



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5902-5915

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Implementasi Penerapan Sistem Pengupahan Minimum Dengan Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Di Sulawesi Utara

Zenia Rut Nelani Paath

Magister Ilmu Hukum Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi

Email: paathzenia19@gmail.com

Abstrak

Pengaturan tentang upah menjadi hal yang mutlak dilakukan dalam suatu sistem perekonomian teristimewa melibatkan unsur tri partit dalam suatu sistem ketenagakerjaan yang meliputi unsur pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja buruh. Salah satu terobosan pemerintah untuk mendorong terciptanya suatu iklim investasi yang nantinya akan berkorelasi dengan pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan tenaga kerja adalah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja. Salah satu isu penting terkait dengan Undang-undang Cipta Kerja adalah mengenai sistem pengupahan khususnya upah minimum. Sebagaimana diketahui bahwa setiap tahun berjalan maka Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi tahun berikutnya. Penyesuaian upah minimum dilakukan setiap tahun dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi daerah (provinsi) atau inflasi kabupaten kota bersangkutan. Persoalan penetapan upah minimum sering menjadi persoalan pelik yang di hadapi oleh Pemerintah Provinsi dalam hal ini Gubernur yang harus mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi tahun depan yang harus ditetapkan pada bulan November tahun berjalan. Setelah berlakunya Undang-undang Cipta kerja maka Penetapan Upah Minimum telah di ganti di mana Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2016 telah dicabut dan telah diganti dengan Peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan

Kata Kunci: *Sistem Pengupahan, Undang-Undang Cipta Kerja, Sulawesi Utara*

Abstract

Setting wages is an absolute thing to do in an economic system, especially involving a tripartite element in a manpower system which includes elements of the government, employers and labor workers. One of the government's breakthroughs to encourage the creation of an investment climate which will later correlate with economic growth, workforce growth is the issuance of Law Number 11 of 2020 concerning job creation. One of the important issues related to the Job Creation Law is regarding the wage system, especially the minimum wage. As it is known that every current year the Governor is obliged to determine the following year's provincial minimum wage. Minimum wage adjustments are made every year taking into account regional (provincial) economic growth or district/city inflation. The issue of setting the minimum wage often becomes a thorny issue faced by the Provincial Government, in this case the Governor who must issue a Governor's Decree regarding the determination of the Provincial Minimum Wage next year which must be determined in November of the current year. After the Job Creation Law came into effect, the Minimum Wage Determination has been replaced where Government Regulation Number 78 of 2016 has been revoked and has been replaced with Government Regulation Number 36 of 2021 concerning wages

Keywords: *Wages System, Job Creation Law, North Sulawesi*

PENDAHULUAN

Sistem pengupahan merupakan komponen penting dalam sebuah proses kegiatan investasi, industri dan pembangunan ekonomi. Pengaturan tentang upah menjadi hal yang mutlak dilakukan dalam suatu sistem perekonomian teristimewa melibatkan unsur tri partit dalam suatu sistem ketenagakerjaan yang meliputi unsur pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja buruh. Salah satu terobosan pemerintah untuk mendorong terciptanya suatu iklim investasi yang nantinya akan berkorelasi dengan pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan tenaga kerja adalah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja.

Undang-Undang Cipta kerja atau yang dikenal juga dengan *Omnibus Law* atau *Omnibus Bill*, dikenal juga dengan istilah Undang-undang sapu jagat yang diharapkan dapat menyelesaikan berbagai masalah atau hambatan dalam suatu birokrasi pembangunan atau investasi, suatu undang-undang dengan cakupan yang luas dan dibentuk dengan memangkas atau menghimpun atau mencabut undang-undang yang lain. Di Amerika Serikat dikenal dengan *The Big Ugly*, Philipina dengan *The omnibus Investment code* dan di Indonesia dikenal dengan Undang-undang Cipta Kerja.

Politik hukum dibalik diciptakannya Undang-undang Cipta kerja adalah adanya hambatan-hambatan yang terkait dengan pelaksanaan investasi karena adanya birokrasi perundang-

undangan yang kemudian menimbulkan birokrasi kewenangan yang dianggap menjadi hambatan dalam percepatan pembangunan ekonomi dan investasi. Hambatan birokrasi perundang-undangan dan kewenangan menyebabkan daya saing investasi Indonesia menjadi lemah sehingga dibutuhkan sebuah undang-undang yang diharapkan dapat mendorong terciptanya iklim investasi dan pembangunan ekonomi yang baik.

