

**Konflik Norma Mengenai Pengupahan Pada  
Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang  
Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di  
Kabupaten Pasuruan**

***Norma Conflicts About Wage Sistem In Regional  
Regulation Number 22 Of 2012 Concerning The  
Employment Organization System In Pasuruan District***

**<sup>1</sup>Holis Safana, <sup>2</sup>Suwarno Abadi**

<sup>1,2</sup>Magister Hukum Universitas Wijaya Putra Surabaya  
Email: <sup>1</sup>[holissafana@gmail.com](mailto:holissafana@gmail.com), <sup>2</sup>[suwarnoabadi@uwp.ac.id](mailto:suwarnoabadi@uwp.ac.id)

**Abstrak**

Pada pasal 88B Undang-Undang Cipta Kerja secara tegas mengatur tentang pengaturan pengupahan pekerja. Di dalam pasal tersebut terdapat konsep-konsep pengupahan dengan hasil dan satuan waktu berdasarkan ketentuan upah per jam. Kabupaten Pasuruan menjadi salah satu Kabupaten yang memiliki permasalahan hukum sistem pengupahan. Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 yaitu pasal 37 ayat 4 dan 5 dengan tambahan 5% dari nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota disinkronisasi terhadap produktivitas pekerja yang menjadi konflik norma terhadap pengaturan pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 tentang sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan dan pemberlakuannya. Implementasi kebijakan Peraturan daerah Nomor 22 tahun 2012 tentang Sistem Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan berorientasi pada terwujudnya keseimbangan antara kepentingan pelaksana dengan menghindari potensi konflik atas peraturan tersebut. Pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian dengan pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Metode penelitian dengan pendekatan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sejak ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 22 Tahun 2012 tentang Sistem Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan berfokus pada terwujudnya keseimbangan dalam realisasi kepentingan pelaksana dengan menghindari potensi konflik atas peraturan tersebut. Penyelesaian sengketa terkait konflik norma yang terkandung dalam Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan yakni saat ini hanya dapat ditempuh dengan mediasi.

**Kata Kunci:** Sistem Kebijakan Pengupahan, Konflik Norma, Upah Minimum, Peraturan Daerah Penyelenggara Ketenagakerjaan

***Abstract***

*Article 88B of the Employment Creation Act expressly stipulates the regulation of workers' wages. In the article there are concepts of wages with results and units of time based on hourly wages. Pasuruan Regency is one of the regencies that has problems with the wage system law. Regional Regulation Number 22 of 2012 namely Article 37 paragraphs 4 and 5 with an additional 5% of the Regency/City Minimum Wage value is synchronized with worker productivity which is a conflict of norms against the implementation of Regional Regulation Number 22 of 2012 concerning the system of labor administration and its enforcement. Implementation of the policy of Regional Regulation Number 22 of 2012 concerning the Employment System in Pasuruan Regency is oriented to the realization of a balance between the interests of the implementer by avoiding potential conflicts over the regulation. This research was conducted using a research method with a conceptual approach and a statutory approach. The research method approaches Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages which considers the minimum wage. Since the stipulation of District Regulation Number 22 of 2012 concerning the Employment System in Pasuruan Regency, the focus has been on achieving a balance in realizing the interests of the executors by avoiding potential conflicts over these regulations. Legal resolution related to the conflict of norms contained in Regional Regulation Number 22 of 2012 concerning the Employment Implementation System in Pasuruan Regency, which currently can only be reached by mediation.*

**Keywords:** *Wage Policy System, Norm Conflict, Minimum Wage, Employment Organizing Regional Regulation*

**A. PENDAHULUAN**

**1. Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki banyak perusahaan, baik dari skala yang kecil sampai dengan skala yang besar. Oleh karena itu, Indonesia tak lepas dengan kontribusi buruh atau pekerja. Hal itu membuat Indonesia harus melakukan pemenuhan kebutuhan pasar dan menuntut buruh untuk bekerja sesuai dengan target.<sup>1</sup>

Dalam UUD 1945 telah diatur terkait kebebasan setiap warga Negara untuk mendapatkan pekerjaan dan imbalan yang sepatutnya. Ketenagakerjaan telah diatur dalam landasan konstitusional yakni disebutkan pada pembukaan dan batang tubuh UUD 1945. Pada pembukaan UUD 1945

---

<sup>1</sup> Firdausi D, Sjamsiar S., Mohammad Nuh, 2020, Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan), Jurnal Profit, Volume 14 No.1.

