

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ini disahkan pada tanggal 31 Maret 2023 (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja).¹ Dimana Undang-Undang tersebut merupakan Undang-Undang yang menggunakan metode *Omnibus Law* yang dalam pembentukannya dilakukan dengan menghimpun sejumlah aturan di mana substansi tiap aturannya berbeda. Menurut Jimly Asshiddiqie, *Omnibus Law* adalah penggabungan sejumlah aturan menjadi satu undang-undang yang berfungsi sebagai payung hukum baru. Adapun manfaat dari *Omnibus Law* adalah yakni untuk membangun suatu sistem dengan menata ulang peraturan perundang-undangan terutama aturan yang saling tumpang tindih. Undang-Undang Cipta Kerja yang materi muatannya mengatur banyak sekali sektor diantaranya adalah :

- a. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. Ketenagakerjaan;
- c. Kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- d. Kemudahan berusaha;
- e. Dukungan riset dan inovasi;

¹ Runi, Man, 'DPR RI Setujui RUU Perppu Ciptaker Jadi Undang-Undang' , *dpr.go.id*, 2023, <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/43720>, [accessed 24 April 2024].

- f. Pengadaan tanah;
- g. Kawasan ekonomi;
- h. Investasi Pemerintah Pusat dan percepatan strategis nasional;
- i. Pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
- j. Pengenaan sanksi.

Ini memiliki keunggulan utama, yaitu mendorong investor masuk ke Indonesia. Namun, pada saat pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dengan metode *Omnibus Law* dinilai lembaga legislatif dalam menggunakan metode *Omnibus Law* tidak menghasilkan produk hukum yang berkualitas, dan manfaatnya tidak dirasakan oleh masyarakat.²

Tidak hanya melakukan perbaikan terhadap Undang-Undang Cipta Kerja, tetapi juga sebagai bentuk tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan Perubahan peraturan perundang-undangan tentang pembentukan peraturan perundang-undangan. Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Penyusunan Peraturan Perundang-undangan, yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2022, juga merupakan bentuk pelaksanaan terhadap putusan uji formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan hukum dalam penyusunannya menggunakan metode yang pasti, baku, dan standar tertentu yang mengikat semua lembaga yang berwenang merumuskan peraturan hukum.

Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 menambahkan ketentuan pada metode *Omnibus Law* untuk memastikan keterlibatan dan

² Dhezya Pandu Satresna, 'Pengaturan Metode Omnibus Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan', *Japhtn-Han*, 2.1 (2023), 63–80.

partisipasi masyarakat yang bermakna (*Meaningfull Participation*) juga diperkuat.³

Kemudian setelah dilakukan perbaikan, diterbitkanlah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang saat itu sudah ditetapkan dan disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sebagai bentuk perbaikan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Sejumlah mahasiswa, aktivis dan golongan pekerja/buruh melakukan demo dengan jumlah yang cukup besar merupakan bentuk dari respon penolakan akibat ditetapkan dan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Demonstrasi dilakukan guna menyuarakan aspirasi terhadap penolakan tersebut khususnya disektor Ketenagakerjaan terutama dipasal yang dianggap kontroversial dan merugikan hak-hak pekerja/buruh yang cenderung menguntungkan para pengusaha khususnya dalam hal pengupahan.⁴

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan buruh. Pengupahan di Indonesia didasarkan pada tiga fungsi upah antara lain menjamin kehidupan yang layak bagi buruh dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan

³ Sarah Malena Andrea Dondokambey; Dani R Pinasang; Toar N Palilingan, 'Penerapan Prinsip Partisipasi Masyarakat Bermakna (*Meaningful Participation*) Dalam Pembentukan Peraturan Daerah', *Lex Privatum*, 9.2 (2023), 1–11.

⁴ Martyasari Rizkiy, 'Ternyata Ini Sebab Buruh Gerah Dan Tuntut Cabut UU Cipta Kerja', *CNBC Indonesia*, 2023, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230502180828-4433837/ternyata-ini-sebab-buruh-gerah-tuntut-cabut-uu-cipta-kerja>, [accessed 24 April 2024].

produktifitas.⁵

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kehidupan yang layak yang dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar (penghasilan yang layak dalam bentuk upah). Adapun beberapa hal yang termasuk kebijakan pengupahan tersebut meliputi :

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala Upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Beberapa pasal pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

⁵ Arrista Trimaya, 'Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja', *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5.1 (2014), 11–20.

Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menyebabkan adanya problem dan perdebatan dalam kelompok masyarakat, yaitu Pasal 88C, 88D, 88F berkaitan dengan upah minimum, yang berubah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dinilai menguntungkan para investor dan merugikan hak-hak para pekerja/buruh. Seperti pada Pasal 88D ayat (2) menyatakan bahwa "*Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu.*"⁶ Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 88F yang menyatakan bahwa "*Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula perhitungan upah minimum yang berbeda dengan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).*"⁷ Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 ayat (4) menyatakan bahwa "*Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.*"⁸

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas, penulis menganggap penting dan tertarik untuk meneliti isu hukum mengenai permasalahan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yang berjudul "**KEBIJAKAN PENGUPAHAN KETENAGAKERJAAN MENURUT UNDANG-**

⁶"Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang."

