**KEPASTIAN HUKUM PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN OLEH DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN BANDUNG BARAT DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Yohan Ibrahim

Magister Ilmu Hukum

 Pascasarjana Universitas Pasundan

208040017

**Abstrak**

Undang -undang 1945 mengamanatkan tujuan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah terwujudnya kesejahteraan untuk seluruh rakyat Indonesia. Dalam mencapai kesejahteraan tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan terkait dengan sistem pengupahan , bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh dalam mendapat kesejahteraan terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Penentuan upah minimum kabupaten/kota setiap tahunnya selalu saja menjadi permasalahan terutama dalam menentukan besarannya , lahirnya UU Cipta Kerja mengantikan UU ketenagakerjaan, hal ini menyebakan perlu adanya penyesuaian besaran upah minimu tersebut. salah satu unsur dalam penentuan besaran Upah Minimu , yang tergabung dalam Dewan Pengupahan baik di tingkat Pusat maupun daerah yang merupakan lembaga Tripatrit , yang salah satu fungsinya melakukan perumusan dan penetapan upah minim sebagai bahan rekomendasi kepada pemerintah Kabupaten /Kota yang akan di jadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Gubernur dalam menentukan besar upah minimum di Kabupaten/Kota. Namun sayangnya keberadaan dewan pengupahan belum mendapatkan penghargaan dari pemerintah Kabupaten/Kota hal tersebut dapat terlihat dari hasil perumusan yang di lakukan oleh Dewan Pengupahan yang berbentuk rekomendasi terhadap pemerintah kabupaten/Kota, masih dapat berubah dengan adanya kepentingan politik, sehingga hal tersebut menimbulkan permasalahan dalam penetapan besaran Upah minimum jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan Yuridis Normatif , dengan pendekatan kepustakaan sebagai data sekundar dalam melakukan penelitian Teknik pengmpulan data yaitu melalui studi kepustakaan , penulusuran terhadap bahan hukum yang berkaitan dengan judul yang penulis gunakan yang kemudian data tersebut diinventarisasi, dilasifikasii, disitematisasii ditelitii, dan dikajii secarai menyeluruh dani terintegrasii untuk mencapaii kejelasani masalahi yang akan dibahasi.guna menjawab identifikasi masalah. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.Penetapan upah minimun haruslah mencerminkan nilai kepastian dan keadilan hokum, karena dengan kepastian dan keadilan hukumlah kesejahteraan bagi para pekerja dan perusahan dapat menciptkan keberlangsungan hubungan kerja yang baik.

Kata Kunci : Kepastian Hukum, Penetapan, Upah Minimum

***LEGAL CERTAINTY OF DETERMINING DISTRICT MINIMUM WAGES BY THE WAGE COUNCIL OF WEST BANDUNG DISTRICT IS LINKED TO LAW NUMBER 11 OF 2020 CONCERNING JOB CREATION***

Yohan Ibrahim

*Master of Law*

 *Pasundan University Postgraduate*

**Abstract**

The 1945 Law mandates that the aim of establishing the Unitary State of the Republic of Indonesia is to achieve prosperity for all Indonesian people. In achieving this prosperity, the government issued policies related to the wage system, aimed at providing protection for workers/laborers in receiving welfare, especially in meeting the needs of a decent living. Determining the district/city minimum wage every year is always a problem, especially in determining the amount. The birth of the Job Creation Law replaced the Employment Law, this has resulted in the need to adjust the amount of the minimum wage. one of the elements in determining the amount of the Minimum Wage, which is part of the Wage Council at both the Central and regional levels which is a Tripatrit institution, one of whose functions is to formulate and determine the minimum wage as a recommendation to the Regency/City government which will be taken into consideration for the Governor in determining the minimum wage in the Regency/City. However, unfortunately the existence of the wage council has not received appreciation from the Regency/City government. This can be seen from the results of the formulation carried out by the Wage Council in the form of recommendations to the Regency/City government, which can still change due to political interests, so this creates problems in determining The amount of the minimum wage for this type of research uses a Normative Juridical approach, with a bibliographic approach as secondary data in conducting research. The data collection technique is through library research, searching for legal materials related to the title the author uses and then the data is inventoried, classifiedi, systematizedi researchedi, and studiedi regularlyi comprehensive andi integratedi to achievei clarityi problemi will be discussedi.in order to answer problem identification. Effectiveness is always related to the relationship between the expected results and the results actually achieved. Determination of minimum wages must reflect the value of legal certainty and justice, because it is with legal certainty and justice that welfare for workers and companies can create the continuity of good working relationships.

***Keywords: Legal Certainty, Determination, Minimum Wage***

**KEPASTIAN HUKUM NENTUKEUN UPAH MINIMUM KABUPATEN KU DEWAN UPAH KABUPATEN BANDUNG BARAT DIKAITKEUN KA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.**