termuat suasana batiniah serta cita-cita hukum dari UUD 1945, yang tidak lain bersumber dan berjiwa oleh falsafah pancasila. Kemudian, Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut dijelaskan di dalam batang tubuh. Masalah ketenagakerjaan memiliki relevansi terhadap isi dalam batang tubuh UUD yakni ditentukan pada Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2) Pasal 27 ayat (2) Pasal 28 dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

Pemerintah Indonesia perlu melakukan penanganan terkait permasalahan ketenagakerjaan ini agar tidak semakin runyam dan menghalangi Indonesia untuk menjadi sebuah negara yang lebih maju. Pada tahun 2021, upah minimum baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota telah ditetapkan dan diputuskan oleh masing-masing Gubernur tiap-tiap provinsi. Upah minimum regional baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota setiap tahun ditentukan dan diputuskan oleh Dewan Pengupahan yang hasilnya kemudian direkomendasikan ke Gubernur untuk ditetapkan.<sup>2</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 yang berkaitan dengan Cipta Kerja, upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Dalam pasal 88B Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan upah diatur secara tegas. Di dalam pasal tersebut terdapat konsep pengupahan dengan satuan waktu dan hasil berdasarkan ketentuan upah per jam harus diikuti dengan persyaratan yang sangat ketat karena besarnya potensi adanya eksploitasi pemberi kerja. Model pekerjaan dengan mekanisme pengupahan berdasarkan jam dengan dasar hukum Peraturan Pemerintah juga berpotensi tidak melibatkan partisipasi pemangku kepentingan secara berimbang.

Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga merumuskan pengaturan baru yang terkait dengan upah minimum. Dalam Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan upah sektoral serta upah di tingkat provinsi dan upah di tingkat kabupaten/kota yang diarahkan pada pencapaian kelayakan hidup. Berdasarkan pasal tersebut, upah minimum provinsi ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota. Sedangkan penghitungan komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Namun, Undang-

---

<sup>2</sup> Arrista Trimaya, 2014, Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, Jurnal Aspirasi, Vol. 5 No.1.

Undang Cipta Kerja menghapus ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Penetapan upah minimum provinsi diatur dan ditetapkan Gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan syarat tertentu. Penghapusan upah minimum sektoral tersebut mengakibatkan tidak adanya perbedaan pengupahan yang disesuaikan dengan spesifikasi keahlian per sektor. Misalnya, tenaga kerja yang terampil lebih produktif daripada yang tidak terampil, tetapi mendapatkan upah yang sama. Dengan terbitnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tentang perlindungan buruh diharapkan dapat mengakomodir kepentingan antara pengusaha dan pekerja agar tidak terjadi perselisihan ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Penyelesaian perselisihan diharapkan dapat diselesaikan secara bipartit terlebih dahulu sebelum ke tingkat mediasi dinas ketenagakerjaan (tripartite). Penyelesaian secara mediasi atau tripartite merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa antara pengusaha dengan pekerja yang ditengahi oleh mediator dari Disnaker. Hal tersebut dilakukan untuk membantu menyelesaikan perselisihan tersebut. Selain itu, Disnaker diharapkan bisa memberi suatu masukan bagi kedua belah pihak yang biasa disebut dengan Anjuran Disnaker.<sup>4</sup>

Dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021, penentuan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yakni penentuan upah didasarkan pada komponen laju pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi dalam satu tahun. Selain itu, dalam penentuan upah minimum diadopsi formula yang berasal dari Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Hal ini juga yang masih menjadi catatan para buruh/pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja. Secara praktis, penentuan upah ini hingga kini masih menimbulkan pro dan kontra terutama dari kalangan pekerja yang belum menerima dan pengusaha yang cenderung menerima sementara unsur pemerintah sebagai penengah. Sehingga penentuan upah ini belum dapat memenuhi kepuasan kedua belah pihak terutama pihak pekerja.<sup>5</sup>

Terlepas dari pro dan kontra penentuan upah setiap tahunnya selama lima tahun terakhir ini telah ditentukan dengan formula rumusan tersebut. Salah satunya permasalahan hukum terkait sistem pengupahan di Kabupaten Pasuruan sangat berbeda dengan daerah lainnya di Jawa Timur. Selain

---

<sup>3</sup> Kadek Agus Sudiarawan, 2016, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh dalam Mencari Keadilan.

<sup>4</sup> Abd Latip, Lululily, Ainiyah, 2018, Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan, Jurnal Kompetensi, Vol. 12 No.2.