Banyaknya peraturan perundang-undangan di negara kita seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 7 dan 8 dalam Undang-Undang tentang Pembentukan Perundang-undangan ini seringkali mengakibatkan adanya tumpang tindih peraturan yang menyebabkan obesitas peraturan perundang-undangan. Sering terjadi tidak sinkronnya peraturan antara pusat dan daerah yang dapat menyebabkan tidak adanya kepastian hukum dalam berbagai hal.

Presiden Jokowi pada saat menyampaikan pidato pelantikannya tanggal 20 Oktober 2019, menyampaikan bahwa untuk menyederhanakan dan memangkas segala bentuk regulasi, pemerintah akan membentuk dua Undang-Undang, yaitu Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja dan Undang-Undang Pemberdayaan Usaha Makro Kecil dan Menengah (UMKM) menggunakan konsep *Omnibus Law* yang dapat merubah dan merivisi beberapa aturan hingga puluhan aturan. Konsep *Omnibus Law* ini merupakan hal yang baru terdengar di Indonesia, namun diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan banyaknya peraturan yang tidak sinkron di negara kita (Nyoman Nidia, Dkk 2021: 1-18).

Namun konsep *Omnibus Law* masih menjadi perdebatan, apabila diterapkan di Indonesia yang menganut sistem *civil law* yang mengutamakan adanya kodifikasi hukum. Konsep ini merupakan konsep yang baru karena biasanya diterapkan di negara *common law*, sehingga memerlukan penyesuaian terhadap sistem hukum di negara kita. Ditambah dengan gerak cepat pemerintah yang terkesan terburu-buru dalam membuat Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law*, dikhawatirkan dapat mengabaikan teknis penyusunan perundang-undangan baik secara formil maupun materil. Hal ini tentu dapat dilihat bagaimana tidak cermatnya penyusunan Undang-undang Cipta Kerja sehingga masih banyak substansi yang cenderung bermasalah namun tetap dipertahankan. Selain itu, aspek partisipatif yang cenderung terlihat eksklusif sangat terlihat dalam penyusunan. Serikat buruh tidak diajak berunding dan tidak didengarkan aspirasinya, padahal begitu banyak pasal yang bersentuhan langsung dengan para buruh ini. Belum lagi penggunaann metode *omnibus law* sebagai langkah penyusunan yang memang belum diatur dengan payung hukum yang jelas sehingga berpotensi menghasilkan aturan yang inkonstitusional (Ramanata Disurya, Dkk 2021: 25-34).

Salah satu isu penting terkait dengan Undang-undang Cipta Kerja adalah mengenai sistem pengupahan khususnya upah minimum. Sebagaimana diketahui bahwa setiap tahun berjalan maka Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi tahun berikutnya. Penyesuaian upah minimum dilakukan setiap tahun dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi daerah (provinsi) atau inflasi kabupaten kota bersangkutan.

Upah minimum adalah upah terendah yang ditetapkan oleh Pemerintah sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja buruh di suatu wilayah. Upah minimum terdiri dari Upah Minimum Provinsi dan upah minimum Kabupaten Kota. Persoalan penetapan upah minimum sering menjadi persoalan pelik yang di hadapi oleh Pemerintah Provinsi dalam hal ini Gubernur yang harus mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi tahun depan yang harus ditetapkan pada bulan November tahun berjalan. Sebagai contoh maka Surat Keputusan Gubernur untuk tahun 2022 harus ditetapkan oleh Gubernur selambat-lambatnya pada tanggal 20 bulan November 2021, jika tidak maka Gubernur akan dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Arrista Trimaya, 2014 : 11-20).

