

# Tesis Yohan Ibrahim MH

*by* Yohan Ibrahim Mh

---

**Submission date:** 08-Apr-2023 11:31AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2058847970

**File name:** Turnitin\_Yohan\_Ibrahim\_MH.docx (125.56K)

**Word count:** 9399

**Character count:** 62879

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Penelitian ,**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan Nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan juga harga diri tenaga kerja serta untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Dalam pelaksanaan pembangunan Nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk

mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya hal tersebut sejalan dengan tugas dan fungsi APINDO sebagaimana yang dimaksud dalam AD/ART sehingga mampu menjalankan fungsi dan tugas pengabdianya untuk ikut serta aktif mengembangkan peranan sebagai kekuatan sosial ekonomi yang berdaya guna, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan dilandasi dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sementara itu sebagaimana dimaksud ketentuan pasal 28 huruf d ayat (2) sebagai berikut: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah sebagai berikut : “Upah adalah 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, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Suhartoyo, Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 3 Issue 3 <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/9535>

Hak konstitusional ini selanjutnya diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pengaturan Upah dalam hukum positif diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia.<sup>58</sup>

Hubungan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya memiliki kesamaan kepentingan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menjaga kelangsungan perusahaan dan memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Pengusaha tanpa pekerja, tentunya kegiatan produksi perusahaan menjadi terganggu sehingga dapat berpotensi mengganggu perkembangan kemajuan dari perusahaan. Sedangkan bagi pekerja, tanpa adanya pengusaha maka dengan pekerja mendapatkan upah sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak, selain itu tentunya sesuai dengan tujuan dari Pembukaan UUD 1945 untuk memajukan kesejahteraan umum menjadi tidak tercapai. Oleh karena itu perlu adanya saling pengertian, perhatian antara pengusaha dengan pekerja. Pengusaha perlu mengerti dan memperhatikan akan kondisi kesejahteraan pekerjaannya dengan memberikan upah demi pencapaian kehidupan yang layak,

---

<sup>58</sup> Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, Bagian Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum, Universitas Jambi, hal. 83, <https://media.neliti.com/media/publications/114562-ID-pengaturan-upah-berdasarkan-atas-prinsip.pdf>

dan bagi pekerja juga mengerti dan memahami akan kondisi seberapa besar kemampuan perusahaan untuk memberikan upah terhadap pekerjanya.<sup>59</sup>

Karena upah adalah kewajiban yang harus di bayarkan oleh pengusaha kepada buruh yang telah bekerja untuk memenuhi kewajiban proses produksi terhadap pengusaha. Dan dalam hal pemenuhan ini harus memperhatikan kehidupan yang layak bagi para buruh. Tanggung jawab terhadap pemenuhan hak di sini adalah sesuatu yang harus di berikan kepada seseorang sebagai kibat dari kedudukan atau statusya dari seseorang, maksudnya adalah hak atas dasar buruh harus di sertai dengan aturan dan minimum yang memungkinkan bagi buruh dan Negara juga menjalankan fungsinya untuk memperhatikan apa yang terjadi untuk dasar nilai-nilai dasar bersama. Menurut pendapat Suci Meyta Wati Bahwa kondisi buruh pada saat ini sangat lemah dan miskin, sehingga upah sering tidak mencukupi untuk meghidupi diri mereka dan juga keluarga, yang akan rentan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)<sup>60</sup>

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan / atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan Upah Minimum oleh pemerintah. Pengertian Upah Minimum adalah suatu

---

<sup>59</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, Hlm 5

<sup>60</sup> Suci Meyta Wati, Peran Serikat Pekerja Dalam Proses Penentuan Upah Minimum (Umk) Di Kota Bekasi Tahun 2015, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/10897/10573>

standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya (UU No. 13 Tahun 2003). Upah minimum di berikan untuk pekerja dengan masa kerja di bawah 1 tahun ( masa kerja di bawah 12 Bulan, Di atas 1 tahun maka digunakan struktur skala upah.<sup>61</sup>

Dalam konsideran menimbang, disebutkan bahwa UU No. 13 Tahun 2003 bertujuan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Penagturan tentang upah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan , yang berbunyi :

- (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.

Ketentuan pasal tersebut menegaskan bahwa Pemerintah menjamin setiap pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dengan cara menetapkan kebijakan pengupahan

---

<sup>61</sup> <https://www.cnbcindonesia.com/news/20211115190157-4-291745/ingat-upah-minimum-hanya-untuk-pekerja-di-bawah-1-tahun-lho>

Salah satu bentuk kebijakan pemerintah dalam bidang pengupahan yang melindungi pekerja/buruh adalah Penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a UU No.13 Tahun 2003. Bentuk payung hukum atas hak pekerja/buruh dalam penetapan upah minimum diatur dengan Keputusan Gubernur, sebagaimana ketentuan Pasal 89 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota”.

Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut pendapat Suwanto bahwa upah minimum adalah Pada dasarnya upah minimum ditetapkan oleh pemerintah untuk menahan merosotnya tingkat upah, khususnya bagi pekerja/buruh tingkat terbawah. Dengan kata lain upah minimum merupakan “*safety net*” agar tingkat upah tidak lebih rendah dari “jaring” tersebut. Dilain pihak pemerintah memberi

kebebasan untuk mengatur upah yang berada diatas upah minimum.<sup>62</sup> Upah bagi Pekerja/Buruh Lajang dengan Masa Kerja di bawah 12 Bulan ditetapkan oleh pemerintah untuk menahan merosotnya tingkat upah, khususnya bagi pekerja/buruh tingkat terbawah. Dengan kata lain upah minimum merupakan “*Safety Net*” agar tingkat upah tidak lebih rendah dari “jaring” tersebut. Dilain pihak pemerintah memberi kebebasan untuk mengatur upah yang berada diatas upah minimum

Permasalahan upah sering menjadi permasalahan yang mendasar, sehingga hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak baik. Permasalahan tersebut bisa berujung pada pemogokan yang dilakukan oleh pekerja, dan pada kesempatan tersebut para pekerja melalui serikat pekerja selalu menyuarakan tentang rendahnya upah bagi pekerja, seperti hal tuntutan tentang adanya upah layak, hapuskan system kerja kontrak sistem kerja alih daya (*outsourcing*), *invest in remarkable*, dan ada juga tuntutan Serikat Pekerja untuk menginginkan menambah jumlah komponen hidup layak (KHL) dari 60 poin menjadi 84 poin kehidupan hidup layak<sup>63</sup>. Apabila dilema upah tersebut dibiarkan terus menerus akan berakibat tidak kondusifnya Hubungan Industrial di Indonesia, dan tidak tercapainya tujuan pembangunan ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasional.

---

<sup>62</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, (Jakarta, Semeru, 2002), hal. 195

<sup>63</sup> H.A. Azwar, “Harapan Buruh, Upah Minimum Rp3,7 Juta”,  
<http://infopublik.org/read/57408/harapan-buruh-upah-minimum-rp37-juta>,



Upah adalah kewajiban yang harus di bayarkan oleh pengusaha kepada buruh yang bekerja yang telah bekerja untuk memenuhi kewajiban proses produksi terhadap pengusaha Dan pemenuhan hal ini harus memperhatikan kehidupan yang layak bagi para buruh.

