

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap orang yang bekerja memiliki tujuan, salah satunya ingin mendapatkan gaji yang dipakai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, seperti membeli barang pokok, makanan, serta kebutuhan lainnya. Dengan demikian, upah menjadi salah satu faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Untuk menjamin hak pekerja dalam memperoleh upah yang layak, pemerintah Indonesia telah menerapkan sistem pengupahan yang mengatur pemberian upah sebagai hak fundamental bagi tenaga kerja. Sistem pengupahan juga berperan penting dalam menunjang investasi, industri, serta pertumbuhan ekonomi nasional¹. Dalam mekanisme pengupahan, terdapat tiga elemen utama yang terlibat, yaitu pemerintah, pengusaha atau pelaku usaha, serta tenaga kerja.

Tujuan dari sistem pengupahan untuk memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja atas pekerjaan yang telah diselesaikan, sehingga mereka dapat mempertahankan kesejahteraan sosial bagi diri sendiri maupun keluarga. Dari perspektif pemerintah, upah memiliki peran strategis dalam perekonomian karena memengaruhi berbagai faktor makroekonomi, seperti inflasi, daya beli masyarakat, tingkat ketenagakerjaan, serta pembangunan sosial dan ekonomi². Dalam lingkungan ketenagakerjaan yang menerapkan sistem upah minimum,

¹ Zenia Rut Nelani Paath, "Implementasi Penerapan Sistem Pengupahan Minimum Dengan Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Di Sulawesi Utara," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 4 (2023): 5902–5915.

² Wike Nopianti, Imam Budi Santoso, and Muhamad Abas, "Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan Dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023," *Binamulia Hukum* 13, no. 1 (2024): 199–210.

hubungan industrial idealnya bersifat harmonis, mengingat seluruh pihak yang terlibat, baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah, memperoleh manfaat dari kebijakan pengupahan yang telah ditetapkan³. Sebaliknya, tanpa regulasi yang jelas dalam sistem pengupahan, dikhawatirkan akan muncul berbagai permasalahan dalam hubungan industrial yang dapat mengganggu keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, kebijakan pengupahan di Indonesia mencakup tujuh aspek utama. Aspek-aspek tersebut mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah lembur, upah untuk pekerja yang tidak bekerja karena alasan tertentu, mekanisme pembayaran upah, komponen upah yang dapat diperhitungkan, serta upah sebagai dasar dalam perhitungan hak dan kewajiban lainnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem pengupahan dapat diatur melalui kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, buruh, atau serikat pekerja, namun tetap tidak boleh lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini sesuai dengan Pasal 91 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2016 mengenai komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan

³ Nabiyla Risfa Izzati, "Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewan Pengupahan," *Masalah-Masalah Hukum* 52, no. 2 (2023): 163–173.

hidup layak. Sistem pengupahan ini didasarkan pada faktor tingkat kesejahteraan yang dipengaruhi oleh kebutuhan hidup layak serta tingkat inflasi. Dalam proses penetapannya, sistem ini melibatkan konsultasi antara Dewan Pengupahan, perwakilan pemerintah, serta perwakilan dari pekerja dan pengusaha.

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, peran Dewan Pengupahan Nasional dalam menetapkan upah minimum mengalami perubahan yang signifikan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 mengenai Tata Kerja Dewan Pengupahan Nasional, penetapan upah minimum tidak lagi menjadi kewenangan Dewan Pengupahan Nasional, melainkan langsung dilakukan oleh gubernur dengan mempertimbangkan batas atas dan batas bawah untuk masing-masing daerah. Lebih lanjut, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Dewan Pengupahan Nasional kehilangan kewenangan dalam menetapkan maupun memberikan rekomendasi terkait upah minimum di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota.