⁷"Pasal 88F Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang."

⁸"Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

UNDANG CIPTA KERJA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diperoleh rumusan masalah sebagai beriku:

- 1.2.1 Bagaimana sistem pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan ?
- 1.2.2 Bagaimana perubahan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk mengetahui tentang sistem pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 1.3.2 Untuk mengetahui tentang perubahan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat baik secara teoritis ataupun secara praktis adapun kegunaannya adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan

wawasan terhadap perkembangan ilmu hukum, kalangan akademis, dan tokoh politik mengenai sistem pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mempunyai kekuatan hukum dan mendorong adanya pengembangan lebih lanjut mengenai penerapan dan metode penghitungan upah salah satunya terkait upah minimum guna mendukung terciptanya keadilan bagi pekerja atau buruh di Indonesia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghilangkan atau mereduksi perdebatan dan memberikan masukan kepada Pemerintah dalam mengambil kebijakan di bidang pengupahan baik di tingkat pusat, provinsi maupun daerah agar bisa meminimalisir terjadinya gejolak di masyarakat terutama dikalangan pekerja atau buruh.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 : Keaslian Penelitian

No	Judul peneliti sebelumnya	Rumusan masalah peneliti sebelumnya	Isu hukum peneliti sebelumnya	Perbedaan dengan tugas akhir yang diusulkan
1.	Titin Rusmiati “ <i>Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjanjian Kerja Di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur</i> ”	a. Bagaimana implementasi sistem pengupahan pada perjanjian kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung timur ?	Peneliti sebelumnya mengkaji tentang perjanjian kerja yang ada di BMT An-Nafi Bantanghar i Lampung Timur..	Sedangkan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah mengkaji mengenai sistem pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
2.	Annisa Ayudya Prasasti, “ <i>Kajian Yuridis</i>	a. Bagaimana perbandingan Undang-	Peneliti sebelumnya mengkaji	Sedangkan peneliti selanjutnya mengkaji tentang perubahan

	<i>Mengenai Omnibus Law Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pada Klaster Ketenagakerjaan</i>”	Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ? b. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan antara <i>Omnibus Law</i> Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?	tentang penjelasan mengenai substansi yang terdapat dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.	Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
3.	Adri Amar, “<i>Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 92/PUU-XVIII/2020</i>”	a. Apa yang terjadi landasan yuridis yang dapat mengenai penetapan upah minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2022 pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 ? b. Bagaimana	Peneliti sebelumnya mengkaji tentang kebijakan penetapan upah minimum tahun 2022 yang masih menggunakan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.	Sedangkan penelitian ini mengkaji mengenai sistem pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perubahan pasal pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

		upaya hukum terhadap penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota ?		
--	--	---	--	--

Sumber: Karya Penulis

1.6 Metode Penelitian

Untuk mengetahui permasalahan yang ada, maka dalam skripsi ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum doktrinal disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain.⁹ Penelitian hukum normatif (*normative law research*), merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang.¹⁰

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini akan menggunakan dua metode pendekatan

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, ed. by Edisi revisi, (Jakarta : Kencana Pre,2017), 35.

¹⁰ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*,(Mataram : Mataram University Press 2020), 29.

yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang berarti mengkaji peraturan yang berkaitan dengan isu hukum hingga mampu menemukan *ratio legis* suatu peraturan atau undang-undang.¹¹ Selanjutnya yaitu pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Dalam hal ini peneliti berangkat dari doktrin dan cara pandang yang dikembangkan dalam ilmu hukum. Dan dengan mempelajarinya, peneliti dapat menemukan ide-ide yang mengarah pada definisi hukum, konsep hukum, dan asas hukum terkait dengan topik yang dibicarakan.

1.6.3 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bahan hukum studi perpustakaan (*library research*), yang artinya teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber-sumber yang terdapat dalam buku ilmu hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.¹²

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, yang terdiri atas :¹³

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang

¹¹ Peter mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Pernada Media Grup ,2017), 148.

¹² Jonaedi Efendi Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, (Depok: Pernada Media Grup, (2016), 235.

¹³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada (Suatu Tinjauan Singkat, 2013), 54.

Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang tidak mempunyai kekuatan dan sifatnya hanya berfungsi sebagai penjelas bahan hukum primer, yang biasanya diambil dari literature, pendapat para ahli, dan jurnal yang relevan dengan judul, ataupun penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dikaji.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan informasi tambahan terkait bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dalam proses penulisan penelitian.¹⁴ Dalam hal ini biasanya berbentuk kamus bahasa Indonesia, internet, dan lain-lain.

¹⁴ *Ibid.* Hal 55.

1.6.4 Metode Analisis Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum dalam penelitian ini, dengan mengolah secara sistematis bahan-bahan penelitian untuk dikaji secara deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif sekaligus kualitatif. Deskriptif adalah menganalisis bahan hukum dengan cara memaparkan secara terperinci dan tepat perihal fenomena tertentu terkait dengan penulisan hukum ini.¹⁵ Yaitu mengenai sistem pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perubahan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

¹⁵ Amiruddin dan Zainal Asikim, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rajawali Pers (2012), 68.