Yohan Ibrahim

Magister Ilmu Hukum

 Pascasarjana Universitas Pasundan

208040017

**Abstrak**

Undang-undang 1945 amanat yén tujuan ngadegna Nagara Kesatuan Republik Indonésia nyaéta pikeun ngahontal karaharjaan pikeun sakumna rahayat Indonésia. Dina ngahontal karaharjaan ieu, pamaréntah ngaluarkeun kawijakan anu aya patalina jeung sistem upah, tujuanana pikeun méré panangtayungan pikeun pagawé/buruh dina narima karaharjaan, hususna dina nyumponan pangabutuh hirup anu layak. Nangtukeun upah minimum kabupatén/kota saban taun téh sok jadi masalah, utamana dina nangtukeun jumlah, lahirna UU Cipta Kerja ngagantikeun UU Ketenagakerjaan, hal ieu nyababkeun kudu nyaluyukeun jumlah upah minimum. salasahiji unsur dina nangtukeun gedéna Upah Minimum, anu mangrupa bagian ti Déwan Pengupahan boh di tingkat Pusat atanapi ditingkat daérah anu mangrupa lembaga Tripatri, salah sahiji fungsina nya éta nyusun jeung nangtukeun upah minimum minangka rékoméndasi ka Pamaréntah Kabupatén/Kota anu baris jadi tinimbangan Gubernur dina nangtukeun upah minimum di Kabupatén/Kota. Tapi, hanjakalna ayana Déwan Pengupahan tacan meunang pangajén ti pamaréntah Kabupatén/Kota Hal éta bisa katitén tina hasil rumusan anu dilaksanakeun ku Déwan Pengupahan dina wangun rékoméndasi ka pamaréntah Kabupatén/Kota, anu bisa. masih robah alatan kapentingan pulitik, ku kituna ieu nyiptakeun masalah dina nangtukeun Jumlah upah minimum pikeun jenis ieu panalungtikan ngagunakeun pendekatan Yuridis Normative, kalawan pendekatan bibliografi salaku data sékundér dina ngalaksanakeun panalungtikan. maluruh bahan hukum nu patali jeung judul nu digunakeun pangarang tuluy datana diinventarisasi, diklasifikasikeunabdi, sistematisabdi ditalungtikabdi, jeung diajarabdi rutinabdi komprehensif jeungabdi terpaduabdi pikeun ngahontalabdi kajelasanabdi masalahabdi bakal dibahasabdi.dina raraga ngajawab idéntifikasi masalah. Éféktivitas téh salawasna patali jeung hubungan antara hasil nu dipiharep jeung hasil nu sabenerna dihontal. hubungan gawé alus.

***Kata Kunci: Kapastian Hukum, Tekad, Upah Minimum***

1. **Pendahuluan**
2. **Latarbelakang**

Undang-undang dasar Republik Indonesia tahun 1945 dan Pancasila sebagai dasar pelaksnanan pembangunan Nasional, tidak saja pembangunan dalam artian fisik saja namun pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu factor yang paling penting dalam membangun ketahanan nasioanal.

Ketenagakerjaan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting 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.[[1]](#footnote-1)

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.

Sebagaimana yang diamanakan dalam UUD 1945 , bahwa negara menjamin kehidupan yang layak bagi seluruh rakyatnya , dengan cara membuka lapangan kerja dengan begitu maka hak dari warga negara untuk mendapatkan kehidupan yang layak salahsatunya dengan cara mendapatkan pekerjaan[[2]](#footnote-2).

Hukum menjadi bagian dari sistem pembangunan Nasional, agar dapat membangun hukum secara tepat maka dieprlukan suatu desain pembangunan hukum yang tepat, salah satunya melalui pemahaman yang tepat terdhadap karakteristik objek pembangunan hukum yang akan kita bangun[[3]](#footnote-3). Dalam pembangunan hukum yang baik perlu dari tata melalui 3 (tiga ) komponen dasar yaitu :[[4]](#footnote-4)

1. **Legal struktur**,

Adanya sebuah Lembaga yang mampu bekerja dengan mengikuti proses dari bekerjanya hukum

1. **Legal Subtance dan,**

Adanya aturan yang adapat dipergunakan oleh Lembaga yang menentukan cara yang mengambarkan suatu prilaku dan arah yang akan di capai

1. **legal Culture**

adanya sikap dan nilai yang hidup di masyarakat yang dimanifestasikan dalam tingkah laku yang kongkrit dalam Masyarakat

Dalam kerangka negara kesejahteraan pihak buruh tidak mendominasi sektor dan kebijakan ekonomi namun menjadi aktor aktif dalam membangun i perekonomian sejajar dengan para pengusaha. Terdapat pula para pengusaha i 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. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya[[5]](#footnote-5).

Menurut Soepomo sebagaimana dikutif 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[[6]](#footnote-6).

Unsur -unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Hubungani kerja tersebuti adalah sesuatu yangi abstraki, sedangkan perjanjiani kerja adalahi sesuatu yangi konkret atau nyatai. Dengan adanyai perjanjiani kerja, akan menimbulkani ikatan antarai pengusahai dan pekerjai. Dengan perkataani lain, ikatani karena adanyai perjanjiani kerjai inilah yangi merupakan hubungani kerja[[7]](#footnote-7).

Dalam hukum positif Indonesia pengaturan mengenai upah telah diatur dalam UU ketenaga kerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, namun dalam pelaksanaannya permasalahan pengupahan setiap tahun selalun saja menimbukan permasalahan dalam besar upah Bagi pekerja, ini berarti amanat dari UU ketenaga kerja maupun peraturan pelaksananya belum di jalankan secara optimal. Upah i adalah kewajibani yang harus di bayarkani oleh pengusahai kepada buruh yang telah bekerja untuk memenuhi kewajiban proses produksi terhadap pengusaha. upah memiliki peran yang sangat penting sehingga hal tersebut rawan dalam pelaksanaan hubungan industrial, tak jarang pekerja/buruh melakukan demo dipicu oleh permasalahan upah, banyak alasan yang meungkin menjadi dasar adanya demo yang di lakukan pekerja/buruh tetapi yang sering terjadi pekerja berdemo karena alasan upah yang tidak seimbang, karena adanya tuntutan kebutuhan hidup dll.

Salah satu Upaya yang di lakukan oleh pemerintah dalam melindung rakyatnya khususnya bagi pekerja, dengan cara setiap menjelang akhir tahun pemerintah dan pengusaha serta serikat pekerja melakukan kordinasi dan duduk Bersama guna merumuskan tentang permasalahan upah,guna merumuskan dan menetapkan upah minimum . yang merupakan standar minimum dalam sistem pengupahan yang digunakan oleh para pengusaha dalam pemeberian upah terhadap para pekerja[[8]](#footnote-8).

Permasalahan upah sering menjadi permasalahan yang mendasar, sehingga hubungani antarai pengusahai dani pekerjai tidak baik. Permasalahan tersebut bisa berujung pada pemogokan yang dilakukan oleh pekerja, dan pada kesempatan tersebut parai pekerjai melaluiiserikat pekerjai selalu menyuarakan tentang rendahnya upah bagi pekerja, seperti hal tuntutan tentang adanya upah layak, hapuskan system kerjai kontrak sistemi kerja alihi daya (*outsourcing*i), *invest*i *in remarkable*i, dan ada juga tuntutani Serikati Pekerjai untuk menginginkaniadanya penambahan jumlah komponeni hidupi layak (KHL) dari 60 poin menjadii 84 poin kehidupani hidupi layak[[9]](#footnote-9).