<sup>5</sup> DetikNews, 26 Januari 2021, Pandemi dan Upah Minimum, diakses Pada 27 Oktober 2022 pada <https://news.detik.com/kolom/d-5349156/pandemi-dan-upah-minimum>

mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, terdapat Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan yaitu Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 yaitu pasal 37 ayat 4 dan 5. Sejak ditetapkan, Peraturan Daerah tersebut tahun 2012 sampai saat ini terus menjadi polemik dan perselisihan antara Pengusaha dan pihak Serikat Pekerja. Bagi Pengusaha dengan bergulirnya Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 khususnya Pasal 37 ayat 4 yaitu tambahan 5% dari nilai UMK yang berlaku. Hal tersebut yang membuat pengusaha merasa semakin berat dalam melakukan usahanya karena harus menambah upah pekerja yang secara otomatis akan masuk ke ongkos produksi perusahaan dan berdampak dengan harga jual produk, selain itu produk akan kurang bisa berkompetisi di pasaran.<sup>6</sup>

Sementara, menurut buruh/pekerja dengan adanya Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 kesejahteraan pekerja/buruh akan meningkat dan menginginkan kehidupan yang lebih layak.<sup>7</sup> Permasalahan tersebut sangat mempengaruhi kondisi perusahaan, dimana konsentrasi dan kinerja buruh/pekerja mempengaruhi pada proses produksi.

Tingginya tuntutan upah minimum provinsi kabupaten/kota sangat mempengaruhi pemikiran pemilik perusahaan untuk mengadakan mobilitas sosial-ekonomi. Hal tersebut dilakukan dengan cara memindah lokasi pabrik ke wilayah dengan tenaga kerja dengan upah lebih murah. Sehingga mengakibatkan adanya PHK bagi pekerja/buruh pada wilayah tersebut.

Konsekuensi mobilitas sosial tersebut dapat menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha, bahkan pemerintah ikut untuk menengahi permasalahan tersebut. Sepanjang relokasi dilakukan di wilayah Indonesia, hal itu tidak berdampak signifikan terhadap ekonomi secara nasional. Sebaliknya dapat menimbulkan pemerataan ekonomi secara kewilayahan. Namun apabila dilakukan mobilitas keluar Indonesia maka akan sangat merugikan Indonesia dari sisi produksi dan tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk tetap dapat memenuhi tuntutan kenaikan upah minimum yang terjadi setiap tahun harus diimbangi dengan kenaikan produktivitas pekerja agar keberlangsungan perusahaan dapat terjaga karena beban pengeluaran perusahaan yang semakin tinggi.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Muhammad Hasan, Muhammad Azis, 2018, *Pembangunan Ekonomi & Pemberdayaan Masyarakat (Strategi Pembangunan Manusia dalam Perspektif Ekonomi Lokal)* Edisi Kedua, Penerbit CV. Nur Lina.

<sup>7</sup> Hermanto, Darmanah, 2019, *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur*, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, Vol. 17 No. 2.

<sup>8</sup> Detiknews, 26 Januari 2021, *Pandemi dan Upah Minimum*, diakses pada tanggal 10 Oktober 2022 pada <https://news.detik.com/kolom/d-5349156/pandemi-dan-upah-minimum>

Beberapa perusahaan di Kabupaten Pasuruan menolak untuk menerapkan Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Pengupahan di Kabupaten Pasuruan yakni diantaranya perusahaan yang berada di kawasan PT. PIER18, PT. Satoria Agro Industri dan PT. YAMINDO. Selama masa pandemi Covid-19 banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>9</sup>

Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 156 ayat (1) disebutkan. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Adapun acuan besarnya terdiri dari: a) uang pesangon (ayat 2), b) uang penghargaan masa kerja (UPMK) (ayat 3), dan c) uang penggantian hak (UPH) seperti cuti tahunan dan biaya ongkos pekerja (ayat 4). Terlepas dari permasalahan penentuan upah minimum, yang dijadikan dasar hukum dalam sistem kenaikan upah harus tetap diputuskan. Walaupun Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan menetapkan upah tidak mengalami kenaikan atau tetap sama dengan tahun sebelumnya, banyak komponen dalam skala gaji pekerja seperti uang transportasi, lembur, tunjangan, dan lain-lain masih memungkinkan perusahaan dapat menaikkannya. Sehingga secara rutin juga terjadi kenaikan upah bagi pekerja.<sup>10</sup>

Di sisi lain masih banyak menyisakan permasalahan upah di antaranya keinginan pekerja terhadap upah sektoral, perusahaan yang menanggung kenaikan upah karena tidak dapat menutupi beban pengeluaran perusahaan, dan perusahaan yang belum melaksanakan UMK. Diharapkan ke depan penentuan upah dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan perusahaan dan kebutuhan hidup yang layak, dan penentuan upah dapat disepakati kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin menguraikan mengenai konflik norma pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Pengupahan di Kabupaten Pasuruan. Hal ini dilakukan agar adanya tindakan terhadap Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Pengupahan di Kabupaten Pasuruan ini.