Sejak diterapkannya kebijakan upah minimum, hal tersebut tidak pernah berjalan lancar, dari sisi pengusaha. Menurut pendapat Suyanto dkk, bahwa persoalan tersebut meliputi keberatan pengusaha terhadap kenaikan tahunan upah minimum yang dianggap sebagai beban, sedangkan disisi pekerja persoalan yang muncul meliputi tidak patuhnya pengusaha terhadap kenaikan upah minimum dan daya bayar upah minimum yang rata-rata hanya dapat memenuhi 80% Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dijadikan dasar penetapan upah minimum.<sup>64</sup>

Sebelum berlakunya PP No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan Berkenaan dengan pengaturan upah sebelumnya diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 kemudian setelah di undangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja PP No.36 Tahun 2021 mencabut PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Selanjutnya berkenaan dengan pengupahan walaupun di Indonesia telah terjadi peningkatan tiap tahunnya namun masih saja ada beberapa daerah pekerja/buruhnya yang belum merasa puas. Bagi para pekerja/buruh kenaikan tersebut masih belum dapat

---

<sup>64</sup> Suyanto , Hendro Widiatmoko , Legal Standing Serikat Pekerja Dalam Proses Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota

membantu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Bahwa ada beberapa komponen yang seharusnya dimasukkan ke dalam komponen Kebutuhan Hidup Layak namun tidak dimasukkan ke dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Selain itu juga tingkat kebutuhan yang semakin meningkat dan mahal membuat para pekerja/buruh menuntut terjadinya peningkatan upah minimum.<sup>65</sup>

Penetapan upah minimum di ditetapkan oleh gubernur melalui keputusan gubernur dengan terlebih dahulu meminta rekomendasi atau masukan dari Dewan Pengupahan Provinsi (DEPEPROV). Dewan Pengupahan terdiri dari : Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota..

Dewan Pengupahan Provinsi merupakan lembaga Tripartit yang meliputi Serikat Pekerja, Organisasi Pengusaha, Pemerintah, Perguruan Tinggi dan Pakar. Dalam menetapkan besarnya, menurut ketentuan pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER01/MEN/1999 sebagai berikut:

- (1) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
  - a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);

---

<sup>65</sup> Novianto Rahmanto, Implementasi upah minimum kabupaten dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, Kajian Hukum, , <http://pustaka.unpad.ac.id> Diakses pada hari sabtu 1 Januari 2022 pk1 14.00 wib, hlm 34

- b. Indeks Harga Konsumen (IHK);
- c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;

Dalam penetapan Upah Minimum Provinsi terdiri dari beberapa unsur – unsur yang tergabung dalam Dewan Pengupahan Provinsi yang akan melakukan perundingan yang masing-masing mewakili pihaknya. APINDO mewakili pengusaha, serikat buruh mewakili buruh sedangkan Dinas Ketenagakerjaan sebagai koordinator dalam penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum kabupaten/ kota (UMK). Hasil kesepakatan antara dewan pengupahan Provinsi disampaikan kepada Gubernur melalui Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. Setelah Surat Keputusan Gubernur tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi telah ditetapkan maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas adalah mensosialisasikan besarnya upah minimum, dan mengawasi semua perusahaan agar upah minimum Kabupaten/ Kota yang sudah ditetapkan dapat dilaksanakan.

Kebijakan upah minimum merupakan piranti perlindungan bagi pekerja, yakni sebagai langkah antisipasi agar upah tidak terpuruk hingga pada tingkat yang sangat rendah. Dalam upaya memberikan perlindungan kepada para pekerja lapisan bawah, agar upah mereka tidak merosot maka pemerintah ikut campur tangan dalam persoalan pengupahan melalui penetapan upah

minimum. Tujuan penetapan kebijakan upah minimum yang dilakukan oleh Pemerintah adalah untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dari pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh dengan masa kerja di bawah 1 tahun ( masa kerja di bawah 12 Bulan, Di atas 1 tahun maka digunakan struktur skala upah.

Pengaturan pengupahan yang sebelumnya di atur dalam Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pengaturan pengupahan dengan menggunakan dasar perhitungan ‘Kebutuhan Hidup Layak’ sebagaimana yang diamanatkan dalam ketentuan Pasal 89 Ayat (2) yang berbunyi Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. “, namun semenjaknya disahkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa pasal tentang ketentuan pengupahan tersebut dihilangkan dan di ganti dengan Pasal 88 D Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatur bahwa: “(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.. (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variable pertumbuhan ekonomi atau inflasi... hal ini yang akan menjadikan sebuah permasalahan mana kala dalam perumusan Upah minimum oleh dewan pengupahan Kabupaten/ Kota dilakukan, hal tersebut menjadi penting untuk dicatat bahwa ketentuan terkait dengan penghitungan upah minimum di UU

Cipta Kerja tidak lagi menggunakan “kebutuhan hidup layak”<sup>66</sup> sebagai pertimbangan. Perhitungan semata dilandaskan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Pertanyaannya, dapatkah variabel-variabel ini merepresentasikan kebutuhan hidup layak bagi pekerja? Menjadi ironis bahwa ketentuan ini justru akan menjauhkan kebijakan pengupahan dengan tujuan awalnya yaitu memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>67</sup>

Berdasarkan hal tersebutlah yang akan menjadi sebuah permasalahan dalam perumusan penetapan upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Komponen Hidup Layak yang telah disurvei oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pasca di keluarkannya UU ciptakan kerja komponen perhitungan tersebut diganti menjadi variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi dalam penetapan pengupahan, sehingga menjadi alot dalam penentuan upah minimum, belum lagi bahwa dalam penetapan upah tersebut Gubernur meminta masukan dari dewan pengupahan kabupaten/ kota yang didalamnya terdiri dari beberapa unsur yang terlibat dalam ketenagakerjaan seperti serikat pekerja, APINDO, Disnaker yang belum tentu dalam memberikan masukan kepada pemerintah dapat diakomodir, karena berdasarkan sifatnya masukan

---

<sup>66</sup> Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, yang dimaksud sebagai KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan.

<sup>67</sup> Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap Uu No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020) Edisi 2/ 5 November 2020, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Tahun 2020, <https://rispub.law.ugm.ac.id>

tersebut bisa di pakai dasar penetapan atau pemerintah malah menggunakan asumsi sendiri berdasarkan kewenangannya .

Sebagai contoh permasalahan yang terjadi dalam penerapan upah minimum kabupaten Bandung Barat dimana sebagai dasar penentuan upah minimum pemerintah Kabupaten Bandung Barat tidak jauh dengan aturan penetapan upah minimum di beberapa kabupaten/kota di Indonesia , namun yang menjadi permasalahan yang terjadi adalah apabila pemerintah dalam penentuan upah minimum berdasarkan penafsiran dan pendapat yang di keluarkan oleh pemerintah Kabupaten Bandung Barat, dan tidak menggunakan hasil perhitungan yang di keluarkan oleh dewan pengupahan Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan berita rapat pleno yang diadakan oleh dewan pengupahan Kabupaten Bandung Barat tentang Penetapan Upah Minimum pada hari Rabu Tanggal Dua Puluh Empat Bulan November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu bertempat di Cikole Lembang Kabupaten Bandung Barat , yang mana hasil Rapat tersebut antara lain :

1. Dari unsur Pekerja mengusulkan adanya kenaikan 7 % dari Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat yang asalnya sebesar Rp 3.248.283.928 (*Tiga Juta Dua Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Tiga Rupiah*) menjadi Rp. 3.475.663.010 (*Tiga Juta Empat Ratus Tujuh Puluh Lima Ribu Enam Ratus Enam Puluh Tiga Ribu Rupiah*) artinya ada kenaikan Rp. 227. 379.082 (*Dua Ratus*

*Dua Puluh Tujuh Tiga Ratus Sembilan Puluh Tiga Rupiah ) atau 7% ( Tujuh Persen)*

