnya untuk menetapkan upah minimum yang harus diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja.

7) Konsistensi internal dan eksternal

Untuk Struktur gaji atau upah yang baik dapat memenuhi beberapa syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan konsistensi internal yakni suatu sistem pengupahan yang didasarkan kepada prinsip keadilan di lingkungan perusahaan itu sendiri, sedangkan yang dimaksud dengan konsistensi eksternal yakni sistem pengupahan berdasarkan kepada keadilan dibandingkan dengan keadaan perusahaan lain yang sejenis.³³

e. Pengertian Upah Minimum

Seperti yang sudah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan oleh para pekerja/buruh dalam perusahaan tersebut sangat berperan penting dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwasannya seorang pekerja/buruh adalah seseorang manusia dan juga dilihat dari segi kemanusiaannya, jadi sewajarnya kalau pekerja/buruh itu apabila mendapatkan penghargaan yang wajar dan perlindungan yang wajar juga. Dalam hal upah minimum sebaiknya dapat mencukupi beberapa kebutuhan hidup pekerja/buruh itu beserta keluarganya juga.³⁴

Upah minimum juga bisa diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan beberapa tahapan pencapaian dengan perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang sudah ditetapkan oleh

³³Agus, Muhammad, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992) 142.

³⁴G. Kartasapoetra, "*Hukum perburuhan di Indonesia*", 101.

Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak ini juga perlu dilakukan secara bertahap sebab kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha tersebut.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Pasal 1 Ayat 1 dijelaskan bahwa upah minimum adalah upah yang dikelurkan bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk juga didalamnya tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai cara jaring pengaman untuk upah.³⁵

Dasar dan juga wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dan disebutkab dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 07 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 3 adalah:

- 1) Penetapan upah minimum ni didasarkan kepada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan juga produktifitas dari pekerja/buruh dan pertumbuhan ekonomi juga.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL (Kebutuhan Hidup Layak)
- 3) Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama juga.

³⁵Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*,(Bogor : Ghalia Indonesia,2004), 91.

- 4) Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam membentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan yang industry padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya yang juga dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha juga pastinya.

Pemerintah menetapkan upah minimum juga berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan beberapa produktifitas yang ada di perusahaan dan pertumbuhan ekonomi. Ini Beberapa jenis Upah minimum sebagai berikut:

- 1) Upah Minimum Sub Sektor Regional, yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sector tertentu dalam daerah tertentu.
- 2) Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sector tertentu dalam daerah tertentu;
- 3) Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.³⁶

³⁶Lalu husni, " *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", 153.

f. Standart Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standart, upah oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini pada umumnya ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahun kadang kala berubah sesuai dengan pertumbuhan ekonomi dan inflasi dengan tujuan diterapkannya upah minimum yaitu:

- 1) Untuk lebih menonjolkan arti atau peranan dari pekerja/buruh sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja.
- 2) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah yang secara materiil kurang memuaskan.
- 3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
- 4) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerjadalam perusahaan
- 5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standart hidup secara normal.³⁷

Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum JO. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-726/MEN/2000 tentang Perubahan Pasa 11, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20,

³⁷Zaeni Ashyadie, *“Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja”*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), 71.

dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap didalamnya. Upah minimum terdiri atas:

- 1) Upah Minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.
- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku Daerah Kabupaten/Kota.
- 3) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah Minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota disatu Provinsi.
- 4) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sectoral di daerah Kabupaten/Kota.³⁸

Berdasarkan permohonan penanggungungan tersebut, gubernur setelah meminta akuntan publik untuk memeriksa keuangan perusahaan, dapat menolak atau mengabulkan. Apabila disetujui, putusan gubernur hanya berlaku untuk masa paling lama satu tahun. Mengenai pelaksanaan upah minimum sebagai berikut:

³⁸Lalu Husni, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, 155.

- 1) Bagi pekerja/buruh yang berstatus tidak tetap, maupun dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum dan tidak boleh lebih.
- 2) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun.
- 3) Peninjauan besarnya upah pekerja/ buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun dilakukan atas dasar kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.
- 4) Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan, atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan.
- 5) Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari³⁹

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak adalah milik, kepunyaan, kewenangan, wewenang dan kekuasaan untuk memperoleh sesuatu.⁴⁰ Sedangkan kewajiban berasal dari kata wajib yang memiliki arti sesuatu yang harus dilaksanakan.

a. Hak Pekerja Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

³⁹Djumaldi, “*Perjanjian Kerja*”, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 27.

⁴⁰Definisi hak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia.

- 2) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- 6) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak untuk pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 7) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- 8) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- 9) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

- 10) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- 11) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- 12) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 13) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- 14) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- 15) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 16) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 17) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- 18) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

19) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.⁴¹

b. Kewajiban Pekerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

2) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

3) Pengusaha dan serikat pekerja Wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

5) Sekurang - kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.⁴²

⁴¹Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴²Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

c. Perlindungan Hukum Pekerja/buruh

1) Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum ini diartikan juga sebagai suatu bentuk perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum ini timbul jika adanya suatu hubungan hukum. Hubungannya hukum adalah interaksi diantara subjek hukum yang sudah memiliki relevansi kerkaitannya hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).⁴³

Perlindungan hukum yakni perlindungan akan harkat dan martabat, serta juga pengakuannya terhadap hak-hak asasi manusia yang sudah dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁴⁴

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan melalui ketertiban dan ketentrangan sehingga

⁴³Soeroso, *"Pengantar Ilmu Hukum"*, Cetakan Ke-8, (Jakarta Sinar Grafika, 2006), 49.

⁴⁴Phillipus M. Hadjon, *"Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia"*, (Surabaya:PT. Bina Ilmu, 1987), 25.

memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁴⁵

2) Jenis Perlindungan Kerja

Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan kerja yakni sebagai berikut

a) Perlindungan sosial yakni perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.

b) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja

c) Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu lagi bekerja karena suatu di luar kehendaknya.

Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan social.

⁴⁵Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), 3.

Penjelasan dari jenis-jenis perlindungan kerja.

a) Perlindungan sosial atau keselamatan kerja

Jaminan pemeliharaan kesehatan ini merupakan jaminan agar upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Untuk meningkatkan beberapa produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit memberatkan jika dibebankan kepada perseorangan maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Sebab itu, mereka perlu diberi perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Adapun syarat-syarat keselamatan kerja, antara lain:

- (1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- (2) Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran.
- (3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- (4) Memberikan kesempatan atau jalan penyelamatan diri waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- (5) Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- (6) Memberikan alat-alat perlindungan diri pada pekerja.

(7) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.

(8) Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.⁴⁶

Kesehatan kerja yang telah dikemukakan diatas termasuk perlindungan sosial karena disebabkan ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan juga dengan social kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang dimaksudkan mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “ semuanya ” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku.

b) Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari beberapa alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Berbeda dengan perlindungan kerja lain umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

(1) Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian kepada

⁴⁶ Joni Bambang, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, (Bandung, CV Pustaka Setia, 2013), 266.

pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

(2) Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja dalam perusahaannya dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan social.

(3) Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatkan produksi perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas.

c) Perlindungan Ekonomis atau Jaminan Sosial

Penyelenggara program jaminan social merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan social ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan Negara, Indonesia berbagai Negara berkembang lainnya. Jaminan social tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, hamil dll.

Jaminan social tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undnag No. 3 Tahun 1992 yang merupakan hak setiap tenaga kerja sekaligus merupakan kewajiban.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”..

Perlindungan ini untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan usaha.⁴⁷

3) Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

Dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja ada beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur, antara lain adalah :

- a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- c) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁴⁷ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*”, 270.

- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- e) Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan social.
- f) Peraturan pemerintah nomor 21 tahun 1954 tentang istirahat tahunan bagi buruh.

3. Prinsip perlindungan kerja

a. Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴⁸

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapatkan perhatian dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya untuk pencegahan bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat bekerja dan tindakan antisipatif apabila terjadi hal yang tidak diinginkan. Beberapa pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur diantaranya sebagai berikut;⁴⁹

- 1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (pasal 4 huruf c)
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5)

⁴⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan BAB I Pasal I

⁴⁹ Abdul Hakim, "Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan", (Bandung: PT Citra Aditya Bakti), 106.

- 3) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6)
- 4) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja (pasal 11)
- 5) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (pasal 12 ayat (3))
- 6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31)
- 7) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat (1))
- 8) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1))
- 9) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan social tenaga kerja (pasal 99 ayat (1))
- 10) Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh atau tenaga kerja (pasal 104 ayat (1))

Telah disebutkan sebelumnya bahwa perlindungan buruh/pekerja mencakup beberapa norma dan norma-norma tersebut dapat dijelaskan antara lain:

1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) keselamatan dan kesehatan kerja
- b) moral dan kesusilaan dan
- c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh untuk mewujudkan produktivitas kerja yang lebih optimal maka harus diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Adanya perlindungan tersebut cara melaksanakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang sudah berlaku. Demi untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka hal ini pemerintah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yakni:

- a) adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha social.
- b) Adanya sumber bahaya
- c) Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus-menerus maupun hanya sewaktu-waktu⁵⁰

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundangundangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya: hokum, ekonomi maupun social.

⁵⁰ Iskandar Christian salasa, "Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan", (Jan-Mar 2014).

Pelaksanaan keselamatan dan juga kesehatan kerja ditempat kerja dilakukan sevara bersama-sama dengan pimpinan dengan pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

2) Progam jaminan social tenaga kerja

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menurut ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Berdasarkan uraian diatas sudah jelas bahwa program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dapat ikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan

berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program Jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yang sekarang sudah dicabut dan diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sama halnya dengan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka PT Jamsostek (Persero), PT Askes (Persero), PT Taspen. Persero, dan Asabri (Persero), di tetapkan sebagai badan penyelenggara jaminan sosial, dan diwajibkan menyesuaikan prinsip-prinsip penyelenggaraan Sistem Sosial Nasional paling lama lima tahun sejak undang-undang diundangkan.

Perlindungan oleh Jamsostek, program ini memberikan perlindungan yang bersifat mendasar bagi peserta jika mengalami risiko-risiko social ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Risiko social ekonomi yang ditanggung oleh Program Jamsostek terbatas yaitu perlindungan pada : a) Peristiwa

kecelakaan b) Sakit c) Hamil d) Bersalin e) Cacat f) Hari tua g) Meninggal dunia. Hal ini yang mengakibatkan berkurangnya dan terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis.⁵¹

Menurut soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga), yakni;

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk mendapatkan penghasilan yang cukup, termasuk juga bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b) Perlindungan sosial, yakni perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan, jaminan kesejahteraan terjaga kehormatan, jaminan kebebasan berserikat /berorganisasi dan jaminan terhadap majikan akan memberikan keseluruhan yang menjadi hak pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan.
- c) Perlindungan teknis, yakni perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan, kenyamanan, ketentraman, dan keselamatan berkerja⁵²

Undang-undang Ketenagakerjaan secara filosofis dibentuk karena memiliki tujuan memberikan perlindungan yang optimal terhadap tenaga kerja dari tindak sewenang-wenang para pengusaha. Adapaun objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan yakni;

⁵¹ R. Joni Bambang, "*Hukum Ketenagakerjaan*", (Bandung: CV Pustaka Setia), 272.

