

## **SKRIPSI**

# **TINJAUAN YURIDIS PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ATAU KABUPATEN/KOTA TAHUN 2022 PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 91/PUU-XVIII/2020**

Disusun dan diajukan oleh

ADRI AMAR

B011 18 1371



**DEPARTEMEN HUKUM TATA NEGARA**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2022**

HALAMAN JUDUL

**TINJAUAN YURIDIS PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI  
ATAU KABUPATEN/KOTA TAHUN 2022 PASCA  
PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI  
NOMOR 91/PUU-XVIII/2020**

OLEH:

ADRI AMAR

B011 18 1371

SKRIPSI

Sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana pada Departemen  
Hukum Tata Negara Program Studi Ilmu Hukum

PEMINATAN HUKUM TATA NEGARA  
DEPARTEMEN HUKUM TATA NEGARA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**TINJAUAN YURIDIS PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ATAU  
KABUPATEN/KOTA TAHUN 2022 PASCA  
PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI  
NOMOR 91/PUU-XVIII/2020**

Disusun dan diajukan oleh

**ADRI AMAR**

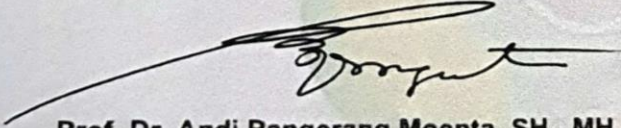
**B011 18 1371**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana Departemen Hukum Tata Negara  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
Pada tanggal 24 Juni 2022  
dan dinyatakan memenuhi syarat kelulusan

**Menyetujui,**

**Pembimbing Utama,**

**Pembimbing Pendamping,**

  
**Prof. Dr. Andi Pangerang Moenta, SH., MH., DFM**

**NIP. 19610826 198703 1 003**

  
**Dr. Romi Librayanto, SH., MH.**

**NIP. 19781017 200501 1 001**

**Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Hukum,**

  
**Dr. Maskun, SH., LL.M.**

**NIP. 19751129 199903 1 005**



## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa Skripsi mahasiswa:

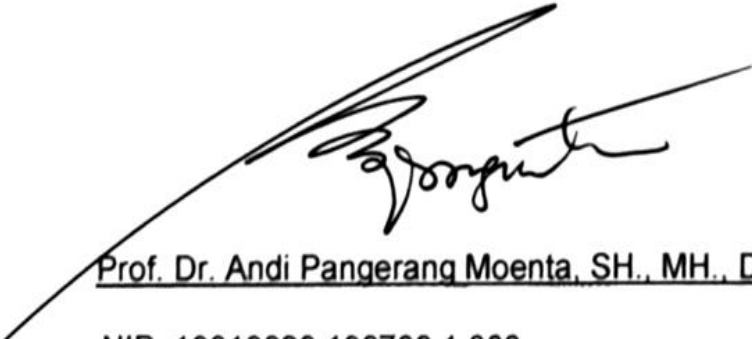
Nama : Adri Amar  
Nomor Induk Mahasiswa : B011 18 1371  
Peminatan : Hukum Tata Negara  
Departemen : Hukum Tata Negara  
Judul : Tinjauan Yuridis Penetapan Upah  
Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota  
Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah  
Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada ujian skripsi.

Makassar, 25 Mei 2022

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Andi Pangerang Moenta, SH., MH., DFM

NIP. 19610826 198703 1 003



Dr. Romi Librayanto, SH., MH.

NIP. 19781017 200501 1 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN

**FAKULTAS HUKUM**

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan

Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

---

**PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI**

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : ADRI AMAR  
N I M : B011181371  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Departemen : Hukum Tata Negara  
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Juni 2022

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset  
dan Inovasi



Prof. Dr. Manzah Halim SH.,M.H.,M.A.P.  
N.P. 19731231199903 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adri Amar  
NIM : B011 18 1371  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi dengan judul **Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020** adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya gunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 25 Mei 2022

Yang Menyatakan



(Adri Amar)

## ABSTRAK

**ADRI AMAR (B011 18 1371)** dengan judul “**Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020**”. Di bawah bimbingan (Andi Pangerang Moenta) sebagai pembimbing utama, dan (Romi Librayanto) sebagai pembimbing pendamping.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui landasan yuridis yang tepat mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, dan juga untuk mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan apabila terdapat kerugian dari penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penelitian ini merupakan bentuk kajian terhadap kebijakan penetapan upah minimum tahun 2022 yang masih menggunakan UU Cipta Kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan dukungan 2 (dua) pendekatan yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan, serta pendekatan konseptual. Metode ini digunakan untuk mencoba menganalisis serta menelusuri terkait peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penetapan upah minimum.

Adapun hasil dari penelitian ini yaitu (1) bahwa jika didasarkan pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang kemudian telah meneguhkan keberlakuan UU Cipta Kerja khususnya apabila dalam pengambilan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, maka suatu tindakan keliru pemerintah menggunakan UU Cipta Kerja sebagai landasan yuridis dalam menetapkan upah minimum 2022. (2) upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang merasa dirugikan dengan surat keputusan tentang penetapan upah minimum jika didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta doktrin terkait dengan keputusan tata usaha negara dalam arti *beschikking* maka upaya tersebut dapat berupa mengajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara.

**Kata Kunci:** *Landasan Yuridis, Upah Minimum, Keberlakuan, Upaya Hukum*

## ABSTRACT

**ADRI AMAR (B011 18 1371) with the title "Juridical Review of Provincial or Regency/City Minimum Wage Determination in 2022 After the Decision of the Constitutional Court Number 91/PUU-XVIII/2020".** Under the guidance of (Andi Pangerang Moenta) as the main supervisor, and (Romi Librayanto) as a companion mentor.

This research aims to determine the correct juridical basis regarding the determination of the Provincial Minimum Wage or Regency/City Minimum Wage in 2022 after the Constitutional Court Decision Number 91/PUU-XVIII/2020, and also to find out how legal remedies can be taken if there are losses from determination of Provincial Minimum Wage or Regency/City Minimum Wage. This research is a form of study on the policy of determining the minimum wage in 2022 which still uses the Job Creation Law.

This research uses a normative research method with the support of 2 (two) approaches, namely the statutory approach, and the conceptual approach. This method is used to try to analyze and trace the laws and regulations governing the setting of minimum wages.

The results of this study are (1) that if it is based on the decision of the Constitutional Court Number 91/PUU-XVIII/2020 which later has suspended the enforcement of the Job Creation Law, especially if in making strategic policies and having a broad impact, then it is a wrong action by the government to use Employment Creation Law as a juridical basis in determining the 2022 minimum wage. (2) legal remedies that can be taken by parties who feel aggrieved by a decree regarding the determination of the minimum wage if it is based on applicable laws and regulations and doctrines related to administrative decisions state in the sense of *beschikking*, the effort can be in the form of filing a lawsuit at the State Administrative Court.

**Keywords:** *Juridical Basis, Minimum Wage, Applicability, Legal Effort*



## KATA PENGANTAR



### **Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin segala puji dan syukur yang tak lupa di ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan senantiasa memberikan kemudahan dan bimbingan, serta selalu memberikan nikmat terutama nikmat umur, kesehatan, serta nikmat berpikir sehingga dengan ini penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020”**, yang merupakan syarat tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Salam dan Shalawat juga tidak terlupa senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw.. Beliau merupakan Nabi sekaligus Rasul junjungan umat islam bahkan seluruh makhluk yang ada di dunia ini yang telah memberikan suri tauladan agar setiap langkah dan tindakan tetap berada pada jalan yang benar sesuai ridha Allah SWT, yang kemudian bernilai ibadah di sisi-Nya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ibunda penulis, Hj.Rosneni Amar yang senantiasa memberikan dorongan wejangan serta motivasi kepada penulis, dan selalu sabar menghadapi penulis dalam penyusunan skripsi serta pencapaian ini tidak lepas dari dukungan do’a yang tulus. Tidak lupa juga ucapan Terima kasih juga kepada Kak Arni, *the best sister* yang selalu

ada dalam setiap perjuangan penulis serta selau memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan studi. Serta keluarga besar yang terus mendukung dan mendoakan hingga hari ini.

Sumbangsi pemikiran yang tertuang dalam tulisan ini tentunya tidak akan selesai tanpa arahan dan bimbingan dari Bapak Prof. Dr. Andi Pangerang Moenta S.H., M.H. DFM selaku dosen pembimbing utama., dan juga Bapak Dr. Romi Librayanto, S.H., M.H. Selaku dosen pembimbing pendamping. Selain itu Penulis juga telah mencurahkan segenap kemampuan dalam penyusunan tugas akhir ini, namun penulis sangat menyadari bahwa segala kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan segala bentuk saran dan kritik agar kedepannya tulisan ini menjadi lebih baik bagi penulis selanjutnya.

Melalui kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa.,M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin Periode 2022-2026;
2. Ibu Prof Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A., selaku Rektor Universitas Hasanuddin Periode 2018-2022;
3. Ibu Prof. Dr. Farida Pattitingi, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;
4. Bapak Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset, dan Inovasi, Bapak Dr. Syamsuddin Muchtar, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan Bidang Perencanaan dan Pengembangan, serta Bapak Dr. Muh.

- Hasrul, S.H., M.H., M.A.P. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kemitraan;
5. Bapak Dr. Maskun, S.H., LL,M selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;
  6. Bapak Prof. Dr. Aminuddin Ilmar S,H., M.H. selaku Ketua Departemen Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, beserta Ibu Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H. selaku Sekretaris Departemen;
  7. Ibu Eka Merdekawati Djafar S,H., M.H. dan Ibu Arini Nur Annisa, S.H., M.H. selaku dosen penguji;
  8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, staf tenaga kependidikan serta seluruh civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang turut berjasa selama penulis menjadi mahasiswa;
  9. Keluarga Besar lembaga kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan pelajaran serta pengalaman yang sangat berharga untuk penulis;
  10. Keluarga Besar Asosiasi Mahasiswa Hukum Perdata Universitas Hasanuddin (HMD-AMPUH) yang merupakan rumah pertama yang mengajarkan tentang dunia kemahasiswaan serta selalu memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hidup penulis;
  11. Keluarga Besar Lembaga Debat Hukum dan Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin (LeDHaK FH-UH) yang telah menjadi rumah bagi penulis yang sangat berkontribusi dalam semua capaian yang penulis raih di dunia kampus. Dan

terkhusus kepada Ledhak VII yang telah memberikan pengalaman kepada penulis tentang berbagai hal;

12. Keluarga Besar Gerakan Radikal Tindak Pidana Korupsi (GARDA TIPIKOR FH-UH) yang juga telah menjadi rumah bagi penulis untuk berproses dalam menumbuhkan pengetahuan, mendewasakan diri dengan pengalaman, serta memberikan nilai-nilai yang dapat dijadikan sebagai patron dalam kehidupan ini. Dan terkhusus kepada Angkatan SINERGITAS XIII GARDA TIPIKOR FH-UH yang telah memberikan pengalaman yang sangat berharga selama ini;
13. Keluarga Besar Lembaga Dakwah Asy-Syariah (MPM-LDA) yang memberikan suntikan moral religious yang banyak kepada penulis yang kemudian penulis jadikan pedoman dalam kehidupan kampus;
14. Keluarga Besar Pusat Kajian dan Penelitian Mahasiswa Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin (PUSAKA HTN FH-UH) yang menjadi tempat belajar banyak hal baru;
15. Teman-teman Pengurus Mahkamah Keluarga Mahasiswa Periode 2020/2021 yang telah kebersamai selama satu periode masa kepengurusan;
16. Kepada seluruh teman-teman angkatan seperjuangan AMANDEMEN 2018 yang telah menemani penulis dalam berproses di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;
17. Kepada seluruh pihak-pihak yang telah berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulis berproses di Fakultas Hukum Universitas Hasanudin.