2. Unsur Pengusaha mengusulkan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat tahun 2022 berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 24 dan Pasal 36 sebesar Rp 3.248.283.082 ( *Tiga Juta Dua Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Tiga Rupiah* ), atau sama dengan upah Minimum Kabupaten Bandung Barat tahun 2021
3. Sedangkan unsur Pemerintah menyarankan agar menjaga kesetabilan dan keharmonisan hubungan Industrial , maka penetapan upah Minimum Kabupaten Bandung Barat tahun2022 mempertimbangkan aglomerasi ekonomi wilayah Bandung Raya , maka berdasarkan pertimbangan tersebut maka unsur pemerintah merekomendasikan Minimum Kabupaten Bandung Barat tahun2022 sebesar 3.279.141.029 ( *Tiga Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Sembilan Ribu Seratus Empat Puluh Satu Ribu Rupiah*, artinya ada kenaikan sebesar 30.858.069 ( *Tiga Puluh Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Rupiah* )

Dari hasil rapat pleno tersebut seterusnya di serahkan kepada Plt Bupati Kabupaten Bandung Barat, untuk direkomendasi kepada Gubernur Jawa Barat kemudian , Gubernur yang menetapkan besaran Upah Minimum Kabupaten Kota berdasar kewenangannya melalui keputusan Gubernur. Naun yang menjdai permasalahan yaitu dari pihak provinsi mengembalikan rekomendasi

yang berikana oleh pemerintah Kabupaten Bandung Barat, dengan alasan tidak sesuai dengan mekanisme dan proses yang diatur dalam peraturan perundang-undangan terutama ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan untuk dilakukan evaluasi kembali, karena apabila dilakukan evaluasi hal tersebut akan memicu permasalahan dikalangan buruh dan pengusaha, karena masalah penetapan besar upah bukan masalah besar kecil nilai rupiahnya, namun lebih yang terpenting bagaimana tatacara penetapan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk menganalisa tentang peran APINDO sebagai perwakilan dari pengusaha yang tergabung dalam Dewan Pengupahan. Adapun dalam penelitian ini penulis mengambil judul tentang **“Peranan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana Peranan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Hambatan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?



### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Peranan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Untuk mengetahui hambatan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada pembaca baik secara teoritis maupun secara praktis, yang antara lain :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan baik secara umum maupun secara khusus, terutama dalam pengembangan ilmu terkait dengan judul penelitian yang penulis ambil sebagai topik dalam penelitian. Sehingga untuk melahirkan konsep-konsep ilmiah dalam perkembangan ilmu hukum, juga diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada para pemangku kepentingan dalam hal ini dewan pengupahan, akademisi dan masyarakat pada umumnya.

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada dewan pengupahan, yang merupakan unsur terpenting dalam system penentuan pengupahan nasional, khususnya dewan pengupahan kabupaten/kota, apa yang di rumuskan dalam penentuan kebijakan pengupahan dapat memberikan rasa keadilan bagi para pekerja/buruh dan pengusaha dikemudian hari, yang pada gilirannya nanti kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan nasional akan tercipta

## E. Kerangka Pemikiran

Setiap Warga Negara Indonesia (WNI) berhak atas kehidupan yang layak. Untuk mewujudkannya setiap orang tentu harus berusaha, salah satunya adalah dengan bekerja. Bekerja merupakan suatu kegiatan yang didalamnya terdapat pengusaha, pekerja, hak dan kewajiban untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan norma kesusilaan. Sejalan dengan Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hak setiap WNI untuk mendapat keadilan dan tidak bertentangan dengan norma juga terkandung dalam ketentuan Pasal 28 huruf d Ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk

bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Hukum telah menjadi bagian dari keutuhan Sistem Pembangunan Nasional. Untuk dapat membangun hukum secara tepat, diperlukan desain pembangunan hukum yang tepat pula. Salah satu komponen dasar, desain pembangunan yang tepat adalah, pemahaman yang tepat terhadap karakteristik objek pembangunan yang hendak kita bangun.<sup>68</sup>

Pemahaman teoritis terhadap pembangunan hukum, menurut Lawrence Meir Friedman, dalam sistem penegakan hukum yang efektif terdiri dari 3 (tiga) komponen, *legal structure*, *legal substance* dan *legal culture*. Komponen struktur adalah bentuk permanen sebuah lembaga yang bekerja dengan mengikuti proses dan pembatasnya. Sedangkan, komponen substansi yang dimaksud adalah norma-norma ataupun aturan-aturan aktual yang dipergunakan oleh lembaga yang menentukan cara-cara menggambarkan suatu perilaku dan menentukan kemungkinan ke arah mana harus berbuat. Sementara yang dimaksud dengan *legal culture* adalah elemen sikap dan nilai-nilai sosial yang dimanifestasikan di dalam tingkah laku kongkrit masyarakat.<sup>69</sup> Kendala budaya yang terjadi di lingkungan berbagai perusahaan yang cenderung hanya memperlakukan

---

<sup>68</sup> H. Lili Rasjidi, “Pembangunan Sistem Hukum Dalam rangka Pembinaan Hukum Nasional”, dalam: B. Arief Sidharta, *Butir-Butir Pemikiran Dalam Hukum, Memperingati 70 Tahun Prof. Dr. B. Arief Sifharta, S.H.*, Refika Aditama, Bandung, hlm. 133

<sup>69</sup> Ahmad Mujahidin, *Peradilan Satu Atap di Indonesia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung, 2007, hlm. 182.

kebijakan pengupahan yang berkeadilan prosedural bukan berkeadilan substantif.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan di bangun diatas falsafah negara Indonesia dimana , Pancasila dan UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menitik beratkan pada asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Dalam kerangka negara kesejahteraan, pihak buruh tidak mendominasi sektor dan kebijakan ekonomi namun menjadi aktor aktif dalam membangun perekonomian sejajar dengan para pengusaha. Terdapat pula para pengusaha yang tanpa intervensi dari negara berupaya membangun forum terbuka dengan para buruh. Forum ini bertujuan untuk mencapai negosiasi kebijakan berdasarkan prinsip *win-win solution* antara pihak pengusaha dan pihak buruh. negara kesejahteraan mempercayai bahwa perubahan ekonomi secara cepat dan radikal justru akan memicu bencana besar.

Didalam hubungan industrial baik antara buruh dan pihak perusahaan tidak terlepas dari hak dan kewajiban , dimana masing hal tersebut dapat mempengaruhi dalam hubungan industrial , seperti dalam hal pemenuhan hak bagi pekerja berupa upah kerja sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1 ayat 30 UU ketenagakerjaan sebagai berikut  
Upah adalah 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, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama sama dilindungi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya.

Nilai-nilai kepastian hukum dalam hukum ketenagakerjaan, harus satu kesatuan dengan nilai keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum dalam peraturan-peraturan akan dipatuhi oleh pekerja dan pengusaha bila bermanfaat dan memberi keadilan bagi mereka. Peranan Disnaker Kabupaten/kota memberi andil yang besar untuk tercapainya tujuan hukum yang mensejahterakan pekerja dan pengusaha. Pihak pekerja

hendaknya meningkatkan keahliannya dengan bantuan pemerintah dan pengusaha agar bekerja secara profesional, sehingga akan menguntungkan dirinya dan pengusaha. Sedangkan pihak pengusaha, juga tidak hanya berhasil meningkatkan kemajuan dan keuntungan perusahaannya tetapi juga dapat meningkatkan pendapatan pekerjanya<sup>70</sup>

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim, hubungan kerja ialah: Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah<sup>71</sup>.