## **2. Perumusan Masalah**

---

<sup>9</sup> Kumparan, 4 desember 2017, Warga Sambisirah Demo Tuntut Dipekerjakan di PT Satoria Agro Industri, diakses pada 11 Oktober 2022 pada <https://kumparan.com/kabarpasuruan/warga-sambisirah-demo-tuntut-dipekerjakan-di-pt-satoria-agro-industri/full>

<sup>10</sup> DetikNews, 26 Januari 2021, Pandemi dan Upah Minimum, diakses Pada 27 Oktober 2022 pada <https://news.detik.com/kolom/d-5349156/pandemi-dan-upah-minimum>

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dirumuskan permasalahan adalah apakah Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan mengandung konflik norma?

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Konflik Norma Pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pembahasan mengenai konflik norma yang terdapat pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja yang Berkaitan dengan Pengupahan. Dalam segi empiris, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2005 dipergunakan untuk menggambarkan dampak sosial terhadap ketidakpastian hukum, khusus mengenai upah minimum berdasar kebutuhan layak, antara *das sollen* dan *das sein*.

Prinsip hukum pengupahan sebagaimana tersurat dalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, bahwa imbalan atas hasil kerja dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha harus memenuhi kebutuhan hidup layak dan perlakuan yang adil. Terdapat 4 komponen pokok yang dapat dilihat dari segi tekstual dan gramatikal sebagai unsur dari upah kehidupan layak, yakni upah pokok, tunjangan tetap (fungsional), tunjangan tidak tetap (perangsang kerja berdasar kehadiran pekerja), tunjangan jaminan hari tua, dan bentuk dari komponen tersebut diwujudkan berupa uang dan imbalan lain, seperti investasi jaminan hari tua.<sup>69</sup> Keempat komponen tersebut merupakan kumulasi dan manifestasi dari pemenuhan kebutuhan hidup layak dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengguna kerja.<sup>11</sup>

Dari uraian tersebut, memberi gambaran dan pemahaman bahwa asas hukum yang tersurat dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, yaitu hak seorang (pekerja) untuk mendapat imbalan (uang) serta perlakuan yang adil, dan layak dalam hubungan kerja, pada tingkatan *das sollen*<sup>70</sup> merupakan prinsip hukum yang tidak dapat dipertentangkan dengan aturan perundang-undangan dalam tingkatan di bawah Undang-undang Dasar 1945 (*lex superior derogat legi inferior*) dan sebaliknya aturan hukum yang berkedudukan di bawah Undang-undang Dasar 1945, wajib melaksanakan amanat tersebut, tanpa harus mempertentangkan. Untuk itu sistem

---

<sup>11</sup> Rachmad Abduh, 2022, Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota, IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum, Vol.3 No.1.

pengupahan harus sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar 1945. Pada ketentuan lain pemahaman mengenai pengupahan menggunakan pola upah minimum dan pola tahapan dalam pencapaian kebutuhan hidup layak. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>12</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja pada Bab IV, membahas mengenai ketenagakerjaan yang terkait dengan pengupahan, mulai dapat dilihat perbedaan pada ayat kedua pada Pasal 88 yang awalnya berbunyi “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh” berubah menjadi “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan untuk menjadi sebuah upaya dalam mewujudkan hak buruh atau pekerja atas penghidupan yang layak”.

Selain itu, pada ayat ketiga yang berkaitan dengan pengupahan pada ayat dua mengalami perbedaan yang awalnya memiliki 11 (sebelas) poin kemudian berkurang menjadi 7 (tujuh) poin.<sup>13</sup> Diantara pasal 88 dan Pasal 89 pada Undang-Undang Cipta Kerja disisipkan 5 (lima) pasal baru yang membahas mengenai pengupahan, dimana pengupahan tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan yang telah ditetapkan oleh perundang-undangan dan apabila lebih rendah maka batal hukum. Selain itu, ada pula ayat yang mengatur mengenai sanksi jika terdapat kelalaian dalam pemberian upah kerja. Selain itu, pada Pasal 88A Cipta Kerja dinyatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, artinya dapat berupa jam, hari, pekan, dan ataupun bulan dengan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