Banyak hal dan banyak orang yang sangat berjasa dalam kehidupan penulis. Sekali lagi dalam fase yang kali ini penulis lalui kembali mengucapkan banyak terima kasih untuk orang-orang yang belum sempat penulis sebutkan namanya satu per satu. Semoga semua kebaikan mereka semua menjadi amal ibadah di sisi Allah Swt, serta dibalas dengan kebaikan pula oleh Allah Swt.

***Amiin Ya Rabbal 'Alamin***

**Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,**

Makassar, 25 Mei 2022

Penulis

**Adri Amar**

## DAFTAR ISI

Halaman

|   |      |
|---|------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....  | i    |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....                                | ii   |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....                                   | iii  |
| <b>PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI</b> .....                       | iv   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....                              | v    |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | vi   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | viii |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | xiii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>  |      |
| A. Latar Belakang.....  | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....  | 7    |
| C. Tujuan Penelitian .....  | 8    |
| D. Manfaat Penelitian .....   | 8    |
| E. Keaslian Penelitian .....  | 10   |
| F. Metode Penelitian .....  | 15   |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS MENGENAI LANDASAN YURIDIS</b> |      |
| <b>    PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ATAU UPAH MINIMUM</b>          |      |
| <b>    KABUPATEN/KOTA TAHUN 2022 PASCA PUTUSAN MAHKAMAH</b>           |      |
| <b>    KONSTITUSI NOMOR 91/PUU-XVIII/2020</b>                         |      |
| A. Tinjauan Pustaka .....   | 20   |
| 1. Keberlakuan Hukum .....  | 20   |

|   |           |
|---|-----------|
| 2. Pengupahan .....   | 24        |
| 3. Mahkamah Konstitusi .....  | 45        |
| B. Analisis Mengenai Landasan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 ..... | 50        |
| <b>BAB III TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS UPAYA HUKUM TERHADAP UPAH MINIMUM PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ATAU KABUPATEN/KOTA</b>  |           |
| A. Tinjauan Pustaka .....   | 58        |
| 1. Instrumen Pemerintahan .....   | 58        |
| 2. Upaya Hukum.....   | 70        |
| B. Analisis Upaya Hukum Terhadap Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Upah Minimum Kabupaten/Kota .....   | 73        |
| <b>BAB IV PENUTUP</b>   |           |
| A. Kesimpulan .....   | 93        |
| B. Saran .....  | 94        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>95</b> |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Negara hukum merupakan negara yang dalam proses penyelenggaraannya senantiasa dilandaskan pada hukum yang berlaku di negara tersebut. Jika dikaitkan dengan negara Indonesia, maka jelas bahwa Indonesia merupakan negara hukum, hal ini sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa “*Negara Indonesia adalah negara hukum.*<sup>1</sup> Negara Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan Pancasila, bertujuan mencapai masyarakat yang adil, makmur dan merata. Negara Indonesia tidak hanya bertugas memelihara ketertiban masyarakat saja, akan tetapi lebih luas daripada itu. Negara berkewajiban turut serta dalam hampir semua sektor kehidupan dan penghidupan masyarakat. Konsep negara hukum yang diadopsi oleh negara hukum Pancasila (Indonesia) adalah negara kesejahteraan (*welfare state*). Ajaran negara hukum inilah yang kini dianut oleh sebagian besar negara-negara di dunia.<sup>2</sup>

Dalam ajaran negara hukum dengan corak *Rechstaats* tentu berbeda dengan ajaran negara hukum dengan corak *Rule Of Law*. Dari masing-masing konsep tersebut tentu memiliki prinsip-prinsip yang berbeda satu sama lainnya.

---

<sup>1</sup> Lihat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ps. 1 ayat (3).

<sup>2</sup> Lukman Santoso Az, 2016, *Negara Hukum Dan Demokrasi: Pasang Surut Negara Hukum Indonesia Pasca Reformasi*, IAIN Po Press, Ponorogo, hlm. 9.



Negara hukum dengan konsep *rechtsstaat* secara umum memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut:<sup>3</sup>

1. Asas legalitas, setiap tindak pemerintahan harus didasarkan atas dasar peraturan perundang-undangan (*wettelijk grondslag*).
2. Pembagian kekuasaan, syarat ini mengandung makna bahwa kekuasaan negara tidak boleh hanya bertumpu pada satu tangan.
3. Hak-hak dasar (*grondrechten*), hak-hak dasar merupakan sasaran perlindungan hukum bagi rakyat dan sekaligus membatasi kekuasaan pembentukan undang-undang. Dan
4. Pengawasan pengadilan, bagi rakyat tersedia saluran melalui pengadilan yang bebas untuk menguji keabsahan tindak pemerintahan (*rechmatigheids toetsing*).

Sedangkan negara hukum dengan konsep *the rule of law*, secara umum memiliki prinsip-prinsip sebagaimana berikut:<sup>4</sup>

1. Supremasi dari hukum (*supremasi of law*), artinya bahwa yang mempunyai kekuasaan yang tertinggi di dalam negara adalah hukum (kedaulatan hukum).
2. Persamaan dalam kedudukan hukum bagi setiap orang (*equality before the law*), artinya bahwa tidak ada hukum yang istimewa.
3. Konstitusi itu tidak merupakan sumber dari hak-hak asasi manusia (adanya jaminan perlindungan Hak Asasi Manusia) dan jika hak-hak asasi manusia itu diletakkan dalam konstitusi itu hanya sebagai penegasan bahwa hak asasi itu

---

<sup>3</sup> Muntoha, 2013, *Negara Hukum Indonesia, Pasca Perubahan UUD 1945*, Kaukaba, Yogyakarta, hlm. 9-12.

<sup>4</sup> Mohammad Mahrus Ali, 2019, *Tafsir Konstitusi: Menguji Konstitusionalitas dan Legalitas Norma*, Cetakan Pertama, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, hlm. 24.

harus dilindungi (*constitution based on human rights*), artinya bahwa suatu UUD itu merupakan unsur *grondrechten*-nya yang lebih primer.

Terlepas dari adanya perbedaan tersebut, antara negara hukum dengan konsep *rechtsstaat* maupun konsep *rule of law* tetap pada intinya memiliki kesamaan yaitu keduanya mengakui adanya kedaulatan hukum (supremasi hukum), yang berarti bahwa keduanya sama-sama melindungi individu warga negara dari adanya potensi kesewenang-wenangan oleh pemerintah dan memungkinkan kepada individu-individu tersebut untuk menikmati hak-hak sipil dan politiknya sebagai manusia.<sup>5</sup> Disamping itu jika hendak dikaitkan dengan keadaan di Indonesia khususnya dalam prinsip-prinsip negara hukum dengan konsep *rechtsstaat* maka prinsip ketiga merupakan prinsip yang berkesesuaian yaitu prinsip Hak-hak dasar (*grondrechten*), hak-hak dasar merupakan sasaran perlindungan hukum bagi rakyat dan sekaligus membatasi kekuasaan pembentukan undang-undang.

Selain itu juga konsep negara hukum sangat menjunjung adanya kepastian hukum, hal ini sebagai konsekuensi diakuinya asas legalitas sebagai salah satu prinsip dari negara hukum. Keberadaan asas kepastian hukum sangat berkaitan dengan aliran positivistik, artinya bahwa hukum ini menghendaki adanya pelepasan pemikiran meta yuridis mengenai hukum sebagaimana dianut oleh para pemikir hukum alam (*naturalis*). Sehingga setiap norma hukum harus eksis dan bersifat obyektif sebagai norma-norma yang positif dan diharapkan mampu

---

<sup>5</sup> H. Abdul Manan, 2005, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Cetakan Pertama, Kencana, Jakarta, hlm. 185.

menciptakan suatu hukum yang konkret dan terbebas dari konsepsi abstrak yang akan menciptakan ketidakpastian.

Hal ini sejalan dengan maksud dan tujuan dari asas kepastian hukum yang mana menjamin agar para pencari keadilan dapat menggunakan suatu hukum yang pasti dan konkret serta objektif, tanpa adanya keterlibatan dari spekulasi-spekulasi ataupun pandangan yang subjektif. Seperti apa yang dikatakan oleh John Austin, bahwa kepastian hukum merupakan tujuan paling akhir dari positivisme hukum oleh karena itu kepastian hukum merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diwujudkan untuk menciptakan keadilan dan kemanfaatan hukum itu sendiri.<sup>6</sup>

Upah merupakan hal yang sangat strategis bagi pekerja. Hal ini dikarenakan bahwa upah merupakan Hak-hak dasar (*grondrechten*) dari setiap pekerja yang telah melaksanakan pekerjaannya sebagaimana yang telah disepakati bersama antara pemberi kerja dengan pekerja. Bagi pekerja upah sangat diperlukan membiayai hidup dirinya serta keluarganya, dan juga dapat dijadikan sebagai dorongan bagi pekerja untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerjanya.<sup>7</sup> Oleh karena itu upah sebagai hak, maka seharusnya negara bertindak untuk melindungi setiap pekerja agar tetap memperoleh hak tersebut tanpa ada pelanggaran sedikit pun. Perlindungan negara disini dapat berupa memberikan pengaturan yang jelas terkait dengan mekanisme penetapan

---

<sup>6</sup> Mario Julyano, dan Aditya Yuli Sulistyawan, "Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum", Jurnal Crepido: Jurnal Mengenai Dasar-Dasar Pemikiran Hukum Vol 01 Nomor 01 Tahun Juli 2019, hlm. 13-22.

<sup>7</sup> Mahripin, "Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Tengah", e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015, hlm. 175-185.

upah minimum setiap pekerja, atau kebijakan-kebijakan lainnya yang dianggap mampu memberikan perlindungan tersebut.

Penetapan upah merupakan salah satu bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk melindungi dan memajukan kesejahteraan pekerja, sehingga dengan tersebut maka pemerintah seyogyanya mengatur secara adil terkait dengan penetapan upah tersebut. Negara melalui pemerintah telah memberikan perlindungan tersebut melalui pengaturan. Salah satu pengaturan mengenai upah yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja), yang secara substansi menurut pandangan pemerintah telah memberikan perlindungan serta kepastian mengenai mekanisme penetapan upah minimum setiap pekerja disuatu wilayah.