Unsur -unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan menimbulkan ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Zulkarnain Ibrahim, Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM NO. 4 VOL. 22 OKTOBER 2015 <https://law.uii.ac.id/>

<sup>71</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 25

<sup>72</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 45

Upah adalah kewajiban yang harus di bayarkan oleh pengusaha kepada buruh yang telah bekerja untuk memenuhi kewajiban proses produksi terhadap pengusaha. Dan pemenuhan hal ini harus memperhatikan kehidupan yang layak bagi para buruh. Tanggung jawab terhadap pemenuhan hak di sini adalah sesuatu yang harus di berikan kepada seseorang sebagai kibat dari kedudukan atau statusnya dari seseorang, maksudnya adalah hak atas dasar buruh harus di sertai dengan aturan dan minimum yang memungkinkan bagi buruh dan pengusaha serta Negara juga menjalankan fungsinya.

Salah satu jawaban terhadap persoalan tersebut adalah penerapan kebijakan upah minimum yang diatur dalam Pasal 89 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota. Pada tataran konsep maupun empirik kebijakan ini selalu mengundang perdebatan yang bersifat klasik dan terletak pada dua pihak, pihak yang pro dan pihak yang kontra, pihak pengusaha dan pihak buruh. Pada tataran teori, perdebatan ini pada dasarnya merupakan wujud perdebatan diantara pendukung dan penentang upah minimum, terutama mengenai konsekwensinya. Para pendukung berargumen bahwa upah minimum akan meningkatkan standar kehidupan kelompok miskin, mendorong peningkatan konsumsi dan menekan pengeluaran pemerintah untuk program kesejahteraan sosial. Sebaliknya para penentang upah

minimum mempunyai argumen yang sebaliknya: tidak akan membantu rakyat miskin, pemerasan terhadap pekerja, merupakan bentuk penelantaran pemerintah terhadap rakyatnya<sup>73</sup>

Berdasarkan hal tersebut agar tidak terjadi ada permasalahan dalam pemberian upah kepada pekerja , maka dalam perumusan dan penetapan upah hendaknya di bicarakan dalam sebuah forum dimana dalam forum tersebut dengan memasukan unsur-unsur yang ada dalam dewan pengupahan.

APINDO ( Asosiasi Pengusaha Indonesia) merupakan bagian dari Dewan pengupahan yang memiliki hak untuk sama-sama membicarakan dan juga merundingkan permasalahan upah, termasuk di dalamnya ada serikat pekerja/buruh yang merupakan gabungan dari beberapa serikat pekerja seperti Serikat pekerja/buruh yang ada di dalamnya yaitu Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan Serikat Pekerja Nasional (SPN),Tidak hanya peran serikat pekerja saja yang ada di dalam Dewan Pengupahan tetapi peran dari pemerintah yang memiliki peran dalam penentuan pengupahan, karena masalah hubungan industrial sangat berhubungan dengan keduabelah pihak antara serikat pekerjan dan juga perusahaan yang mempunyai permasalahan didalamnya, hubungan indusrial yang dilakukan

---

<sup>73</sup> Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati,2009, *Menuju Upah Layak*,Bandung : AKATIGA, hlm 120



oleh perusahaan dan buruh/pekerja itu sematamata karena mempunyai hubungan kerja atau perjanjian kerja yang terkait

Proses penetapan upah minimum dapat dikategorikan sebagai proses pengambilan keputusan. Jika dianalisa peran APINDO dalam proses penetapan upah minimum di Dewan Pengupahan, maka dapat ditinjau dari teori Mintzberg, Drucker, dan Simon tentang model pengambilan keputusan. Berdasarkan teori dari ketiga ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa proses pengambilan keputusan meliputi tiga kegiatan, yaitu:

1. kegiatan yang menyangkut pengenalan, penentuan, dan diagnosis masalah;
2. kegiatan yang menyangkut pengembangan alternatif pemecahan masalah; dan
3. kegiatan Evaluasi

Dalam penetapan Upah minimum di tetapkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal penghasilan yang diperolehnya atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah yang layak di terima oleh pekerja/buruh di sesuaikan dengan pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Penetapan Upah Minimum juga mempertimbangkan faktor kemampuan perusahaan sehingga pekerja/buruh dapat sejahtera namun perusahaan dapat terus berkembang.

Hal ini sangat penting karena antara pekerja/buruh dengan perusahaan sama-sama saling membutuhkan dan saling bergantung. Para

pekerja membutuhkan pekerjaan agar mereka dapat mendapat upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan pengusaha membutuhkan para pekerja/buruh untuk menjalankan perusahaan agar dapat terus memproduksi.

Dewasa ini Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut SDM) dilihat bukan sekadar sebagai aset biasa saja, tapi suatu aset berharga sehingga dapat dijadikan salah satu instrumen investasi lewat pengembangan kemampuan atau kapabilitas karyawan serta sebaliknya dipandang pula sebagai suatu beban perusahaan dalam hal ini karena perusahaan harus mengeluarkan *cost* (biaya).<sup>74</sup> Guna mendapatkan kinerja karyawan/pekerja yang baik, perusahaan harus dapat menyesuaikan dengan upah yang diberikan, atau dapat dikatakan besaran gaji harus berbanding lurus dengan beban kerja yang diberikan.

Hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia Deliberatif. Undang-undang yang berisi peraturan-peraturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-

---

<sup>74</sup> Gusti Ngurah Suriyanto, Dewa Gde Rudy, *Kepastian Hukum Kebijakan Pengupahan Karyawan Industri Perhotelan Berdasarkan Ketentuan Upah Minimum Di Masa Pandemi Covid-19* Jurnal Kertha Semaya Vol. 10 No. 8 Tahun 2022, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/77917>

aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan peraturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum.<sup>75</sup>

Sebagaimana hal tersebut sejalan yang disampaikan oleh Gustav Radbruch, bahwa kepastian hukum adalah kepastian tentang hukum itu sendiri. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan, lebih lanjut oleh Gustav Radbruch menyebutkan bahwa hukum adalah hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil, berdasarkan hal tersebut Gustav Radbruch, menyatakan ada 4 hal yang mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, antara lain :

*Pertama*, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan.

*Kedua*, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan.

*Ketiga*, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan.

*Keempat*, hukum positif tidak boleh mudah diubah.

---

<sup>75</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, Hlm. 158

Sementara itu kepastian hukum menurut pendapat Utrecht hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintahperintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat.<sup>76</sup> Hukum dibuat dengan tujuan untuk melindungi kepentingan-kepentingan tertentu orang-orang dan untuk menciptakan ketertiban, rasa aman dan nyaman dalam kehidupan bermasyarakat. Hukum harus diperundangkan oleh negara dan pengaturannya harus jelas dan tegas sehingga dalam pelaksanaannya dapat tercapai kepastian. Berdasarkan hal tersebut maka Utrecht berpendapat bahwa kepastian mengandung 2 (dua) Pengertian yang antara lain :

1. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Dan
2. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu

Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu Tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Dengan adanya

---

<sup>76</sup> C.S.T. Kansil, 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta, Balai Pustaka.  
Hal 38

kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan dialami jika melakukan tindakan hukum tertentu. Kepastian diperlukan untuk mewujudkan prinsip persamaan dihadapan hukum tanpa diskriminasi.

Dalam kaitannya penetapan upah minimum guna mencapai adanya kepastian hukum, tidaklah mudah, karena di dalam penetapan upah minimum ada dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda. Pekerja menginginkan mendapatkan kehidupan yang layak dengan mengajukan upah yang tinggi. Sementara Perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang maksimum dengan menekan biaya produksinya, salah satu caranya adalah dengan memberi upah yang rendah bagi pekerja. Pekerja selalu menginginkan upah naik signifikan sedangkan pengusaha ingin kenaikan upah minimum tidak terlalu melonjak. Pemerintah bertindak sebagai penengah antara pekerja dan pengusaha, serta bertanggungjawab untuk mengeluarkan kebijakan yang dapat mempertemukan keinginan kedua belah pihak atau dalam penetapan meminta pertimbangan Dewan Pengupahan.