Mekanisme penetapan Upah Minimum Provinsi di dahului dengan pembahasan yang dilakukan oleh suatu lembaga yang dinamakan Dewan Pengupahan. Dewan Pengupahan terdiri dari Dewan pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten Kota. Salah satu fungsi dari pada Dewan Pengupahan adalah membahas dan memberikan rekomendasi kepada Gubernur mengenai upah minimum yang akan ditetapkan oleh Gubernur. Kewenangan menetapkan Upah minimum berdasarkan kajian dan rekomendasi Dewan pengupahan apakah akan turun, tetap atau naik menjadi kewenangan Gubernur. Rekomendasi Dewan pengupahan hanya menjadi bahan pertimbangan yang logis, regulatif, akuntabel dalam Gubernur mengambil Keputusan. Organ Dewan Pengupahan terdiri dari wakil kelembagaan Pemerintah Provinsi, Serikat Buruh/pekerja, organisasi pengusaha (Kadin, Apindo, PHRI, Aprindo) dan unsur perguruan tinggi (akademisi) (Nanang Setyono, 2018: 178-196).

Menjadi sebuah fenomena menjelang penetapan Upah Minimum baik ditingkat nasional, provinsi dan kabupaten kota adalah adanya tekanan-tekanan dalam bentuk demonstrasi, perang pendapat di media cetak maupun media sosial serta dalam pembahasan-pembahasan ditingkat dewan pengupahan. Sebagaimana diketahui sebelum berlakunya Undang-undang Cipta kerja maka penetapan Upah Minimum provinsi didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2016 tentang pengupahan. Setelah berlakunya Undang-undang Cipta kerja maka Penetapan Upah Minimum telah di ganti di mana Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2016

telah dicabut dan telah diganti dengan Peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

Sesuai Pengumuman Gubernur Sulawesi Utara Nomor: 560/22.8741/sekr-DTKTD, maka pada hari ini Senin, 28 November 2022 berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 400 Tahun 2022 Tanggal 28 November 2022 menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Utara Tahun 2023 naik 5,24% (Rp. 173.486) menjadi Rp. 3.484.204,- dan dibulatkan sebesar Rp. 3.485.000,- (Tiga Juta Empat Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah).

Salah satu persoalan yang muncul diakhir tahun 2021 terkait dengan permasalahan upah minimum adalah adanya putusan Mahkamah konstitusi Nomor 109/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November Tahun 2021 terhadap Undang-undang Cipta kerja di mana dalam amar putusannya menyatakan bahwa Undang-undang Cipta kerja bersifat inkonstitusional bersyarat yang berarti bahwa Undang-undang cipta kerja wajib diperbaharui kembali persyaratan formilnya dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak tanggal keputusan dan dinyatakan tidak diperkenankan membuat aturan-aturan pelaksanaan dalam bentuk peraturan pelaksanaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, Penulis kemudian tertarik untuk mengangkat judul dalam penelitian kali ini yaitu: "IMPLEMENTASI PENERAPAN SISTEM PENGUPAHAN MINIMUM DENGAN BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DI SULAWESI UTARA"

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: Bagaimana instrument perhitungan Upah Minimum Provinsi Kabupaten Kota dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja? Bagaimana aspek keadilan, kepastian hukum serta kemanfaatan Penerapan Sistem pengupahan Minimum bagi hubungan industrial antara Pemerintah, Pemerintah Daerah, Pengusaha dan tenaga Kerja Buruh?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Jenis penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif analitik. Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan pendekatan undang-undang (*Statue Approach*). Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Kemudian data tersebut dianalisis secara kualitatif kemudian ditarik kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan dalam penelitian kali ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Instrumen Perhitungan Upah Minimum Dengan Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Pemerintah melalui kementerian koordinator perekonomian menginisiasi pembentukan undang-undang cipta kerja. Undang-undang ini dibentuk dengan menggunakan konsep *Omnibus Law* yang dapat merubah dan merivisi beberapa aturan hingga puluhan aturan. Konsep Omnibus Law ini merupakan hal yang baru terdengar di Indonesia, namun diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan banyaknya peraturan yang tidak sinkron di negara kita.

Terlepas dari berbagai kontroversinya, keputusan untuk menggunakan metode omnibus law dapat dimaklumi, mengingat Indonesia saat ini tengah menghadapi masalah perekonomian terkait dengan minimnya investasi dan kurangnya lapangan pekerjaan. Persoalan ekonomi ini juga berkelindan dengan masalah sulitnya perizinan dan jumlah peraturan yang sangat banyak (over regulasi). Dengan konsep omnibus law yang mampu menyederhanakan puluhan regulasi menjadi satu undang-undang yang khusus, dapat menjadi jalan pintas bagi kebijakan sinkronisasi dan perampingan regulasi di Indonesia. Hal ini dilakukan demi merealisasikan visi Presiden pada periode keduanya, yakni menciptakan iklim investasi yang mudah dan kondusif untuk terciptanya lapangan pekerjaan, serta menyederhanakan proses perizinan yang berbelit-belit, termasuk memberantas pungutan liar. (Anggraeny Arief dan Rizki Ramadani, 2021: 107).