⁵² Abdul Khakhim, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003), 61-62.

- a) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d) Perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan, anak dan penyandang cacat.
- e) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja.
- f) Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

Salah satu objek perlindungan tenaga kerja di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah keselamatan dan kesehatan kerja, bahwa setiap tenagakerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi.

IAIN JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan membandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan.

Jenis Penelitian Dalam tulisan ini menggunakan hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya. Logika keilmuan yang ajeg dalam penelitian hukum normative dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.⁵³

Jenis penelitian ini menggunakan yuridis normative atau penelitian kepustakaan hukum pendekatan dalam suatu penelitian dengan menggunakan undang-undang.

Sehubungan pengertian di atas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian normative dalam mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan **“ANALISIS HUKUM TERHADAP PENGHAPUSAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA PASAL 88C UU NOMOR 2 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian dengan jenis yuridis normative pada hakikatnya menunjukkan pada suatu ketentuan, pendekatan penelitian dilakukan agar peneliti

⁵³ Jhonny Ibrahim, ” *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*”, (Malang: Banyu media, 2013). 57.

mendapatkan informasi dari berbagai aspek untuk menemukan isu-isu yang akan dicari jawabannya, adapun pendekatan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pendekatannya adalah menggunakan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi penelitian dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu.⁵⁴
2. Pendekatan undang-undang (*Status approach*) atau pendekatan yuridis yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum. Pendekatan perundang-undangan ini dilakukan untuk menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti. Pendekatan perundang-undangan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian.⁵⁵
3. Pendekatan historis (*Historical Approach*), menurut Johnny Ibrahim, dimaksudkan karena setiap aturan perundang-undangan memiliki latar belakang sejarah berbeda. Dengan mengetahui latar belakang sejarah, kemudian dibuat aturan perundang-undangan tersebut, maka catur wangsa peradilan akan dimiliki interpretasi yang sama terhadap permasalahan

⁵⁴ Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum, Edisi Revisi*", (Surabaya: Prenadamia Grup), 136.

⁵⁵ Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum*", 93.

hukum yang telah diatur dalam aturan perundang-undangan. Pendekatan sejarah memungkinkan seorang peneliti untuk memahami hukum secara lebih mendalam tentang suatu sistem atau lembaga atau suatu pengaturan hukum tertentu sehingga dapat memperkecil kekeliruan, baik dalam pemahaman maupun penerapan suatu lembaga atau ketentuan hukum tertentu.⁵⁶

4. Menurut Peter Mahmud, Historical Approach dilakukan dalam kerangka pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu. Pendekatan ini sangat membantu peneliti untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu.

C. Sumber Bahan Hukum

Sebagaimana dikemukakan bahwa penelitian hukum tidak mengenal adanya data. Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.⁵⁷

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer Yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki Undang-undang Dasar 1945, Undang-undang (UU).⁵⁸ Bahan hukum primer yang digunakan

⁵⁶ Jhonny Ibrahim, "Teori dan Metodologi", 306.

⁵⁷ Peter Mahmaud Marzuki, "Penelitian Hukum", 181.

⁵⁸ Jhonny Ibrahim, "Teori dan Metodologi", 296.

untuk meneliti *beschikking*/decree itu adalah peraturan perundang-undangan yang dijadikan landasan terjadinya keputusan tersebut.

Bahan hukum primer yang peneliti gunakan adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 88C.
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal 1.
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013.
- e. Undang-undang Dasar 1945.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang member keterangan terhadap bahan hukum primer dan diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya atau dengan kata lain dikumpulkan pihak lain. Yang terdiri atas buku-buku teks (*text books*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil symposium mutakhir yang berkaitan dengan topic penelitian.

3. Bahan Hukum Tersier

Adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan hukum sekunder seperti kamus hukum, encyclopedia, dan lain-lain.

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam suatu penelitian yang bersifat prespektif adalah suatu yang penting karena digunakan untuk

memperoleh bahan hukum secara lengkap dan relevan. Berdasarkan jenis penelitian yang merupakan penelitian normative maka untuk memperoleh bahan hukum yang mendukung dalam penulisan ini, maka penulis mengumpulkan bahan hukum dengan cara studi kepustakaan yaitu bahan pustaka baik dari media cetak maupun elektronik, perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi maupun literatur-literatur yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Dari data tersebut kemudian dianalisis dan dirumuskan sebagai data penunjang di dalam penelitian ini.⁵⁹

D. Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian *library research* adalah teknik documenter, yaitu dari telaah arsip atau studi pustaka seperti, buku-buku, makalah, artikel majalah, jurnal, Koran atau karya para pakar. Selain itu, wawancara juga merupakan salah satu dari teknik pengumpulan bahan hukum yang menunjang teknik documenter dalam penelitian ini serta berfungsi untuk memperoleh bahan hukum yang mendukung jika itu diperlukan.

E. Analisis Bahan Hukum

Adapun bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian studi kepustakaan, aturan perundang-undangan dan artikel yang dimaksud penulis uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, sehingga disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

Bahwa cara pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif yakni menarik

⁵⁹ Jhonny Ibrahim, “*Teori dan Metodologi*”, 393.

kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi.⁶⁰

F. Tahap - Tahap Penelitian

Layaknya suatu kegiatan ilmiah, sebuah penelitian dilaksanakan melalui prosedur kerja yang berurutan. Keurutannya diperlihatkan melalui cara-cara penemuan masalah. Secara garis besar prosedur kerja penelitian dilalui tahapan-tahapan yaitu:

1. Tahap Perencanaan
 - a. Mencari masalah
 - b. Merumuskan masalah
 - c. Mengadakan studi pendahuluan
 - d. Menyusun rencana penelitian
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian
 - a. Pengumpulan bahan hukum
 - b. Analisis bahan hukum
3. Laporan Penelitian

IAIN JEMBER

⁶⁰ Jhonny Ibrahim, " *Teori dan Metodologi*", 393.

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian data

1. Ratio Legis Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

a. Sejarah ILO (Organisasi Perburuan Internasional)

Organisasi Perburuan Internasional atau yang biasa disebut dengan ILO didirikan pada Tahun 1919 berdasarkan perjanjian Versailles bersama-sama dengan Liga Bangsa-Bangsa. Kemudian, dalam Tahun 1946, setelah Liga Bangsa-Bangsa bubar, ILO menjadi badan khusus yang pertama bergabung dengan PBB. Keanggotaannya semula berjumlah 45 negara kemudian berkembang menjadi 138 negara pada Tahun 1978 dan terus meningkat menjadi 150 negara pada Tahun 1989. Kantor pusat ILO berada di Geneva (Swiss) yang merupakan markas besar untuk mengolah dan melancarkan semua program kerja ILO, termasuk kegiatan konferensi-konferensi ILO, penelitian-penelitian serta publikasi ILO. Tugas pekerjaan ILO disentralisasi di kantor-kantor regional, wilayah, dan cabang-cabang yang berada lebih kurang di 40 negara anggota.

Indonesia masuk menjadi anggota ILO pada tanggal 12 Juli 1950. Pada waktu Indonesia menyatakan sebagai anggota, Indonesia terikat pada 4 Konvensi yang sebelumnya telah diratifikasi oleh pemerintah Belanda dan dinyatakan berlaku untuk Indonesia. Tujuan ILO

Perdamaian bukan hanya tanpa peperangan. Perdamaian yang benar dan langgeng juga tergantung pada kesejahteraan kesejahteraan sosial ekonomi penduduk dunia tingkat kehidupan yang layak, kondisi, dan upah kerja yang memuaskan, kesempatan kerja yang memadai. Ini semua merupakan keprihatinan ILO yang telah berjuang selama 71 Tahun untuk meningkatkan keadilan social bagi buruh/tenaga kerja di manapun. ILO, yang usaha-usahnya telah diakui dan mendapat penghargaan Nobel untuk perdamaian dalam Tahun 1969 merupakan suatu organisasi yang unik di antara organisasi-organisasi dunia karena wakil-wakil pengusaha dan buruh mempunyai suara yang sama, seperti wakil-wakil pemerintah dalam merumuskan kebijakannya.

Pekerjaan merupakan yang terpenting untuk kesejahteraan manusia. Bukan hanya memberikan penghasilan yang cukup, pekerjaan juga sebagai jalan menuju perbaikan ekonomi, untuk memperkuat individu, masyarakat dan juga keluarga. Namun itu semua bergantung pada pekerjaan yang layak. Pekerjaan yang layak ini merupakan memperoleh pekerjaan yang produktif dan penghasilan yang adil, keamanan di tempat kerja dan perlindungan social untuk keluarga mereka. Pekerjaan yang layak berarti baik untuk pengembangan pribadi dan integrasi social, serta kebebasan masyarakat dalam menyampaikan kekhawatiran mereka.⁶¹

⁶¹ Organisasi Buruh Internasional, https://www.ilo.org/wcmp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/dokuments/publication/wcms_098256.pdf. Diakses pada (1 Maret 2021) Jam 09:24.

Konvensi Penetapan upah minimum Pada sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional, Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Organisasi Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang kelima puluh empat pada tanggal 3 Juni 1972, dan Memperhatikan syarat-syarat Konvensi Perangkat Penetapan Upah Minimum 1928, dan Konvensi Pengupahan yang Setara, 1951, yang telah diratifikasi luas, serta Konvensi Perangkat Penetapan Upah Minimum (Pertanian), 1951, dan Menimbang bahwa Konvensi-Konvensi ini telah memainkan peran yang berharga dalam melindungi kelompok-kelompok penerima upah yang kurang diuntungkan, dan Menimbang bahwa sudah saatnya untuk mengadopsi instrumen lebih lanjut untuk melengkapi Konvensi-Konvensi ini dan memberikan perlindungan bagi penerima upah dari pengupahan rendah yang tidak selayaknya, yang, meskipun berlaku umum, memberikan perhatian khusus pada kebutuhan negara-negara sedang berkembang, dan Setelah menerima beberapa usul tertentu mengenai perangkat penetapan upah dan persoalan terkait, dengan rujukan khusus pada negara-negara sedang berkembang, yang menjadi agenda sidang butir kelima, dan Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus berbentuk Konvensi Internasional, Menerima pada tanggal dua puluh dua Juni tahun seribu Sembilan ratus tujuh puluh Konvensi di bawah ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Penetapan Upah Minimum 1970.⁶²

⁶² Konvensi Penetapan Upah Minimum ILO Tahun 1970. Tanggal 22 juni 1970 Jenewa.