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat triparti, yang keanggotaannya terdiri dari unsure pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/buruh dan pakar (akademisi)<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Pt RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 37.

Dewan Pengupahan Nasional untuk memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Dewan pengupahan Provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan Upah Minimum Provinsi, menetapkan upah minimum kabupaten/ Kota, upah minimum sektoral, serta penetapan sistem pengupahan di tingkat Provinsi. Di samping itu bertugas untuk merumuskan pengembangan system pengupahan nasional. Sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/kota, bertugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka mengusulkan upah minimum Kabupaten?kota dan/atau upah minimum sektoral Kabupaten/ Kota, dan penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota, serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

#### **F. Metode Penelitian**

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu., metode penelitian menurut pendapat Sugiyono bahwa:

Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmun, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang

lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis dan preskriptif. Deskriptif analitis adalah penelitian yang bersifat deskriptif analitis, yang artinya menggambarkan fakta-fakta berupa data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer (perundang-undangan), bahan hukum sekunder (doktrin), dan bahan hukum tersier (opini masyarakat).<sup>78</sup> Analitis karena yang telah dideskripsikan kemudian dianalisis. Sedangkan preskriptif adalah penelitian yang menggambarkan atau menyampaikan yang seharusnya.

### **2. Metode Pendekatan**

Peneliti menggunakan pendekatan yuridis normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian hukum yang mempergunakan sumber data sekunder,<sup>79</sup> yaitu peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum dan pendapat-pendapat para sarjana yang ada kaitanya dengan judul penelitian , yang kemudian

---

<sup>78</sup> Ibid., hlm., 12.

<sup>79</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm., 11 dan 52.

dianalisis serta menarik kesimpulan dari masalah yang akan digunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut.

### 3. Tahapan Penelitian

Penelitian dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (wawancara) , pada penelitian kepustakaan dilakukan inventarisasi, klarifikasi, sistematisasi dan pencatatan terhadap data-data sekunder. Pada penelitian lapangan dilakukan penentuan lokasi penelitian lapangan, penyusunan daftar pertanyaan, wawancara dan pengamatan.

#### a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini mengutamakan meneliti, menganalisis dan mengkaji data sekunder. Yang diteliti dalam tahap penelitian ini dapat berwujud data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan.<sup>80</sup> Penelitian Kepustakaan ini meliputi penelitian terhadap:

1) Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang dikeluarkan oleh Pemerintah dan bersifat mengikat berupa:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>80</sup> Ibid., hlm., 5.



- c) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja
  - d) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
  - e) Permenaker No.13 tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, dan Tata Kerja Dewan Pengupahan
  - f) Permenaker Nomor 1 Tahun 2007 Tentang Struktur dan Skala Upah
- 2) Bahan hukum sekunder yaitu berupa tulisan-tulisan para ahli di bidang hukum yang berkaitan dengan hukum primer yang dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer berupa doktrin (pendapat para ahli terkemuka), internet, surat kabar, dan dokumen terkait.
- 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus besar hukum "*Black's Law*" dan ensiklopedia.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dan observasi untuk

mendapatkan keterangan-keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>81</sup> Tahap penelitian ini diadakan untuk memperoleh data primer. Di sini data primer bersifat melengkapi data sekunder dalam studi kepustakaan sebagai data tambahan yang dilakukan melalui *interview* atau wawancara dan observasi.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini melalui :

- a. Studi Dokumen. Teknik studi dokumen digunakan dalam tahap penelitian kepustakaan. Studi dokumen dilakukan terhadap data arsip, data resmi pada instansi-instansi Pemerintah, data yang dipublikasikan (misalnya: Yurisprudensi Mahkamah Agung).<sup>82</sup>
- b. Wawancara dan observasi. Teknik wawancara dan observasi digunakan dalam tahap penelitian lapangan. Wawancara dan observasi adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancara, dan pengamatan langsung. Wawancara dan observasi merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi.<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup> Ibid., hlm., 15.

<sup>82</sup> Ibid., hlm., 51 dan 53.

<sup>83</sup> Ibid., hlm., 57.

## **5. Alat Pengumpulan Data**

- a. Alat pengumpulan data dalam penelitian kepustakaan berupa catatan-catatan hasil inventarisasi, klarifikasi, terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, sekunder dan tersier.
- b. Alat pengumpulan data dalam penelitian lapangan berupa daftar pertanyaan terstruktur, pedoman wawancara, tape/alat perekam, flashdisk, dan lain-lain.

## **6. Analisis data**

Hasil penelitian yang telah terkumpul dianalisis secara Yuridis Kualitatif, yaitu seluruh data yang diperoleh diinventarisasi, dilasifikasi, disitematisasi diteliti, dan dikaji secara menyeluruh dan terintegrasi untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

## **7. Lokasi Penelitian**

- a. Perpustakaan Pascasarjana Universitas Pasundan, Jl. Sumatra No 41 Bandung
- b. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jl. Lengkong Dalam No 17 Bandung
- c. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat
- d. Perpustakaan Digital, [www.hukumonline.com/klinik](http://www.hukumonline.com/klinik)

## **8. Jadwal Penelitian**

Rencana penelitian penyusunan tugas akhir (tesis) akan dilaksanakan dalam waktu 6 (lima) bulan , dari bulan Juni 2022 s/d November 2022

No.	Kegiatan	Tahun 2022					
		Bulan					
		Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
1	Persiapan						
2	Penyusunan Usulan Penelitian						
9	Konsultasi dan Bimbingan Usulan Penelitian						
3	Seminar Usulan Penelitian						
4	Perbaikan Usulan Penelitian						
5	Pelaksanaan penelitian dan penyusunan Tesis						
6	✓ Observasi						
	✓ Penyebaran Kuesioner						
	✓ Analisis data						
7	Ujian Sidang Tesis						
8	Perbaikan Tesis						

### G. Sistematika Penulisan

Dalam bagian ini, penulis mensistematisasikan dalam bagian-bagian yang akan dibahas menjadi lima bab yang saling berkaitan dan lebih sistematis, terarah mudah dimengerti, sehingga saling mendukung dan menjadi satu kesatuan yang bulat dan utuh. Adapun sistematika penulisan hukum tersebut adalah sebagai berikut

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA TENTANG KEPASTIAN HUKUM PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM**

Dalam bab ini menguraikan tentang tinjauan teoritis dari teori teori yang di sampaikan oleh para ahli maupun dari hasil penelitian terdahulu yang dapat membantu dalam memecah terhadap rumusan masalah yang penulis rumusan, pendapat para ahli, hasil penelitian terdahulu

## **BAB III SIETEM PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KEJA DI KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Dalam bab ini, penulis melakukan analisa terhadap peraturan perundang undang yang terkait dengan judul penelitian itu , yaitu bagaimana penerapan peraturan perundang-undangan dalam penetapan Upah minimum di Kabupaten Bandung Barat

## **BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL ANLISIS PERANAN ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA (APINDO) DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BANDUNG BARAT PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Dalam bab ini pembahasan yang Bahasa tentang pertanyaan pertanyaan dalam identifikasi masalah sehingga nantinya akan di dapatkan sebuah kesimpulan

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan sebuah kesimpulan yang merupakan bagian akhir dari laporan penelitian ini sekaligus sikap akhir dari penulis mengenai permasalahan yang Penulis Teliti di dalamnya. Selain kesimpulan mengenai hasil penelitian, penulis menyampaikan pula hasil pemikiran yang berupa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya kelak.

