**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

**Abstrak**

Ketenagakerjaan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan Nasional. 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.

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.

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.

Penetapan upah minimum di ditetapkan oleh gubernur melalui keputusan gubernur dengan terlebih dahalu meminta rekomendasi atau masukan dari Dewan Pengupahan. 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. penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normative , yaitu Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian hukum yang mempergunakan sumber idatai sekunderi, 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).

Kata Kunci : Kepastian Hukum, Penetapan Upah Minimum Kabupaten, Dewan Pengupahan

***Abstract***

*Employment has a very important role and position in the implementation of national development. Development in the employment sector is built on the Indonesian state philosophy, Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia which emphasizes the principle of integration through functional coordination across central and regional sectors. Within the framework of a welfare state, workers do not dominate economic sectors and policies but become active actors in developing the economy on equal terms with entrepreneurs.*

*The elements of an employment relationship are the existence of work, the existence of orders and the existence of wages. Connectioni that worki is something thati abstracti, while the agreementi work isi something thati concrete or reali. As isi agreementi work, will causei bond betweeni businessmani and workersi. With wordsi others, tiesi because ofi agreementi worki this is the onei is a relationshipi work.*

*In Indonesian positive law, regulations regarding wages are regulated in the labor law and Government Regulation Number 78 of 2015 concerning wages, but in implementation, wage issues always cause problems every year.*

*The minimum wage is determined by the governor through a gubernatorial decree by first requesting recommendations or input from the Wages Council. The minimum wage policy is a protection tool for workers, namely as an anticipatory step so that wages do not fall to very low levels. In an effort to provide protection to lower-level workers, so that their wages do not decline, the government intervenes in wage issues by setting a minimum wage. The aim of determining the minimum wage policy carried out by the Government is to prevent arbitrary actions by employers in providing wages to workers/laborers. The author uses a normative juridical approach, namely normative legal research is library research, namely legal research that uses sourcesidatai secondsi, the lateri analyzedi and interestingi conclusioni from problemsi willi usedi to testi and studyi data secondsi with descriptive analytical and prescriptive research specifications. Analytical descriptive is researchi which isi descriptivei analytical, i which meani describei facts factsi formi data secondsi Whichi consistsi from legal materialsi firsti (lawi-invitations), legal materialsi secondary (doctrinei), and materialsi lawi tertiary (opinioni publici).*

*Keywords: Legal Certainty, Determination of Regency Minimum Wages, Wage Council*

Abstrak

Pakasaban miboga kalungguhan jeung kalungguhan anu kacida pentingna dina palaksanaan pangwangunan nasional. Pangwangunan di séktor ketenagakerjaan diwangun dumasar kana falsafah nagara Indonésia, Pancasila jeung UUD 1945 anu nekenkeun prinsip integrasi ngaliwatan koordinasi fungsional lintas séktor puseur jeung daérah. Dina kerangka nagara karaharjaan, pagawé henteu ngadominasi séktor ékonomi sareng kawijakan tapi janten aktor anu aktip dina ngamekarkeun ékonomi dina istilah anu sami sareng pangusaha.

Unsur-unsur hubungan pagawéan nya éta ayana pagawéan, ayana paréntah jeung ayana upah. Hubungan gawé mangrupa hal anu abstrak, sedengkeun perjanjian gawé mangrupa hal anu konkret atawa nyata. Ku ayana kasepakatan gawé, éta bakal nyiptakeun beungkeutan antara pangusaha jeung pagawé. Kalayan kecap séjén, éta alatan ayana perjanjian gawé yén ieu téh hubungan gawé.

Dina hukum positif Indonésia, aturan ngeunaan upah geus diatur dina Undang-Undang Ketenagakerjaan jeung Peraturan Pamaréntah Nomer 78 Taun 2015 ngeunaan Penggajian, tapi dina palaksanaanna, masalah upah sok ngabalukarkeun masalah unggal taun.