Kebijakan Pengupahan Berkaitan dengan Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970 Setiap anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini harus membentuk suatu sistem upah minimum mencakup seluruh kelompok penerima upah yang syarat-syarat hubungan kerjanya sedemikian rupa sehingga tercakup dalam sistem tersebut. Hanya saja konvensi ini belum di ratifikasi oleh Indonesia hingga saat ini.

Upah minimum harus memiliki kekuatan hukum dan tidak tunduk pada pengurangan dan orang atau orang-orang bersangkutan yang gagal menerapkannya dapat dikenai hukuman atau sanksi lain yang sesuai. Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum sejauh mungkin dan sesuai dengan praktek dan kondisi nasional yang harus mencakup beberapa hal yakni: dari kebutuhan para pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di Negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan social, dan standar hidup relative kelompok-kelompok social lainnya. Factor-faktor ekonomi yakni termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.⁶³

Artinya pengaturan upah minimum sudah ada sebelum ngera Indonesia belum merdeka, Karena dapat dilihat dari penjelasan sejarah pendirian dari ILO sendiri pada tahun 1919 sedangkan Indonesia

⁶³ Konvensi Penetapan Upah Minimum ILO Tahun 1970. Tanggal 22 juni 1970 Jenewa

bergabung pada tahun 1950 setelah merdeka. Upah minimum menurut ILO harus memiliki kekuatan hukum kepada pekerja/buruh dan pengusaha, dimana pemerintah apabila memberikan penetapan upah minimum harus melihat dari aspek kebutuhan para pekerja/buruh dan juga faktor ekonomi.

b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang tentang Ketenagakerjaan ini didasarkan pada pentingnya peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional dalam satu sistem hubungan industrial yang menekankan kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.⁶⁴

Mengenai Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 diarahkan untuk mencapai kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya, Penetapan upah minimum dilaksanakan untuk tingkat daerah. Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud untuk

⁶⁴ Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

daerah tertentu dapat dilakukan menurut sektor dan sub-sektor. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Maksud dari penjelasan diatas yakni dari kebutuhan hidup layak merupakan kebutuhan yang cukup bagi pekerja dan keluarganya meliputi dari makanan atau minimum, sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan, juga jaminan hari tua bagi pekerja/buruh. Yang dimaksud dengan penetapan upah minimum tingkat daerah yakni penetapan upah minimum regional dan sub regional dalam satu provinsi. Pendekatan sektor dan sub-sektor dapat dilaksanakan untuk daerah tertentu yang sesuai dengan perkembangan perekonomian daerah waktu itu dan juga tidak boleh rendah dari upah minimum regional dan sub regional yang berlaku.

Jadi Pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh yang berdasarkan upah minimum atas dari kebutuhan hidup layak. Dimana pengaturan pengupahan ini yang ditetapkan dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh, didalam kesepakatan tersebut dua belah pihak ini tidak boleh memberikan upah yang lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang sudah ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang telah berlaku. Dan jika nanti kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh lebih rendah dan juga bertentangan dengan peraturan perundnagan-undnagan maka akan batal demi hukum.

**c. Pengaturan Upah Minimum di dalam UU No. 13 Tahun 2003
Tentang Ketengakerjaan**

Upah merupakan segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai natura. System pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam empat bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), fringe benefits (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pension, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan kondisi lingkungan kerja. System penggajian di Indonesia ini pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepagkatan dan masa kerja. Pangkat didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, bahwa penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori human capital, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Di samping dari gaji pokok tersebut, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai presentase

dari gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain.⁶⁵

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Dalam pengupahan dikenal dengan istilah upah minimum, yaitu upah standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda maka disebut dengan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Kebijakan penetapan Upah Minimum dalam kerangka perlindungan upah ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Didalam Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 89 yang menyatakan;

⁶⁵ Joni Bambang, "*Hukum Ketenagakerjaan*", 245.

- 1) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁶⁶

Pasal 89 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memang menyatakan bahwa upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Pasal 89 ini memiliki karakter yang harus bagi perusahaan untuk melaksanakannya dan menerapkannya. Pemenuhan upah itu bertujuan untuk pencapain penghidupan yang layak merupakan satu kewajiban yang harus dilakukan perusahaan.

Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwasannya upah minimum diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan kehidupan yang layak yang memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ditentukan oleh Gubernur setelah mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari pihak pengusaha, pemerintah dan serikat buruh/serikat pekerja ditambah perguruan tinggi dan pakar.

Upah Minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk Wilayah provinsi, dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah Kabupaten/Kota, dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari pada upah minimum yang telah ditetapkan untuk tiap-tiap wilayah provinsi dan/atau Kabupaten/Kota. Pengusaha

⁶⁶ Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 89.

yang karena suatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat menanggukkan selama jangka waktu tertentu. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁷

Didalam Pasal 88

- 1) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a) Upah minimum;
 - b) Upah kerja lembur;
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g) Denda dan potongan upah;
 - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i) struktur dan skala pengupahan dengan yang proporsional;
 - j) upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup

⁶⁷ Joni Bambang, "Hukum Ketenagakerjaan", 256.

layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁶⁸

Penjelasan menurut peneliti upah minimum yang ditekankan pada pasal 88 ayat (3) huruf (a) terdapat pada pasal 89 ayat (1) yaitu upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Artinya parameter upah minimum disesuaikan dengan standarisasi upah minimum di Kabupaten. Hal ini mengingat bahwa pertumbuhan dan produktivitas ekonomi antara daerah satu dengan daerah lain berbeda.

Pada ayat (3) pasal 89 dijelaskan bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur atau Bupati atau Walikota daerah tempat kerja dilaksanakan. Penetapan besaran upah minimum dilakukan pemerintah melalui Perda yang dikeluarkan setiap satu tahun sekali dengan disesuaikan pertumbuhan dan produktivitas ekonomi dalam kurun waktu terakhir.

Dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 terdapat larangan bagi pengusaha mengenai pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, sebagaimana disebutkan pada Pasal 89. Dalam hal ini tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditentukan tersebut pengusaha dapat melakukan penangguhan yang tata cara penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan

⁶⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 88

pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan kesepakatan tersebut batal demi hukum.⁶⁹

Dalam penetapan upah minimum, institusi yang paling berperan dalam dewan pengupahan yang berfungsi meremuskan besaran upah minimum yang menjadi dasar penetapan upah minimum oleh kepala daerah. Dewan pengupahan adalah sebuah lembaga non structural yang bersifat tripartit yang bertugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala daerah dalam menetapkan upah minimum dan menerapkan sistem pengupahan. Dewan ini terdiri atas tripartit dengan model keterwakilan berimbang yang melakukan perundingan setiap tahun untuk menetapkan besaran nilai upah minimum. Dasar utama untuk mendapatkan angka usulan kenaikan upah minimum adalah survei harga pasar kebutuhan hidup minimum (KHM).

d. Upah minimum di dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Presiden Joko Widodo menimbang bahwasannya untuk ketentuan Pasal 97 Undnag-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, itu diperlukan penetapan PP tentang Pengupahan. Tujuannya dikeluarkannya PP ini untuk dikembalikannya fungsi penetapan Upah Minimum ini diberikan untuk pengaman jadi,

⁶⁹ Joni Bambang, "*Hukum Ketenagakerjaan*", 244.

pekerja/buruh bisa nanti bakal memperoleh upah diatas batas minimum yang sudah ditetapkan. Upah minimum sebagai pengaman didalam Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 agar nanti terlaksana dan dapat dilaksanakan oleh para pihak yang berlaku.⁷⁰

Pertimbangan mengenai dibentuknya PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan merupakan melaksanakan yang ada didalam Pasal 97 Undang-Undang Ketenagakerjaan, jadi diperlukan penetapan PP Tentang Pengupahan didalam Pasal 97 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan yakni sebagai berikut:

“ketentuan mengenai penghasilan yang layak kebijakan pengupahan kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan ini sebagaimana yang dimaksudkan pasal 88 penetapan Upah Minimum yang sudah tertulis dan dimaksudkan Pasal 89 dan pengenaan denda dalam Pasal 95 Ayat (1), Ayat 2, Ayat 3 yang diatur dengan PP”

Maksudnya Pasal 97 Undang-undang Ketenagakerjaan Pemerintah wajib juga untuk menyiapkan dan mengeluarkan PP yang mengatur tentang keseluruhannya tentang upah. Penyebab tersebut juga yang mendorong keluarnya PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Pada Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, dikhususkan tentang Upah Minimum dicantumkan dalam Bab V tentang Upah Minimum yang disebutkan dalam pada Pasal 41- Pasal 50. Tentang tatacara penetapan upah minimum yang tertuang

⁷⁰ Latifah Hanim Putri Sari, “Mekanisme Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Lampung Dalam PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”, (Tesis UIN Lampung 2019), 99.

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pada dasarnya tidak jauh berbeda.⁷¹

Penetapannya tentang Upah Minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota dimana kedudukan Gubernur disini diwajibkan untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum Provinsi bisa dihitung menggunakan formula perhitungannya Upah Minimum dengan menggunakannya Formula perhitungan Upah Minimum. Dengan sebab ini tmaka dilakukan peninjauannya kembali dari kebutuhan hidup layak sebagaimana dilihat pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Mentreri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Mengenai Upah minimum tahunan masih tetap berlajan dengan dari dasar perhitungan Upah minimum yang kemungkinan ditetapkannya didalam formula perhitungan Upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hidup layak.

Penyesuaiannya dari kebutuhan hidup layak pada Upah minimum yang sudah ditetapkannya tersebut secara langsung dapat dilihat melalui perkaliannya antara Upah Minimum tahunan yang sudah berjalan dengan adanya inflasinya ini akan dipastikan daya beli dari Upah minimum tidak berkurang lagi. Sebab sudah diberikan dasar dari jenis-jenis kebutuhan yang sudah didalam kebutuhan hidup layak juga merupakan jenis

⁷¹ Angelia Maya Saputri Kaka, “*Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*”, (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

kebutuhan yang menentukannya inflasi inii. Jadi penggunaannya ditingkat inflasi dalam perhitungan Upah minimum didasarkan sama dengan nilai kebutuhan layak. Semua penyesuaiannya dari Upah minimum yang menggunakan dari nilai pertumbuhan ekonomi didasarkan untuk bisa menghargai peningkatan produktivitas secara semuanya. Didalam pertumbuhannya dari ekonomi ada berpa faktor yang mungkin mempengaruhi antara lain, dari peningkatannya produktivitas dari perusahaan, pertumbuhan dari tenaga kerja, dan pertumbuhannya dari modal. Dari keseluruhan bagian dari pertumbuhan ekonomi ini digunakan rangka untuk meningkatkan Upah minimum. Karenanyai yang dimaksudkan dengan pertumbuhan ekonomi adalah pertumbuhannya dari Produk Domestik Bruto.⁷²

Didalam Pasal 44 Peraturan Pemerintah Pengupahan yakni mempunyai arti tentang pen upah ditentukan melalui tiga jenis, yakni Upah Minimum yang sudah ditentukannya, inflasi ekonomi, dari pertumbuhannya Domestik Bruto. Jenis Upah Minimum sudah ditentukannya dari inflasi ekonomi, dan pertumbuhan domestik bruto, yang nantinya diperbarui kembali padasetiap tahunnya pastinya dijadikannya sebagai pertimbangannya dari pengupahan setiap tahun. Kebutuhan hidup layak hanya dijadikan pertimbangan dari penentuan upah minimum yang ditentukan. Kebutuhan idup Layak (KHL) tidak dibuat pertimbangannya pengupahan secara langsung dan didalam Pasal

⁷² Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Republic Indonesia Nomor 78 Tahun 2015, 12.

