

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upah merupakan bentuk hak dari seorang pekerja yang harus diberikan dan diterima sebagai bentuk imbalan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Ayat (30) 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.” Ketentuan upah diatur pemerintah dengan maksud melindungi hak para pekerja supaya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Indonesia memiliki payung hukum yang mengatur sistem ketenagakerjaan di Indonesia secara khusus. Payung hukum tersebut terdapat di dalam konstitusi, tepatnya Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945. Pasal terkait menjamin hak seluruh warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu, setiap warga negara juga memiliki hak yang sama atas perlindungan hukum sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 28 D Ayat (1) UUD 1945.¹

¹Prilly Priscilia Sahetapy dkk, *Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru*, <http://www.journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/17247/7891>, diakses pada Hari Minggu Tanggal 1 November 2020, Pada Pukul 09.10

Dalam melindungi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pemerintah juga mengatur kebijakan upah minimum. Upah minimum bertujuan untuk memberikan jaring pengaman di sektor tenaga kerja serta menjaga agar pekerja mendapatkan upah yang layak. Upah minimum bertujuan untuk pencapaian kehidupan yang layak. Upah minimum terdiri atas Upah Minimum Provinsi (UMP) , Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).²

Upah minimum sektoral merupakan suatu ketentuan mengenai upah terendah yang ditetapkan pada sektor suatu daerah tertentu. Pengertian Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota terdapat pada Pasal 1 Angka (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa, “Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah upah minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di dalam wilayah 1 (satu)/kota.” Sektoral adalah kategori lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan Indonesia (KBLI) .Upah minimum sektoral ini sendiri memiliki tujuan untuk melindungi para pekerja supaya kebutuhan hidup dari pekerja dapat dilindungi dan tidak merugikan.

Upah minimum sektoral kabupaten/kota diatur dalam Pasal 89 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan “Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dapat terdiri atas:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

²Bani Situmorang, 2012, *Kompendium Hukum Tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional dan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Cililitan.

b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.”

Ketentuan upah minimum sektoral kabupaten/kotadibentuk setelah upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum provinsi sudah ditentukan. Setelah diterapkan upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum provinsi, maka dibentuknya kesepakatan antara Asosiasi pengusaha pada sektor unggulan dan Serikat Pekerja/buruh. Setelah kesepakatan antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja ,akan dilakukan kajian sektor unggulan oleh dewan pengupahan kabupaten/kota. Berdasarkan Pasal 15 Angka (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 menyatakan bahwa, “ Penentuan suatu sektor termasuk dalam sektor unggulan, dilaksanakan melalui kajian mengenai variable:

- a. Kategori usaha sesuai KBLI 5 (lima) digit;
- b. Perusahaan dengan skala usaha besar;
- c. Pertumbuhan nilai tambah; dan
- d. Produktivitas tenaga kerja.”

Apabila dalam suatu kabupaten/kota memiliki sektor unggulan, dewan pengupahan kabupaten/kota menyampaikan hasil kajian kepada asosiasi pengusaha pada sektor yang bersangkutan dan dilakukan perundingan yang membahas perusahaan yang masuk dalam sektor unggulan yang bersangkutan dan jumlah nominal upah minimum sektoral kabupaten/kota. Ketentuan tentang struktur dan skala upah di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Struktur Upah merupakan

tingkatan upah dari yang terendah hingga yang tertinggi atau tingkatan upah dari yang tertinggi hingga ke terendah.³

Apabila dalam suatu kota/kabupaten tidak mempunyai sektor unggulan, gubernur tidak dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang ketentuannya diatur pada Pasal 15 Angka (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018. Bagi daerah yang tidak memberlakukan upah minimum sektoral kabupaten/kota maka diberlakukan upah minimum kabupaten/kota.

Pemerintah dan DPR telah mengesahkan sebuah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada bulan oktober 2020. Ketentuan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini memuat 11 klaster, termasuk mengenai ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja merupakan metode penyusunan undang-undang yang biasa dilakukan negara yang menganut hukum common law. Undang-Undang ini diciptakan dengan maksud melakukan penggabungan beberapa peraturan yang memiliki perbedaan yang berfungsi untuk menyamakan dan menyelaraskan antara peraturan. Secara teknis, penyusunan Undang-Undang Cipta Kerja sama dengan penyusunan undang-undang secara umumnya. Undang-Undang Cipta Kerja telah memunculkan banyak reaksi bagi berbagai kalangan masyarakat. Dengan keberadaannya undang-undang ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindihnya regulasi dan birokrasi. Indonesia adalah negara hukum, sehingga setiap permasalahan yang terjadi harus diselesaikan berdasarkan hukum yang berlaku.