Sejak diterapkannya kebijakani upah minimumi, hal tersebut tidak pernahi berjalan lancari, dari sisi pengusaha. Menurut pendapat Suyanto dkk, bahwa persoalan tersebut meliputii keberatan pengusahai terhadap kenaikani tahunan upahi minimumi yang dianggapi sebagai beban, sedangkani disisi pekerjai persoalani yang munculi meliputi tidaki patuhnyai pengusaha terhadap kenaikan upah minimum dan daya bayar upah minimum yang rata-rata hanya dapat memenuhi 80% Kebutuhan Hidupi Layaki (KHL) yang dijadikan dasari penetapan upah minimum.

Penetapan upah minimum di ditetapkan oleh gubernur melalui keputusan gubernur dengan terlebih dahalu meminta rekomendasi atau masukan dari Dewan Pengupahan Provinsi (DEPEPROV).iDewan Pengupahani terdirii darii : Dewani Pengupahani Nasionali, Dewan Pengupahani Provinsii dan Dewan iPengupahani Kabupaten/Kota..

Dewan Pengupahan Provinsi merupakan lembaga Tripatrit yang meliputi Serikat Pekerja, Organisasi Pengusaha, Pemerintah, Perguruan Tinggi dan Pakar. Besar upah minimum ditetapkan dengan memperhatikan : Kebutuhani Hidupi Minimum (KHM); Indeksi Hargai Konsumeni (IHK); Kemampuani, perkembangani, dan kelangsungani perusahaani; Upahi pada umumnyai yang berlaku di daerah tertentu dan antari daerah;

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.

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) merupakani bagian dari Dewani pengupahani yang memilikii hak untuki sama-samai membicarakan dani jugai merundingkani permasalahan upahi, termasuk didalamnyai serikat pekerja/buruhi yang merupakani gabungani dari beberapai serikati pekerja seperti Serikat pekerja/buruh yang ada di dalamnya yaitu Federasi Serikat Pekerjai Metali Indonesiai (FSPMI), Serikati Pekerjai Seluruhi Indonesia (SPSI) dani Serikati Pekerjai Nasional (SPN),Tidaki hanyai peran serikat pekerjai saja yangi ada di dalami Dewan Pengupahani tetapii peran dari pemerintahi yang memilikii peran dalami penentuani pengupahani, karena masalahi hubungan industriali sangat berhubungani dengan keduabelah pihak antarai serikati pekerjani dan juga perusahaani yang mempunyai permasalahani didalamnya, hubungani indusrial yangi diakukani oleh perusahaani dan buruh/pekerjai itu semata-mata karenai mempunyai hubungani kerja ataui perjanjiani kerja yangi terkait.

Proses penetapan upah minimum dapat dikatagorikan sebagai proses dalam pengambilan keputusan. Peran APINDO dalam proses penetpan upah minimum di Dewani Pengupahani, maka dapati ditinjau darii teori Mintzbergi, Druckeri, dan Simoni tentang modeli pengambilani keputusan. Berdasarkani teori darii ketigai ahli tersebuti dapat disimpulkani bahwa prosesi pengambilani keputusani meliputi itiga kegiatan, yaitu:

1. menyangkuti pengenalani, penentuani, dan diagnosisi masalah;
2. menyangkuti pengembangan alternatifi pemecahani masalahi; dan
3. Evaluasii

Penetapan besaran Upah Minimum ditetapkan melalui keputusan Gubernur yang sebelumnya meminta rekomendasi dari Dewan Pengupahan, yang menjadi persoalan dalam menetapkan besaran upah tersebut yang merupakan rekomendasi dari dewan pengupahan di kembalikan lagi kepada kabupaten/kota , hal tersebutb di karenakan adanya ketidak sesuai dengan mekanisme dan proses yang diatur dalam peraturan perundang-undangan terutama ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan , dan untuk di lakukan 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-undang yang berlaku.

Hukumi adalah sebuahi sistem normai. Normai adalahi pernyataan yangi menekankani aspeki “seharusnya” ataui das solleni, dengan menyertakani beberapai peraturani tentang apai yang harusi dilakukan. Normai-normai adalahi produki dan aksii manusiai *Deliberatif*i. Undang-undangi yang berisii peraturani- peraturan yangi bersifat umumi menjadi pedomani bagi individui bertingkahi laku dalami bermasyarakati, baik dalami hubungani dengan sesamai individu maupuni dalami hubungannya dengani masyarakati. Aturan-aturani itu menjadii batasan bagii masyarakati dalami membebanii atau melakukani tindakani terhadapi individu. Adanya aturani itu dani pelaksanaani peraturani tersebuti menimbulkani kepastian hukumi.

Kepastiani merupakan cirii yang tidaki dapati dipisahkan dari hukumi, terutama untuki normai hukumi tertulis. Hukumi tanpai nilai kepastiani akan kehilangani makna karenai tidak dapati lagii digunakan sebagaii pedomani perilaku bagi setiapi orang. Kepastiani sendiri disebut sebagaii salah satui tujuani dari hukum[[10]](#footnote-10).

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 adlah hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil, berdasrkan hal tersebut Gustav Radbruch, menyatakan ada 4 hal yang mendasar yang berhungan 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.