Berdasarkan Permenaker No. 18 Tahun 2022 Dewan Pengupahan memiliki peran yang lebih diarahkan pada pemberian saran teknis, perhitungan, dan rekomendasi tentang pengupahan upah minimum kepada gubernur, menggunakan rumusan baru yang ditetapkan pemerintah pusat. Rumus ini terdiri dari atas variabel inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan variabel alfa (α) yang berkisar antara 0,10 hingga 0,30. Dengan terbitnya Undang-undang No.6 Tahun

2023 kewenangan Dewan Pengupahan Nasional dalam hal penetapan ataupun rekomendasi upah minimum di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota benar-benar ditiadakan.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 menetapkan bahwa besaran upah minimum didasarkan pada nilai "alfa" yang berkisar antara 0,10 hingga 0,30⁴. Hal ini menimbulkan permasalahan karena terdapat aspek-aspek tertentu yang tidak dapat dijelaskan secara komprehensif oleh pemerintah. Pasal 88D ayat (2) mengatur “bahwa formula perhitungan upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, serta indeks tertentu”. Sementara itu, Pasal 88F memberikan kewenangan bagi pemerintah untuk menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dalam situasi tertentu.

Sistem penetapan upah menantang tantangan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Putusan tersebut mengubah ketentuan Pasal 88D ayat (2) dalam UU Cipta Kerja, yang sebelumnya menyatakan bahwa perhitungan upah minimum didasarkan pada pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan "indeks tertentu". Mahkamah Konstitusi menyatakan frasa "indeks tertentu" dalam ketentuan tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak berlaku secara hukum kecuali jika diartikan bahwa "indeks tertentu" adalah variabel yang mencerminkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan provinsi atau kabupaten/kota, dengan memperhatikan

⁴ Nopianti, Santoso, and Abas, “Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan Dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023.”

kepentingan perusahaan dan pekerja serta prinsip untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja.

Perubahan definisi ini menimbulkan ketidakpastian dalam sistem pengupahan di Indonesia. Perdebatan muncul terkait apakah formula penetapan upah minimum harus selalu mengacu pada variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu, atau justru perlu diubah kembali dengan pendekatan yang berdasarkan kebutuhan hidup layak. Ketidakpastian ini menciptakan konflik kebijakan yang berpotensi menimbulkan kebingungan serta tumpang tindih dalam implementasi sistem pengupahan di Indonesia.

Penetapan upah minimum sering menjadi masalah kompleks yang dihadapi Pemerintah Provinsi, terutama Gubernur, yang wajib mengeluarkan Surat Keputusan mengenai Upah Minimum Provinsi untuk tahun berikutnya. Penetapan ini harus dilakukan paling lambat pada bulan November di tahun berjalan. Misalnya, Surat Keputusan Gubernur untuk tahun 2022 harus diterbitkan paling lambat tanggal 20 November 2021. Jika terlambat, Gubernur dapat dikenai sanksi sesuai dengan peraturan-undangan yang berlaku⁵. Namun pada kenyataannya tanggal 21 November 2024 belum adanya penetapan.⁶

⁵ Paath, "Implementasi Penerapan Sistem Pengupahan Minimum Dengan Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Di Sulawesi Utara."

⁶ Dimas Mahendra, "harapan Buruh untuk UMKM 2025, Kepala Disperinaker Sebut Tunggu penetapan Upah Provinsi., di akses pada tanggal 13 April 2025. <https://radar.jawapos.com//775360087/harapan-buruh-kota--untuk-umk-2025-kepala-disperinaker-sebut-tunggu-penetapan-upah-provinsi?page=2>

Sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023, penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Timur, seperti daerah lain, mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam penetapannya, UMK bertumpu pada berbagai faktor seperti kebutuhan hidup layak (KHL), produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Namun pengaturan khusus mengenai Upah Sektoral Minimum Kabupaten/Kota (UMSK) belum diatur secara eksplisit dalam undang-undang tersebut.⁷

Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023, terjadi perubahan penting dalam regulasi pengupahan. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral di tingkat provinsi dan dapat pula di tingkat kabupaten/kota. Ketentuan ini memperluas peraturan perundang-undangan, sehingga Upah sektoral minimum Kabupaten/Kota (UMKS) kini memiliki landasan hukum yang lebih jelas dan tegas baru, yang sebelumnya tidak diatur secara eksplisit dalam peraturan-undangan terkait pengupahan. Dengan demikian, penetapan UMSK menjadi salah satu wewenang pemerintah daerah berdasarkan pertimbangan kondisi sektor unggulan di wilayah masing-masing.⁸

⁷ Dimas Mahendra, "Harapan Buruh Kota Surabaya Untuk UMK 2025, Kepala Disperinaker Sebut Tunggu Penetapan Upah Provinsi," *Radar Surabaya Id*.