³*Ibid.*

Dalam penyusunan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, salah satu yang disepakati oleh pemerintah dan DPR ialah penghapusan Pasal 89 dalam Ketentuan Pasal 81 Angka (24) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan disisipkan 5 Pasal tambahan yaitu 88 A, 88 B, 88 C, 88 D, dan 88 E. Pada Pasal 88C Ayat (1) menyatakan “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi”. Sedangkan pada Pasal 88C Ayat (2) menyatakan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu”. Syarat tertentu merupakan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan berdasarkan pada Pasal 88 C Ayat (3). Dalam penghapusan ketentuan Pasal 89 maka, Upah Minimum Sektorial Kabupaten/ Kota tidak diberlakukan lagi dan hanya diberlakukan penetapan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.

Dalam ketentuan Pasal 88C Ayat (1) yang menjelaskan bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Apabila terjadi penetapan upah minimum provinsi saja pada suatu daerah provinsi maka memungkinkan potensi terjadi ketidakseimbangan, berdasarkan perbedaan tingkat ekonomi di setiap daerah kabupaten/kota.

Penghapusan upah minimum sektoral kabupaten/kota akan memungkinkan timbulnya persaingan tidak sehat antar pengusaha. Pengusaha dapat membayar upah sama dengan ketentuan upah minimum yang diterapkan di daerahnya, walaupun usaha yang dilakukan merupakan sektor unggulan atau memiliki keuntungan yang sangat besar. Berdasarkan Pasal 49 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

menyatakan bahwa, upah minimum sektoral kabupaten/kota harus lebih besar dari upah minimum kabupaten/kota. Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan harus lebih besar dari upah minimum provinsi.

Pemberlakuan upah minimum secara keseluruhan dalam satu provinsi akan memungkinkan terjadinya kerugian bagi para pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Perbedaan tarif hidup dan standar kebutuhan hidup masing-masing daerah inilah yang akan menimbulkan kerugian dalam penghapusan upah minimum sektoral kabupaten/ kota.

Berdasarkan hasil latar belakang permasalahan diatas penulis melakukan penelitian dengan judul yaitu : **”DAMPAK HILANGNYA UPAH MINIMUM SEKTORAL KABUPATEN/KOTA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP TENAGA KERJA DI INDONESIA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak hilangnya upah minimum sektoral kabupaten/kota dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap tenaga kerja di indonesia.
2. Bagaimana solusi yang dilakukan oleh pemerintah akibat hilangnya upah minimum sektoral kabupaten/kota dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap tenaga kerja di indonesia.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dampak hilangnya upah minimum sektoral kabupaten/kota dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap tenaga kerja di Indonesia.
2. Untuk menganalisis solusi yang dilakukan oleh pemerintah akibat hilangnya upah minimum sektoral kabupaten/kota dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap tenaga kerja di Indonesia.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian berguna mendukung penulis dalam mendapatkan data dan segala yang dibutuhkan dalam penelitian hukum ini. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian yuridis sosiologis. Penelitian yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.⁴

2. Sumber Data

a. Data primer

⁴Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.

Data primer adalah suatu data yang diambil secara langsung dari sumber pertama. Data yang didapatkan berdasarkan studi lapangan dengan melakukan wawancara sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang
3. APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) Provinsi Sumatera Barat
4. Dewan Perwakilan Daerah Federasi Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (DPD F.SPTI) Provinsi Sumatera Barat

Dari narasumber diatas, penulis akan mengajukan beberapa pertanyaan tentang dampak hilangnya upah minimum sektoral.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah suatu data yang didapatkan dari bahan-bahan keputusan hukum. Bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan primer, dan bahan hukum sekunder, yang dapat dilihat sebagai berikut :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum primer adalah bahan-bahan penelitian hukum yang didasarkan kepada sumber formal. Dimana bahan hukum ini mempunyai kekuatan mengikat.

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- d) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak
- g) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah
- h) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum
- i) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Kebutuhan Hidup Layak

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer yang bersifat menunjang sehingga membantu dalam menganalisis dan memahami bahan hukum primer dalam hal ini, yang digunakan penulis adalah buku-buku, jurnal, artikel, dan bahan-bahan lain yang berhubungan

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh bahan hukum yang dipergunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan teknis :

- a. Wawancara (*interview*)

Suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data atau mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui tanya jawab pada dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi.

b. Studi Dokumen.

Studi dokumen merupakan data penunjang atau data mendukung untuk memperkuat data primer yang penulis peroleh dengan studi dokumentasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, dan memilah-milahnya menjadi suatu yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan menemukan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁵

⁵Lexy J. Meleong, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Jakarta.