**BAB IV**  
**PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**  
**PERANAN ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA (APINDO) DALAM**  
**PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BANDUNG BARAT PASCA**  
**DITETAPKANNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020**  
**TENTANG CIPTA KERJA**

**3. Peranan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca ditetapkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?**

Dewan Pengupahan menentukan secara langsung besaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Namun sejak terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan,

Undang -undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa lembaga kerjasama tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan. Lembaga kerjasama tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Dewan pengupahan kota/kabupaten merupakan bagian dari lembaga kerjasama tripartit yang membahas tentang penentuan besaran upah yang akan direkomendasikan kepada Walikota atau Bupati. Sehingga dapat dikatakan

bahwa dewan pengupahan merupakan turunan dari lembaga kerjasama tripartit. Dimana tugas dan fungsi dari dewan pengupahan adalah memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan besaran upah minimum kepada walikota untuk kemudian diajukan dan ditetapkan oleh Gubernur. Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, komposisi dewan pengupahan adalah 2:1:1 dimana 2 untuk pemerintah dan 1 untuk pengusaha dan serikat pekerja.<sup>28</sup>

Dewan Pengupahan masih akan tetap berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal pengupahan, misalnya membantu melakukan supervisi dan monitor penerapan struktur dan skala upah yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan atas mandat UU Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan. Penerapan struktur dan skala upah dimana pengupahan mempertimbangkan jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, akan menjadi jalan baru bagi peningkatan kesejahteraan pekerja secara proporsional. Struktur dan skala upah ini mencerminkan upah layak. Upah layak dapat dimaknai sebagai sebuah imbalan yang adil (setara) antara hak dan kewajiban hasil negosiasi antara buruh atau Serikat Buruh dengan pengusaha/pemberi kerja;

Berdasarkan Keppres 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan terbagi atas Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan

---

<sup>28</sup> Dian Rohmawati, *Peran Dewan Pengupahan Dalam Perencanaan Upah Minimum Kota Malang*, Jurnal REFORMASI, Vol. 4, No. 2, 2014



Pengupahan Kabupaten/Kota. Dalam Kepres tersebut di jelaskan bahwa pengertian Dewan Pengupahan adalah “suatu lembaga non-struktural yang bersifat tripartit.”, dalam system ketenaga kerjaan Lembaga yang dibentuk atas dasar keputusan presiden sebagai kepala pemerintahan, yang merupakan hak prerogative Presiden, dalam pembentukannya. Karena bersifat nonstruktural, dalam arti tidak termasuk dalam struktur organisasi kementerian ataupun lembaga pemerintah nonkementerian, maka keberadaan Dewan Pengupahan seakan-akan ada dan tidak ada, tapi nampak.

Dalam ketentuan Pasal 98 UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan memang menyatakan bahwa: “untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota.”

Dewan Pengupahan terbagi menjadi 3 (wilayah), yakni Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional (Pasal 4 Keppres 107/2004). Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tidak ada yang memberikan ketegasan bagaimana wewenang Dewan Pengupahan Nasional yang sesungguhnya. Tugas memberikan saran dan pertimbangan tidak memunculkan konsepsi kewenangan apapun bagi Dewan Pengupahan. Dewan pengupahan kota dapat dimasukkan sebagai sebuah jaringan

kebijakan yang berada pada tingkat lokal atau daerah sehingga bersifat sebagai sebuah lembaga lokal yang memiliki fungsi dan tugas bagi kemajuan suatu daerah

Dewan Pengupahan Provinsi memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sectoral (UMS), penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi, dan menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional. Tugas Dewan Pengupahan Provinsi juga sama saja pada prinsipnya dengan Dewan Pengupahan Nasional, hanya saja ruang lingkungannya berbeda. Sejalan dengan tugas itu, maka wewenang yang dimilikinya juga tidak begitu saja muncul. Setidak-tidaknya hanya dua hal utama yang bilamana itu dapat disebut sebagai kewenangan, yakni Dewan Pengupahan Provinsi dapat membentuk komisi untuk melakukan tugas tertentu dan mengatur lebih lanjut tentang tata kerjanya. Konteks kewenangannya pun menjadi sangat terbatas (sekalipun ada kewenangan lain yang berupa memberikan usul penggantian anggota).

Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota juga pada dasarnya memiliki ruang tugas yang sama dengan Dewan Pengupahan Provinsi, hanya ruang lingkungannya di tingkat Kabupaten/Kota saja. Tugas Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota seperti hanya mempersempit wilayah saja, yakni sebatas Kabupaten/Kota. Akan tetapi, faktanya adalah bahwa Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menjadi organ terdepan yang berhadapan terus menerus dengan masyarakat umum, khususnya

yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Itupun, momennya sangat terbatas. Misalnya, pada saat 'musim' penentuan upah.

Tugas Dewan Pengupahan memang nyata secara yuridis di dalam Keppres 107/2004. Namun, di sisi lain tugas tersebut seharusnya berimplikasi pada hal-hal tertentu yang dapat dilakukan oleh yang diberikan tugas, yakni wewenang yang juga seharusnya tercantum secara jelas. Wewenang Dewan Pengupahan tidak kemudian dinyatakan secara tegas. Wewenang juga seharusnya memunculkan ruang koordinasi antara bagian yang satu dengan yang lainnya. Menjadi aneh, karena tidak nampak di dalam Keppres 107/2004 tentang fungsi koordinasi antara Dewan Pengupahan Pusat, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota

Salah satu unsur dalam penetapan Upah Kabupaten Kota yang tergabung dalam dewan pengupahan kabupaten kota adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia atau yang lebih dikenal dengan sebutan APINDO. Peran utama APINDO tidak jauh berbeda dengan serikat pekerja yang mana APINDO merupakan Organisasi Pengusaha adalah wahana interaksi industrial yang memiliki fungsi dalam membangun kemitraan, menyebarkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memperjuangkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan adil, sebagaimana hal hal tersebut yang diatur dalam ketentuan Pasal 102 ayat (2) UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan., yang berbunyi:

Pasal 102

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Untuk menjalankan fungsinya tersebut, salah satu organisasi pengusaha di

Indonesia yakni APINDO membentuk bidang/divisi kerja, diantaranya:

a. **Bidang Advokasi dan Kebijakan Publik.**

Menciptakan suasana hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha, pemerintah dan pekerja/ buruh dengan melakukan upaya-upaya pembinaan, pembelaan, dan pemberdayaan terhadap pengusaha di bidang hubungan industrial baik di tingkat internasional, nasional, regional dan di tingkat perusahaan serta di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.

b. **Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial**

Mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan daya saing pelaku usaha Indonesia serta menciptakan seluas-luasnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia.

c. **Bidang Hubungan Internasional**

Menciptakan kerjasama internasional yang mendukung iklim usaha yang kondusif di Indonesia dengan cara meningkatkan jejaring dan kerjasama internasional dan merepresentasikan dunia usaha Indonesia di lembaga ketenagakerjaan internasional.

**d. Bidang Informasi dan Pelayanan Anggota**

Pusat pelayanan baik individu anggota maupun perusahaan secara umum dalam hal ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Di samping itu, visi bidang informasi dan pelayanan Anggota APINDO merupakan sebuah bagian integral dan tak terpisahkan dari keseluruhan visi organisasi APINDO. Membangun hubungan industrial yang lebih baik di tingkat perusahaan. Menjadi sebuah pusat pengembangan hubungan industrial yang harmonis di tingkat nasional perlu diterjemahkan lebih lanjut ke tingkatan yang paling rendah yaitu di tingkat perusahaan.

**e. Bidang Organisasi & Pemberdayaan Daerah**

Meningkatkan kinerja organisasi APINDO di seluruh tingkatan mulai dari nasional, provinsi hingga kabupaten/kota dengan memelihara dan mempertahankan kesinambungan peranan APINDO dalam rangka menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan iklim usaha yang kondusif.