43 ayat 5 PP Pengupahan kebutuhan hidup layak hanya ditentukan lima tahun sekali.

Pasal 49 PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan mengatur mengenai upah minimum sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota, dimana tertulis sebagai berikut: (1) Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan; (2) Penetapan upah minimum sektoral sebagaimana dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupateb/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya; (3) Upah minimum sektoral provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan; (4) Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.

Upah minimum Sektoral dalam hal ini baik Upah Minimum Sektoral Provinsi atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten atau Kota merupakan upah upah minimum yang berlaku secara terbatas melalui sektor tertentu di wilayah Provinsi atau Kabupaten atau Kota yang bersangkutan. Penjelasan mengenai sektoral dalam dal ini merupakan

kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Buku Lapangan usaha Indonesia (KBLI).

Artinya, Mengenai penetapan upah minimum pada Provinsi maupun Kabupaten atau Kota tidak terdapat perbedaan dengan pengaturan yang dijelaskan dengan sebelum terbitnya PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Dimana pada intinya Gubernur berhak untuk menetapkan upah minimum provinsi dengan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi. Dalam Pasal 47 PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan mengatur mengenai penetapan upah minimum pada Kabupaten atau Kota,

e. Peraturan Upah Minimum Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Ketenagakerjaan

Mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan mengamatkan pemerintah untuk menerbitkan sejumlah aturan turunan. Dari beberapa peraturan yang diamanatkan itu menyinggung soal perhitungan upah minimum menggunakan formula upah minimum dan upah sektoral provinsi, kabupaten/kota. Formula perhitungan itu adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. KHL sebagai dasar penetapan upah minimum terdapat dalam formula perhitungan upah minimum. KHL yang dimaksud itu Upah Minimum tahunan yang berjalan dan

ditambahkan perkaliannya diantara Upah Minimum tahunan berjalan dengan tingkatan dari inflasinya secara nasional tahunan berjalan. Maksudnya yakni setiap tahun Upah Minimum nantinya akan dihitung kembali menggunakan tingkat Inflasi tahunan dan dikalikan nantinya.

Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum yang dikhususkan tentang Upah Minimum yang ditetapkan didalam Bab II mengenai Formula Perhitungan Upah Minimum dimulai pada Pasal 2 sampai didalam Pasal 7 ini. Tentang tatacara Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota Terdapat didalam Bab III.⁷³

Sedangkan UM (upah minimum) Kabupaten, Gubernur dapat menetapkan UMK, UMK ditetapkan setelah penetapan UMP. UMK sebagaimana dimaksud ditetapkan harus lebih besar dari UMP. Penetapan UMK dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum sebagaimana Penghitungan UMK dilaksanakan setelah angka inflasi nasional dan pertumbuhan produk domestik bruto dari lembaga yang berwenang di bidang statistik disampaikan kepada Menteri yang selanjutnya Menteri menyampaikan kepada gubernur.

Kehidupan Hidup Layak (KHL) terdiri dari jenis komponen meliputi jenis kebutuhan hidup. Jenis Kebutuhan hidup itu dilihat dari dalam jangka waktunya hanya 5 tahunan. Upah minimum tahun pertama yang ditetapkan setelah peninjauan KHL itu besarnya sama dengan

⁷³ Angelia Maya Saputri Kaka, "Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi", 4 .

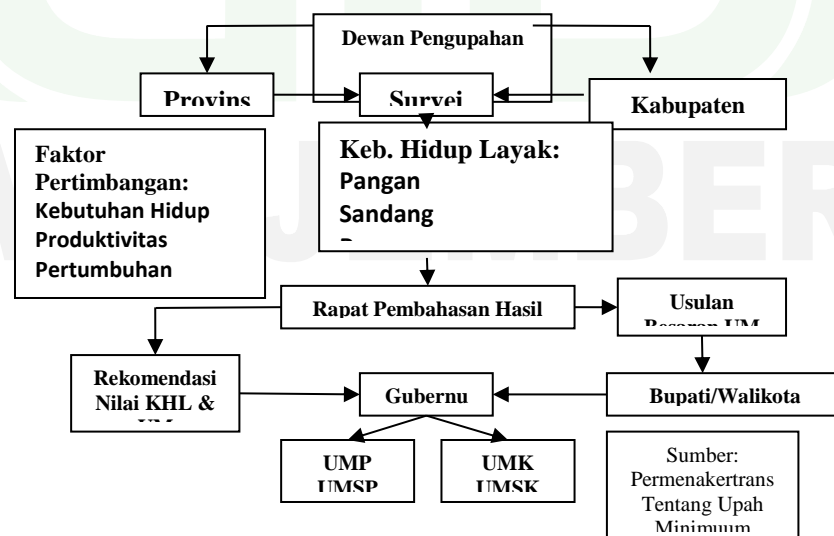
nilai KHL hasil peninjauan dan tidak dihitung menggunakan formula perhitungan upah minimum. Untuk tahun kedua sampai kelima setelah peninjauan KHL upah minimum dihitung menggunakan formula.

Mengenai penetapan upah minimum provinsi (UMP), Permenaker menegaskan Gubernur wajib menetapkannya. Perhitungan UMP itu menggunakan formula perhitungan upah minimum, dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Provinsi. Perhitungan itu dilaksanakan setelah angka inflasi nasional dan pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) dari lembaga berwenang menyampaikan kepada Menteri Ketenagakerjaan, selanjutnya Menteri menyampaikan kepada Gubernur. Pada praktiknya Menteri Ketenagakerjaan akan menerbitkan surat edaran yang berisi besaran inflasi nasional dan PDB.UMP ditetapkan dan diumumkan oleh Gubernur pada tanggal 1 November melalui keputusan gubernur. UMP yang telah ditetapkan itu mulai berlaku 1 Januari tahun berikutnya.

Setelah menetapkan UMP, Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMK dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum, dan besarnya harus lebih tinggi dari UMP.Penghitungan UMK dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Penghitungan itu mengacu angka inflasi dan PDB yang telah disampaikan Menteri Ketenagakerjaan kepada Gubernur. Hasil penghitungan UMK itu disampaikan kepada Bupati/Walikota untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui Dinas Provinsi.

Berikut mekanisme penetapan upah minimum provinsi sesuai dengan Permenakertrans Tentang Upah Minimum: a) Adanya dewan pengupahan provinsi membentuk sebuah tim survei beranggotakan anggota dewan pengupahan, pihak akademik yakni pakar yang berasal dari kaum intelektual universitas terpercaya, dan mengikutsertakan BPS setempat. b) Setelah dilakukan survei selanjutnya melakukan survei pada harga didasarkan pada KHL pekerja lajang/bujang. c) Berdasar dari hasil survey pada harga, dewan pengupahan provinsi mempunyai pertimbangan dari faktor lain seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha marginal (dalam hal ini yang paling tidak mampu). Setelah itu disampaikan pada Gubernur yakni nilai dari komponen tersebut dan bersaran standar upah minimum provinsi. d) Berdasar rekomendasi dewan pengupahan provinsi selanjutnya Gubernur menetapkan standar dari upah paling minimum.

Gambar 4.1 Skema Penetapan Upah Minimum Menurut Permenakertrans Tentang Upah Minimum



Setelah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 yakni Pengubahannya masih diberlakukannya PerMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Tujuh Tahun 2013 yakni UM (upah minimum) didalamnya berisi tentang bagaimana ketentuan umumnya, dasar dan wewenangnya kebijakan penetapan Upah Minimumnya, sistematikanya penetapannya dari Upah Minimum perlaksanannya penetapan upah minimum, pengawasan dan ketentuan penutup. PerMenKerTras No. 7/2013 yakni membahas tentang Upah Minimum diperaturan ini dimaksudkan Upah Minimum yakni gaji setiap bulan yang rendah yang jenisnya yakni, upah pokoknya, tunjangan nya dilakukan oleh Gubernur untuk *safety net* jaringan pengaman. UM ini hanya ditetapkan bagi pekerja/buruh dengan masa kerjanya yakni pasti kurang dari satu tahun pada perusahaan yang ditempatinya itu.

Mengenai UM (upah minimum) Sektoral yang berasal dari kesepatan kemudian diteruskan pada Gubernur dengan melalui Kepala Kanwil kemenakertrans selanjutnya dapat ditetapkan sebagai upah minimum sektoral provinsi dan/atau upah minimum sektoral Kabupaten.

Berikut merupakan tahapan ketetapan UMS di bawah ini: Dewan pengupahan provinsi bersama dengan pengupahan Kabupaten/Kota melakukan survey serta mengumpulkan informasi dan data tentang: 1) Homogenitas perusahaan; 2) Jumlah perusahaan; 3) Jumlah tenaga kerja; 4) Devisa yang dihasilkan; 5) Nilai tambah yang dihasilkan; 6)

Kemampuan perusahaan; 7) Asosiasi perusahaan; 8) Serikat pekerja terkait.⁷⁴

2. Penghapusan upah minimum Kabupaten/kota Pasal 88C Undang-Undang No.11 Tahun 2020

Setiap tanggal 1 Mei selalu dilaksanakan hari buruh nasional, pada tanggal tersebut selalu dimanfaatkan oleh semua kalangan buruh untuk melepaskan semua unek-uneknya, yang sering diutarakan oleh buruh yakni tentang upah minimum. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan mengenai upah minimum dapat dilihat dari wilayah provinsi dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/kota.

Upah minimum adalah suatu standard minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industry untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut upah minimum provinsi.

Sebelum Undang-Undang No. 88C disahkan pada tahun 2020, peraturan mengenai upah-mengupah ditetapkan dalam UU ketenagakerjaan No.13/2003 yang menyatakan dalam Pasal (89);

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁷⁵

⁷⁴ Angelia Maya, "Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi", 5.