Sistem Penetapan Upah Minimum sejak Tahun 2020 didasarkan terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khususnya Pasal 88 beserta dengan peraturan turunannya (Peraturan Pemerintah). Dengan dicabutnya keberlakuan suatu undang-undang, maka seharusnya secara otomatis keberlakuan norma hukum yang terkandung di dalamnya termasuk peraturan pelaksana dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun dalam ketentuan Penutup Perpu Cipta Kerja Pasal 184 huruf b dinyatakan bahwa semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Perpu Cipta Kerja.

Berdasarkan ketentuan tersebut, Peraturan Pemerintah yang terkait dengan penetapan upah sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan meskipun dibentuk dengan didasarkan pada UU nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dicabut, keberlakuan Peraturan Pemerintah tersebut masih memiliki kekuatan hukum dan berlaku dimasyarakat selama tidak bertentangan dengan norma hukum yang baru diatur dalam Perpu Cipta Kerja.

Undang-Undang telah mengatur dengan jelas tentang definisi konseptual upah minimum sebagai berikut "Upah Minimum adalah upah terendah yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh di suatu wilayah. Acuan penetapan Upah Minimum dalam Undang-Undang ini di bagi dalam 5 indikator:

- a. Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi
- b. Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu.
- c. Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- d. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- e. Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi.

Ditetapkannya upah minimum adalah dimaksudkan sebagai kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja, dimana upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman agar tidak ada nilai upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan Pemerintah. Tidak hanya itu, upah minimum juga melindungi dan menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja produktif. Dari gambaran diatas terlihat telah di atur tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ada akan tetap berlaku sampai dengan nilai UMP melebihi nilai UMK. Dalam hal Kabupaten/kota tersebut telah memenuhi persyaratan tertentu penetapan UMK meskipun nilai UMP belum melebihi nilai UMK, maka Kabupaten/kota tersebut dapat melakukan penyesuaian nilai UMK. Dari gambaran di atas terlihat bahwa penetapan upah minimum didasarkan pada 2 (dua) aspek yaitu *Adjusting* (penyesuaian) dan *Setting* (Penetapan), dua hal tersebut berlaku untuk penetapan upah minimum di tingkat provinsi dan kabupaten kota dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. *Adjusting* (penyesuaian)

Bagi Provinsi atau Kabupaten/kota yang sejauh ini telah menetapkan Upah Minimum (Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 191 a mengamanatkan untuk menggunakan Upah Minimum yang telah ada ini sebagai *baseline* bagi *adjusting* nilai Upah Minimum pada tahun-tahun berikutnya).

- b. *Setting* (Penetapan)

- 1) Bagi Kabupaten/kota yang selama ini Tidak/belum menetapkan Upah Minimum dan ingin mulai menetapkan Upah Minimum.
- 2) Bagi Provinsi atau Kabupaten/kota baru (pemekaran wilayah).

Adapun Instrumen Rekomendasi dan Penetapan Upah Minimum meliputi: Penetapan Upah Minimum (UM)

- 1) Upah Minimum terdiri atas:
 - a. Upah Minimum Provinsi;
 - b. Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu (pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi kabupaten/kota bersangkutan).
- 2) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi:
 - a. Paritas daya beli;
 - b. Tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - c. Median upah.
- 3) Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- 4) Penyesuaian Upah Minimum, dilakukan setiap tahun
- 5) Penyesuaian nilai Upah Minimum ditetapkan pada kisaran nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah Upah Minimum pada wilayah yang bersangkutan.