Proses penetapan upah merupakan salah bentuk perlindungan kepada pekerja khususnya dalam jangka waktu satu tahun, agar upah yang dibayarkan tidak terlalu rendah sehingga tidak mampu mencukupi kebutuhannya. Hal tersebut berkaitan erat dengan keberadaan kebijakan upah minimum yang dianggap sebagai salah satu instrumen pengentasan kemiskinan dan mendorong kemajuan ekonomi Indonesia.<sup>8</sup> Disamping itu kebijakan penetapan upah minimum juga telah dikategorikan sebagai salah satu kebijakan yang bersifat strategis nasional hal ini sebagaimana yang telah ditegaskan pemerintah dalam Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP 36/2021) yang menyatakan bahwa :*“Kebijakan pengupahan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional”*.

---

<sup>8</sup><https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-bahas-proses-penetapan-upah-minimum-tahun-2022>, diakses pada Selasa 1 Maret 2022.

Akan tetapi alih-alih memberikan perlindungan terhadap penetapan upah pekerja, keberadaan UU Cipta Kerja malah dianggap melanggar atau merugikan hak-hak pekerja khususnya dalam hal pengupahan. Oleh karena itu dari adanya anggapan kerugian hak tersebut, maka masyarakat kemudian mengajukan *judicial review* UU Cipta Kerja kepada Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi sebagai pelindung hak asasi manusia (*The Protector Of Human Rights*) kemudian menanggapi permohonan tersebut dengan memberikan putusan terkait dengan status dari UU Cipta Kerja dengan putusan Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 (selanjutnya disebut sebagai putusan *a quo*) yang pada pokoknya menyatakan bahwa keberadaan UU Cipta Kerja dianggap inkonstitusional bersyarat yaitu apabila dalam jangka waktu paling lama 2 tahun pemerintah tidak melaksanakan perbaikan terhadap UU Cipta Kerja, maka keberadaan UU Cipta Kerja dianggap inkonstitusional secara permanen.

Selain itu, yang juga menarik dari putusan *a quo* adalah adanya amar putusan yang menanggukkan penggunaan UU Cipta Kerja dalam mengeluarkan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Namun dalam proses penetapan upah minimum pada tahun 2022 ini yang dijadikan sebagai pedoman dan landasan adalah tetap pada UU Cipta Kerja. Hal ini sebagaimana dari surat intruksi kementerian ketenagakerjaan mengenai penetapan upah minimum pada tahun 2022 yang mengharuskan untuk tetap mengacuh pada ketentuan yang ada dalam UU Cipta Kerja.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup><https://m.bisnis.com/amp/read/20220101/12/1484275/menaker-surati-para-gubernur-soal-ump-2022-ini-isinya>, diakses pada 19 April 2022.

Hal ini kemudian menimbulkan ketidakpastian hukum karena sebagaimana dalam amar putusan *a quo* telah memerintahkan pemerintah untuk menanggukkan penggunaan UU Cipta Kerja khususnya dalam pengambilan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Akan tetapi dalam penetapan upah minimum tahun 2022 masih tetap menggunakan UU Cipta Kerja beserta dengan aturan turunannya padahal sebagaimana dalam uraian sebelumnya bahwa pemerintah telah memasukan kebijakan penetapan upah sebagai salah satu kebijakan yang bersifat strategis nasional. Sehingga menimbulkan dinamika hukum mengenai penafsiran dari kata kebijakan yang bersifat strategis.

Oleh karena itu, menarik untuk diteliti mengenai kepastian hukum terkait dengan keberlakuan landasan hukum dari kebijakan penetapan upah minimum pada tahun 2022, apakah penggunaan UU Cipta Kerja sebagai pedoman dalam penetapan upah minimum masih berlaku atau bahkan sudah tidak berlaku pasca adanya putusan *a quo*. Adapun judul penelitian ini adalah **TINJAUAN YURIDIS PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ATAU UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 91/PUU-XVIII/2020.**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa yang menjadi landasan yuridis yang tepat mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 ?
2. Bagaimana upaya hukum terhadap penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota.?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan pada uraian latar belakang, serta rumusan masalah yang hendak dijawab, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apa yang menjadi landasan yuridis yang tepat mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya hukum terhadap penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

#### **1. MANFAAT SECARA TEORITIS**

Secara umum manfaat secara teoritis dari penelitian ini, yakni diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan hukum baik itu dalam pengembangan teori-teori hukum , dalil-dalil hukum, maupun asas-asas hukum serta aspek-aspek lainnya yang memiliki kaitan dengan pengembangan ilmu hukum khususnya yang berkaitan dengan hukum

pengupahan.<sup>10</sup> Oleh karena itu jika dikaitkan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, maka manfaat yang secara khusus hendak diwujudkan adalah mampu memberikan kontribusi dalam hal pengembangan teori-teori hukum pengupahan khususnya yang berkaitan dengan obyek yang akan diteliti.

## **2. MANFAAT SECARA PRAKTIS**

Secara umum manfaat praktis penelitian normatif adalah adanya kontribusi yang berorientasi pada pemecahan masalah (*problem solving*) pada tataran norma hukum atau substansi norma-norma hukum yang terdapat pada berbagai bentuk peraturan perundang-undangan. Misalnya terciptanya inventarisasi hukum, terciptanya unifikasi hukum nasional, adanya harmonisasi norma-norma hukum, serta terwujudnya sinkronisasi antar norma-norma hukum baik secara horizontal maupun secara vertikal, atau bahkan adanya pembaharuan hukum (*legal reform*).<sup>11</sup> Oleh karena itu jika dikaitkan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti maka manfaat-manfaat praktis diharapkan mampu terwujud adalah adanya harmonisasi norma-norma hukum, atau adanya sinkronisasi norma-norma hukum baik secara horizontal atau vertikal, atau bahkan dilaksanakan pembaharuan hukum (*legal reform*) mengenai pengupahan. Disamping itu keberadaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pemerintah dalam hal menetapkan kebijakan upah minimum baik pada tingkat provinsi maupun pada tingkat kabupaten/kota.

---

<sup>10</sup> H. Syahrudin Nawi, 2014, *Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris*, PT.UMITOKA, Makassar, hlm. 24.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 25.



## E. KEASLIAN PENELITIAN

Terkait dengan keaslian penelitian bahwa pada hakikatnya penelitian ini tidak mempunyai kesamaan dengan penelitian sebelumnya. Akan tetapi terdapat beberapa aspek yang ada dalam penelitian ini, yang sebelumnya juga menjadi aspek dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan topik yang hendak diteliti. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian tesis yang ditulis oleh Budiyo, salah satu mahasiswa program pascasarjana di Fakultas Hukum Universitas Diponegoro pada tahun 2007 dengan judul penetapan upah minimum dengan kaitannya dengan upaya perlindungan bagi pekerja/buruh dan perkembangan perusahaan.<sup>12</sup> Adapun secara singkat terkait dengan penelitian tersebut adalah mengenai prosedur atau langkah dalam proses penetapan upah minimum yang dimulai dari adanya survei kebutuhan hidup layak yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan yang selanjutnya akan disampaikan kepada gubernur untuk ditetapkan sebagai upah minimum untuk tingkat provinsi. Selanjutnya dalam penelitian itu juga terungkap bahwa masih banyak pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja tanpa memperhatikan tingkat produktivitas dari masing-masing pekerja. Hal ini tentu memberikan dampak kepada perusahaan karena akan semakin tingginya biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu berdasarkan pada uraian singkat dari penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan yakni dalam penelitian tersebut mencoba

---

<sup>12</sup> Budiyo, 2007, Penetapan upah minimum dengan kaitannya dengan upaya perlindungan bagi pekerja/buruh dan perkembangan perusahaan, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang, hlm. 1-105.

untuk mengetahui pengaruh dari kenaikan upah minimum terhadap kondisi perusahaan dan pekerja. Sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan ini nantinya tidak berfokus pada hal tersebut, melainkan hanya pada kebijakan penetapan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota khususnya pada tahun 2022, selain itu juga penelitian ini mencoba untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat ditempuh jika ada pihak yang merasa dirugikan dari penetapan kebijakan mengenai upah.

2. Penelitian Disertasi yang ditulis oleh Siti Maria, salah satu mahasiswa program doktor di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tahun 2013 dengan judul studi fungsi upah wanita pekerja sektor manufaktur dan jasa di provinsi Kalimantan Timur.<sup>13</sup> Adapun terkait dengan penelitian ini secara singkat yakni meneliti terkait dengan hubungan fungsional antara variabel yang berkaitan dengan upah pekerja wanita yang terdiri atas karakteristik wanita, karakteristik usaha, jam kerja, serta produktivitas. Dari penelitian maka diketahui variabel-variabel yang memberikan pengaruh baik secara positif maupun negatif terhadap seorang pekerja wanita. Dari penelitian ini tentu jauh berbeda dengan penelitian yang akan dilaksanakan karena dalam penelitian ini nantinya hanya akan berfokus pada status keberlakuan dari undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang digunakan sebagai landasan dalam kebijakan penetapan upah minimum pada tahun 2022 pasca adanya putusan Mahkamah Konstitusi

---

<sup>13</sup> Siti Maria, 2013, Studi fungsi upah wanita pekerja sektor manufaktur dan jasa di provinsi Kalimantan Timur, Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 1-193.

nomor 91/PUU-XVIII/2020. Akan tetapi terlepas daripada hal tersebut kedua penelitian ini kemiripan yakni sama-sama meneliti terkait dengan upah.

3. Penelitian Tesis yang ditulis oleh Latifah Hanim Putri Sari, salah satu mahasiswa program pascasarjana di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2019 dengan judul mekanisme penetapan upah minimum di provinsi Lampung dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menurut perspektif hukum ekonomi syariah.<sup>14</sup> Adapun gambaran secara singkat dari penelitian ini adalah terkait dengan mekanisme penetapan upah yang didasarkan pada PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, yang kemudian dicoba untuk dikaitkan kedalam perspektif hukum ekonomi syariah. Dari hasil penelitian tersebut terungkap bahwa penetapan upah minimum diprovinsi Lampung yang notabeneanya menggunakan PP 78 Tahun 2015 tentang pengupahan tidak sesuai jika dilihat dari syarat-syarat ijarah, oleh karena itu keberadaan PP Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan diharapkan mampu ditinjau kembali. Selain itu dari penelitian ini pula diketahui bahwa kebijakan untuk menaikkan upah minimu belum mampu memberikan jaminan peningkatan kesejahteraan pekerja. Dari gambaran penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini jauh berbeda dengan penelitian yang akan dilaksanakan.
4. Penelitian skripsi yang ditulis oleh Eka Fitri Karmila, salah satu mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau pada tahun 2020 dengan judul perlindungan hukum terhadap pengupahan ditinjau dari Undang-Undang

---

<sup>14</sup> Latifah Hanim Putri Sari, 2019, Mekanisme penetapan upah minimum di provinsi Lampung dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menurut perspektif hukum ekonomi syariah, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, hlm. 1-132.

No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Riau Perkasa Steel jalan Raya Pasir Putih No.16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.<sup>15</sup> Adapun persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas terkait dengan pengupahan di Indonesia. Akan tetapi perbedaannya adalah bedanya dasar hukum yang digunakan yaitu dalam penelitian tersebut menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis, menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu perbedaan lain juga dapat dilihat dari fokus penelitian yakni penelitian tersebut berfokus pada perlindungan hukum terhadap pengupahan khususnya yang ditetapkan menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan berfokus pada status kebijakan penetapan upah khususnya pada tahun 2022 yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan juga mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terdapat pihak yang merasa dirugikan dari penetapan upah tersebut.