⁷⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 89.

Pasal 89 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memang menyatakan bahwa upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Pasal 89 ini memiliki karakter yang harus bagi perusahaan untuk melaksanakannya dan menerapkannya. Pemenuhan upah itu bertujuan untuk pencapaian penghidupan yang layak merupakan satu kewajiban yang harus dilakukan perusahaan.

Arti yang terkandung didalam Pasal 89 tersebut bukan hanya sekedar balasan jasa atau hanya sekedar membayar dengan uang, tetapi , pembayaran upah ini harus melihat dari aspek pemenuhan kebutuhan karyawan seperti dari kehidupan hak layak (KHL) yang berada dibawah naungan perusahaan. Jadi perusahann harus melihat dari kebutuhan dari karyawan, sehingga hak karyawan bisa terpenuhi secara menyeluruh bagi keluarganya maupun individu.

Setelah Undang-undang Cipta Kerja di sahkan pada Pasal 88C Nomor 11 Tahun 2020 yang menyatakan:

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum sebagai upah minimum provinsi.
- 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.⁷⁶

Sebab itu dapat diketahui diatas didalam Pasal 88c Ayat 1 dimana menyatakan Gubernur itu diwajibkan menentukan UMP (upah minimum

⁷⁶ Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 Pasal 88C

provinsi) dan nomer 2 yang menjelaskan Gubernur dapat menentukan UMK (upah minimum kabupaten/kota) dengan persyaratan yang ada..

Dimana dengan syarat tertentu itu meliputi dari pertumbuhan ekonomi daerah atau dengan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan dalam suatu perekonomian. Kemajuan suatu perkenomian ditentukan oleh besarnya pertumbuhan yang ditunjukkan oleh perubahan output nasional. Pertumbuhan ekonomi ini merupakan upaya peningkatan dari kapasitas produksi untuk mencapai penambahan output yang di ukur drngan Produk Domestik Bruto (PDB) maupun Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dalam suatu wilayah.

Sedangkan inflasi merupakan kenaikan harga barang dan jasa secara umum dimana barang dan jasa tersebut merupakan kebutuhan pokok masyarakat atau turunnya daya jual mata uang suatu Negara. contohnya inflasi pada bulan februari 2021 kabupaten Jember mengalami Inflasi sebesar 0,12 persen dengan indeks harga konsumen sebesar 105,88 persen. Dalam 8 Kota Indeks Harga Konsumen di Jatim 7 Kabupaten/kota yang menemui peningkatan dan 1 kabupaten/kota mengalami penurunan. Inflasi tertinggi terjadi di Kota Surabaya sebanyak 0,29 % dan Inflasi terendah di Kabupaten Sumenep sebesar 0,02 persen. Komoditas yang memberikan andil terbesar terjadi inflasi bulan Februari 2021 di kabupaten Jember adalah

cabai rawit, daging ayam ras, bayam, cabai merah, sawi hijau, terong, upah asisten rumah tangga, tahu mentah, udang basah, dan kopi bubuk.⁷⁷

Pendapat Politisi dari fraksi partai Gerinda ini mengungkapkan tidak membantah apa yang menjadi perasaan para serikat kerja dan para buruh di seluruh Indonesia. Dia mengatakan tidak ada satu pun di DPR RI yang mengingkari apa yang disampaikan para pekerja, dan itu menjadi bahan pembahasan dan perjuangan DPR RI.

Terkait dengan upah minimum kabupaten ini, dari awal sudah kami sampaikan kepada teman-teman serikat pekerja bahwa yang sudah kami hasilkan bersama dengan pemerintah tidak sepenuhnya menjadi hal yang menyenangkan dan bias diterima teman-teman serikat pekerja, sekali lagi dalam posisi itu kita sama".⁷⁸

Politikus PDI perjuangan juga berujar, jika masyarakat menuntut kenaikan upah dengan hal itu sangat tidak bijak, karena ekonomi saat ini sedang berdampak begitu juga perusahaan. Dalam kondisi sulit seperti ini kalau ada kenaikan upah memang sangat memukul karena pertumbuhan ekonomi juga minus.

Badan Legislasi (Baleg) DPR yang dipimpin langsung Ketua Baleg DPR Supratman Andi Atgas dan Pemerintah di bawah koordinasi Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto telah menyetujui untuk membawa RUU Ciptaker ke paripurna. Dimana didalam rapat

⁷⁷ Badan Pusat Statistic , (Kabupaten Jember), website jemberkab.bps.go.id.

⁷⁸ Dewan Perwakilan Rakyat Republic Indonesia, <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/30602/t/Ketentuan+Upah+Minimum+Sektoral+untuk+Pekerja+tetap+Dipertahankan>. Diakses hari (Rabo Tanggal 15 Maret 2020) jam 08.47 Wib.

tersebut dihadiri dari masing-masing anggota dan pemerintah, meski hamper semua bagian besar anggota dan fraksi menyetujui konsep dari RUU Ciptaker. Namun ada dua faraksi yakni PKS dan Demokrat menolak untuk membawa RUU Ciptaker ke tingkat paripurna.

Pihak Demokrat yang diwakili salah satu anggota partainya yakni Hinca Panjaitan menganggap bahwa pengesahan bahwa pengesahan RUU Ciptaker kurang tepat di tengah kondisi masyarakat yang sedang mengalami kesusahan akibat pandemic covid-19. Hinca menilai masih banyak subtansi RUU yang bias dibahas lebih detail dan komprehensif. Pengesahan dalam waktu dekat dianggap terburu-buru dan tidak urgent ketika masyarakat masih dilanda kesusahan akibat pandemi.

Hal serupa juga disampaikan oleh fraksi PKS Leida Hanifa Amaliah, senada dengan Hinca dia juga menilai pembahasan RUU Ciptaker seharusnya bida dibahas secara detail . adapun tujuh fraksi yakni PDI Perjuangan, Gerindra, Golkar, Nasdem, PAN, PPP, dan PKB telah menyepakati bahwa pembahasan ini dilanjutkan ke tingkat peripurna.⁷⁹

B. Analisis dan Pembahasan Temuan

1. Analisis Ratio Legis Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Melihat dari persoalan hukum melalui aspek-aspek sosial tentunya bukan suatu hal yang sangat mudah. Terlebih dari persoalan kajian hal krusial yang dinilai merampas hak-hak warga negara sebagaimana itu

⁷⁹ Bisnis.com, “*Dewan Pengupahan; Upah Minimum UU Ciptaker Buat Pengusaha Lebih Adaptif*”, <https://m.bisnis.com/amp/read/20201007/12/1302166/dewan-pengupahan-upah-minimum-uu-ciptaker-buat-pengusaha-lebih-adaptif>. (diakses 21 Maret 2021)

tertuang didalam pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menyatakan “ Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁸⁰ Hak dan kewajiban itu suatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Bahwa setiap warga Negara memiliki hak dan kewajiban untuk mendapatkan kehidupan yang layak, kenyataannya banya warga Negara yang belum merasakan kesejahteraan tersebut.

Artinya, dari undang-undang diatas dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia mempunyai hak untuk bekerja dimanapun itu. Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang sangat layak sesuai dengan ilmu yang dia punya atau profesi yang ia tempuh. Setiap orang juga punya hak bekerja diperusahaan yang ia pilih maupun institusi yang setiap orang juga mempunyai hak untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Imbalan tersebut juga harus sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh setiap individu, karena dengan imbalan yang sesuai tersebut para pekerja dapat sejahtera.

Sedangkan imbalan yang diberikan oleh pengusaha harus adil dan sesuai dengan peraturan atau kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Mengenai imbalan atau disebut juga upah harus ditetapkan sesuai dengan apa yang sudah diatur dalam Undang-Undang, PP, PERMEN yang berlaku.

⁸⁰ Undang-Undang Dasar 1945

Kebijakan penetapan upah minimum dalam perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keberagaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis baik ditinjau dari segi makro maupun segi seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan tarif hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya, peningkatan produksi.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di tiap-tiap perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, yang masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Mengenai peraturan pengupahan menurut ILO bahwa upah minimum sudah diatur sejak dulu yang tergantung pada kesejahteraan sosial ekonomi penduduk dunia tingkat kehidupan yang layak, kondisi, dan upah kerja yang memuaskan dan memberikan perlindungan bagi penerima upah dari pengupahan rendah yang tidak selayaknya. Konvensi dibawah ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Penetapan Upah Minimum pada tahun 1970 yang isinya, upah minimum harus memiliki kekuatan hukum dan tidak

tunduk pada pengurangan dan orang atau orang-orang bersangkutan yang gagal menerapkannya dapat dikenai hukuman atau sanksi lain yang sesuai.⁸¹

Sedangkan didalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan menyatakan bahwasannya upah minimum diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan kehidupan yang layak yang memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ditentukan oleh Gubernur setelah mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari pihak pengusaha, pemerintah dan serikat buruh/serikat pekerja ditambah perguruan tinggi dan pakar.

Di dalam Pasal 44 PP Pengupahan tersebut mengandung pengertian bahwa upah ditentukan melalui tiga kriteria, yaitu upah minimum yang akan ditentukan, inflasi ekonomi, dan pertumbuhan domestik bruto. Kriteria upah minimum yang akan ditentukan, inflasi ekonomi, dan pertumbuhan domestik bruto, diperbaharui setiap tahun untuk dijadikan pertimbangan pengupahan setiap tahun. Dalam pertumbuhan ekonomi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain, peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan modal. Dalam formula ini, seluruh bagian dari pertumbuhan ekonomi dipergunakan dalam rangka peningkatan Upah minimum. Dalam hal ini yang dimaksud dengan pertumbuhan ekonomi adalah pertumbuhan Produk Domestik Bruto.

Didalam Peraturan Menteri Pasal 8 Perhitungan UMP dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum dilaksanakan oleh

⁸¹ Konvensi Penetapan Upah Minimum ILO Tahun 1970. Tanggal 22 juni 1970 Jenewa.

dewan pengupahan provinsi. Perhitungan UMP dilaksanakan setelah angka inflasi nasional dan pertumbuhan produk domestik bruto dari lembaga yang berwenang di bidang statistic disampaikan kepada Menteri menyampaikan kepada gubernur. Pasal 10 Gubernur dapat menetapkan UMK. UMK ditetapkan setelah penetapan UMP. UMK sebagaimana dimaksud ditetapkan harus lebih besar dari UMP.⁸²

Apabila dapat disimpulkan dari penjelasan diatas sangat berkaitan dari peraturan ILO, UU ketenagakerjaan 2003, PP, Peraturan Menteri yang menginginkan agar pekerja/buruh harus mendapatkan kesejahteraan baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya. upah minimum harus sesuai dengan kesejahteraan pekerja/buruh yang bertujuan untuk pencapaian penghidupan yang layak merupakan satu kewajiban yang harus dilakukan perusahaan.