Khusus untuk Upah Minimum Provinsi, ketentuannya;

- Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi setiap tahun.
- Penyesuaian Upah Minimum Provinsi menggunakan formula penyesuaian Upah Minimum.
- Nilai Penyesuaian Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan harus berdasarkan hasil perhitungan penyesuaian Upah Minimum menggunakan formula
- Dalam hal Upah Minimum Provinsi Tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah Minimum Provinsi maka Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi sama dengan Upah Minimum Provinsi Tahun berjalan.
- Perhitungan penyesuaian Upah Minimum Provinsi dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi untuk kemudian di rekomendasikan kepada Gubernur melalui Dinas Provinsi untuk ditetapkan.
- Upah Minimum Provinsi ditetapkan dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November.

Instrumen-instrumen di atas juga dijadikan acuan terhadap penetapan UMP di Sulawesi Utara. Berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 400 Tahun 2022 Tanggal 28 November 2022 menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Utara Tahun 2023 naik 5,24% (Rp. 173.486) menjadi Rp. 3.484.204,- dan dibulatkan sebesar Rp. 3.485.000,- (Tiga Juta Empat Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah).

Berdasarkan data pengawasan yang dihimpun oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Utara (Disnaker Sulut), terdapat kurang lebih 1500 perusahaan yang menjadi objek pengawasan oleh personil pengawas Disnaker Sulut. Selama tahun 2019, sebagian besar perusahaan berskala kecil memberikan upah dibawah ketentuan UMP sedangkan Perusahaan berskala sedang dan besar, sebagian besar telah memberikan upah sesuai ketentuan UMP, dimana dari 1500-an perusahaan setengahnya memberikan upah di bawah ketentuan UMP Sulut. Penyebab terjadinya ketidakpatuhan penerapan UMP tersebut, menurut Disnaker Sulut, disebabkan karena perusahaan belum mempunyai ukuran standar untuk memahami peraturan tentang pemberian upah yang berlaku. Ketidaktahuan akan peraturan tersebut juga menghambat proses pengawasan yang dilakukan oleh personil pengawas Disnaker Sulut (Franco, Dkk, 2022:32-33).

Intrumen-instrumen pengupahan sebagaimana yang telah penulis kemukakan, seharusnya dapat menjadi perhatian bagi pemerintah maupun perusahaan itu sendiri. Ketidaktahuan akan hukum, tidak dapat dijadikan alasan bagi perusahaan untuk memberikan upah di bawah standar UMP terhadap pekerja di Sulawesi Utara. Perusahaan harus serius untuk memperbaiki manajemen pengupahan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik sesuai dengan undang-undang, peraturan pemerintah maupun standar UMP yang telah ditetapkan oleh Gubernur. Pemerintah Sulawesi Utara, harus memperketat pengawasan dan dapat melakukan penindakan bagi perusahaan-perusahaan yang kedapatan masih menerapkan UMP dibawah standar. Karena ada hak-hak para pekerja di Sulawesi Utara khususnya yang harus diperhatikan kesejahteraannya.

2. Aspek Keadilan, Kepastian Hukum Serta Kemanfaatan Sistem Pengupahan Minimum Bagi Hubungan Industrial Pemerintah Daerah, Pengusaha Dan Tenaga Kerja

Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Faktor-faktor yang memengaruhi penetapan upah bagi pemberi kerja antara lain: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial, masuknya teknologi maju dalam berbagai bidang usaha, dan campur tangan pemerintah dalam masalah-masalah yang menyangkut tentang perusahaan. Dengan demikian, pemberi kerja harus dapat membayar tenaga kerjanya selama masa kerja masih berlangsung (Zaeni Asyhadie,2007:179).

Sistem pengupahan minimum yang ditetapkan menjadi instrument hukum yang harus dipatuhi oleh pemerintah daerah, pengusaha dan tenaga kerja buruh. System pengupahan sebagai instrument hukum harus berkeadilan dan mengutamakan kesetaraan bagi semua pihak yang terkait dalam system pengupahan tersebut. System pengupahan yang ditetapkan harus

disepakati oleh semua pihak baik pemerintah, serikat buruh dan pengusaha. Sistem tersebut harus berkeadilan dan seimbang, setara yang tidak merugikan siapapun dan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pada Pasal 28 D Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan: (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak konstitusional ini selanjutnya diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pengaturan Upah dalam hukum positif diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan.