Dalam kaitannya penetapan upah minimum guna mencapai adanya kepastian hukum, tidalah mudah dalam penetapan upah minimum hal tersebut disebabkan adanya dua kepihak yang memiliki kepentingan yang berbeda. Pekerja ingin mendapatkan kehidupan yang layak dengan melakukan pengajuan upah yang tinggi. Sementar itu pihak perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang maksimum dengan menekan biaya produksi, melalui pemberian upah yang rendah kepada pekerja. Pemerintah bertindak senbagai penengah diatara pekerja dan pengusaha , serta bertanggungjawab dalam mengeluarkan kebijakan yang dapat mempertemukan kedua belah pihak, dengan meminta pertimbangan dewan pengupahan

1. **Identifikasi Masalah**
2. Bagaimana Kepastian Hukum Penetapan Upah Minimum Kabupaten Oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Bandung Barat Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
3. Faktor apasaja yang menjadi penghambat dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
4. **Tujuan Penelitian**
5. Untuki mengetahui dan menganalisa Kepastian Hukum Penetapan Upah Minimum Kabupaten Oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Bandung Barat Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
6. Untuk mengetahui hambatan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pacsa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
7. **Metode penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normative , yaitu Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian hukum yang mempergunakan sumber idatai sekunderi,[[11]](#footnote-11) yaitu peraturani perundangi-undangani, teorii-teori hukumi dan pendapati- pendapat parai sarjanai yang ada kaitanyai dengani judul penelitiani , yang kemudiani dianalisisi serta menariki kesimpulani dari masalahi yang akani digunakani untuk mengujii dan mengkajii data sekunderi tersebutdengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis dan preskriptif. Deskriptif analitis adalah penelitiani yang bersifati deskriptifi analitis, i yang artinyai menggambarkani fakta-faktai berupai data sekunderi yangi terdirii dari bahan hukumi primeri (perundangi-undangan), bahan hukumi sekunder (doktrini), dan bahani hukumi tersier (opinii masyarakati). Tekniki pengumpulani datai yangi akan dilakukan dalam penelitian ini melalui :

1. Studii Dokumen. Tekniki studii dokumen digunakani dalam tahap penelitiani kepustakaan. Studi dokumen dilakukan terhadap datai arsipi, data resmii padai instansi-instansii Pemerintahi, datai yang dipublikasikani (misalnyai: Yurisprudensii Mahkamahi Agungi).[[12]](#footnote-12)
2. Wawancarai dan observasi. Teknik wawancara dan observasi digunakan dalam tahap penelitian lapangan. Wawancara dan observasi adalahi cara untuki memperoleh informasii dengani bertanyai langsungi padai yang diwawancarai, dan pengamatani langsungi. Wawancara dani observasii merupakani suatui prosesi interaksii dan komunikasii.[[13]](#footnote-13)

Hasili penelitiani yang telahi terkumpuli dianalisisi secarai Yuridis Kualitatifi, yaitui seluruhi data yangi diperolehi diinventarisasi, dilasifikasii, disitematisasii ditelitii, dan dikajii secarai menyeluruh dani terintegrasii untuk mencapaii kejelasani masalahi yang akan dibahasi

1. **Pembahasan Dan Hasil Penelitian**

Pengaturan tentang pengupahan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupak bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja, sebagaimana hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 88 hingga Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Peran pemerintah sangat diperlukan untuk mengatur agar hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan seimbang tanpa adanya pihak-pihak yang merasa lemah atau kuat, agar hak dan kewajiban dilaksanakan secara adil. Selain itu, kehadiran pemerintah juga diperlukan sebagai penengah apabila tengah sengketa antara pengusaha dengan pekerja. Di antara pengusaha dan pekerja selain memiliki hubungan yang saling membutuhkan, juga memiliki adanya hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja yang mempunyai pekerjaan, upah, dan perintah. Keterlibatan unsur pemerintah daerah.

Peran pemerintah daerah memang tidak mudah dalam melaksanakan kebijakan upah minimum, karena terdapat beberapa kepentingan antara tiga pihak yaitu pihak pemerintah yang mempunyai kepentingan untuk megatur daerahnya, pihak buruh yang mempunyai kepentingan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan pengusaha yang mempunyai kepentingan untuk mempertahankan usahanya dan mencari laba sebesar-besarny. Dari ketiga pihak tersebut sering terjadi ketidak harmonisan dan sulit untuk di seimbangkan, untuk itu dibutuhkan kerjasama antara pemerintah daerah dan serikat pekerja, dan harus berusaha selalu menjalin komunikasi yang baik, ketegasan dari pemerintah guna menyeimbangkan kepentingan dari masing-masing pihak.

Berdasarkan hal tersebut agar tidak terjadinya permasalahan dalam penentuan besaran upah minimu , khusunya upah minimu kabupaten/kota maka pemerintan membentuk Lembaga non structural yang bersifat triparti, yang keanggotaannya terdiri dari unsure pemerintah, organisasi pengusaha, dan serkat pekerja/buruh dan pakar (akademisi)

Aspek hukum pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, penundaan upah, pengenaan denda dan pemotongan upah, sanksi administratif dan ketentuan pidana serta pengawasan pelaksanaan ketentuan pengupahan. Semuanya merupakan isi dari kandungan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagkerjaan

Sistem pengupahan yang diterapkan di indonesia sampai saat ini adalah, merupakan hasil dari perundingan oleh pemerintah sehingga lahirlah sebuah kebijakan dengan disebut upah minimum, yang mana di jelaskan pada Pasal 89 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa: “upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian hidup layak.

Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomo 78 Tahun 2015 tentang pengupahan menyatakan bahwa : “kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh.”

Pasal (1) angka (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum ditegaskan bahwa “upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang di tetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”. Penghidupan layak salah satunya dengan pemberian Upah pokok minimum secara merata sebagaimana diatur juga dalam Peraturan Mentri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-01 / MEN/1999 Tentang Upah Minimum adalah upah pokok sudah termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja dengan metode Omnibus Law sebagai sebuah regulasi untuk menyelesaikan salah satu permasalahan besar terkait perekonomian di indonesia yang buruk serta perkembangan ekonomi yang mengalami perlambatan dengan hanya menempati angka di kisaran 5% yang mana hal ini dianggap tidak cukup untuk menghindari ancaman MIT (*Middle Income Trap*). Untuk menyelesaikan permasalahan ini pemerintah membuat kebijakan baru yang dinilai dapat mendorong investasi dalam mengembangkan pertumbuhan ekonomi untuk meningkatkan pendapatan dan meningkatkan status pekerjaan. Adanya regulasi yang tumpang tindih serta ketidak harmonisan pada regulasi antara pusat dan daerah menjadi sebuah faktor terhambatnya investasi. Oleh karena itu, pemerintah membahas dan menetapkan UU Cipta Kerja yang mana undang-undang ini merupakan sebuah produk hukum yang dinilai mampu meningkatkan investasi Indonesia secara global sehingga akan membuka lapangan pekerjaan yang otomatis dapat menaikkan pertumbuhan ekonomi dan mesejahterakan masyarakat. [[14]](#footnote-14)