**f. Bidang UKM, Perempuan Pengusaha Pekerja, gender dan Sosial**

Menciptakan iklim usaha yang baik dan inovatif bagi UKM dengan cara meningkatkan kemampuan wirausaha UKM khususnya perempuan

pengusaha sehingga dapat mengembangkan dan menciptakan lapangan kerja, meningkatkan profesionalisme dan kemampuan bersaing.

Dalam konteks system ketenagakerja kehadiran APINDO dalam dewan pengupahan sangatlah relevan dengan arah dan tujuan organisasi, dimana salah satu bidang dari beberapa bidang yang ada di APINDO bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial, yang selalu intens berbicara masalah kesejahteraan , sama halnya dengan serikat pekerja yang selalu memperjuangkan kesejahteraan bagi buruh , yang menjadi pembeda adalah dari cara pandang mereka, dimana kalau serikat pekerja berbicara masalah kesejahteraan buruh sedangkan APINDO berbicara dalam konteks keberlangsungan perusahaan agar dapat meningkatkan produksi. Hal tersebut dapat di lihat dari tugas dan fungsi bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial ketenagakerjaan ,yang antara lain :

- 1) Menjalin kemitraan aktif dengan regulator di bidang ketenagakerjaan dan jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu DISNAKER dan BPJS Ketenagakerjaan.
- 2) Menjalin kemitraan aktif dengan seluruh serikat pekerja yang ada di Indonesia
- 3) Menjadi fasilitator sekaligus mediator bagi para Anggota yang memerlukan informasi tentang urusan ketenagakerjaan.
- 4) Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap peran serta DPP APINDO di LKS Tripartit, Dewan Pengupahan nasional, provinsi dan

kabupaten kota serta lembaga lainnya menyangkut urusan ketenagakerjaan.

- 5) Membangun data base berisi informasi ketenagakerjaan nasional, provinsi dan kabupaten kota terkait dengan sebarannya dan dinamika yang berkembang.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya memiliki kesamaan kepentingan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menjaga kelangsungan perusahaan dan memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Pengusaha tanpa pekerja, tentunya kegiatan produksi perusahaan menjadi terganggu sehingga dapat berpotensi mengganggu perkembangan kemajuan dari perusahaan. Sedangkan bagi pekerja, tanpa adanya pengusaha maka dengan pekerja mendapatkan upah sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak, selain itu tentunya sesuai dengan tujuan dari Pembukaan UUD 1945 untuk memajukan kesejahteraan umum menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan hal tersebut maka kehadiran APINDO dalam penentuan Upah Minimum khusus Upah Minimum Kabupaten Kota sangatlah di harapkan , karena sebagai perwakilan dari pengusaha tentunya pemikiran dan pandangan sangatlah menentukan dalam penentuan Upah Minimum Kabupaten Kota sebagaimana yang diamanakan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

#### **4. Hambatan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?**

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan / atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya.

Sejak diterapkannya kebijakan upah minimum oleh pemerintah, hal tersebut tidak pernah berjalan lancar, dari sisi pengusaha. Menurut pendapat Suyanto dkk, bahwa persoalan tersebut meliputi keberatan pengusaha terhadap kenaikan tahunan upah minimum yang dianggap sebagai beban, sedangkan disisi pekerja persoalan yang muncul meliputi tidak patuhnya pengusaha terhadap kenaikan upah minimum dan daya bayar upah minimum yang rata-rata hanya dapat memenuhi 80% Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dijadikan dasar penetapan upah minimum.

Pengaturan system pengupahan yang sebelumnya diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 kemudian setelah di undangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja PP No.36 Tahun 2021 mencabut PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dari sisi pekerja bahwa kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja PP No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan belum dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, bahkan ada beberapa komponen yang



yang sebelum diatur dalam peraturan perundang-undangan terdahulu, sekarang dalam peraturan undang-undangan yang baru justru tidak diatur seperti komponen Kebutuhan Hidup Layak.

Kebijakan upah minimum merupakan piranti perlindungan bagi pekerja, yakni sebagai langkah antisipasi agar upah tidak terpuruk hingga pada tingkat yang sangat rendah.

Pengaturan pengupahan yang sebelumnya di atur dalam Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pengaturan pengupahan dengan menggunakan dasar perhitungan ‘Kebutuhan Hidup Layak’ sebagaimana yang diamanatkan dalam ketentuan Pasal 89 Ayat (2) yang berbunyi Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. “ , namun semenjaknya disahkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa pasal tentang ketentuan pengupahan tersebut dihilangkan dan di ganti dengan Pasal 88 D Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatur bahwa: “(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.. (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variable pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

Dengan disahkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah membawa perubahan yang sangat besar dalam dunia ketenagakerjaan , karena adanya beberapa ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Undang-

undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerja dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja diganti bahkan di hilangkan . Undang-undang Cipta Kerja mengubah sejumlah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum kabupaten atau kota sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dengan syarat tertentu. Penentuan upah minimum memperhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi, hal ini yang membuat dunia ketenagakerjaan mengalami kemunduran walaupun pemerintah sudah menyatakan bahwa dengan disahkan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja akan memberikan peluang yang sangat besar dalam dunia usaha, sehingga dengan meningkatnya dunia usaha akan menciptakan lapangan kerja, namun pemerintah lupa bahwa dengan meningkatnya dunia usaha dengan tidak di barengi dengan system pengupahan yang layak tentu akan berdampak pada peningkat produksi, hal tersebut tentu akan merugikan juga bagi pihak perusahaan. Berikut adalah beberapa beberapa ketentuan yang ada dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja yang berpotensi menimbulkan permasalahan termasuk dalam penentuan upah minimum kabupaten kota, antara lain:

a. Pasal 88 Undang-undang Cipta kerja merubah kebijakan mengenai pengupaan pekerja. Ketentuan ini di atur dalam pasal 81 angka 24 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengganti Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (4) yang termuat dalam Bab Ketenagakerjaan hanya mengungkapkan tujuh kebijakan pengupahan yang sebelumnya ada sebelas dalam UU Ketenagakerjaan. Tujuh kebijakan itu di antaranya upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hal dan kewajiban lainnya

Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (4) menyatakan bahwa “Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah”. Poin-poin lain yang menjadi sorotan masyarakat terutama golongan buruh atau pekerja di antara lain menyangkut Upah Minimum yang didasarkan pada Upah Minimum Provinsi (UMP), Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja ini adalah Pasal yang membahas mengenai Upah Minimum Provinsi tersebut.

Adapun bunyi pasal tersebut antara lain :

- (1) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (4) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.

- (5) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam UU Cipta Kerja terdapat perubahan pasal-pasal terkait pengupahan. **Pertama**, hilangnya “kebutuhan hidup layak” sebagai pertimbangan penetapan upah minimum. Kebijakan pengupahan pada hakekatnya tidak dapat dipisahkan dari kewajiban negara untuk penghidupan yang layak bagi rakyatnya. Sebagaimana juga disebutkan dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>29</sup>

- b. Pasal 88C ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” Selanjutnya, pada ayat (2) disebutkan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Artinya, UU Cipta Kerja hanya memberikan kewajiban penetapan upah minimum di tingkat provinsi, sedangkan di tingkat kabupaten/kota sifatnya adalah opsional atau pilihan. Padahal, upah minimum provinsi adalah upah minimum terendah diantara keseluruhan upah minimum kabupaten/kota yang ada dalam provinsi tersebut.

---

<sup>29</sup> Agus Surya Manika, Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, JURNAL KOMUNIKASI HUKUM, Volume 8 Nomor 2, Agustus 2022, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/52010>

Hal ini dikarenakan ketentuan bahwa upah minimum kabupaten/kota wajib ditetapkan lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Artinya, upah minimum provinsi bisa jadi tidak representatif terhadap kebutuhan hidup layak di suatu kabupaten/kota, karena adanya kemungkinan disparitas kondisi sosial-ekonomi antara kabupaten/kota di suatu provinsi.