5. Penelitian skripsi yang ditulis oleh Wiranti salah satu mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada tahun 2021 dengan judul tinjauan yuridis perubahan ketentuan upah pekerja pada Undang-Undang Nomor 11

---

<sup>15</sup> Eka Fitri Karmila, 2020, *Perlindungan hukum terhadap pengupahan ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Riau Perkasa Steel jalan Raya Pasir Putih No.16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*, Skripsi, Sarjana Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, hlm. 1-76.

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>16</sup> Adapun yang menjadi kesamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas satu obyek yang sama yaitu upah yang berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah dalam penelitian tersebut hanya membahas sebatas pada penetapan upah dan implementasi upah tersebut, namun pada penelitian yang akan dilaksanakan ini jauh berbeda, karena penelitian ini akan berfokus pada status keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada penetapan Upah Minimum Provinsi, Kabupaten atau Kota Pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Selain itu penelitian ini pula akan mencoba untuk meneliti mengenai upaya hukum apa saja yang dapat ditempuh oleh pihak-pihak yang merasa dirugikan dengan penetapan kebijakan upah tersebut.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Zaitun Rohma dan Prani Sastiono pada tahun 2021 dengan judul pengaruh kebijakan peningkatan upah minimum terhadap ketimpangan upah khususnya di provinsi pulau jawa yang diterbitkan dalam Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia Vol. 21 No. 2 Tahun 2021.<sup>17</sup> Adapun gambaran singkat mengenai penelitian tersebut adalah mencoba untuk mengestimasi terkait dengan pengaruh dari adanya kebijakan peningkatan upah minimum terhadap ketimpangan upah khususnya provinsi

---

<sup>16</sup> Wiranti, 2021, Tinjauan yuridis perubahan ketentuan upah pekerja pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Skripsi, Sarjana Hukum, Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 1-93.

<sup>17</sup> Zaitun Rohma dan Prani Sastiono, "Pengaruh kebijakan peningkatan upah minimum terhadap ketimpangan upah khususnya di provinsi pulau jawa", Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia, Vol. 21 No. 2 Tahun 2021, hlm. 235-256.

yang ada di pulau jawa. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa terdapat perbedaan dampak atau pengaruh dari kebijakan tersebut dari masing-masing provinsi ada yang menurunkan ketimpangan dan ada pula yang meningkatkan ketimpangan upah. Oleh karena itu dari gambaran tersebut terlepas dari adanya kesamaan obyek penelitian yakni terkait dengan kebijakan penetapan upah minimum, namun terdapat perbedaan yang sangat signifikan yakni dalam penelitian tersebut mencoba mencari dampak-dampak dari kebijakan penetapan upah khususnya mengenai ketimpangan upah, sedangkan penelitian ini akan mencoba mengetahui landasan yuridis yang tepat untuk digunakan dalam kebijakan penetapan upah minimum khususnya pada tahun 2022.

Berdasarkan pada uraian perbandingan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa skripsi ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya. Pertanggungjawaban tersebut dilakukan dengan tetap mengedepankan dan menjunjung tinggi asas-asas keilmuan. Oleh karena itu apabila kedepannya terdapat penelitian yang sama, maka besar harapan dari penulis mampu menjadi bahan referensi dan mampu melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya, maupun yang akan datang.

## **F. METODE PENELITIAN**

### **1. JENIS PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif terkadang juga disebut sebagai penelitian hukum doktrinal atau

penelitian perpustakaan. Hal ini disebabkan karena acapkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang menjadi patokan manusia dalam bertingkah laku yang dianggap pantas.<sup>18</sup>

## 2. PENDEKATAN PENELITIAN

Penelitian ini mengelaborasi permasalahan menggunakan berbagai pendekatan sebagai berikut:

### a. Pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan cara menelaah secara keseluruhan peraturan perundangan-undangan yang berkaitan dengan topik permasalahan yang hendak diteliti.<sup>19</sup> Secara umum ada beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan topik yang diangkat yaitu UUD NRI Tahun 1945, Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan undang-undang lainnya serta peraturan pelaksana di bawah undang-undang yang masih berkaitan dengan topik yang diangkat.

---

<sup>18</sup> Amiruddin, H. Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm.118.

<sup>19</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum, Cetakan Kesebelas*, Kencana, Jakarta, hlm. 93.

b. Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) merupakan pendekatan yang berlandaskan pada pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.<sup>20</sup> Pada penelitian ini, akan terfokus pada pembahasan mengenai konsep surat keputusan penetapan kebijakan UMK/UMP dalam suatu wilayah, serta konsep keberlakuan suatu landasan hukum yang dianggap inkonstitusional yang kemudian dijadikan landasan hukum dalam suatu kebijakan.

### 3. JENIS DAN SUMBER BAHAN HUKUM

Sumber penelitian didasarkan atas bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan. Adapun bahan hukum tersebut adalah sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat, atau sering juga disebut sebagai bahan hukum yang bersumber dari hukum-hukum positif yang berlaku.<sup>21</sup> Adapun bahan hukum primer pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;

---

<sup>20</sup> Amiruddin, H. Zainal Asikin, *Op.cit.*, hlm. 166.

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pres, Jakarta, hlm. 52.



- 4) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
- 5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
- 8) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, dan Tata Kerja Dewan Pengupahan; dan
- 9) Peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan topik yang hendak diteliti.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersumber dari literatur-literatur seperti buku, jurnal, kasus-kasus hukum, pandangan ahli, yurisprudensi serta hasil simposium makalah dan karya ilmiah lainnya yang memiliki keterkaitan dengan objek yang diteliti, atau biasa juga disebut sebagai bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.<sup>22</sup>

#### 4. ANALISIS BAHAN HUKUM

Terkait dengan analisis bahan hukum yang dilakukan oleh peneliti tentu akan dimulai dengan mengumpulkan sumber bahan hukum baik yang berupa sumber primer maupun sekunder yang kemudian akan diidentifikasi

---

<sup>22</sup> *Ibid.*,

dan diinventarisasi agar berkesesuaian dengan obyek yang diteliti. Selanjutnya dilaksanakan analisis secara kualitatif dari masing-masing bahan tersebut dengan menggunakan pendekatan yang telah disebutkan sebelumnya. Sehingga akan mendapatkan gambaran yang sistematis dan komprehensif dari seluruh bahan hukum yang diperoleh yang kemudian mampu menjawab rumusan masalah dengan obyektif dan komprehensif secara preskriptif mengenai objek yang diteliti.

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS MENGENAI LANDASAN YURIDIS**  
**PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ATAU UPAH MINIMUM**  
**KABUPATEN/KOTA TAHUN 2022 PASCA**  
**PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 91/PUU-XVIII/2020**

**A. TINJAUAN PUSTAKA**

**1. KEBERLAKUAN HUKUM**

Hukum merupakan seperangkat aturan yang kehadirannya sangat berarti dalam tata kehidupan bermasyarakat. Hal ini demikian terjadi karena dengan adanya hukum maka tata kehidupan masyarakat akan lebih teratur dan terarah sehingga untuk mencapai tujuan bermasyarakat akan jauh lebih mudah. Hal ini telah selaras dengan salah satu tujuan hukum yakni melindungi kepentingan masyarakat, serta bertugas untuk mengatasi konflik kepentingan yang timbul di antara anggota masyarakat.

Proses kehadiran suatu hukum berasal dari proses *double legitimacy* yang berarti bahwa kaidah-kaidah sosial nonhukum yang telah ada sebelumnya yang kemudian melalui proses *double legitimacy* sehingga melahirkan wujud kaidah hukum yang kemudian tertuang dalam bentuk aturan baik yang secara tertulis maupun yang tidak tertulis.<sup>23</sup> Akan tetapi juga tidak semua kaidah-kaidah sosial non-hukum yang kemudian melalui proses *double legitimacy* yang dituangkan dalam aturan, karena ada juga kaidah hukum yang memang sama sekali tidak dikenal dalam kaidah-kaidah sosial non-hukum.

---

<sup>23</sup> Achmad Ali, 2017, *Menguak Tabir Hukum*, Edisi Revisi, Cetakan kedua, Kencana, Jakarta, hlm. 62.

Terkait dengan keberlakuan hukum dalam masyarakat, menurut pandangan Hans Kelsen terdapat empat macam lingkup keberlakuan hukum yaitu lingkup waktu (*Temporal Sphere*), lingkup teritorial (*Territorial Sphere*), lingkup materi (*Material Sphere*), dan lingkup orang (*Personal Sphere*). Adapun penjelasan masing-masing ruang lingkup sebagai berikut:<sup>24</sup>

a. Keberlakuan Hukum Menurut Waktu (*Temporal Sphere*)

Keberlakuan hukum menurut waktu artinya bahwa keberlakuan suatu hukum dimulai pada waktu tertentu, dan akan berakhir pada waktu tertentu pula. Pada kondisi sekarang ini keberlakuan suatu kaidah hukum hanya mengikat kedepan dan tidak berlaku surut, hal ini sebagai konsekuensi dari dianutnya asas legalitas dalam tata hukum di Indonesia, kecuali diatur tersendiri dalam kaidah hukum tersebut.

Sedangkan mengenai berakhirnya suatu keberlakuan hukum pada umumnya dapat disebabkan oleh dua hal yaitu apakah dinyatakan bahwa suatu kaidah sebelumnya tidak berlaku lagi, atau memang sedari awal telah ditentukan waktu berlakunya atau waktu berlakunya sampai berakhirnya situasi tertentu. Penyebab yang pertama bisa berupa kehadiran hukum baru yang otomatis akan mendegradasi keberlakuan hukum lama atau adanya putusan pengadilan yang berwenang untuk hal tersebut.

b. Keberlakuan Hukum Menurut Teritorial (*Territorial Sphere*)

Keberlakuan Hukum Menurut Teritorial (*Territorial Sphere*) artinya bahwa berlakunya suatu kaidah hukum di tempat tertentu. Jika dikaitkan dengan

---

<sup>24</sup> Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum* PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 62-66.

kondisi sekarang maka pada umumnya keberlakuan hukum jika peristiwa tersebut terjadi di tempat yang merupakan wilayah yurisdiksi (kewenangan mengadili) negara yang membuat kaidah tersebut.

c. Keberlakuan Hukum Menurut Materi (*Material Sphere*)

Keberlakuan Hukum Menurut Materi (*Material Sphere*) artinya bahwa keberlakuan suatu kaidah hukum dengan melihat soal atau materi dari perkara yang sementara terjadi.

d. Keberlakuan Hukum Menurut Orang (*Personal Sphere*)

Keberlakuan Hukum Menurut Orang (*Personal Sphere*) berarti bahwa berlakunya suatu kaidah hukum dengan melihat orang yang menjadi pelaku dari suatu peristiwa tersebut. Seseorang mungkin saja berada diluar wilayah negaranya sendiri, akan tetapi dalam keadaan tertentu maka norma-norma hukum negaranya dapat diberlakukan terhadap dirinya jika melakukan suatu peristiwa hukum.