Sistem pengupahan harus mengacu pada keseimbangan dan keadilan bagi semua pihak yang terkait dengan hubungan industrial. Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia. Hal ini tercermin dari aspek sosiologis dan aspek yuridis yang ada. Dari aspek sosiologis, terlihat adanya demonstrasi para serikat pekerja setiap memperingati hari buruh sedunia yang jatuh pada tanggal 1 Mei atau dikenal dengan *May Day*, dimana para pekerja melalui serikat pekerja setiap tahun selalu menuntut upah layak, hapuskan politik upah murah, hapuskan sistem kerja kontrak, sistem kerja alih daya (*outsourcing*), *invest in remarkable*, dan ada juga tuntutan Serikat Pekerja untuk menginginkan menambah jumlah komponen hidup layak.

Konsep Pengaturan Upah harus didasarkan pada peraturan agar memiliki kepastian hukum pembentukan atau proses membentuk perundang-undangan, peraturan perundang-undangan, peraturan negara, atau hukum tertulis baik ditingkat pusat, maupun ditingkat daerah. Sedangkan pengertian pengaturan upah adalah proses pembentukan Peraturan Perundangundangan dan substansi peraturan perundangundangan bidang pengupahan baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah, dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha.

Sejak pembentukannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah banyak diajukan hak uji materi ke Mahkamah Konstitusi oleh serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila dikaji dari sisi pengaturan mengenai pengupahan, Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan konsep upah minimum, konsep hidup layak, konsep perlindungan upah, dan jaring pengaman upah. Dalam undang-undang itu, ketentuan upah minimum wajib dipatuhi oleh semua perusahaan, padahal kemampuan dan kondisi perusahaan berbeda-beda mulai dari golongan perusahaan mikro, perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepatuhan perusahaan pada ketentuan upah minimum. Berangkat dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan: "Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang".

Idealnya pengaturan tentang upah yang berkeadilan isinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perundangundangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan.

Upah minimum yang berkeadilan harus diwujudkan termasuk dengan berlakunya peraturan pemerintah No 36 Tahun 2021 hal ini memang harus lebih rinci materinya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 walaupun juga peraturan ini tidak melibatkan lembaga Tripartit Nasional, sehingga dirasakan tidak adil bagi pihak pekerja.

Konsep pengaturan upah dalam hukum positif Indonesia masih ditemukan adanya ketentuan yang tidak memperhatikan keadilan yaitu: Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang didasarkan pada Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 belum mengedepankan system keadilan dalam pengupahan khususnya bagi buruh sebagai pekerja dan keluarganya hasil analisis dan kajian dari peneliti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan masih bersifat tertutup dan belum terbuka untuk dikaji secara simultan Bersama-sama baik pemerintah dan serikat buruh terkesan adanya tidak transparan hanya mengutamakan kepentingan investasi tanpa mengabaikan dampak-dampak lain dari perubahan dan pencabutan berbagai Undang-undang karena Undang-Undang Cipta Kerja ini oleh karena itu penulis mengusulkan untuk kedepannya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dapat dilakukan perubahan.

Hal yang perlu menjadi pertimbangan ialah meskipun dicabutnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan telah diberlakukan Undang-Undang Baru yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Perpu Cipta Kerja tidak berdampak pada legalitas keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 sebagaimana amanat Pasal

184 Perpu Cipta Kerja, namun aturan-aturan yang terdapat dalam Perpu Cipta Kerja merupakan penyempurnaan atas UU No 11 Tahun 2020 yang telah diuji formil oleh MK. Sehingga alangkah baiknya menurut penulis pemerintah dapat menyusun Peraturan Pemerintah yang baru yang lebih sesuai dengan norma hukum dalam Perpu Cipta Kerja.

Perubahan terhadap ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 juga harus memperhatikan asas-asas hukum yang berkaitan dengan sistem pengupahan yang berkeadilan.

Asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan yaitu:

- a. Keadilan harus diwujudkan baik pelaku usaha dan buruh yang memberikan hidupnya kepada pelaku usaha Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir;
- b. Pemberian upah harus transparan terkait dengan hak-hak buruh termasuk ketika buruh sebagai pekerja, harus lembur. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas;
- c. Tidak boleh ada diskriminasi upah, ini juga berlaku terhadap semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial.
- d. Pemberian upah harus manusiawi; terutama buruh sebagai pekerja termasuk keluarganya.
- e. Pemerintah dan pemerintah daerah harus melindungi upah pekerja sehingga tidak ada hak-hak buruh yang dikurangi.
- f. Keseimbangan dan keadilan dan kesetaraan dan kesamaan untuk menikmati kesejahteraan dan keuntungan harus ada dalam penetapan upah.
- g. Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif; Transparansi dalam manajemen pengupahan.
- h. Para pihak yang karena kesengajaan atau kelalaiannya.