Sementara pada pasal 88C ditegaskan bahwa gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi dan dapat menetapkan Upah Minimum Kota/Kabupaten dengan syarat-syarat tertentu. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum kabupaten atau kota sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dengan syarat tertentu. Dengan adanya pasal tersebut, menjawab kekhawatiran buruh mengenai pengupahan, namun upah minimum sendiri

---

<sup>12</sup> Hukumonline.com, 12 April 2018, Perbedaan Das Sollen dengan Das Sein, Diakses pada 23 Desember 2022 pada <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-idas-sollen-i-dengan-idas-sein-i-lt5acd738a592ef>

<sup>13</sup> Katadata, 16 Oktober 2020, Menunggu Peraturan Pemerintah Atasi Polemik Upah dalam UU Cipta Kerja, diakses pada 28 Oktober 2022 pada <https://katadata.co.id/pingitaria/berita/5f8981d8a5e73/menunggu-peraturan-pemerintah-atasi-polemik-upah-dalam-uu-cipta-kerja>



ditetapkan dengan berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan di suatu tempat.<sup>14</sup>

Dengan adanya pasal-pasal baru, maka Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan Pasal 89 dan Pasal 90 yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, pemberian upah minimum yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberi pengecualian terhadap Usaha Kecil dan Mikro yang terdapat di dalam Pasal 90B. Dalam sektor tersebut, upah ditetapkan tidak berdasarkan ketetapan provinsi, akan tetapi berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.

Pada Undang-Undang Cipta Kerja, masih sangat banyak yang perlu diperjelas terkait dengan ketenagakerjaan. Setidaknya ada tiga Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai pelaksanaan ketenagakerjaan yakni:

- 1) Peraturan Pemerintah yang mengatur untuk penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja serta pemutusan hubungan kerja (PHK), serta waktu kerja dan istirahat kerja.
- 2) Peraturan Pemerintah khusus untuk merevisi sebagian Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan yang diantaranya mengatur Dewan Pengupahan, Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota, serta penetapan aturan upah minimum.
- 3) Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai penyelenggaraan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Hal itu membawa pengaruh terhadap sulitnya menarik investasi ke Indonesia karena perlunya perimbangan antara upah dengan produktivitas di Negara Indonesia dengan Negara lain, karena Negara Indonesia sudah kalah kompetitif dengan negara lain. Dari sisi pengusaha, mereka berharap bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan agar dapat direview kembali agar lebih merefleksikan perimbangan yang baik antara social safety net, tingkat upah, produktivitas dan fleksibilitas perubahan lapangan kerja & pasar tenaga kerja di era industri 4.0.<sup>15</sup>

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah

---

<sup>14</sup> Agus Surya Manika, 2022, Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jurnal Komunikasi Hukum, Vol. 8 No.2.

<sup>15</sup> Bisnis.com, 25 Oktober 2019, Apindo: Negosiasi Bipartrit Jadi Solusi Polemik Kenaikan UMP 2020, diakses pada Tanggal 1 November 2022 pada <https://ekonomi.bisnis.com/read/20191025/12/1163252/apindo-negosiasi-bipartit-jadi-solusi-polemik-kenaikan-ump-2020>

pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak.

Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Menurut Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Dari definisi tersebut, terdapat dua unsur penting dari upah minimum yaitu:

- 1) Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
- 2) Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.<sup>16</sup>

Perintah pengusaha untuk membayar upah minimum ditegaskan dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”. Namun ketentuan tersebut masih memberikan ruang sebagaimana dinyatakan Pasal 90 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk melakukan penangguhan terhadap pembayaran upah minimum. Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan.

Pengupahan termasuk salah satu aspek yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan

---

<sup>16</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cet. 2, h.15

keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>17</sup>

Pengusaha diwajibkan untuk memberikan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.<sup>18</sup>

Tetapi terkait hal tersebut Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa "...tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan" bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Artinya Mahkamah memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha." Ketidakpastian dari ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah terdapat dalam kata "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum." padahal dalam ketentuan Pasal 1 Angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha adalah salah satu dari subjek yang dapat memberikan pekerjaan kepada pekerja dan membayar upah sebagaimana terlihat tegas dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan "Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya".

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi: Upah minimum Provinsi (UMP) berlakunya di seluruh kabupaten atau kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi; Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten atau kota.

Terkait dengan upah minimum pekerja, ketentuan pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Pasal 37 ayat (4) dan (5) bertentangan dengan Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 92 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 13 ayat (3) Peraturan Menteri PER-01/MEN/1999, dimana pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mewajibkan perusahaan/pengusaha untuk membedakan besaran upah buruh/pekerja

---

<sup>17</sup> Suhartoyo, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 No.2.