Selain doktrin tersebut diatas, dikenal juga doktrin yang dikemukakan oleh Jimly Asshidqie yang menyatakan keberlakuan suatu norma hukum seharusnya dilandasi oleh beberapa landasan yaitu sebagai berikut:<sup>25</sup>

a. Keberlakuan filosofis

Dari landasan keberlakuan filosofis yang menjadi tolak ukur keberlakuan suatu undang-undang adalah apabila telah berkesesuaian dengan nilai-nilai filosofis yang dianut suatu negara. Hal ini kemudian jika ditarik pada ke negara

---

<sup>25</sup> Jimly Asshidqie, 2014, *Perihal Undang-Undang*, Cetakan ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 166-169.

Indonesia, maka yang menjadi dasar nilai-nilai filosofis adalah nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila sebagai *staatsfundamentalnorm*.

b. Keberlakuan yuridis

Keberlakuan yuridis adalah keberlakuan suatu norma hukum dengan daya ikatnya untuk umum sebagai suatu dogma yang dilihat sebagai pertimbangan yang bersifat teknis yuridis. Secara yuridis suatu norma hukum dapat dikatakan berlaku apabila:

- 1) Ditetapkan sebagai norma hukum oleh norma hukum yang lebih tinggi derajatnya;
- 2) Ditetapkan mengikat atau berlaku karena menunjukkan adanya hubungan keharusan antara suatu kondisi dengan akibatnya;
- 3) Ditetapkan sebagai norma hukum menurut prosedur pembentukan hukum yang berlaku;
- 4) Ditetapkan sebagai norma hukum oleh lembaga yang memiliki kewenangan untuk hal tersebut.

c. Keberlakuan politis

Suatu undang-undang dapat dikatakan berlaku jika didasarkan pada keberlakuan politis apabila adanya dukungan politik di parlemen. Hal ini kemudian erat kaitannya dengan teori kekuasaan (*power theory*).

d. Keberlakuan sosiologis

Dalam pandangan keberlakuan sosiologis cenderung lebih mengutamakan pendekatan yang bersifat empiris misalnya melalui kriteria

pengakuan (*recognition theory*), kriteria penerimaan (*reception theory*), kriteria faktisitas hukum.

## 2. PENGUPAHAN

### a. PERISTILAH DAN PENGERTIAN UPAH

Secara umum peranan negara dalam membantu masyarakatnya dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya merupakan hal yang sangat penting. Hal ini kemudian telah tertuang dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 khususnya dalam alinea empat yang telah menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni; "*Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.*"<sup>26</sup>

Selanjutnya berkaitan dengan tujuan bernegara Indonesia seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 tersebut, para pakar menyebutkan bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan tipe negara hukum kesejahteraan atau biasa juga disebut sebagai *welfare State*. Sehingga untuk mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, maka pemerintah menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata.<sup>27</sup> Hal ini kemudian memberikan kewajiban kepada negara untuk turut serta dalam proses penentuan upah pekerja guna mewujudkan tujuan negara tersebut.

---

<sup>26</sup> Lihat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Alinea Ke-Empat.

<sup>27</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 16.

Pengertian upah secara umum dapat dikatakan sebagai pembayaran yang diterima oleh buruh selama melakukan suatu pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>28</sup> Sedangkan pengertian upah menurut peraturan perundang-undangan khususnya Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU Cipta Kerja menyatakan bahwa:

*“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.*<sup>29</sup>

Disamping itu pengertian upah pada tataran ahli juga banyak, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Mulyadi, upah adalah pembayaran atas penyerahan suatu jasa yang dilakukan oleh buruh yang umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, ataupun jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.<sup>30</sup>
- 2) Menurut Sugiyurso dan F. Winarni, upah adalah imbalan yang diberikan pada buruh yang melakukan pekerjaan kasar serta banyak mengandalkan kekuatan fisik, sedangkan jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian ataupun berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta. hlm. 190.

<sup>29</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30.

<sup>30</sup> Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, Salemba Empat, Jakarta, hlm. 373.

<sup>31</sup> Sugiyurso dan F. Winarni, 2005, *Managemen Keuangan*, Media Pressindo, Yogyakarta, hlm. 95.



- 3) Menurut Veithzal Rivai, upah/gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dan juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.<sup>32</sup>
- 4) Menurut Malayu SP Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang di sepakati.<sup>33</sup>
- 5) Menurut Dewan Pengupahan Nasional, bahwa upah sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.<sup>34</sup>

Berdasarkan pada beberapa pengertian yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa upah adalah suatu hak pekerja/buruh yang diperoleh karena telah melaksanakan suatu pekerjaan/jasa atau akan melaksanakan suatu pekerjaan/jasa yang telah disepakati antara pemberi kerja dengan pekerja/ buruh.

---

<sup>32</sup> Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 379.

<sup>33</sup> Malayu SP Hasibuan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 133.

<sup>34</sup> Ruslan Abdul Ghofur, 2020, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Arjasa Pratama, Jakarta, hlm. 37.

## **b. JENIS UPAH DAN SISTEM PENETAPAN UPAH**

Sistem penetapan upah merupakan suatu sistem yang digunakan oleh pemerintah atau pemberi kerja untuk menetapkan suatu upah bagi pekerja. Dalam sistem penetapan upah telah dikenal beberapa bentuk atau metode, diantaranya menurut Buchari Alma, metode pembayaran upah dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah, yaitu sebagai berikut:<sup>35</sup>

### **1) Sistem Upah Menurut Waktu**

Sistem upah menurut waktu Adalah upah tetap yang dikaitkan dengan waktu. Ini berarti upah yang tetap jumlahnya per periode yang besarnya tidak dikaitkan dengan prestasi yang diberikan oleh buruh. Oleh sebab itu, pembayaran berdasarkan jam, minggu atau bulan. Sedangkan menurut Moekijat “Sebagian upah berdasarkan waktu digunakan karena kebiasaan, karena sulitnya menentukan standar-standar pelaksanaan pekerjaan, dan karena sikap dan praktek manajemen yang ceroboh.” Pembayaran upah dapat dilakukan di muka atau di belakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Adapun kelemahan sistem upah ini adalah tidak mendorong karyawan untuk memaksimalkan penggunaan tenaganya; upah sama rata bagi buruh yang rajin dan yang malas; upah berdasarkan waktu lebih menyulitkan dalam merencanakan dan mengendalikan biaya tenaga kerja.

---

<sup>35</sup> Oki Wahyu Budijanto, “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM”, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Volume 17, Nomor 3, September 2017, hlm. 395-412.

## 2) Sistem Upah Prestasi

Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja, atau pedagang per unit produksi yang diselesaikan. Sistem ini mempunyai kebaikan seperti: Ada dorongan untuk bekerja lebih giat, buruh yang rajin menerima gaji yang lebih tinggi. Perhitungan harga pokok akan lebih baik. Adapun kelemahan-kelemahannya adalah sebagai berikut: Bila buruh tidak memberikan prestasi berarti tidak mendapat upah, buruh mungkin kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya. Sehingga peralatan produksi cepat rusak, terjadi penghamburan bahan karena buruh tidak berhati-hati.

## 3) Sistem Upah Borongan

Upah borongan merupakan sistem kombinasi upah dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pengupahan berdasarkan besarnya jasa yang diberikan berdasarkan volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika selesai tepat waktunya ditetapkan upah dalam rupiah.

## 4) Sistem Upah Premi

Sistem upah premi adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang dilakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada perusahaan. Sistem upah premi ini diberlakukan karena pimpinan ingin mengadakan perbaikan secara perlahan-lahan dengan cara persiapan pekerjaan bagi buruh agar bekerja

lebih baik, standarisasi dari kualitas material, perbaikan metode kerja, serta pendidikan dan pelatihan para pekerja.

Disamping hal tersebut, terdapat pula sistem penetapan upah yang secara umum berlaku, yaitu antara lain sebagai berikut:<sup>36</sup>

1) Sistem Upah Berdasarkan Jangka Waktu

Menurut sistem upah ini, upah ditentukan berdasarkan jangka waktu buruh melakukan pekerjaan:

- a) Untuk tiap jam diberikan upah per jam
- b) Untuk bekerja diberi upah harian
- c) Untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan;
- d) Untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan

2) Sistem Upah Potongan (*payment by result*)

Merupakan sistem pengupahan yang sifatnya mengganti upah jangka waktu, di mana jika suatu pekerjaan tidak menghasilkan atau sama sekali belum dapat melakukan pemenuhan terhadap suatu target yang diharapkan maka upah yang akan diterima oleh pekerja akan dipotong. Oleh karena itu sistem ini penerapannya bilamana suatu pekerjaan tidak memenuhi target dan hasil yang memuaskan sehingga ada standar ukuran yang digunakan untuk memberikan upah terhadap setiap pekerja. Pada dasarnya sistem ini sangatlah merugikan bagi pekerja sehingga sistem ini sangatlah tidak harus dipergunakan oleh pemberi kerja.

---

<sup>36</sup> Eka Fitri Karmila, 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Pt. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, Skripsi, Sarjana Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, hlm. 35-37.

### 3) Sistem Upah Permufakatan

Merupakan hal yang berpandangan kepada upah potongan terhadap pelaksanaan pekerjaan tertentu yang dilihat dari hasilnya juga. Upah ini diberikan dalam bentuk tertentu dalam menjalankan suatu pekerjaan dimana pekerjaan dilakukan dalam bentuk kelompok dan tidak dijalankan sendiri. Biasanya upah semacam ini dibicarakan terlebih dahulu antara sekumpulan buruh dengan majikan dan majikan hanya membayar sejumlah uang yang dimufakati bersama.

### 4) Sistem Skala Upah Berubah (*Sliding Scale*)

Pada sistem semacam ini terdapat hubungan antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara semacam ini dapat dilakukan oleh perusahaan yang harga barang dari hasil perusahaannya untuk bagian terbesar atau seluruhnya tergantung pada harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun tergantung pada naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan di luar negeri. Inilah yang dapat menimbulkan sengketa dengan buruh, karena kalau harga pasaran luar negeri turun maka upah buruh juga akan turun, padahal buruh sudah biasa menerima upah tertentu. Biasanya cara pengupahan semacam ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris.

5) Sistem Upah Indeks

Sistem ini berpandangan kepada skala naik turunnya suatu indeks pembiayaan dalam kehidupan. Sehingga yang mengukur pengupahan ini adalah menggunakan suatu indeks.

6) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem ini diterima oleh setiap pekerja disaat pelaku usaha memperhitungkan keuntungan yang telah diperolehnya dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya, sehingga atas keuntungannya tersebut maka pekerja akan memperoleh keuntungan pula. Sistem ini kurang populer di kalangan majikan, karena mereka beranggapan bahwa keuntungan perusahaan adalah imbalan bagi risiko yang dihadapi oleh perusahaan dan menjadi tanggungan majikan, buruh tidak ikut menanggung bilamana perusahaan menderita kerugian.

7) Sistem Upah *Co-Partnership*

Sistem dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi persero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan. Sistem ini sekarang banyak dijalankan di USA dan banyak negara maju lainnya.