Sedangkan omnibus law atau Undnag-Undang Cipta Kerja meniadakan upah minimum kabupaten/kota (UMK) maupun upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK). Dengan demikian penentuan upah kini hanya berdasarkan upah minimum provinsi (UMP). Yang sudah ditetapkan didalam Pasal 88C Undang-undang Cipta Kerja menyatakan;

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi
- 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten /kota dengan syarat tertentu

Syarat tertentu ini berdasarkan pertumbuhan ekonomi daerah masing-masing atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Inflasi

⁸² Peraturan Upah Minimum Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018

itu sendiri merupakan harga barang dan jasa secara umum dimana barang dan jasa tersebut merupakan kebutuhan pokok masyarakat atau turunnya daya jual mata uang suatu Negara.⁸³ Jadi apabila tidak terjadi inflasi didalam suatu kabupaten tersebut maka upah akan terjadi naik turun mengikuti inflasi dan pertumbuhan ekonomi di kabupaten yang bersangkutan, bukan lagi mengikuti kehidupan hak layak (KHL) bagi buruh/pekerja.

Dengan adanya system penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota, dan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, berarti itu masih belum ada keseragaman upah disemua perusahaan dan wilayah/daerah. Hal ini dapat pahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan disetiap sector wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Dan jika upah minimum kabupaten (UMK) dijadikan satu menjadi Upah minimum Provinsi (UMP) itu tidak bisa karena juga melihat dari segi kehidupan pekerja/buruh dengan kebutuhan hidup minimum seseorang pekerja sangat bergantung kepada situasi dan kondisi wilayah/daerah tempat yang perusahaan itu berada. Belum ada keseragaman upah tersebut karena perusahaan dan juga pekerja yang bersangkutan. Apabila mengingat hal kebutuhan pokok terhadap pekrja yang berada pada sector informal didaerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan dibawah taraf hidup tertentu.

Alasan perubahan ini karena, tujuannya kata dari “minum” artinya cuman ada satu perangkaan, jadi UM (upah minimum) sebaiknya Cuma

⁸³ Badan Pusat Statistik , *pengertian Inflasi*, (Kabupaten Jember), pengertian inflasi.

hanya satu angka atau tidak saling bertingkat-tingkat.⁸⁴ Maksud dari penjelasan itu bahwa upah minimum seharusnya disama ratakan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi yang sudah ditetapkan oleh Gubernur, maka semua kabupaten yang berada di dalam satu wilayah provinsi tersebut harus mengikuti upah yang sudah dianjurkan, jadi upah di dalam kabupaten/kota mengalami penurunan. Maksudnya didalam Undang-undang Cipta Kerja cuma mengedepankan keharusan pemilihan UM (upah minimum) hanya dipangkat Provinsi saja, selanjutnya ditingkat Kabupaten/Kota adalah hanya opsional atau pilihan saja.

Contohnya saya mengambil dari Jawa Barat upah minimum provinsi dari 2019 sebanyak 1.800.000,00 . Sedangkan Upah Minimum Kabupaten dari Bekasi Jabar sebanyak 4.200.000,00. Apabila nanti jika ditetapkan Upah Minimum Provinsi jadi harganya Upah Minimum dari Bekasi Jabar ini akan mengalami penurunan. Diberlaku kannya Undang-undang Ciptaker ini akan memberikan upah yang pasti murah pastinya. Sebab karena mengalami bertentangan, sedangkan Negara merdekan sudah 75 tahun. Apalagi sekarang dihapuskannya Upah Minimum sektor ataupun kabupaten/kota akan memberikan upah yang menurut pekerja/buruh mengalami turun.

Mengenai upah minimum untuk Usaha Mikro dan Kecil kini terdapat pengecualian terhadap ketentuan upah minimum tersebut berdasarkan dalam Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Cipta Kerja yang

⁸⁴ Naskah Akademik RUU Cipta Kerja

membuat baru Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi; “ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil”.

Adapun ketentuan upah minimum yang dimaksud yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditetapkan oleh Gubernur dengan syarat tertentu.⁸⁵ Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak yakni pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan, akan tetapi sekurang-kurangnya sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat ditingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi⁸⁶ menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Usaha mikro dan kecil yang dikecualikan dari penetapan upah minimum wajib mempertimbangkan factor;⁸⁷

- a. Mengembangkan sumber daya tradisional dan/atau
- b. Tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal

Adapun kriteria usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dikelompokkan berdasarkan kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan, kriteria modal usaha terdiri atas;⁸⁸

⁸⁵ Pasal 81 angka 25 UU CiptaKerja yang memuat baru Pasa 88C ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan

⁸⁶ Pasal 36 ayat (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁸⁷ Pasal 38 PP Pengupahan.

⁸⁸ Pasal 35 ayat (1) PP Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah.

- a. Usaha mikro memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp. 1 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha
- b. Usaha kecil memiliki modal usaha lebih dari Rp. 1 miliar sampai dengan paling banyak Rp. 5 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan
- c. Usaha menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp. 5 miliar sampai dengan paling banyak Rp. 10 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha

Jadi apabila didalam usaha mikro atau kecil, maka ketentuan upahnya itu dikecualikan dari kewajiban memenuhi upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten. Tetapi pengusaha mikro kecil dan menengah wajib juga untuk memberikan upah berdasarkan presentase tertentu dan rata-rata konsumsi masyarakat.

Patut dicatat, bahwa minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Untuk pertama kali upah minimum yang berlaku merujuk yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pelaksana Undang-undang Cipta Kerja yang mengatur tentang pengupahan. Bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta.

2. Implikasi Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C Undang-Undang No.11 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja

Hal yang harus diketahui didalam Undang-undang Ciptaker ini yakni tentang modifikasi ayat pasal yang mengulas tentang upah. Ada ayat atau pasal yang modifikasi dalam hal upah ini. Dihapuskannya Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dipakai untuk mempertimbangkan kebijakan pengupahan upah. Upah tidak bisa pisah dari kewajibannya Negara yakni penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Yang juga dinyatakan didalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yakni Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk penghidupan yang layak bagi manusia. Pemerintah menentukan tentang pengupahan untuk sebagai cara untuk memberikan hak buruh dari penghidupan yang lebih baik baginya.

a. Prinsip Keadilan Pengupahan Dalam Ekonomi Islam

Didalam pandangan Ekonomi Islam, mengenai prinsip keadilan pengupahan terdiri dari 2 jenis, yaitu sebagai berikut :

1) Adil

Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), keadilan yakni dari kata sifat yang artinya perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional.

Sedangkan kata keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata "*Adala*", yang dalam Al-Quran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata 'Adl di dalam Al-

Qur'an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. Keragaman tersebut mengakibatkan keragaman makna 'Adl (keadilan).

Arti dari kata Adil didalam penentuannya upah dalam ekonomi Islam adalah adil dalam ketetapan upah yang diartikan adil bermakna jelas dan transparan, adil bermakna proposional. Makna adil sebagai sebab dapat dilihatnya dari prinsip dasar yang sudah dipraktekkan oleh Nabi Muhammad SAW dan para sahabat-sahabatnya yakni dipertengahannya menentukan upahnya pekerja/buruh tidaklah terlaui berlebih-lebihan maupun terlalu sedikit. Tujuannya adalah utamanya nantik setiap pekerja/buruh dapat memehui semuanya kebutuhan baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya.

Mengenai keadilan penetapan UM Kabupaten/Kota berada di Pasal 88C masih belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. Sebab kata "adil" secara umum yakni pekerja/buruh pati mendapat upahnya yang lebih sesuai dengan beratnya atau ringannya pekerjaan yang dikerjakannya. Tergantung dengan satu macam tentang pengaturan upah, yaitu bentuk skala pengupahan. Undang-undang Ciptaker mengganti Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya yakni: "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi." Dan Perubahan ini menjadi seperti ini: "Pengusaha

wajib menyusun struktur dan skala upah diperusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.”

Jadi penetapan upah ini menghapus dari pemeriksaan seperti golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dalam struktur dan skala upah. Sementara itu, struktur dan skala upahnya dapat dijadikan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan lagi keterampilan bagi pekerja/buruh, dengan memberikan hadiah seperti menaikkan upahnya . Dengan menggunakan ketentuan yang baru, hadiah seperti ini hilang dan sebab ini bisa menjadi sifat tidak mampu dengan cita-cita perbaikan kualitasnya Sumber Daya Manusia pekerja Indonesia.

Oleh karena itu, al-qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama juga dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Prinsip tersebut tercantum dalam Q.S Al- jaatsiyah ayat 22:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakan, dan mereka tidak akan dirugikan.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakan dan masing-masing juga pasti tidak akan dirugikn. Ayat

tersebut sudah menjamin bahwa tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam setiap bekerjanya. Jadi dalam pandangan ekonomi islam pengusaha harus membayar upah setiap buruh/pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang pengupahan) antara pengusaha dan buruh/pekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya tersebut.

Mengenai tentang penghapusan upah minimum kabupaten/kota Pasal 88C jika dikaitkan dengan upah dalam ekonomi islam tentulah sangat berbeda, dapat dilihat Upah Minimum Kabupaten/Kota hanya dilakukan sebagai pilihan sedangkan Upah Minimum Provinsi ini diprioritaskan. Untuk dikatakan adil masih belum cocok dengan pandangan ekonomi islam

2) Layak

Maksud dari Layak bersambungan dengan besaran yang diterima oleh pekerja/buruh. Adapun arti layak dalam pandangannya Ekonomi Islam yakni : Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Pengaturan upah ini perlukan didudukkannya dan juga diposisinya, supaya memudahkan bagi kaum muslimin atau

pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.⁸⁹

Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu : Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal), serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Allah berfirman di dalam Q.S Asy-Syu'ara ayat 183. Artinya: ”dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak- haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan“Dalam hal ini artinya pengusaha harus membayarkan upah para pekerja secara layak. kelayakan seorang karyawan dalam menerima jumlah upah, apakah sudah sesuai dengan standar kehidupan di lingkungannya atau belum juga menjadi persoalan tersendiri. Kesesuaian jumlah upah dengan standar hidup di lingkungan merupakan satu bagian yang harus terpenuhi, karena hal ini berkaitan dengan penghargaan kemanusiaan dan pemberlakuan kelayakan terhadap kaum buruh. Disamping itu kelayakan juga mencakup kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan.⁹⁰

Dengan demikian sudah menjadi tanggung jawab negara yang mayoritas Islam untuk memenuhinya agar rakyat sejahtera kehidupannya atau menetapkan upah minimum pada tingkat tertentu yang dapat memenuhi semua kebutuhan mereka.

⁸⁹ Ruslan Abdul Ghofur, “*Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*” , (Jakarta: Penerbit Arjasa Pratama, 2020) 12.