<sup>18</sup> Griselda Nadya Billy, Ibrahim R, Kewajiban Pengusaha dalam Pemberian Upah Minimum Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 72/PUU-XIII/2015.

berdasarkan status pernikahannya dalam hal menaikkan upah sebesar 5% dari upah minimum. Batasan minimal upah yang harus dibayarkan kepada buruh adalah Upah Minimum Kabupaten Pasuruan. Secara substansi, rumusan dari Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Pasal 37 ayat (4) dapat diperinci yakni pengusaha wajib menaikkan upah sekurang-kurangnya 5% (lima persen) lebih besar dari UMK bagi buruh/pekerja yang sudah menikah dan buruh/pekerja yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.

Dalam pemberian upah, terdapat dua prinsip yang patut dipertimbangkan oleh pengusaha pemilik perusahaan yakni prinsip kelayakan dan prinsip keadilan. Berikut penjelasannya:

- 1) Prinsip Kelayakan; Prinsip kelayakan yang dimaksudkan disini yakni perbandingan apakah besar upah tersebut layak atau tidak. Kelayakan upah yang diberikan dapat ditinjau dari dua sisi yakni perbedaan mendasar pada besar dan kecilnya upah pekerja di suatu perusahaan jika dibandingkan dengan upah pekerja/buruh dengan perusahaan yang sama di perusahaan lain yang sejenis. Kemudian sisi kedua yakni, perbedaan besar kecilnya upah pekerja/buruh pada saat melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan upah pekerja/buruh dengan pekerja lain di perusahaan yang sama.
- 2) Prinsip Keadilan; Prinsip keadilan yang dimaksudkan disini bukanlah kesetaraan besaran nominal dalam pembagian upah. Akan tetapi, upah yang diberikan berdasarkan atas pengorbanan dan/atau kontribusi atas yang telah dilakukan pekerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semakin besar pengorbanan dan kontribusi yang diberikan oleh pekerja, maka seyogyanya semakin besar pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut.<sup>19</sup>

Dilihat dari besarnya upah dengan mempertimbangkan besarnya standar pada perusahaan lain yang masih dalam jenis usaha yang sama, dan juga mempertimbangkan besarnya upah antara buruh satu dengan buruh yang lain dalam satu perusahaan. Sistem pengupahan yang beragam menyebabkan dalam penetapan upah minimum terjadi perbedaan, maka dilakukannya kebijakan sektoral yang mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut:

- 1) Aspek kondisi perusahaan,
- 2) Aspek keterampilan tenaga kerja,
- 3) Aspek standar hidup,
- 4) Aspek jenis pekerjaan.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Emmanuel Kurniawan, 2013, *Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Jakarta: Dunia Cerdas, h. 23.

<sup>20</sup> R. Joni Bambang, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pengantar Dedi Ismatullah Bandung: Pustaka Setia, h. 233.

Peningkatan kesejahteraan buruh Kesejahteraan bagi buruh suatu hal yang penting karena secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerjanya, sedangkan pengusaha memiliki kewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dengan adanya fasilitas kesejahteraan dan juga jaminan sosial tenaga kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan dalam pasal 1 angka 31 bahwa:

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh merupakan pendapatan non-upah (Surat Edaran Menteri tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990) yang diberikan secara tidak langsung oleh pengusaha atau pemberi kerja. Pasal 100 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan: “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”.

Dalam perumusan Upah Minimum Provinsi (UMP), Pemerintah Daerah membentuk dewan pengupahan Provinsi yang beranggotakan dari wakil pemerintah, kantor/dinas, unit terkait, organisasi serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan akademisi.<sup>21</sup> Dewan pengupahan Provinsi berfungsi melakukan survei dan pendataan harga-harga bahan pokok di daerah sekitarnya, dalam komponen kelompok-kelompok kebutuhan hidup layak yang antara lain meliputi komponen sandang, pangan, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan. Hasil survei kebutuhan hidup layak tersebut nantinya akan menjadi dasar perumusan Upah Minimum Provinsi. Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang.<sup>22</sup>

Ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen dan penetapan kebutuhan hidup layak. Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 (tujuh) Kelompok dan 60 (enam puluh) komponen kebutuhan bagi buruh atau pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Syarifa Mahila, 2015, Analisis Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2015, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 15 No. 3.

<sup>22</sup> Rizki Citra Pratiwi, Siti Hajati Hoesin, 2022, Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Kota, PALAR (Pakuan Law Review), Vol. 08 No. 01.