Namun faktanya kehadiran Undang-undang Cipta Kerja telah memunculkan permasalahan baru khususnya masalah ketenagakerjan, yang menyangkut tentang upah bagi buruh dimana dalam Undang-undang Cipta Kerja ada bebarapa pengaturan terkait dengan pengupahan yang tadinya diatur dalam UU Ketenagkerjaan sekarang dalam UU Ciptakerja dirubah, diganti bahkan di hilangkan, hal inilah yang membuat gelombang unjuk rasa yang di lakukan oleh buruh tidak dapat dihindari, gelombang unjuk rasa yang dilakukan oleh buruh tidak hanya terjadi di Jawa Barat saja, namun terjadi juga hamper di seluruh wilayah Indonesia dimana, para buruh (pekerja) menuntut agar UU Cipta Kerja di batalkan, karena dinilai oleh para buruh hal tersebut merugikan pihak para buruh bahkan UU Cipta Kerja juga tidak berpihak kepada buruh.

Salah satu yang mengalami perubahan adalah pengaturan tentang pengupahan dimana yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentan Ketenagakerjaan, yang mana dalam penentuan upah dengan menggunakan dasar perhintungan “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 oleg dewan pengupahan Kabpaten/ 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”[[15]](#footnote-15) sebagai pertimbangan. Perhitungan semata dilandaskan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Pertanyannya, 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[[16]](#footnote-16)

Tatacara pengupahan yang selama ini diatur denagn peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, sekarang sejak disahkan UU Cipta Kerja mengalami perubahan, diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan . khusus dalam penentuan upah minimum baik upah Provinsi maupun Kabupaten Kota diatur dalam ketentuan Pasal 23 sd Pasal 35. Pengaturan tentang Upah Minimum yang diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

1. **Kepastian Hukum Penetapan Upah Minimum Kabupaten Oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Bandung Barat Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?**

Hubungan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya memiliki kesamaan kepentingan yaitu untuk memenuhii kebutuhan hidup dan menjaga kelangsungan perusahaan dani memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Pengusaha tanpa pekerja, tentunya kegiatan produksi perusahaan menjadi terganggu sehingga dapat berpotens mengganggu perkembangan kemajuan dari perusahaan.

Dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja salah satu unsur yang terpenting adalah masalah upah , upah sering kali menjadi biang permasalahan dalam hubungan industrial antara para pihak dan itu akan akan menganggu jalalannya produksi . Upah i adalah kewajibani yang harus di bayarkani oleh pengusahai kepada buruh yang telah bekerja untuk memenuhi kewajiban proses produksi terhadap pengusaha.

Pengaturan tentang pengupahan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam upaya mengantisipasi dan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh khususnya yang berkaitan dengan permasalahan upah, maka setiap menjelang akhir tahun pemerintah dan pengusaha serta serikat pekerja melakukan kordinasi dan duduk Bersama guna merumuskan tentang permasalahan upah, berdasarkan hal tersebut maka ditetapkanlah apa yang disebut dengan Upah Minimum. Upah Minimum adalah suatu standar minimum dalam sistem pengupahan yang digunakan oleh para pengusaha dalam pemeberian upah terhadap para pekerja. Hal tersebut di lakukan untuk menberikan perlindungan kepada pekerja dalam menjamin hak-hak dasar para pekerja [[17]](#footnote-17)

Penentuan besaran pengupahan yang berlaku di Kabupaten Kota menurut ketentuan UU No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dan PP No.78 tahun 2015 tentang pengupahan menyebutkan bahwa dalam penentuan besaran upah setiap tahunnya di beberapa kabupaten Kota di rumuskan dan di tentukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Kota.

Lembagai kerjasama tripartit i merupakan i forum i komunikasi, konsultasi i dan musyawarah i tentang masalah i ketenagakerjaan i. yan memiliki tugas dalam memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dalam perumusan dan penyusunan kebijakan dan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Dewan pengupahan i kota/kabupaten i merupakan i bagian dari lembaga kerjasama i tripartit yang membahas i tentang penentuan i besaran upah . penentuan upah minimum yang di lakukan dikabupaten Bandung Barat pada dasarnya telah melalui mekanisme yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan , termasuk penyesuaian terhadap adanya perubahan terhadap peraturan perundang-undangan. Bila kita mengacu kepada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dimana dalam pengaturani pengupahan dengan menggunakan dasar perhitungan ‘Kebutuhan Hidup Layak” [[18]](#footnote-18) Upah minimum diarahkani kepada pencapaiani kebutuhani hidup layak. “ , namun semenjaknya disahkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa pasal tentangi ketentuani pengupahan tersebut dihilangkan dan di ganti dengan Pasali 88Di Undang-Undangi Nomori 11 tahuni 2020 Tentangi Ciptai Kerjai yang mengaturi bahwa: “(1) Upahi minimumi sebagaimana dimaksudi dalami Pasali 88C ayati (1) dan ayati (2) dihitungi dengani menggunakani formula perhitungani upah minimumi. (2) Formula perhitungani upah minimumi sebagaimanai dimaksud pada ayat (1) memuati variable pertumbuhani ekonomii atau inflasii. hal ini yangi akan menjadikan sebuah permasalahan mana kala dalam perumusan Upah minimumi oleh dewan pengupahan Kabpaten/ Kota dilakukan, hal tersebut menjadi pentingi untuki dicatati bahwai ketentuani terkaiti dengan penghitungani upah minimumi di UU Ciptai Kerjai tidak lagii menggunakani “kebutuhani hidupi layaki”[[19]](#footnote-19) sebagaii pertimbangan. Perhitungani sematai dilandaskani pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.[[20]](#footnote-20)