⁸ Ady Thea DA, "Putusan MK Wajibkan Gubernur Tetapkan UMSP, Tantangan Baru Kemnaker.," *Hukum Online*, last modified 2024, accessed July 17, 2025, <https://www.hukumonline.com/berita/a/putusan-mk-wajibkan-gubernur-tetapkan-umsp--tantangan-baru-kemnaker-lt67612712b03a4/>.

Maka dari itu judul dalam penelitian ini yakni **“Sistem Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Sesudah Adanya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem penetapan upah minimum sebelum dan sesudah adanya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 ?
2. Bagaimana penetapan sistem upah berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis penerapan sistem penetapan upah minimum sebelum dan sesudah adanya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 .
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penetapan upah berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Penelitian Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori berkaitan dengan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2003 terutama pada Pasal 88D ayat (2) UU Ciptaker. Kemudian dengan adanya penelitian ini berkembangnya literatur bagi peneliti lain yang membutuhkan termasuk peneliti dari penelitian ini.

2. Kegunaan Penelitian Secara Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi yang dapat dilakukan oleh pemerintahan berkaitan dengan penerapan sistem upah yang dilakukan oleh para perusahaan atau pemilik usaha terhadap pekerja agar dapat membangun dan menciptakan kepastian hukum serta payung hukum bagi para pekerja.

1.5. Keaslian Penelitian

Tabel 1
Keaslian Penelitian

Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum	Perbedaan
Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Skripsi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar Oleh : Adri Amar (2022)	1. Apa yang menjadi landasan yuridis yang tepat mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/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?	penetapan upah minimum provinsi atau kabupaten/pada tahun 2022 telah sesuai dengan ketentuan hukum pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) bersyarat inkonstitusional	Penelitian sebelumnya membahas berkaitan dengan penetapan upah minimum provinsi atau kabupaten/tahun 2022 sesuai dengan ketentuan hukum pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Sedangkan penelitian ini membahas berkaitan dengan sistem pengupahan sebelum adanya putusan

			dan setelah adanya putusan serta pengaruhnya dalam penetapan sistem pengupahan di Indonesia.
Praktik Pengupahan Karyawan Di Bawah Upah Minimum (UMK) Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dan Hukum Positif (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan) Oleh : Renaldi Mario Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2023)	1. Bagaimana Praktik Pengupahan Karyawan Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan? 2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif Praktik Upah Mengupah Pada Karyawan di Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan?	Perlindungan hak pekerja atas upah minimum sesuai UU dan PP Pengupahan, larangan upah di bawah UMK	Penelitian sebelumnya menganalisis perlindungan hak pekerja atas upah minimum sesuai UU dan PP Pengupahan, larangan upah di bawah UMK. Sedangkan penelitian ini berkaitan dengan sistem pengupahan sebelum adanya putusan dan setelah adanya putusan serta pengaruhnya dalam penetapan sistem pengupahan di Indonesia
Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan	1. Bagaimana evaluasi terhadap penetapan upah	Konflik Norma	Penelitian sebelumnya membahas berkaitan dengan