Upah minimum ditangtukeun ku gubernur ngaliwatan SK gubernur ku cara menta saran atawa masukan ti Déwan Pengupahan heula. Kawijakan Upah Minimum mangrupa alat panyalindungan pikeun pagawé, nya éta salaku léngkah antisipasi sangkan gajih teu turun ka tingkat nu handap pisan. Dina usaha méré panangtayungan ka pagawé tingkat handap, sangkan gajihna teu turun, pamaréntah campur tangan dina masalah upah ku netepkeun upah minimum. Tujuan nangtukeun kawijakan upah minimum anu dilaksanakeun ku Pamaréntah nyaéta pikeun nyegah tindakan sawenang-wenang ku pangusaha dina méré upah ka pagawé/buruh. Panulis ngagunakeun métode yuridis normatif, nya éta panalungtikan hukum normatif nya éta panalungtikan pustaka, nya éta panalungtikan hukum anu ngagunakeun sumber data sékundér, anu saterusna dianalisis jeung ditarik kacindekan tina masalah anu baris digunakeun pikeun nguji jeung ngulik data sékundér kalawan déskriptif analitik. jeung spésifikasi panalungtikan preskriptif. Panalungtikan déskriptif analitik nya éta panalungtikan anu sifatna déskriptif analitik, hartina ngadéskripsikeun fakta-fakta dina wangun data sékundér anu diwangun ku bahan hukum primér (perundang-undangan), bahan hukum sékundér (doktrin), jeung bahan hukum tersiér (pendapat umum).

Kata Kunci: Kapastian Hukum, Penetapan Upah Minimum Kabupaten, Dewan Pengupahan

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 Peranan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pacsa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
3. Hambatan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
4. **Tujuan Penelitian**
5. Untuk mengetahu dan menganalisa Peranan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pacsa 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 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. **Peranan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bandung Barat Pasca ditetapkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?**

Berdasrkan uraian tersebut diatas ketentuan pengupahan baik yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentan Cipta kerja mengalami perubahan yang sangat nyata, dimana 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. Tidak hanya itu Pemerintah melakukan perubahan ketetapan pengupahan pada Undang-Undang No.11 tahun 2020 mengenai Ciptaker. Pengubahannya yakni dihapuskannya upah minimal kabupaten/kota (UMK) serta upah minimal berdasar kepada wilayah provinsi ataupun kabupaten/kota. Sebelum itu terdapat pada pasal 89 juga UU Ketenagakerjaan. Kemudian selaku pengganti pemerintah memberi kewajiban untuk gubernur memutuskan upah minimal provinsi dan kabupaten/kota sesuai pada suatu ketentuan yakni perkembangan ekonomi serta inflasi (Mangeswuri, 2020)[[17]](#footnote-17).

Upah minimum ditetapkan dalam rangka menjaga hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja dengan dukungan dari pemerintah. Upah minimum bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan juga menjamin keberlangsungan dunia usaha. Pentingnya peran serta pemangku kepentingan baik pengusaha maupun pekerja dalam perencanaan upah minimum adalah untuk tercapainya kesepakatan mufakat terhadap besaran upah yang adil bagi kedua belah pihak. Perencanaan yang dilakukan apabila melibatkan masyarakat atau pemangku kepentingan secara langsung akan bisa menghindari potensi konflik dalam pelaksanaan pembangunan khususnya pembangunan ekonomi daerah. Kebijakan upah merupakan amanat dari Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam pelaksanaannya pemerintah daerah bersama dengan pemangku kepentingan yang terlibat berusaha menetapkan besaran upah minimum. Dengan keterlibatan semua pihak yang berkaitancpermasalahan upah dapat disampaikan dan dicari jalan keluarnya secara kekeluargaan dan musyawarah secara mufakat. Upah minimum yang adil akan membawa investasi masuk ke daerah yang akan menunjang pelaksanaan pembangunan di daerah. Dari investasi yang masuk, akan terbuka lapangan kerja baru yang dapat menyerap tenaga kerja sehingga akan sejalan dengan tujuan pembangunan nasional yaitu tercapainya kesejahteraan rakyat. Tujuan di bentuknya lembaga non struktural ( dewan Pengupahan ) bertujuan untuk menjaga kesimbangan anatara pihak pekerja dan pihak pengusaha dalam penentuan upah minimum, baik UMP maupun UMK