Pada dasarnyanya mekanisme penetuan upah minimum dikabupaten bandung Barat telah mengikuti peraturan perundang-undangan , namun yang menjadi masalah adalah adanya ketidak konsisten pemerintah Daerah dalam hal ini pemerintah Daerah Kabupaten Bandung barat dalam merekomendasikan tentang besaran upah minimum hasil perumusan antara pihak APINDO, Serikat Pekerja dan Pemerintah Daerah dalam Hal ini diwakili oleh dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat kepada Guburnur sebagai pejabat yang memilki kewenangan dalam menentukan besaran Upah minimum , karena keberadaan APINDO, Serikat Pekerja dan Pemerintah Daerah hanyalah sebatas memberikan rekomendasi kepada Gubernur yang kemudian di tetapkan oleh gubernur. Namun sayangnya rekomendasi yang di keluarkan oleh Lembaga Tripartit sebagai mana yang ditunjuk oleh undang-undang sebagai pelaksna dalam merumuskan besaran upah minimum di Kabupaten Bandung barat, dikembalikan oleh Gubernur kepada 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

Mengacu pada teori kepastian hukum dan efektifitas hukum maka dalam permasalahan ini , peneliti melihat dan menganalisa bahwa permasalahan yang terjadi di Kabupaten Bandung barat, bukanlah semata mata di sebakan oleh adanya proses perumusan besaran upah yang tidak disesuai dengan peraturan perundang-undangan namun di karenakan Adaya faktor lain yang menyebabkan rekomendasi yang di keluarkan oleh Lembaga tripartite dikembalikan oleh Gubernur kepada pemerintah Kabupaten Bandung Barat.

Dalam penentuan dan perumusan tentang besaran upah minimum di kabupaten Bandung Barat , bukan permasalahan aturan yang tidak sesuai tetapi lebih pada adanya budaya politik yang terjadi di Kabupaten Bandung Barat, keberadaan Lembaga Tripatit yang merupakan Lembaga indefenden yang mana Lembaga ini hanya di berikan kewenangan dalam merumuskan tentang besaran upah minimum kabupaten kota setiap tahunnya dan, hasil rumusan tersebut hanya sebatas rekomendasi kepada pemerintah daerah, ini berpotensi untuk adanya kecurangan yang dapat dilakukan oleh pemerintah daerah,

Pemerintah Daerah dapat melakukan negosiasi baik dengan pekerja/buruh ataupun dengan Lembaga tripartite untuk kepentingan politik, misalkan dalam menguatkan posisi nya sebagai kepala daerah, maka upah minimum tersebut dapat dijadikan sebagai modal bergening antara pemerintah daerah, buruh dan pengusaha, bila hal ini terjadi maka efektifitasnya sebuah aturan yang di jalankan menjadi tidak pasti , dan hal ini akan berpengaruh terhadap nilai keadilan para pekerja, karena upah dijadikan sebagai alat tawar dalam melancarkan kepentingan .

Bila kita mengacu kepada teori yang disampaikan oleh Lawrence Meir Friedman, bahwa bekerjanya hokum tergantung dari penerapan hokum dalam kehidupan yang nyata, efektif tidaknya suatu produk hokum dapat diterapkan atau di implementasikan haruslah mencakup 3 (tiga ) unsur *legal structure*, *legal substance* dan *legal culture.* Dalam kontek penetapan upah minimum Kabupaten Bandung Barat, apabila di Analisa maka rekomendasi yang diusulkan oleh dewan pengupahan setelah melalui rapat pleno disampaikan kepada Plt Bupati Kabupaten Bandung Barat telah mengalami perubahan subtansinya dimana rekomendasi yang di sampaikan oleh Plt Bupati Kabupaten Bandung Barat kepada Gubernur tidak menggunakan hasil perhitungan yang telah ditetapkan oleh dewan pengupahan melalinkan dengan menggunakan asumsi sendiri berdasarkan kewenangannya, sehingga dkembalikan lagi oleh Gubernur kepada Plt Bupati Kabupaten Bandung Barat.

Mengacu kepada teori yang disampaikan oleh Lawrence Meir Friedman, bahwa secra teori apa yang di lakukan oleh dewan pengupahan telah sesuai dengan teroi 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 syaratkan oleh peraturan perundang undangan
3. Aspek bduaya 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 oleh dewan pengupahan Kabupaten Bandung Barat, yaitu adanya nilai-nilai dan sikap-sikap yang mempengaruhi bekerjanya hukum, yaitu peran politik pemerintah daerah yang dominan

Penetetapan upah minimun haruslah mencerminkan nilai kepastian dan keadilan hokum, karena dengan kepastian dan keadilan hukumlah kesejahteraan bagi para pekerja dan perusahan dapat menciptkan keberlangsungan hubungan kerja yang baik. Kepastiani adalah perihali (keadaan) yang pastii, ketentuan atau ketetapani. Hukumi secara hakikii harus pastii dan adili dimana kepastiani sebagai pedomani kelakukani dan adili karena pedomani kelakuan itu harus menunjang suatui tatanan yang dinilaii wajar, dan hanya karenai bersifat adil dan dilaksanakan idengan pasti hukumi dapat menjalankani fungsinya dimana kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.

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

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 . dalam UU 11 tahun 2020 terdapat 82 Pasal yang di sebelumnya di atur dalam ketentuan UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan salah satunya dalam UU cipta kerja adanya pembatasan terhadap penetapan Upah Minimum oleh kabupaten/kota dan adanya penghitungan bersaran upah tersebut menggunakan formulasi berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak para pekerja , hal ini yang membuat dunia ketenagakerjaan mengalami kemunduran walaupun pemerintah sudah meyatakan 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:

1. Pasali 88 Undangi- iundang Ciptai kerjai merubahi kebijakani mengenai pengupaan pekerjai. Ketentuani ini di atur dalami pasali 81 angkai 24 iUndang-Undangi iCipta Kerjai yang mengganti iPasal 88 iUndang- iUndang Ketenagakerjaani. Pasal 88 Ayat (1) mengacu pada upah minimum provinsi sebagai acuan utama bagi perusahaan dalam menetapkan upah pekerja. Jika diatur secara adil dan sesuai dengan biaya hidup, ini bisa bermanfaat. Namun, permasalahannya adalah bahwa upah minimum provinsi di Indonesia masih memiliki kesenjangan antar wilayah, di mana beberapa daerah menetapkan UMP dengan tingkat yang terlalu rendah. Hal ini mengakibatkan ketimpangan upah minimum di antara daerah
2. Pasali 88 ayati (4) yangi termuat dalam Bab Ketenagakerjaani hanya mengungkapkani tujuhi kebijakani pengupahan yang sebelumnyai ada sebelas dalami UU Ketenagakerjaani. Tujuh kebijakani itu di antaranyai upahi minimumi, struktur dan skala upahi, upah kerja lembur, upahi tidak masuki kerja, bentuki dan cara pembayarani upah, hal-hali yang diperhitungkani dengan upahi, dan upah sebagaii dasar perhitungan atau pembayarani hal dan kewajibani lainnya
3. Dalam ketentuani Pasali 88 ayati (4) menyatakani bahwa “Kentuani lebih lanjuti mengenaii kebijakani pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintahi”. Poin-poini lain yang menjadii sorotan masyarakati 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. [[21]](#footnote-21)

Adapun dalam ketentuan tersebut yang dihlingkan adalah terkait pengupahan. **Pertama**, hilangnya “kebutuhani hidupi layaki” sebagai pertimbangan penetapani upahi minimumi. Kebijakan pengupahani pada hakekatnyai tidak dapati dipisahkani dari kewajibani negarai dalam memenuhi kehiudpan yang layak bagi rakyatnya. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan[[22]](#footnote-22). Selanjutnya, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[[23]](#footnote-23)

1. Pasal 88C Ayat (2) memberi Gubernur kewenangan menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu, yang berpotensi menciptakan perbedaan upah antar daerah. Jika Gubernur tidak mengatur upah minimum di tingkat kabupaten/kota, pekerja di wilayah tersebut akan berdampak pada kesejahteraan pekerja dan meningkatkan risiko kemiskinan bagi pekerja akibat ketidakjelasan aturan terkait upah.
2. Dalam menetapkan besaran Upah minimum provinsi di tetapkan oleh Gubernur [[24]](#footnote-24) , selanjutnya Gubernur dalam menetapkan upah minimum harus mengacu pada syarat tertentu Artinyai, UU Ciptai Kerja hanyai memberikan kewajibani penetapani upah minimumi di tingkati provinsi, sedangkan di tingkati kabupaten/kota sifatnya adalah opsional atau pilihan. Padahali, upah minimum provinsi adalahi upahi minimumi terendah diantarai keseluruhan upah minimum kabupaten/kota yang ada dalam provinsi tersebut. Hal ini dikarenakani ketentuani bahwa upah minimum kabupaten/kota wajib ditetapkan lebih tinggi dari upah minimumi provinsii. Artinya, upah minimum provinsii bisa jadi tidaki representatifi terhadapi kebutuhani hidupi layak di suatui kabupateni/kotai, karena adanyai kemungkinani disparitasi kondisi sosiali-ekonomii antara kabupateni/kotai di suatu provinsi.
3. **Penutup**
4. **Kesimpulan**
5. Penetetapan upah minimum kabupaten Kota , khususnya di kabupaten Bandung Barat, belum dapat dikatakan efektif, hal tersebut dapat dilihat dengan mengacu kepada teori efektifitas hukum, maka :
6. **secara kelembagaan** dewan pengupahan Kabupaten Bandung Barat adalah Lembaga yang diberikan kewenangan dalam merumuskan dan memformulasikan besaran Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat, telah menjalankan tugasnya berdasarkan kewenangan yang diberikan oleh undang-undangan untuk dapat merumuskan besaran upah minimun Kabupaten Kota dan merekomendasikan kepada Pemerintah Kabupaten Kota ( Bupati/Walikota)
7. **Secara Subtansi**, dewan pengupahan Kabupaten Bandung Barat telah mengikuti prosedur yang di syaratkan oleh peraturan perundang-undangan
8. **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 artinya bahwa Budaya lebih besar mempengaruhi bekerja hukum di Masyarakat, sehingga pengaruh budaya politik yang kental telah mempengaruhi dalam penentapan Upah Minimum Kabupaten Kota , hal tersebut menimbulkan ketidak pastian hukum dalam penetapan besaran upah minimum kabupaten Kota, dengan kepastian dan keadilan hukumlah kesejahteraan bagi para pekerja dan perusahan dapat menciptkan keberlangsungan hubungan kerja yang baik. Kepastiani adalah perihali (keadaan) yang pastii, ketentuan atau ketetapani. Hukumi secara hakikii harus pastii dan adili dimana kepastiani sebagai pedomani kelakukani dan adili karena pedomani kelakuan itu harus menunjang suatui tatanan yang dinilaii wajar, dan hanya karenai bersifat adil dan dilaksanakan idengan pasti hukumi dapat menjalankani fungsinya

1. 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 oleg dewan pengupahan kabupaten kota, hal jelas bahwa peran dari pemerintah daerah terlalu dominan dan penentuan besaran Upah Minimum Kabupaten Kota. Efektik tidaknya suatu kebijakan dapat dijalankan berdasarkan teori lawren F Freidmen ada tiga aspek yang harus diperhatikan antara lain , aspek struktur , aspek subtansi dan yang terpenting aspek budaya. Dalam kontek penepan upah minimum kabupaten kota , aspek budaya lain yang menjadi penghambat, karena budaya memcerminkan tentang sikap seseorang dalam menentukan sebuah kebijakan dapat di laksanakan atau tidak, dalam hal ini politik will pemerintahlah yang harus jadi penentu , apakah kebijakan tersebut berpihak pada masayarakat atau hanya mementingkan sebagian golongan.

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

1. **Saran**
2. Perumusana dan pelaksanaan pengupahan agar dapat dikatakan efektif dan dapat dilaksnakan hendaknya pemerintah dan para pihak yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan haruslah sejalan , sehingga hal tersebut tidak menimbulkan permasalahan . peran pemerintah sebagai pengemban kebijakan harus konsisten dalam penetapan upah minimum kabupaten kota dan jangan di campur adukan dengan kepentingan politik.
3. Didalam penetapan besaran upah minimum kabupaten/kota hendaknya Pemerintah kabupaten berpegang pada ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai penentuan kebijakan pemerintah , hal tersebut di karenakan bahwa besara yang ditetapkan tersebut merupakan hasil yang didapat dari perumusan dan pembahasan yang di lakukan oleh dewan pengupahan kabupaten/kota, sehingga tidak akan menimbukkan polimik atau permsalahan dalam pelaksnaaan kebijakan terkait dengan penetapan besaran upah minimum oleh pemerintah.