<sup>23</sup> Nanang Setyono, 2018, Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Melalui Koperasi Karyawan dalam Kajian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 (satu) tahun. Berdasarkan kebutuhan hidup seseorang, ketentuan Pasal 37 ayat (4) Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 sangat sulit dan berisiko untuk dilaksanakan pengusaha/perusahaan. Sebagai perumpamaannya adalah bagaimana jika ada 2 (dua) orang pekerja yang satu sudah menikah dan yang satunya masih lajang melamar pekerjaan yang sama dan keduanya diterima, atau bagaimana jika pekerja yang masih lajang ternyata lebih produktif daripada pekerja yang sudah berkeluarga, hanya karena alasan status sudah menikah kemudian pengusaha harus membayar 5% (lima persen) lebih besar dari pekerja yang masih lajang itu merupakan hal yang menimbulkan kerugian terhadap perusahaan. Dengan demikian, ketentuan dalam Pasal 37 ayat (4) dan (5) Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 justru melampaui ketentuan yang sudah diatur di dalam Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi dan karenanya menyebabkan bertentangan dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 92 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 13 ayat (3) Peraturan Menteri PER-01/MEN/1999.

Selain itu, efektivitas dan produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh tingkat skill dan kompetensi yang dimiliki oleh pekerja. Karena skill dan kompetensi yang mumpuni wajib dimiliki oleh pekerja. Hal tersebut bertujuan agar pekerja mampu menopang jalannya roda perusahaan dalam menghasilkan barang/jasa.<sup>24</sup>

Jika jalannya roda tersebut lancar maka perusahaan akan memperoleh profit yang besar dan dapat melebarkan usaha pada sektor yang lain. Peningkatan kompetensi selalu berbanding lurus dengan tingginya produktivitas pekerja. Karena ditangan pekerja yang berkompeten maka suatu pekerjaan dapat diselesaikan. Sehingga seluruh pekerja harus secara aktif berusaha dalam meningkatkan kompetensinya.

Dari paparan di atas terlihat jelas bahwa terdapat konflik norma antara Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 bertentangan dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 92 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 13 ayat (3) Peraturan Menteri PER-01/MEN/1999 mengenai produktivitas pekerja dan status pekerja sehingga berpengaruh kepada pengupahan pekerja oleh perusahaan. Selain itu, membuat terbiasnya dan kaburnya ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, jo. pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, ketika dihadapkan pada

---

<sup>24</sup> Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Provinsi Bangka Belitung, Penetapan Upah Minimum Provinsi yang Berkeadilan bagi Pekerja dan Pengusaha, diakses pada 23 Desember 2022 pada <https://jdih.babelprov.go.id/penetapan-upah-minimum-provinsi-yang-berkeadilan-bagi-pekerja-dan-pengusaha>

Pasal 88 ayat (4), dan Pasal 89 ayat (2), dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kekaburan semakin tebal dengan hadirnya klausula “pencapaian hidup layak memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dan tingkat kemampuan dunia usaha”. Pernyataan ini mengandung konotasi pemenuhan upah kebutuhan hidup yang layak sangat ditentukan oleh pengusaha (pengguna jasa pekerja). Setiap perusahaan memiliki tanggung jawab dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja.<sup>25</sup>

Hal tersebut dijamin dalam Pasal 11 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Sehingga Upah Minimum Provinsi yang telah ditetapkan oleh Gubernur, dari sisi pengusaha yang akan membayar gaji/upah pekerja merasa diuntungkan karena memperoleh produktivitas pekerja yang tinggi dan kualitas kerja yang terjaga. Terakhir, disarankan bagi pemerintah dan pemerintah provinsi harus lebih aktif melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, upah minimum dan penerapan sistem pengupahan secara rutin. Seluruh perusahaan baik besar maupun kecil diharapkan memberikan perlindungan gaji/upah terhadap pekerja beserta keluarganya dengan cara memenuhi Kebutuhan Hidup Layak dan Upah Minimum yang ditetapkan sehingga dapat tercapai kesejahteraan bagi mereka.<sup>26</sup>

Ketentuan yang melarang pengusaha membayar upah di bawah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan dan tidak memenuhi asas-asas baik materi maupun asas pembentukan peraturan perundangan dan berakibat menimbulkan kondisi lemahnya iklim usaha dikarenakan ketidakmampuan dan ketakutan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja, sehingga mengakibatkan batal demi hukum perjanjian kerja, denda dan sanksi pidana serta munculnya gugatan atas kurangnya upah yang belum dibayar dan tuntutan lainya terkait pemutusan hubungan kerja. Ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 perlu direformulasi dengan menyesuaikan prinsip dan asas dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012