⁹⁰ Thoriq Sholikul Korim, *Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan*, (Skripsi, IAIN Walisongo Semarang, Semarang, 2006) 32-33.

Apabila dibandingkan dengan Undang-undang Cipta Kerja ini masih berbanding terbalik karena tidak menggunakan kebutuhan hidup layak yang diganti dengan Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. Formula perhitungan upah minimum memuat variable pertumbuhan ekonomi atau inflasi. (Pasal 88D Ciptaker). Di dalam Undang-undang Cipta Kerja tidak lagi menggunakan kata-kata “kebutuhan hidup layak” sebagai pertimbangan. Perhitungan semata dilandaskan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi saja.

Dari penjelasan diatas UU Cipta Kerja menghapus kebutuhan hidup layak tersebut, sedangkan Islam memperhatikan upah bagi kebutuhan hidup layak bagi para pekerja/buruh. Dalam hal tersebut Rasulullah S.A.W senantiasa memberi nasehat para sahabat beliau agar memberlakukan pelayan-pelayan mereka dengan baik dan memberi mereka upah yang cukup dan layak.

b. Implikasi Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota

1) Implikasi Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Pekerja/buruh

Hal terpenting yang tidak dapat dielak tentunya ialah sebuah akibat dari suatu permasalahan, keduanya seperti halnya yang dimaksud dengan hukum kuasalitas atau hukum sebab akibat. Lahirnya undang-undang omnibus law di tengah-tengah masyarakat Indonesia bukan menjadi barang baru lagi. System pengupahan

didalam Undang-Undang Cipta Kerja didasarkan pada kesepakatan atau peraturan perundang-undangan baik upah minimum provinsi/kabupaten kota yang ditetapkan oleh gubernur ataupun kebijakan pengupahan nasional yang ditetapkan pemerintah pusat melalui peraturan pemerintah.

Jika melihat Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenal beragam jenis upah, seperti upah minimum provinsi/kabupaten/kota dan sectoral, upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah menajalankan hak waktu istirahat kerjanya (cuti), dan lain sebagainya. Melalui beberapa jenis itu pemerintah berupaya menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh guna untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi keluarganya.

Sedangkan didalam Undang-Undang Cipta Kerja mengenal dua jenis upah minimum dan upah satuan waktu dan hasil (per jam). Upah minimum ini dibagi tiga jenis seperti upah minimum provinsi dan upah minimum industry padat karya yang formulanya diatur dalam Peraturan Pemerintah dan upah minimum usaha mikri kecil menengah (UMKM) didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Sedangkan struktur dan skala upah satuan waktu (per jam) disusun oleh perusahaan (Pasal 92 Cipta Kerja). Untuk upah diatas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha

dengan pekerja/buruh tanpa memerhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

Karena frasa “memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi” dalam pasal 92 UU Ketenagakerjaan melalui perubahan Pasal 92 Undang-Undang Cipta Kerja. Itu juga terkait upah minimum didalam Undang-undang cipta kerja menghapus mekanisme penetapan upah minimum oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan daerah (provinsi dan kabupaten kota) melalui survey KHL yang diatur Pasal 89 ayat (3) UU ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja hanya mengatur kelembagaan Dewan Pengupahan secara terpusat, sehingga seolah menghapus keberadaan struktur Dewan Pengupahan Daerah.⁹¹

Secara garis besar Implikasi yang ditimbulkan Undang-Undang Cipta Kerja ini hanyalah akan mendatangkan investor buruk yang bakal mengeksploutasi sumber daya alam (SDM) , melegalkan upah yang murah. Sementara hukuman yang diberi bagi pengusaha nakal hanya sanksi administrative, sedangkan pemerintah semakin lepas tangan karena mekanisme upah diserahkan melalui kesepakatan antara pengusaha dan buruh. Dimana posisi buruh dan pengusaha ini sertamerta dianggap termasuk dalam menuntukan upah, pemerintah tidak lagi melakukan intervensi terhadap pengupahan. Upah yang

⁹¹ Fenia Aurully, *Makalah Analisis Sosio Yuridis Pasal 88C RUU Omnibus Law Cipta Kerja Tentang Upah*, (Universitas Widyagama Malang, 2020)

diterima buruh akan berkurang karena tidak ada lagi upah minimum sektpral, upah minimum kabupaten/kota.⁹²

2) Implikasi Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C bagi Usaha mikro Kecil (UMK)

Terkait upah bagi Usaha Mikro Kecil (UMK) dan juga Progam jaminan kehilangan pekerjaan soal upah minimum bagi usaha mikro kecil, ketentuan ini diatur dalam pasal 90B;

- a) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro kecil dan kecil

Upah pada usaha mikro dan kecil ini akan ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan, kesepakatan upah ini sekurang-kurangnya sebesar presentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Didalam Undang-Undang Cipta Kerja sebagai niat awal yang baik bagi usaha mikro kecil (UMK) dan memberikan perlindungan upah bagi pekerja-pekerja di UMK yang sebelumnya tidak terjangkau oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan sebekunya, kekurangannya yakni mengenai kontrol dari pemerintah dalam hal penentuan upah minimum pada UMK dimana menghilangkan jaringan pengaman upah minimum itu sendiri. Upah pekerja UMK ini diserahkan semua kepada mekanisme kesepakatan dari pekerja dan pengusaha itu sendiri

⁹² Agus Sahbani, Melek Omnibus Law Mengurangi Problematika Pengupahan, <https://www.hukumoline.com/berita/baca/it5e5ce458777e6/melek-omnibus-law-i--mengurai-problematika-pengupahan?page=4>. Diakses (Tanggal 22 Februari 2020) , jam 08.37 WIB.

atau kedua belah pihak. Hal ini hanya akan menghasilkan upah rendah yang merugikan pekerja UMK dan jauh dari tujuan terciptanya Undang-Undang Cipta Kerja untuk melindungi pekerja UMK⁹³. Kepentingan pengusaha termasuk usaha mikro dan kecil dan pekerja/buruh sudah ditetapkan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja dimana Undang-Undang lama tidak ditetapkan.

Upaya mengembalikan konsep upah minimum menjadi *safety net* kemungkinan akan menyebabkan penurunan Upah Minimum dari yang berlaku saat ini. Berkaitan hal ini, maka dengan mempertimbangkan aspek tentang keadilan bagi pekerja/buruh yang telah menerima Upah Minimum seperti saat ini, ketentuan yang baru tersebut dapat diatur hanya berlaku untuk pekerja/buruh yang baru bekerja.⁹⁴

Maksud dari *safety net* yakni jaringan pengaman bagi Upah minimum tersendiri, tetapi kenyataannya untuk upah pada tahun 2020 setelah Undang-undang Cipta Kerja disahkan sampai 2021 sekarang, Upah Minimum masih belum ada kenaikan, sesuai dengan SK Penetapan Upah bahwa untuk tahun ini tidak di naikan dikarenakan pandemic covid. Seharusnya pemerintah memberikan kenaikan upah bagi pekerja karena akibat pandemik ini juga pekerja/buruh banyak yang di PHK dan harus memberikan kecukupan bagi keluarganya.

⁹³ Sigit Riyanto, “Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, (Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020).

⁹⁴ Naskah Akademik RUU Cipta Kerja.

Dan bagi pekerja/buruh yang baru pekerja harus mendapatkan upah dibawah minimum karena masih belum melewati bekerjanya selama satu tahun ini yang dikatakan belum adil bagi mereka dan menyebabkan upah dibawah minimum.

3) Implikasi penghapusan Upah minimum Kabupaten/Kota Pasal

88C terhadap Perusahaan/Pengusaha

Larangan Pengusaha/perusahaan untuk membayar upah dibawah Upah Minimum sesuai dengan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada prinsipnya pengusaha dilarang membayarkan upah pekerja lebih rendah dari upah minimum. Apabila nanti jika pengusaha memberikan upah dibawah minimum akan dikenakan sanksi yang berlaku.

Di sisi lain juga dimana pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan yang tidak boleh lebih rendah dari jumlah yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Gubernur wajib menetapkan UMP dan dapat menetapkan UMK dengan syarat tertentu, yang nilainya harus lebih tinggi dari UMP. Adapun UMP dan UMK ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang akan diganti nanti setiap tahunnya mengikuti inflasi yang sudah berlaku disetiap kabupaten.

Patut dicatat, dan perlu dipahami upah minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Sementara itu, upah di atas upah minimum ditetapkan

berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Akan tetapi, ketentuan upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil karena mengikuti besar kecilnya pembelian masyarakat terhadap barang produksi usaha mikro tersebut, dan apabila nantinya konsumsi dari masyarakat tinggi akan diberikan upah tambahan atau bonus.

Bagi perusahaan/pengusaha yang dimana akan membayar upah atau gaji di bawah upah minimum kepada semua karyawan akan terkena sanksi. Sanksi itu juga bisa berupa pidana penjara hingga membayar uang tunai sebagaimana tertuang di dalam Undang-undang cipta kerja. Yakni di dalam Pasal 88E, dimana dalam Pasal tersebut tertulis bahwa standard upah kepada pekerja yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum. “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”⁹⁵ Pasal 88E tersebut sebagai jaringan pengaman agar pengusaha tidak semena-mena terhadap pekerja/buruh, sebab itu juga perusahaan pasti akan membayarkan upah sesuai ketentuan yang berlaku

Upah di atas upah minimum yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam pertauran perundang-undangan. Perusahaan juga sebaiknya

⁹⁵ Pasal 88E Undang-undang Cipta Kerja tahun 2021.

memberikan training terhadap pekerja/buruh yang baru bekerja agar nanti setelah mereka bekerja menetap disana lebih berfesional dan juga harus mendapatkan upah sesuai kesepakatan yang dilakukan kedua. Upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh yang baru bekerja pasti berbeda ketika pekerja/buruh sudah melewati masa training dan melewati batas waktu satu tahun.

Pengusaha juga seharusnya memberikan upah yang berbeda kepada pekerja/buruh yang pendidikannya lebih tinggi dan juga sesuai dengan pekerja yang dilakoninya selama bekerja disana, sebab itu akan memberikan pekerja/buruh semakin lebih semangat ketika upah yang diberikan kepada mereka berbeda dengan pekerja yang pendidikannya serata SMP/SMA. Tetapi kenyataannya Undang-undang Cipta Kerja ini meniadakan atau menghilangkan jabatan, golongan bagi pekerja/buruh yang pendidikannya tinggi, sebab itu maka pengusaha membayar upah disama ratakan tidak lagi memandang golongan dan jabatan yang berlaku sebelumnya di dalam Undang-undang Ketenagakerjaa Tahun 2003.