Selanjutnya terkait dengan penentuan tinggi rendahnya upah, tentu terdapat beberapa yang dapat berpengaruh. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 73-74.

1) Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai *skill/keahlian*, sedangkan permintaan untuk rekrutannya sedikit, maka upah yang ditawarkan cenderung lebih tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi kondisi penawaran rendah/*Under Skill* sementara permintaan banyak, maka kondisi upah cenderung lebih rendah.

2) Organisasi Serikat Pekerja

Lemah atau kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

3) Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen dari harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha/pemberi kerja.

4) Produktivitas

Pada hakikatnya upah merupakan bentuk imbalan atas prestasi kerja, artinya bahwa semakin tinggi prestasi seseorang, maka imbalan yang diberikan juga akan cenderung tinggi pula, tetapi pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam implementasinya belum dapat terlaksana dengan baik.

5) Biaya Hidup

Lingkungan tempat tinggal tentu akan memberikan pengaruh terhadap kebutuhan hidup seseorang. Oleh karena itu cenderung upah

mengikuti biaya hidup dimana pekerja tersebut hidup. Misalnya upah diwilayah kota-kota besar akan cenderung lebih tinggi, karena biaya hidup juga tinggi diwilayah tersebut.

6) Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dalam peraturan ketenagakerjaan juga dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya upah.

**c. UPAH MINIMUM**

Konsep upah minimum bagi pekerja yang tepat, yakni dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan. Penetapan Upah Minimum diarahkan pada perlindungan bagi pekerja/buruh namun dengan tetap mempertimbangkan faktor kemampuan perusahaan sehingga pekerja/buruh dapat sejahtera namun perusahaan dapat terus berkembang dan lestari. Hal ini sangat penting karena antara pekerja/buruh dengan perusahaan sama-sama saling membutuhkan dan saling bergantung. Hal ini juga merupakan salah satu bentuk perlindungan ekonomis kepada pekerja.<sup>38</sup>

Secara definisi menurut Sonny Sumarsono upah minimum merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sub

---

<sup>38</sup> R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 265.



sektoral. “Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan, sedangkan Upah Pokok Minimum adalah upah pokok yang diatur secara minimal baik regional, maupun sub sektoral. Sementara itu menurut Case & Fair yang dimaksud dengan upah minimum adalah “upah paling rendah yang diizinkan untuk dibayar oleh perusahaan kepada para pekerjanya.<sup>39</sup> Terdapat beberapa jenis upah pokok minimum yaitu upah minimum sub sektoral regional, upah minimum sektoral regional, upah minimum regional/upah minimum provinsi, dan upah minimum kabupaten/kota.<sup>40</sup>

Penetapan upah minimum serta implementasinya untuk saat ini, masih terkadang kurang dipahami. Mengapa hal ini kemudian terjadi karena seolah-olah pembayaran upah yang telah sejalan dengan standar upah minimum maka dianggap pembayaran tersebut telah sejalan pula dengan ketentuan pengupahan yang berlaku. Padahal jika hendak ditelisik lebih jauh, makna dari upah minimum tersebut adalah batas upah terendah untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Oleh karena itu untuk pekerja yang telah lebih dari satu tahun seyogyanya mendapat upah diatas upah minimum tersebut, dengan mempertimbangkan prestasi atau hasil kerjanya.<sup>41</sup>

Secara umum tujuan dari pemerintah melakukan penetapan terhadap Upah Minimum atau biasa juga disebut sebagai upah minimum pendapatan secara makro-nasional adalah sebagai berikut:<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Oki Wahyu Budijanto, 2017, *Op.Cit.*, hlm. 395-412.

<sup>40</sup> Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 147.

<sup>41</sup> Syamsul Bachri, 2015, *Politik Hukum Perburuhan*, Rangkang Education, Yogyakarta, hlm. 90.

<sup>42</sup> Aloysius Uwiyono (dkk.), 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 102.

- 1) Pemerataan pendapatan, karena kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan upah pekerja terendah dan upah pekerja tertinggi.
- 2) Daya beli pekerja, karena kenaikan upah minimum akan secara langsung meningkatkan daya beli pekerja, dan selanjutnya akan mendorong lajunya ekonomi rakyat.
- 3) Perubahan struktur biaya, karena kenaikan upah minimum secara otomatis akan memperbaiki struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
- 4) Produktivitas nasional, karena kenaikan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan, dan berkelanjutan secara nasional.
- 5) Etos dan disiplin kerja, karena dengan terpenuhi kebutuhannya pekerja akan berkonsentrasi dan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan semangat dan disiplin kerja.
- 6) Kelancaran komunikasi antara pekerja dan pengusaha, karena pekerja dan pengusaha sudah tidak disibukkan oleh kepentingan-kepentingan dasar yang terkait dengan syarat kerja, tetapi sudah mulai berkonsentrasi terhadap pengembangan diri dan perusahaan yang memerlukan koordinasi secara harmonis.

Menurut Sonny Sumarsono secara teoritis ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu : (1) Kebutuhan Fisik

Minimum (KFM), (2) Indeks Harga Konsumen, (3) Pertumbuhan Ekonomi Daerah;<sup>43</sup>

1) Kebutuhan Fisik Minimum

Kebutuhan Fisik Minimum atau KFM adalah kebutuhan pokok dari seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang minimum baik ditinjau dari segi jumlah maupun dari segi kualitas barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari atau dikurangi lagi.

Nilai dari Kebutuhan Fisik Minimum mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. Barang dan jasa ini dibagi dalam lima kelompok barang, yaitu makanan dan minuman, bahan bakar, alat penerangan, dan penyeduh, perumahan dan peralatan dapur, sandang atau pakaian, dan lain-lain termasuk di dalamnya biaya untuk transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan, bacaan dan sebagainya.

2) Indeks Harga Kosumen

Indeks Harga Konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup ini secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. Indeks harga

---

<sup>43</sup> Oki Wahyu Budijanto, 2017, *Op. Cit.*, hlm. 395-412.

konsumen dihitung setiap bulan dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk persentase.

### 3) Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan perekonomian ini akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah maka semakin besar pula kesempatan berkembang bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan.

## **d. DASAR HUKUM TERKAIT DENGAN PENGUPAHAN DI INDONESIA**

Peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait dengan pengupahan di Indonesia telah diatur mulai dari tingkat undang-undang hingga peraturan pelaksana lainnya. Adapun masing-masing pengaturannya adalah sebagai berikut:

### **1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pengaturan pengupahan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) hanya ada beberapa Pasal yang masih berlaku setelah dilakukan perubahan pada UU Cipta Kerja. Adapun ketentuan-ketentuan tersebut adalah Pasal 93. Sedangkan untuk ketentuan yang lain, sudah tidak berlaku lagi, ada yang telah dihapuskan

dalam UU Cipta Kerja, dan adapula yang diubah. Adapun ketentuan pasalnya sebagai berikut:

### **Pasal 93**

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
  - a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
  - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
  - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
  - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
  - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
  - a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
  - b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
  - 1) Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
  - 2) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - 3) Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

- 4) Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - 5) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari:
  - 6) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
  - 7) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

## **2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015) merupakan pengaturan turunan dari UU 13/2003 khususnya terkait dengan masalah pengupahan. Keberadaan PP 78/2015 sangat strategis karena dalam PP tersebut telah diatur secara jelas dan rinci terkait sistem penetapan upah minimum baik pada tingkat provinsi maupun pada tingkat kabupaten/kota. Dalam PP 78/2015 telah diatur mulai dari jenis-jenis kebijakan terkait dengan pengupahan, kemudian terkait dengan perlindungan upah, tata cara perhitungan upah, tata cara pembayaran, serta hak-hak lain pekerja terkait dengan upah.

## **3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Pengaturan terkait dengan pengupahan dalam UU Cipta Kerja diatur dalam Bab IV terkait dengan klaster Ketenagakerjaan yang kemudian mengubah beberapa ketentuan, baik ketentuan tersebut dihapus atau ketentuan tersebut diubah dengan ketentuan yang baru. Adapun ketentuan yang diubah dalam UU Cipta Kerja yaitu ketentuan

Pasal 88, Pasal 92, Pasal 94, Pasal 95, dan Pasal 98. Kemudian terdapat juga beberapa pasal yang telah dihapuskan yaitu Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 96 dan Pasal 97.

Selain terdapat pengubahan dan penghapusan pasal terkait dengan pengupahan dalam UU 13/2003, dalam UU Cipta Kerja juga terdapat penambahan yaitu penambahan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 90A, Pasal 90B, dan Pasal 92A. adapun masing-masing bunyi pasal adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

| Ketentuan yang di diubah  | Ketentuan yang di hapus   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pasal 88</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</li> <li>(2) Pemerintah pusat menerapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</li> <li>(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Upah minimum;</li> <li>b. Struktur dan skala upah;</li> <li>c. Upah kerja lembur;</li> <li>d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;</li> <li>e. Bentuk cara pembayaran upah;</li> <li>f. Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah; dan</li> <li>g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.</li> </ol> </li> </ol> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pasal 89</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;</li> <li>b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.</li> </ol> </li> <li>(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.</li> <li>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.</li> <li>(4) Komponen serta</li> </ol> </li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
| <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam peraturan pemerintah.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pasal 92</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah diperusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.</li> <li>(2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.</li> <li>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam peraturan pemerintah.</li> </ol> </li> <li>• <b>Pasal 94</b> <p>Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75%(tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.</p> </li> <li>• <b>Pasal 95</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.</li> <li>(2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.</li> <li>(3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua</li> </ol> </li> </ul> | <p>pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pasal 90</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.</li> <li>(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.</li> <li>(3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</li> </ol> </li> <li>• <b>Pasal 91</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</li> <li>(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib</li> </ol> </li> </ul> |
|---|---|



|  |  |
|--|--|
| <p>kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pasal 98</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat atau pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dan dibentuk dewan pengupahan.</li> <li>(2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademis.</li> <li>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam peraturan pemerintah.</li> </ol> </li> </ul>  | <p>membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pasal 96</b><br/>Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.</li> <li>• <b>Pasal 97</b><br/>Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</li> </ul> |
| <p><b>Ketentuan yang di tambahkan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pasal 88A</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.</li> <li>(2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.</li> <li>(3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.</li> <li>(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.</li> <li>(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih</li> </ol> </li> </ul> |  |

rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

• **Pasal 88B**

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
  - a. Satuan waktu; dan/atau
  - b. Satuan hasil.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

• **Pasal 88C**

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

• **Pasal 88D**

- (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 variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan mengenai

upah minimum diatur dalam peraturan pemerintah.

- **Pasal 88E**

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

- **Pasal 90A**

Upah diatas minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh diperusahaan.

- **Pasal 90B**

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha atau pekerja/buruh diperusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar Presentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dengan peraturan pemerintah.