SIMPULAN

Instrumen perhitungan upah minimum dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja adalah berdasarkan Peraturan Pelaksanaan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mencabut Peraturan Pemerintah terdahulu. Instrumen utama dalam penentuan upah minimum termasuk di Provinsi Sulawesi Utara adalah pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi Provinsi, kabupaten/kota bersangkutan. Jika formula Upah Minimum Provinsi Tahun berjalan lebih tinggi dari formula batas atas Upah Minimum Provinsi maka Gubernur wajib menetapkan upah minimum tahun berjalan, sebaliknya jika formula upah minimum lebih tinggi

dari upah minimum tahun berjalan maka kenaikan akan disesuaikan dengan persentase kenaikan upah minimum.

Aspek keadilan upah secara umum adalah diselaraskan dengan kualitas dan keahlian buruh tenaga kerja (keadilan distributif) tetapi dari segi kedudukan maka pendekatan kesetaraan-kewajaran (*fairness*) antara pengusaha dan buruh/tenaga kerja memerlukan instrument yang adil dalam regulasi dan implementasi terhadap nilai keadilan dalam pekerjaan dan kontribusinya dalam hubungan industrial. Aspek kemanfaatan penetapan upah minimum menjadi dasar perhitungan bagi kesejahteraan buruh tenaga kerja dan dasar bagi pengusaha dalam penyusunan biaya (*cost*) perusahaan tahun yang akan datang. Dari aspek kepastian hukum, dengan dicabutnya keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang digantikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Perpu Cipta Kerja, tidak berdampak kepada keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 selama tidak bertentangan dengan aturan yang tercantum dalam UU Pengesahan Perpu Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menjadi landasan saat ini dalam sistem pengupahan di Indonesia termasuk perhitungan formula Sistem Pengupahan minimum masih memerlukan sosialisasi bahkan jika perlu diadakan perubahan-perubahan yang mendasar dengan melibatkan pihak-pihak terkait yaitu Pengusaha, serikat buruh maupun pemerintah di Provinsi Sulawesi Utara untuk mendapatkan rumusan yang demokratis terhadap substansi perhitungan formulasi upah termasuk upah minimum. Pemerintah, Pengusaha dan Buruh Tenaga kerja perlu mendapatkan konsep formula upah minimum yang berkeadilan, bermanfaat dan berkepastian hukum yang kemudian akan dituangkan dalam suatu regulasi sebagai suatu komitmen yang harus dipatuhi oleh semua pihak sehingga akan menjamin pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan dunia usaha dan investasi, dan pertumbuhan angkatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Anggraeny Arief dan Rizki Ramadani, 2021, *Omnibus Law Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas*, Jurnal Al-Adalah : Jurnal Hukum dan Politik Islam Vol. 6 No. 2, Juli 2021 : 106-120 P-ISSN :2406-8802- E-ISSN : 2685-550X
- Nyoman Nidia Sari Hayati, Sri Warjiyati, Muwahid. (2021). *Analisis Yuridis Konsep Omnibus Law Dalam Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Volume16, Nomor 1, Januari-Juni 2021

Ramanata Disurya, Suryati, Layang Sardana. (2021). Pelanggaran Asas Dalam Penyusunan dan Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum* Volume 19 Nomor 1, Bulan Januari 2021

Setyono, Nanang. "Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Melalui Koperasi Karyawan Dalam Kajian Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ius Constituendum* 3.2 (2018)

Trimaya, Arrista. "Pemberlakuan upah minimum dalam sistem pengupahan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5.1 (2014)

Tarumingkeng, Franco D. Dkk., 2022, *Pengawasan Pemerintah Dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Utara*, Jurnal Administrasi Publik Nomor 114 Vol VIII 2022 ISSN 2338-9613

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo Perpu Nomor 2 Tahun 2022 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021