Pengupahan dan Revitalisasi Dewan Pengupahan Oleh : Nabiyla Risfa Izzati (2023) Jurnal Masalah-masalah Hukum	minimum di 2023? 2. Bagaimana revitalisasi Dewan Pengupahan dalam kebijakan pengupahan?		evaluasi terkait formula penetapan upah minimum 2023 lebih adil dan bermendaaf dibandingkan formula menurut PP 36/2021 dan PP 78/2015. Sedangkan penelitian ini membahas terkait pengaruh putusan Mk terhadap sistem penetapan upah di Indonesia.
Kebijakan Pengupahan Ketenagakerjaan Menurut Undang-undang Cipta Kerja Oleh : Nova Putra Radiansyah (2024) Skripsi Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo	1. Bagaimana Sistem pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan? 2. Bagaimana perubahan Pasal 88 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 88D ayat (2) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?	perubahan pengaturan pengupahan dalam ketenagakerjaan Indonesia yang dipengaruhi oleh hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023), yang menggantikan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Penelitian sebelumnya menganalisis sistem penelitian pengupahan yang ada dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirubah dalam undang-undang No.6 tahun 2023 tentang Cipta kerja terdapat perubahan secara formal sedangkan secara substansi pengupahan itu nampak pada masyarakat

			dalam penentuan besaran upah minimum. Sedangkan penelitian ini berkaitan dengan sistem pengupahan sebelum adanya putusan dan setelah adanya putusan serta pengaruhnya dalam penetapan sistem pengupahan di Indonesia
--	--	--	--

1.6. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif merupakan suatu proses dalam mencari aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, atau doktrin hukum yang digunakan untuk menyelesaikan masalah hukum yang dihadapi.⁹ Penelitian ini akan mengkaji kebijakan sistem pengupahan yang berlaku setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hal ini bertujuan agar dapat diketahui seberapa jauh kepatuhan yang

⁹ Amiruddin and H Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006).

dilakukan para perusahaan terhadap pekerja dan bagaimana sistem pengupahan tersebut dalam penerapannya di Indonesia .

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan peraturan perundang-undangan (statute Approach), yaitu metode yang dilakukan dengan mengkaji semua peraturan perundang-undangan serta peraturan terkait yang relevan dengan masalah hukum yang sedang diteliti.¹⁰ Dengan pendekatan ini, penelitian dapat dan setelah keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023 yang memberikan perubahan signifikan terhadap tata cara dan Kewajiban dalam penetapan upah minim. Perubahan tersebut mencakup kewajiban dalam penetapan upah minimum sektoral, penghitungan berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL), serta aspek keadilan dan proposional dalam pengupahan. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami isi, makna, serta implementasi norma-norma hukum yang terkait, sehingga dapat menggambarkan kerangka hukum yang mengatur kebijakan penetapan sistem pengupahan berdasarkan Pasal 88 D ayat 2 UU Cipta Kerja pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara sistematis dan komprehensif.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

¹⁰ Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: Universitas MUhammadiyah Malang, 2004).

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan. Bahan ini antara lain adalah:
 1. Undang-undang Cipta Kerja
 2. Permenaker No.16 Tahun 2024
 3. PP No.36 tahun 2021
 4. Keputusan Gubernur No. 100.3.3.1/776/KPTS/013/2024
 5. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023
- b. Data Sekunder berfungsi untuk memberikan dukungan berupa penjelasan dari bahan hukum primer seperti karya ilmiah, buku, dan lainnya yang dapat digunakan dalam menganalisis dan menjelaskan permasalahan.

4. Analisis Bahan Hukum

Data hukum yang telah dikumpulkan kemudian akan dianalisis dan dikaji untuk menghasilkan kesimpulan dari penelitian. Dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, peneliti akan memberikan penjelasan atau gambaran mengenai subjek atau objek penelitian sesuai dengan temuan yang diperoleh.¹¹ Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode deduktif, yaitu proses pengambilan kesimpulan dari hal yang bersifat umum menuju kesimpulan yang lebih khusus.¹² Hasil dari analisa ini akan

¹¹ Anik Tri Haryani dan Farhkani Sigit Sapto Nugroho, *Metodologi Riset Hukum, Pertama* (Mojobalan Sukoharjo: Oase Pustaka, 2020).

¹² Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020).

dikumpulkan sebagai bahan pembahasan pada BAB II yakni pada bagian Pembahasan