Berdasarkan hal tersebut dapat kita lihat bahwa kehadiran Undang-undang Cipta kerja memberikan dampak yang sangat besar hal tersebut terlihat banyaknya pasal pasal yang mengalami perubahan bahkan di hilangkan yang dapat memunculkan permasalahan dalam system pengupahan nasional, terutama dalam penentuan besaran upah Kabupaten Kota ,seperti yang terjadi di Kabupaten Bandung Barat dimana dampak dari adanya perubahan yang mendasar pada substansi hokum dalam penentuan upah, maka akan berpengaruh terhadap kebijakan yang di ambil oleh pemerintah daerah,

Adanya kebijakan tentang penetapan upah yang beralih dari sebelumnya di tetapkan oleh pemerintah daerah kabupaten kota sekarang penetapan upah ditetapkan oleh gubernur , peran dewan pengupahan kabupaten kota dalam kontek ini hanya memberikan saran dan pertimbangan, terhadap pemerintah daerah dalam hal Pemda Kabupaten Bandung Barat , untuk direkomendasi kepada Gubernur Jawa Barat kemudian , Gubernur yang menetapkan besaran Upah Minimum Kabupaten Kota berdasar kewenangannya melalui keputusan Gubernur. Namun dalam perjalanannya rekomendasi yang di usulkan oleh Dewan Pengupahan yang di sampaikan kepada PLT Bupati Bandung Barat untuk direkomendasikan kepada

gubernur mengalami masalah penolakan hal tersebut disebabkan ada ketidaksesuaian dalam penetapan upah minimum kabupaten yang disampaikan oleh Plt Bupati Kabupaten Bandung Barat kepada Gubernur yaitu menyangkut mekanisme dan proses tidak sesuai yang diatur dalam peraturan perundang-undangan terutama ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan untuk dilakukan evaluasi kembali, karena apabila dilakukan evaluasi hal tersebut akan memicu permasalahan dikalangan buruh dan pengusaha,

Dari permasalahan dapat terlihat dengan jelas apabila kita telaah dari teori system hukum yang disampaikan oleh Lawrence Meir Friedman, bahwa bekerjanya hukum tergantung dari penerapan hukum dalam kehidupan yang nyata, efektif tidaknya suatu produk hukum dapat diterapkan atau diimplementasikan haruslah mencakup 3 (tiga) unsur *legal structure*, *legal substance* dan *legal culture*. Dalam konteks penetapan upah minimum Kabupaten Bandung Barat, apabila dianalisa maka rekomendasi yang diusulkan oleh dewan pengupahan setelah melalui rapat pleno disampaikan kepada Plt Bupati Kabupaten Bandung Barat telah mengalami perubahan substansinya dimana rekomendasi yang disampaikan oleh Plt Bupati Kabupaten Bandung Barat kepada Gubernur tidak menggunakan hasil perhitungan yang telah ditetapkan oleh dewan pengupahan melainkan dengan menggunakan asumsi sendiri berdasarkan kewenangannya, sehingga dikembalikan lagi oleh Gubernur kepada Plt Bupati Kabupaten Bandung Barat

Mengacu kepada teori yang disampaikan oleh Lawrence Meir Friedman, bahwa secara teori apa yang dilakukan oleh dewan pengupahan telah sesuai dengan teori tersebut hal tersebut dapat dilihat bahwa:

- 1) secara kelembagaan dewan pengupahan Kabupaten Bandung Barat adalah Lembaga yang diberikan kewenangan dalam merumuskan dan memformulasikan besaran Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat
- 2) Secara Subtansi, dewan pengupahan Kabupaten Bandung Barat telah mengikuti prosedur yang di syartkan oleh peraturan perundang undangan
- 3) Dari Aspek budaya apa yang dilakukan oleh dewan pengupahan Kabupaten Bandung Barat belum dapat di implementasikan , karena hal tersebut di pengaruhi factor lain di luar kewenangan yang dimiliki oleh dewan pengupahan Kabupaten Bandung Barat, yaitu adanya nilai-nilai dan sikap-sikap yang mempengaruhi bekerjanya hukum, yaitu peran politik pemerintah daerah yang dominan

Dari ketiga aspek yang disampaikan oleh Lawrence Meir Friedman dalam penentuan upah minimum Kabupaten Bandung Barat , aspek budayalah yang masih mengalami kendala, politik will pemerintah dalam menentukan kebijakan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu usulan , sehingga tak jarang

politik will tersebut menimbulkan permasalahan terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut.

Penetapan upah minimum haruslah mencerminkan nilai kepastian dan keadilan hukum, karena dengan kepastian dan keadilan hukumlah kesejahteraan bagi para pekerja dan perusahaan dapat menciptakan keberlangsungan hubungan kerja yang baik. Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil dimana kepastian sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar, dan hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya dimana kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5. Kesimpulan**

1. Undang -undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa lembaga kerjasama tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, Terutama dalam memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Dewan pengupahan kota/kabupaten merupakan bagian dari lembaga kerjasama tripartit yang membahas tentang penentuan besaran upah yang akan direkomendasikan kepada Walikota atau Bupati. Sebagaimana hal tersebut yang ditetapkan Keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, komposisi dewan pengupahan adalah 2:1:1 dimana 2 untuk pemerintah dan 1 untuk pengusaha dan serikat pekerja.

Dalam kontek system ketenagakerja kehadiran APINDO dalam dewan pengupahan sangatlah relevan dengan arah dan tujuan organisasi, dimana salah satu bidang dari beberapa bidang yang ada di APINDO bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial, yang selalu intens berbicara masalah kesejahteraan , sama halnya dengan serikat pekerja yang selalu memperjuangkan kesejahteraan bagi buruh , yang menjadi pembeda adalah dari cara pandang mereka, dimana kalau serikat pekerja berbicara masalah

kesejahteraan buruh sedangkan APINDO berbicara dalam konteks keberlangsungan perusahaan agar dapat meningkatkan produksi.

2. Hambatan dalam penentuan Upah Minimum Kabupaten Kota adalah ketidak konsisten pemerintah daerah dalam memberikan rekomendasi terhadap gubernur yang didasarkan pada asumsi sendiri bukan berdasarkan rekomendasi hasil perhitungan yang disepakati oleh dewan pengupahan kabupaten kota, hal jelas bahwa peran dari pemerintah daerah terlalu dominan dan penentuan besaran Upah Minimum Kabupaten Kota. Efektif tidaknya suatu kebijakan dapat dijalankan berdasarkan teori lawren F Freidmen ada tiga aspek yang harus diperhatikan antara lain , aspek struktur , aspek subtransi dan yang terpenting aspek budaya. Dalam konteks penentuan upah minimum kabupaten kota , aspek budaya lain yang menjadi penghambat, karena budaya mencerminkan tentang sikap seseorang dalam menentukan sebuah kebijakan dapat di laksanakan atau tidak, dalam hal ini politik pemerintahlah yang harus jadi penentu , apakah kebijakan tersebut berpihak pada masyarakat atau hanya mementingkan sebagian golongan.

Kebijakan upah minimum adalah kebijakan yang sangat strategis karena kebijakan tersebut memberikan dampak tidak hanya bagi pekerja dan pengusaha, namun secara tidak langsung dapat berdampak pada masyarakat luas

**6. Saran**

# Tesis Yohan Ibrahim MH

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**28%**

SIMILARITY INDEX

**16%**

INTERNET SOURCES

**21%**

PUBLICATIONS

**13%**

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

3%

★ Submitted to Ajou University Graduate School

Student Paper

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off