- **Pasal 92A**

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

#### 4) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Sebagaimana dalam uraian sebelumnya bahwa kedudukan peraturan pemerintah merupakan aturan turunan dari undang-undang. Hal ini sebagaimana hakikat keberadaan dari peraturan pemerintah yang memang merupakan ditetapkan untuk melaksanakan suatu ketentuan undang-undang.<sup>44</sup> Terkait dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

---

<sup>44</sup> Jimly Asshiddiqie, 2014, *Perihal Undang-Undang*, Cetakan ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 77.

tentang Pengupahan (PP 36/2021) yang kemudian mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hal ini merupakan implikasi dari adanya perubahan ketentuan yang ada dalam UU 13/2003 yang diubah dalam UU Cipta Kerja. Pengaturan terkait dengan pengupahan dalam PP 36/2021 telah diatur secara komprehensif dan rinci.

### **3. MAHKAMAH KONSTITUSI**

Mahkamah Konstitusi merupakan salah satu pemegang kekuasaan kehakiman yang ada di Indonesia. kekuasaan kehakiman yang dijalankan oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah diatur dalam UUD NRI Tahun 1945 khususnya dalam Pasal 24C beserta peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Mahkamah Konstitusi adalah sebagai berikut:

- a) Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar;
- b) Memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar;
- c) Memutus pembubaran partai politik;
- d) Memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum, dan juga pemilihan kepala daerah.

Selain kewenangan tersebut, Mahkamah Konstitusi juga mempunyai satu kewajiban, hal ini sebagaimana yang telah di atur dalam Pasal 24C ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa:

*“Mahkamah Konstitusi wajib memberikan putusan atas pendapat Dewan Perwakilan Rakyat mengenai dugaan pelanggaran oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden menurut Undang-Undang Dasar”*

Oleh karena itu untuk melaksanakan semua kewenangan dan kewajiban tersebut, Mahkamah Konstitusi mempunyai fungsi-fungsi sebagaimana yang dikemukakan oleh Muhammad Mahrus Ali. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut:<sup>45</sup>

- 1) Mahkamah Konstitusi sebagai pengawal konstitusi (*The Guardian Of Constitution*);
- 2) Mahkamah Konstitusi sebagai pengawal demokrasi (*The Guardian Of Democracy*);
- 3) Mahkamah Konstitusi sebagai pelindung Hak Asasi Manusia (*The Protector Of Human Rights*);
- 4) Mahkamah Konstitusi sebagai pelindung Hak Konstitusional Warga Negara (*The Protector Of Constitutional Right*); dan
- 5) Mahkamah Konstitusi sebagai penafsir final konstitusi (*The Final Interpreter Of Constitution*).

Secara historis terkait dengan pembentukan Mahkamah Konstitusi, maka keberadaan Mahkamah Konstitusi sangat erat kaitannya untuk melaksanakan kewenangan dalam hal *judicial review*. Hal ini kemudian dipahami bahwa keberadaan dari *judicial review* merupakan suatu perkembangan hukum dan politik ketatanegaraan modern, hal ini didasari

---

<sup>45</sup> Novendri M.Nggilu, “Menggagas sanksi atas tindakan *Constitution Disobedience* terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi”, *Jurnal Konstitusi*, Volume 16, Nomor 1, Maret 2019, hlm. 43-60.

bahwa pembentukan Mahkamah Konstitusi merupakan fenomena negara modern abad ke-20.<sup>46</sup>

Dalam melaksanakan kekuasaan kehakiman di Indonesia, Mahkamah Konstitusi tentu memiliki beberapa ciri khusus yang berbeda dengan peradilan umum atau biasa. Ciri-ciri khusus tersebut terletak diantaranya pada sifat putusan yang dikeluarkan. Secara karakteristik Putusan Mahkamah Konstitusi merupakan jenis putusan akhir, hal ini disebabkan karena dalam hukum acara Mahkamah Konstitusi telah ditegaskan bahwa setiap putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan mengikat (*final and binding*).<sup>47</sup> Makna dari frasa “final” adalah keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi dimulai sejak diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sedangkan makna “mengikat” adalah keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi tidak hanya berlaku kepada para pihak saja, namun kepada seluruh elemen masyarakat Indonesia.<sup>48</sup> Hal ini kemudian selaras dengan prinsip *erga omnes* dalam hukum acara Mahkamah Konstitusi.<sup>49</sup>

Kemudian terkait dengan kekuatan atau daya ikut suatu undang-undang pasca pengujian yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi, maka

---

<sup>46</sup> Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, 2010, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 5.

<sup>47</sup> Andri Setiawan, Antikowati, Bayu Dwi Anggono, “Kekuatan Mengikat Putusan Pengujian Undang-Undang Oleh Mahkamah Kostitusi Terhadap Putusan Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Oleh Mahkamah Agung”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 18 No. 1 – Maret 2021, hlm. 18-30.

<sup>48</sup> Pan Mohamad Faiz (ed), Anna Triningsih (ed), dan Achmad Edi Subiyanti (ed), 2019, *Mahkota Mahkamah Konstitusi “Bunga Rampai 16 Tahun Mahkamah Konstitusi”*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 197.

<sup>49</sup> M. Agus Maulidi, “Menyoal Kekuatan Eksekutorial Putusan Final dan Mengikat Mahkamah Konstitusi”, *Jurnal Konstitusi*, Volume 16, Nomor 2, Juni 2019, hlm. 339-362.

akan tergantung bagaimana hasil dari putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi. Secara umum suatu undang-undangan akan berlaku setelah seluruh rangkaian proses pembentuk telah dilaksanakan dan terakhir adalah proses pengundangan. Proses pengundangan merupakan bentuk manifestasi terhadap kedaulatan rakyat. Hal ini dimaksudkan agar negara betul-betul telah memastikan bahwa undang-undang tersebut telah sejalan dengan cita-cita masyarakat. Kemudian setelah proses pengundangan tersebut selesai, maka berlaku fiksi hukum yang menyatakan bahwa *indereen wordt geacht de wet te kennen* (setiap orang dianggap mengetahui undang-undang).<sup>50</sup> Oleh karena itu, maka tidak dibenarkan menolak penuntutan hukum dengan alasan “tidak tahu akan adanya peraturan tersebut”. Kendatipun hal tersebut hanyalah suatu fiksi, akan tetapi dari disini dapat tercermin suatu daya ikat dari pengaturan tersebut.

Kemudian terkait dengan kekuatan mengikat dari suatu undang-undang setelah dilaksanakan *judicial review* pada intinya adalah mengikuti dari apa yang menjadi amar putusan terkait dengan perkara tersebut dan juga tergantung bentuk pengujian yang diajukan. Terkait dengan bentuk pengujian menurut pandangan Suroto telah membagi setidaknya ada 2 (dua) bentuk hak menguji terhadap suatu undang-undang, yaitu sebagai berikut:<sup>51</sup>

- 1) Hak menguji secara formal

---

<sup>50</sup> Andi Yuliani, “Daya Ikat Pengundangan Peraturan Perundang-Undangan”, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 14 No. 04 – Desember 2017, hlm. 429-438.

<sup>51</sup> Andryan, “Implikasi Putusan Hak Uji Materil Di Mahkamah Agung Terhadap Legalitas Pimpinan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia”, Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Vol. 18 No. 3, September 2018, hlm. 367 - 380.

Hak menguji secara formal merupakan suatu wewenang untuk menilai suatu produk legislatif yang dalam hal ini adalah undang-undang, apakah dalam proses pembentukannya telah melalui dan/atau sesuai dengan mekanisme atau langkah-langkah yang sebagaimana telah ditentukan atau di atur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dapat disimpulkan secara sederhana bahwa hak menguji secara formil, hanya sebatas menilai terkait dengan prosedur pembuatan undang-undang tersebut apakah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau tidak.

## 2) Hak menguji secara Materiil

Hak menguji secara materiil merupakan suatu wewenang untuk melakukan penyelidikan serta penilaian terhadap suatu norma atau isi dari suatu undang-undang, yang kemudian dari hasil penyelidikan dan penilaian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apakah norma tersebut telah sesuai dengan UUD NRI Tahun 1945 atau bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Pelaksanaan hak menguji secara materiil pada intinya mencoba untuk menilai suatu norma apakah telah sejalan dengan aturan yang derajatnya lebih tinggi atau tidak sejalan.

Dari kedua bentuk pengujian tersebut tentu berbeda dampak setiap bentuk pengujian. Apabila pengujian dilaksanakan dengan bentuk pengujian formal, maka konsekuensi yang ditimbulkan adalah secara keseluruhan isi dari suatu undang yang amar putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan mengabulkan permohonan pemohon menyebabkan tidak lagi memiliki



kekuatan hukum mengikat. Sedangkan apabila pengujian dilaksanakan dengan bentuk pengujian secara materiil, maka konsekuensi yang ditimbulkan hanya terfokus pada pasal dan/atau ayat yang memang diujikan oleh pemohon.

## **B. ANALISIS MENGENAI LANDASAN YURIDIS PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ATAU UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA TAHUN 2022 PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 91/PUU-XVIII/2020**

Telaah landasan yuridis dalam proses penetapan upah dapat dikatakan sebagai suatu kumpulan perangkat peraturan perundang-undangan dalam bidang penetapan upah yang kemudian menjadi dasar pijakan dari penyelenggaraan penetapan upah dalam suatu negara. Oleh karena itu landasan yuridis berkaitan erat dengan keberadaan kebijakan khususnya mengenai penetapan upah. Hal ini disebabkan karena dengan adanya landasan yuridis yang berbentuk peraturan perundang-undangan, maka kebijakan tersebut memiliki kekuatan legitimasi yang kuat dalam kehidupan masyarakat.

Pada umumnya keberadaan landasan yuridis bersifat ideal dan normatif bagi khususnya bagi pihak-pihak yang terlibat dalam proses penetapan upah, sehingga mau tidak mau pihak-pihak yang terlibat dalam proses tersebut harus patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai landasan yuridis. Selain itu juga keberadaan landasan yuridis dapat menjadi acuan yang obyektif sehingga mampu terhindar dari benturan-benturan kepentingan dari pihak-pihak yang terlibat dalam proses penetapan upah.

Adanya landasan yuridis dalam penetapan upah juga secara tidak langsung dapat mempermudah pekerjaan pemerintah dalam mengembangkan aspek kemajuan kualitas kehidupan para pekerja. Landasan yuridis dalam penetapan upah dapat menjadi kerangka awal untuk memajukan sistem penetapan upah yang ada sehingga hasil yang tentunya diharapkan adalah adanya kolaborasi yang baik antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses penetapan upah dengan tujuan proses penyelenggaraan upah dapat semakin maju sehingga mampu menjamin kualitas hidup dari pekerja.

Jika melihat arti penting dari keberadaan landasan yuridis dari suatu kebijakan maka dapat dikatakan bahwa secara kemanfaatan keberadaan landasan yuridis dalam suatu kebijakan merupakan suatu hal yang sangat penting karena dengan adanya landasan tersebut maka akan mencoba memperkuat legitimasi kebijakan tersebut serta mampu menjadi acuan atau pedoman dalam menjalankan kebijakan tersebut.