Pengusaha juga diwajibkan menyusun struktur dan skala upa di perusahaannya masing-masing yang juga harus memeperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya. Struktur dan skala upah itu juga dapat digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah. Agar pengusaha tidak semena-mena memberikan upah kepada pekerja, sebab menyusun struktur skala upah akan

memberikan perincian keuangan yang nanti penting untuk perbaikan upah ditahun berikutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dalam bab ini akan memaparkan kesimpulan dalam analisis hukum terhadap penghapusan upah minimum kabupaten/kota UU No. 2 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Maka dengan analisa di atas penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Ratio Legis(alasan pertimbangan mengapa diperlukan ketentuan dari penghapusan upah minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU No. 11 Tahun 2020 Alasan perubahan ini karena, pada prinsipnya dari makna kata “minum” didalam Upah Minimum berarti hanya ada satu angka, sehingga upah minimum seharusnya hanya ada satu angka (tidak berjenjang).

Maksud dari penjelasan itu bahwa upah minimum seharusnya disamakan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi yang sudah ditetapkan oleh Gubernur, maka semua kabupaten yang berada di dalam satu wilayah provinsi tersebut harus mengikuti upah yang sudah dianjurkan, jadi upah di dalam kabupaten/kota mengalami penurunan. Artinya UU Cipta Kerja hanya memberikan kewajiban penetapan upah minimum di tingkat provinsi, sedangkan di tingkat kabupaten/kota sifatnya adalah opsional atau pilihan.

2. Implikasi penghapusan upah minimum Kabupaten/kota terhadap perlindungan upah bagi pekerja yakni, dari usaha mikro dan kecil menengah dan pekerja/buruh akan terlindungi. Upah pada usaha mikro dan

kecil ini ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan, kesepakatan upah ini sekurang-kurangnya sebesar presentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Berkaitan hal ini, maka dengan mempertimbangkan aspek keadilan bagi pekerja/buruh yang telah menerima Upah Minimum seperti saat ini, ketentuan yang sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja tersebut dapat diatur hanya berlaku untuk pekerja/buruh yang baru bekerja selama satu (1) tahun.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan dan masukan.

1. Pemerintah seharusnya lebih untuk memperhatikan kembali Undang-undang Cipta Kerja benar-benar harus diterapkan dalam membentuk regulasinya. Terlebih dahulu yang perlu dikedepankan adalah prinsip partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas jadi sehingga tidak akan menimbulkan kontroversi ketika disosialisasikan dimasyarakat. Juga para pembentuk Undang-undang harus sangat berhati-hati agar tidak bertentangan dengan Konstitusi Negara Republik Indonesia yang telah secara jelas mengamanatkan perlindungan tenaga kerja.
2. Untuk para pihak baik pengusaha, tenaga kerja/buruh maupun pemerintah juga tidak dapat menggunakan haknya sekehendak hati apalagi dilakukan secara berlebihan atau sewenang-wenangnya, mereka harus mematuhi

rambu-rambu hukum yang sudah berlaku, dan juga lebih diharapkan Pemerintah sebagai aparaturnya Negara dapat secara adil dan bijaksana dalam menyelesaikan masalah Ketenagakerjaan untuk kemakmurannya masyarakat dan kesejahteraan tenaga kerja dan kemajuan bangsa Indonesia pada umumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ashyadie, Zaeni. 2007. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Bambang, Joni. 2013. Hukum Ketenagakerjaan, 2013. Bandung, CV Pustaka Setia.
- Djumaldi. 2010. Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika.
- G, Kartasapoetra. 1998. Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta: Sinar Grafika.
- Ghofur, Ruslan Abdul. 2020. Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, Jakarta: Penerbit Arjasa Pratama
- Gilarso, T. 2003. Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro
- M. Hadjon, Phillipus. 1987. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Surabaya:PT. Bina Ilmu
- Marzuki, Peter Mahmud. 2013. Penelitian Hukum, Edisi Revisi. Surabaya: Prenadamia Grup.
- Muhammad, Agus. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Manna, M. Abu. 1997. Teori dan Praktek Ekonomi Islam. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa.
- Hidayati, Nur, Ika Novi. 2017. Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif. Vol. 9, No. 2, Desember.
- Hadiyan, Edwin. 2015. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Vol. 3, No. 1, Maret.
- Hasnanti. 2015. Sosiologi Hukum Berkerjanya Hukum di Tengah Masyarakat. Yogyakarta: Absolute Media.
- Hidayat, Ach Nuril. 2015. Teori Meerwaarde (Nilai lebih/surplus value) Karl Heinrich Marx Dalam Tinjaun Hukum Islam. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Husni, Lalu. 2000. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Ibrahim, Jhonny. 2013. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Edisi Revisi, Malang: Banyu media.
- Khakhim, Abdul. 2003. Abdul Khakhim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta; Citra Aditya Bakti
- Rusli, Hardijan. 2004. Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahman. M. Taufiq. 2011. Energi Marx yang Terus Dirindukan. HJM Sosiologi Fakultas Usuluddin UIN SGD Bandung.
- Riyanto, sigit. 2020. Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
- R. Otje Salman, Filsafat Hukum, Pengertian Teori Hukum
- Rahman, Afzalur. Doktrin Ekonomi Islam. Jilid.2, 361
- Sukwiaty. 2006. Ekonomi. Jakarta: Gramedia.
- Soepomo, iman.1980. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Tim Visti Yustisia. 2016. Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Depok: Huta Media.

Jurnal

- Asqori, Ibnu. 2018. eksplorasi kontemporer konsep keadilan karl marx, jurnal dialektika, universitas brawijaya, malang, volume 3, nomor 2.
- Alwin, Alfensus. 2016. Diskursus Mengenai Keadilan Sosial: Kajian Teori Keadilan Dalam Liberalisme Locke, Persamaan Marx, Dan *Justice As Fairness* Rawls, Kwik Kian Gie School of Business Jakarta, Indonesia
- Angelia Maya Saputri Kaka, Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya.
- Korim, Thoriq Sholikul. 2006. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan, Skripsi, Fakultas Syari"ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, Semarang
- Pohan, Ibnu Asqori. 2018. eksplorasi kontemporer konsep keadilan karl marx, jurnal dialektika, universitas brawijaya, malang. volume 3, nomor 2.

Salasa, Christian, Iskandar. 2014. Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan, vol II/No.1/Jan-Mar.

Soeroso. 2006. Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Ke-8. Jakarta Sinar Grafika.

Setiono. 2004. Rule of Law (Supremasi Hukum). Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Trimaya, Arissta. 2014. Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. Vol. 5 No. 1 Juni.

Usihen, Min. 2016. Kebijakan Analisis dan Evaluasi Hukum. Pangkal Pinang: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM.

Waliam, Armansyah. 2017. Upah Berkeadilan Ditinjau DarI perspektif Islam Bisnis FEBI UIN Raden Fatah. Vol. 5, No. 2, Desember.

Wiryan, Gde, I Wayan. Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia, Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan Di Indonesia.

Skripsi

Adhim, Fauzan.2018. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa. Skripsi UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Ningsih, Fitri Handayani. 2018. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung. Skripsi IAIN Salatiga

Makalah

Aurully, Fenja. 2020. Makalah Analisis Sosio Yuridis Pasal 88C RUU Omnibus Law Cipta Kerja Tentang Upah, Universitas Widyagama Malang,

Internet

Berita BBC, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-547680005>. Di akses Tanggal 21 Desember 2020 jam 08.09.

Agus Sahbani, Melek Omnibus Law Mengurangi Problematika Pengupahan, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/it5e5ce458777e6/melek-omnibus-law-i--mengurai-problematika-pengupahan?page=4>. Diakses Tanggal 22 Februari 2020, jam 08.37 WIB.

Undang-undang

Undang-Undang Dasar 1945

Konvensi Penetapan Upah Minimum ILO Tahun 1970. Tanggal 22 juni 1970
Jenewa.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, pengertian inflasi.

Naskah Akademik RUU Cipta Kerja

Pasal 88E Undang-undang Cipa Kerja tahun 2021.

Pasal 81 angka 25 UU CiptaKerja yang memuat baru Pasa 88C ayat (1) dan (2)
UU Ketenagakerjaanl

Pasal 36 ayat (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Pasal 38 PP Pengupahan

Pasal 35 ayat (1) PP Nomor 7 Tahun 2021 tentang kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua:
Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang
Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal 1.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990
Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non
Upah.

IAIN JEMBER

MATRIX PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER PENELITIAN	METODELOGI PENELITIAN
Analisi Hukum Terhadap Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota UU Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/kota	1. Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/kota 2. Hak dan Kewajiban Buruh/Pekerja 3. 4. Perlindungan Hukum 5. Teori Keadilan Marx	a. Pengertian upah b. Komponen upah c. Jenis-jenis upah d. Factor-faktor mempengaruhi upah e. Pengertian upah minimum f. Standar upah minimum a. Hak dan pekerja menurut UU No.13 tahun 2003 b. Kewajiban pekerja menurut UU No.13 tahun 2003 a. Pengertian perlindungan hukum b. Jenis perlindungan kerja c. Dasar hukum perlindungan pekerja/buruh a. Perjalanan Karl Marx b. Konsep Keadilan	1. Bahan Hukum Primer a. UU Cipta Kerja 2020 b. PP Tentang Pengupahan c. UU Tentang Ketenagakerjaan d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi e. UUD 1945 2. Bahan Hukum Sekunder a. Buku ketenagakerjaan b. Jurnal hukum c. Artikel hukum d. Thesis hukum 3. Bahan Hukum Tersier a. Kamus Hukum b. Kamus Bahasa Indonesia	1. Jenis penelitian a. Penelitian yuridis normative 2. Pendekatan penelitian a. Pendekatan Konseptual b. Pendekatan Undang-undang c. Pendekatan historis 3. Pengumpulan Bahan Hukum Teknik Dokumenter 4. Analisis Bahan Hukum Menggunakan teknik kesimpulan deduktif

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Izmatur Rizqy Nur Busyairoh

NIM : S20172049

PRODI : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Instansi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ANALISIS HUKUM TERHADAP PENGHAPUSAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA UU NOMOR 11 TAHUN 2020” adalah hasil peneliti/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 09 Juli 2021

Saya



Izmatur Rizqy Nur Busyairoh

S20172049

BIODATA PENULIS



1. Identitas Diri

Nama : Izmatyur Rizqy Nur Busyairoh
Tempat/Tanggal Lahir: Jember, 29 Juli 1999
Alamat : Krajan Purwoasri Gumukmas Jember
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
NIM : S20172049
Fakultas : Syariah
Jurusan Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Telepon : 0852 3635 3273

2. Riwayat Pendidikan:

SD : MI Al-Huda Purwoasri Gumukmas (2006-2012)
SMP : MTs Negeri 9 Jember (2012-2014)
SMA : MAN 1 Jember (2014-2017)
Universitas : IAIN Jember (2017- 2021)