# **Daftar Pustaka**

|  |  |
| --- | --- |
| [1]  | D. R. Mangeswuri, "SISTEM DATA INFORMASI PENELITI (SDIP) https://sdip.dpr.go.id," SISTEM DATA INFORMASI PENELITI (SDIP) DPR RI, November 2020. [Online]. Available: https://sdip.dpr.go.id/search/detail/category/Info%20Singkat/id/1124. [Accessed 1 Agustus 2023]. |
| [2]  | M. Indriani, "Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional,," *Jurnal Gema Keadilan ,* pp. 67-76, 2016.  |
| [3]  | Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan," *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada,* vol. 29, no. 1, pp. 83-95, 2017.  |
| [4]  | Ahmed Baihaqi, Bagus Adi Prasetyo, "PENGATURAN DAN PENEGAKKAN HUKUM PENGUPAHAN DALAM SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN," *Projustitia,* vol. 2, no. 1, 22.  |
| [5]  | Ahmad Mujahidin, Peradilan i Satu Atap i di Indonesia, Bandung: Refika Aditama, 2007.  |
| [6]  | A. Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahuni 2003, Bandung: PT. Citrai Aditya Bakti, 2003.  |
| [7]  | Z. Ibrahim, "Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum IUS QUIAi IUSTUM,* vol. 4, no. 2, pp. 653-673, 2015.  |
| [8]  | P. M. Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana, 2008.  |
| [9]  | R. H. Soemitro, Penelitiani Hukumi dan Jurimetrii, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.  |
| [10]  | D. Rohmawati, "Peran Dewan Pengupahan Dalam Perencanaan Upah Minimum Kota Malang,," *Jurnal REFORMASI,* vol. 4, no. 2, pp. 60-69, 2014.  |
| [11]  | N. Alfiyani, "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja”,," *AN-NIZAM Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan,* vol. 14, no. 2, pp. 122-139, 2020.  |
| [12]  | Sigit Riyanto, et.al, "https://rispub.law.ugm.ac.id," Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 05 November 2020. [Online]. Available: https://rispub.law.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/1049/2020/11/Kertas-kebijakan-analisis-UU-Cipta-Kerja-FH-UGM-5-November-2020-rev-1.pdf. [Accessed 1 Agustus 2023]. |

1. Maulida Indriani, *Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*,Jurnal Gema Keadilan, Vol 3, No 1 (2016) [↑](#footnote-ref-1)
2. Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 [↑](#footnote-ref-2)
3. hmed Baihaqi, Bagus Adi Prasetyo, "Pengaturan Dan Penegakkan Hukum Pengupahan Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan," Projustitia, vol. 2, no. 1, 22. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ahmad Mujahidin, Peradilan Satu Atap di Indonesia Penerbit Refika Aditama, Bandung i, 2007, hlm. 182 [↑](#footnote-ref-4)
5. Pasal 1 ayat 30 UU ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-5)
6. Abdul Hakim, Pengantari Hukumi Ketenagakerjaani Indonesiai, Berdasarkan Undang-Undang Nomori 13 Tahuni 2003, Bandungi: PT. Citrai Aditya Baktii, 2003, hal. 25 [↑](#footnote-ref-6)
7. Zulkarnain Ibrahim, Pengaturani dan Penegakani Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaani, Jurnal Hukum IUS QUIAi IUSTUMi NO. 4 VOL. 22 OKTOBERi 2015 <https://law.uii.ac.id/> [↑](#footnote-ref-7)
8. Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-8)
9. H.A. Azwar, “Harapan Buruh, Upah Minimum Rp3,7 Juta”,

http://infopublik.org/read/57408/harapan-buruh-upah-minimum-rp37-juta, [↑](#footnote-ref-9)
10. Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, Hlm. 158 [↑](#footnote-ref-10)
11. Ronny Hanitijoi Soemitro, *Penelitian*i *Hukum*i *dan Jurimetri*i, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm., 11 dan 52. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ibidi, hlmi, 51 dani 53. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ibid., hlm., 57. [↑](#footnote-ref-13)
14. *Nur Alfiyani, “Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja”, (dalam Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Vol,14 No.2, Desember 2020), hlm. 123-124* [↑](#footnote-ref-14)
15. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, yang dimasud sebagai KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan. [↑](#footnote-ref-15)
16. 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 [↑](#footnote-ref-16)
17. Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-17)
18. ketentuan Pasali 89 Ayat (2) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-18)
19. Menuruti Peraturani Menteri Ketenagakerjaani Nomor 21 Tahun 2016 tentangi Kebutuhan Hidup Layaki, yang dimasudi sebagaii KHL adalahi standari kebutuhani seorang pekerja/buruh lajang untuki dapat hidupi layak secara fisik dalam 1 bulan. [↑](#footnote-ref-19)
20. Kertasi Kebijakan Catatani Kritis Terhadapi Uu No 11 Tahuni 2020 Tentangi Cipta Kerja (Pengesahan iDPR 5 Oktoberi 2020) Edisii 2/ 5 November 2020, Fakultasi Hukumi Universitas Gadjahi Madai Tahuni 2020, <https://rispub.law.ugm.ac.id> [↑](#footnote-ref-20)
21. Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja [↑](#footnote-ref-21)
22. Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-22)
23. Agus Surya Manika, Kajiani Yuridisi Terkait Penentuani Besar Upahi Pekerjai Berdasarkani Pasal 88 C Undang-Undangi Nomori 11 Tahun 2020 Tentangi Ciptai Kerja, JURNALi KOMUNIKASIi HUKUM, Volume 8 Nomor 2, Agustus 2022, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/52010> [↑](#footnote-ref-23)
24. c. Pasal 88C ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja [↑](#footnote-ref-24)