Dalam proses penetapan upah minimum baik itu di tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota pada tahun 2022 sebagaimana dalam intruksi Menteri Ketenagakerjaan masih menggunakan pedoman sebagaimana yang telah di atur dalam UU Cipta Kerja dengan PP 36/2021. Dalam UU Cipta Kerja terdapat beberapa pasal yang menjadi landasan atau dasar pengaturan terkait dengan upah minimum provinsi maupun upah minimum kabupaten/kota. Hal tersebut yang kemudian memunculkan pro dan kontra dalam masyarakat karena pada tanggal 15 Desember 2021 Mahkamah telah mengeluarkan putusan yang menganulir keberadaan UU Cipta Kerja yang di anggap inkonstitusional bersyarat secara formil, yang berarti bahwa keberadaan UU Cipta Kerja dianggap oleh MK bertentangan dengan konstitusi secara bersyarat. Sehingga hal ini kemudian memunculkan pertanyaan bahwa apakah penggunaan UU Cipta Kerja

sebagai pedoman dalam penetapan upah minimum pada tahun 2022 sudah tepat, ataukah pedoman penetapan upah minimum pada tahun 2022 justru seharusnya menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Permohonan hak uji terhadap UU Cipta Kerja diajukan oleh beberapa pihak yaitu diantaranya adalah Muhtar Said, S.H., M.H., yang merupakan seorang pengajar hukum tata negara khususnya dalam bidang perancangan peraturan perundang-undangan yang merasa keberadaan UU Cipta Kerja telah merugikan dirinya karena telah menimbulkan ketidakpastian hukum yang mana dalam hal ini disebabkan karena proses pembentukan UU Cipta Kerja yang dengan sengaja melanggar ketentuan pembentukan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan dalam UUD NRI tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang. Hal ini kemudian menjadi praktik ketatanegaraan yang tidak dapat dijelaskan secara akademik terlebih dalam proses penyesuaian antara teori dan landasan yuridis dalam proses pembentukan suatu peraturan perundang-undangan.

Kemudian Mahkamah menanggapi hal tersebut dengan mengeluarkan putusan yang menegaskan bahwa keberadaan UU Cipta Kerja bertentangan dengan konstitusi secara bersyarat. Adapun diantara syaratnya adalah diharuskan kepada lembaga pembentuk undang-undang untuk melaksanakan perbaikan dalam jangka waktu 2 tahun sejak putusan tersebut diucapkan, adanya penangguhan penggunaan terkhusus kepada kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta adanya larangan

kepada pemerintah untuk tidak membentuk aturan turunan dari UU Cipta Kerja. hal ini sebagaimana dalam amar putusan yang menyatakan bahwa:<sup>52</sup>

“Menyatakan pembentukan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan itu diucapkan”

“Menyatakan untuk menanggukkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)”

Pemberian jangka waktu selama 2 (dua) tahun tersebut dimaksud oleh Mahkamah untuk memberikan kesempatan kepada lembaga pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, selain itu pemberian jangka waktu 2 (dua) tahun ini kepada lembaga pembentuk undang-undang merupakan suatu bentuk kebijaksanaan Mahkamah yang didasarkan pada aspek kemanfaatan.

Pada hakikatnya dalam melihat suatu putusan, maka seharusnya dilihat secara jernih putusan tersebut, artinya bahwa bisa saja dalam ketentuan hukum formil memiliki struktur logika dan aturan tersendiri dalam memutus perkara-perkara yang sementara dihadapinya, akan tetapi dalam memutus suatu perkara tidak secara merta nilai-nilai keadilan serta nurani masyarakat dapat dikesampingkan, melainkan agar sekiranya juga dapat menjadi hal yang mendasar yang seharusnya menjadi salah satu bahan pertimbangan. Hal ini kemudian selaras dengan 3 (tiga) tujuan hukum yaitu secara

---

<sup>52</sup> *Vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Formil Undang-Undang-Undang Cipta Kerja, hlm. 416-417.

filosofis, diperlukan adanya penegakan keadilan, kemudian secara yuridis formal, yakni diperlukan hadirnya kepastian hukum, serta secara sosiologis yakni dengan keberadaannya mampu memberikan kemanfaatan.

Pada tataran doktrinal keberadaan putusan *a quo* yang pada bentuknya adalah putusan yang inkonstitusional bersyarat yang berarti bahwa pada tataran ini Mahkamah dapat dikatakan memberikan kebijaksanaan atau toleransi dengan tetap memberlakukan UU Cipta Kerja dalam waktu tertentu yang telah bertentangan dengan konstitusi, doktrin ini kemudian dikenal dalam putusan mahkamah yang bersifat putusan yang pemberlakuannya dapat ditunda (*limited constitutional*). Secara sederhana doktrin *limited constitutional* dapat dipahami bahwa Mahkamah dalam putusannya memberikan waktu toleransi kepada lembaga pembentuk undang-undang untuk memperbaharui landasan konstitusional undang-undang tersebut dengan adanya batasan waktu.<sup>53</sup> Hal ini jika dikaitkan dengan keberadaan UU Cipta Kerja, maka Mahkamah memberikan waktu toleransi selama 2 (dua) tahun sejak putusan tersebut diucapkan. Oleh karena itu dengan adanya doktrin tersebut, maka seyogyanya keberadaan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku serta tetap memiliki kekuatan hukum mengikat, walaupun dengan adanya beberapa pembatasan-pembatasan tertentu.

Pemberian jangka waktu yang diberikan oleh Mahkamah dalam putusan *a quo* secara doktrinal tentu memiliki landasan, yang dalam hal ini adalah landasan penafsiran konstitusi. Jangka waktu tersebut secara penafsiran konstitusi dapat dikategorikan sebagai penafsiran secara prudensial (*prudential interpretation*) yang berarti bahwa

---

<sup>53</sup> Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2013, "*Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012)*", Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 11-13.

dalam proses memutus suatu perkara, putusan hakim tersebut tentu didasari pada faktor-faktor yang bersifat eksternal dari hukum atau kepentingan-kepentingan tertentu, misalnya adanya jangka waktu yang diberikan kepada pejabat publik, atau adanya tekanan politik.<sup>54</sup>

Selain itu juga dalam putusan *a quo*, Mahkamah juga menegaskan bahwa adanya penangguhan penggunaan UU Cipta Kerja khususnya dalam hal pengambilan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Hal ini didasarkan untuk mencegah dampak yang ditimbulkan dari pemberlakuan UU Cipta Kerja. Terlepas dari berbagai polemik yang ditimbulkan akibat adanya pro dan kontra terhadap putusan *a quo* yang menyatakan keberadaan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat secara formil, serta adanya pandangan yang menganggap bahwa langkah yang diambil oleh MK dalam putusan *a quo* lebih mengutamakan sisi kemanfaatan. Persoalan pro dan kontra terhadap putusan *a quo* dapat dilihat sebagai bentuk proses demokratisasi, terutama dalam hal perlindungan hak-hak pekerja khususnya dalam hal upah. Penangguhan keberlakuan norma dalam UU Cipta Kerja merupakan salah satu bagian dari amar putusan *a quo* yang secara eksplisit menyatakan bahwa :<sup>55</sup>

“Menyatakan untuk menangguhkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)”

---

<sup>54</sup> Muchammad Ali Safaat, Aan Eko Widiarto, dan Fajar Laksono Suroso, “Pola Penafsiran Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Periode 2003-2008 dan 2009-2013”, Jurnal Konstitusi, Volume 14, Nomor 2, Juni 2017, hlm. 234-261.

<sup>55</sup> *Vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Formil Undang-Undang Cipta Kerja. hlm. 417.

Penangguhan tersebut dimaksudkan agar dalam mengeluarkan suatu kebijakan pemerintah maka tetap memiliki landasan yuridis yang berkepastian hukum, hal ini disebabkan karena pada saat ini keberadaan norma dalam UU Cipta Kerja yang secara formal telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat.

Jika dikaitkan dengan adanya penangguhan tersebut, maka hal ini kemudian menarik untuk dianalisis bahwa sebagaimana dengan ketentuan Pasal 4 ayat (2) PP 36/2021 yang mana di dalamnya telah ditegaskan bahwa kebijakan penetapan upah termasuk kedalam kebijakan yang bersifat strategis nasional. Keberadaan kebijakan penetapan upah sebagai salah satu kebijakan yang bersifat strategis nasional tidak terlepas dari hakikat keberadaan kebijakan tersebut yang mana kebijakan penetapan upah merupakan salah satu bentuk perlindungan dan pemajuan kesejahteraan rakyat.

Pada tataran definisi kebijakan strategis pemerintah dapat dimaknai sebagai serangkaian informasi baik berupa rencana strategis, rencana aksi maupun berupa kesepakatan, ketentuan dan keputusan yang dihasilkan oleh Badan atau pejabat pemerintah. Serangkaian kebijakan strategis tersebut merupakan alternatif pilihan langkah-langkah tindakan untuk terwujudnya suatu tujuan yang hendak dicapai. Hal ini kemudian jika hendak dikaitkan dengan keberadaan upah minimum maka yang perlu ditelusuri adalah apa sebenarnya yang terkandung dalam upah minimum itu sendiri.

Hal ini jika hendak ditelusuri makna yang terkandung dalam upah minimum merupakan bentuk perlindungan secara seimbang antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja. Hal ini menurut analisis penulis bahwa dengan adanya batas upah minimum ini maka secara praktik melindungi hak-hak pekerja khususnya mengenai hak atas upah setelah melaksanakan suatu pekerjaan. Disisi lain juga hak-

hak dari pengusaha juga secara tidak langsung juga dilindungi dengan adanya kebijakan upah minimum karena dengan adanya batas tersebut maka pekerja tidak serta merta akan menuntut upah yang tinggi tanpa adanya perhitungan yang jelas.

Kemudian terkait dengan keberlakuan norma UU Cipta Kerja khususnya terhadap kebijakan penetapan upah minimum tahun 2022 jika hendak dikaitkan dengan pandangan Hans Kelsen terhadap keberlakuan suatu hukum dalam masyarakat maka terdapat 4 ruang lingkup yang terdiri atas keberlakuan menurut waktu (*temporal sphere*), keberlakuan menurut orang (*personal sphere*), keberlakuan menurut teritorial (*territorial sphere*), dan keberlakuan menurut materiil (*material sphere*). Hal ini jika hendak dikaitkan dengan keberadaan UU Cipta Kerja maka keberlakuannya dapat dilihat dari keberlakuan menurut waktu (*temporal sphere*) yang pada intinya keberlakuan suatu hukum dimulai pada waktu tertentu dan akan berakhir pada waktu tertentu pula.

Dari pandangan Hans Kelsen tersebut salah satu faktor penyebab berakhirnya keberlakuan suatu hukum adalah adanya putusan pengadilan yang berwenang untuk hal itu untuk menyatakan bahwa suatu norma hukum tidak berlaku lagi dalam masyarakat. Hal ini kemudian jika hendak dikaitkan dengan keberadaan UU Cipta Kerja, maka sudah jelas keberadaan UU Cipta Kerja khususnya dalam penggunaan sebagai landasan yuridis oleh pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas telah dibatasi oleh Mahkamah. Sehingga jika berdasarkan pada uraian tersebut maka seyogyanya penggunaan UU Cipta Kerja dalam pengambilan kebijakan penetapan upah minimum pada tahun 2022 merupakan suatu hal yang keliru.