Dalam 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 besara 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 penentuani besaran upahyang i akan i direkomendasikan i kepada Walikota i atau Bupati i.[[18]](#footnote-18) Sehingga dapat dikatakan bahwa dewan i pengupahani merupakan i turunan dari i lembaga kerjasama i tripartit i. Dimana tugas i dan fungsi i dari dewan i pengupahan i adalah memberikani saran i, pertimbangan i dan merumuskan i kebijakan pengupahan besaran upah i minimum kepada walikota i untuk kemudian diajukan dan ditetapkan i oleh Gubernur i. Sesuai dengan i Keputusan Presiden Nomor 107 tahun i 2004 tentang Dewan i Pengupahan, komposisi dewan pengupahan i adalah 2:1:1 dimana 2 i untuk pemerintah dan i 1 untuk pengusaha dan iserikat pekerja[[19]](#footnote-19).

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

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

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, pemerintah dalam melakasnakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan , memberikan pelayanan melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran yang terjadi dalam hubungan industrial. Pelaksanan pengawasan dalam pelaksanaan hubungan industrial yang di lakukan oleh pemerintaha meliputi pengawasan terhadap hubungan industrial anatar pengusa dan organisasi pengusaha, hal itu perlu di lakukan guna menciftakan kemitraan , pengembangan usaha, memperluas lapangan kerja dalam memberikan kesejahteraan terhadap para 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 kontek keberlangsungan perusahan agar dapat meningkatkan produksi.

Berdasarkan hal tersebut maka kehadairan APINDO dalam penentuan Upah Minimum khusus Upah Minimum Kabupaten Kota sanagatlah di harapkan , karena seabagai 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 tentag ketenagakerjaan.

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

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.

Adanya kebijakan tentang penetpan 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 mi penolakan hal tersebut disebabkan ada ketidak sesuaian dalam penetepanh upah minimum kabupaten yang di sampaikan oleh Plt Bupati Kabupaten Bandung Barat Kepada Gubernur yaitu menyakiut mekanisme dan proses tidak sesuai 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,

Dari permasalahan dapat terlihat dengan jelas apabila kita telaah dari teori system hokum yang di sampaikan 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 diusukan 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. Dari 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

Dari ketiga aspek yang disampaikan oleh Lawrence Meir Friedman dalam penentapan 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 tersbut menimbulkan permasalahan terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut.

Penetetapan upah minimun harus lah 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. **Penutup**
2. **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 kontek keberlangsungan perusahan agar dapat meningkatkan produksi.

* + 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. Keberadaan APINDO sebagai salah satu unsur yang ada di Dewan pengupahan merupakan organisasi yang memiliki tujuan sama denga organisasi serikat pekerja dimana salah satu tujuan memperjuangkan kesejahteraan bagi buruh dan meningkatkan keberlangsungan perusahaan , untuk keberadaan APINDO sangatlah memiliki peran yang sentral dalam bidang ketenagakerjaan untuk itu APINDO hendaknya dalam tujuan memperjuangkan kesejahteraan bagi buruh dan meningkatkan keberlangsungan perusahaan ditingkatkan lagi terutama dalam menjalankan fungsi organisasinya pasca ditetapkannya UU Cipta Kerja
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. Mangeswuri, D. R. (2020). *Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 Di Tengah Pandemi Covid-19. Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis XII.* [↑](#footnote-ref-17)
18. Undang -undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* [↑](#footnote-ref-18)
19. Dian Rohmawati, *Peran Dewan Pengupahan Dalam Perencanaan Upah Minimum Kota Malang,*Jurnal REFORMASI, Vol. 4, No. 2, 2014 [↑](#footnote-ref-19)