---

<sup>25</sup> Gede Fajar Aryesha Wiguna, Efektivitas Pengembangan Kompetensi Kerja Di Objek Wisata Krisna 5 Singaraja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>26</sup> Gajimu.com, 07 April 2021, Kerja dan Upah, diakses pada 19 Desember 2022 pada <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan>

Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Konflik norma yang terdapat pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja yang berkaitan dengan pengupahan menimbulkan konflik norma secara vertikal dimana terjadi ketidakselarasan antara norma yang lebih tinggi dengan norma yang lebih rendah serta berdampak pada pengupahan tenaga kerja dan pemilik perusahaan.

## **2. Konflik Norma Antara Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dengan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang**

Pembahasan mengenai konflik norma yang terdapat pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berkaitan dengan pengupahan. Pada ketentuan Pasal 37 ayat (4) dan (5) pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 bahwa “Pengusaha wajib menaikkan upah pekerja buruh yang sudah di atas UMK, sekurang-kurangnya sesuai besaran nominal kenaikan UMK kecuali diatur lebih baik dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama”. Sementara dalam prakteknya ketentuan Pasal 37 ayat (4) Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 sangat sulit dan berisiko untuk dilaksanakan pengusaha/perusahaan. Sebagai perumpamaannya yakni bagaimana jika ada 2 (dua) orang pekerja yang satu sudah menikah dan yang satunya masih lajang melamar pekerjaan yang sama dan keduanya diterima, atau bagaimana jika pekerja yang masih lajang ternyata lebih produktif daripada pekerja yang sudah berkeluarga, hal itu tentunya menimbulkan kerugian terhadap perusahaan. Karena berdasarkan Pasal 37 ayat (4) Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 pengupahan dilihat dengan berdasarkan produktivitas serta status pekerja tersebut.

Sementara pada bab Ketenagakerjaan Undang-undang Cipta Kerja adalah perubahan pasal-pasal terkait pengupahan. Terdapat beberapa hal yang berubah dalam hal pengupahan. Pertama, hilangnya “kebutuhan hidup layak”. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, yang dimaksud sebagai Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1(satu) bulan sebagai pertimbangan penetapan upah minimum. Kebijakan pengupahan pada hakikatnya tidak dapat



dipisahkan dari kewajiban negara untuk penghidupan yang layak bagi rakyatnya. Sebagaimana juga disebutkan dalam Pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Janji penghidupan yang layak ini dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan lebih dalam Pasal 89 tentang upah minimum yang dalam ayat (2) menyebutkan bahwa: “Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Namun, analisa Pasal 89 dihapuskan dalam ketentuan Undang-undang Cipta Kerja yang kemudian disisipkanlah Pasal 88D yang mengatur bahwa: “(1) Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. (2) Formula perhitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.” Menjadi penting untuk dicatat bahwa ketentuan terkait dengan penghitungan upah minimum di Undang-undang Cipta Kerja tidak lagi menggunakan “kebutuhan hidup layak” sebagai pertimbangan. Perhitungan semata dilandaskan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.<sup>27</sup>

Terkait dengan upah minimum. Pasal 88C ayat (1) Undang-undang Cipta Kerja menyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” Selanjutnya, pada ayat (2) disebutkan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Artinya, Undang-undang Cipta Kerja hanya memberikan kewajiban penetapan upah minimum di tingkat provinsi, sedangkan di tingkat kabupaten/kota sifatnya adalah opsional atau pilihan. Padahal, upah minimum provinsi adalah upah minimum terendah diantara keseluruhan upah minimum kabupaten/kota yang ada dalam provinsi tersebut.

Hal ini dikarenakan ketentuan bahwa upah minimum kabupaten/kota wajib ditetapkan lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Artinya, upah minimum provinsi bisa jadi tidak representatif terhadap kebutuhan hidup layak di suatu kabupaten/kota, karena adanya kemungkinan disparitas kondisi sosial-ekonomi antara kabupaten/kota di suatu provinsi. Undang-undang Cipta Kerja juga menghapuskan upah minimum sektoral yang sebelumnya ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Penghapusan upah minimum sektoral ini pun tidak dilandasi dengan alasan yang jelas. Padahal, selama ini upah minimum sektoral dirasa lebih representatif karena mewakili

---

<sup>27</sup> Agus Surya Manika, 2022, Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jurnal Komunikasi Hukum, Vol. 8 No.2.

kondisi pada sektor tertentu. Upah minimum sektoral juga sebelumnya wajib untuk diatur lebih tinggi dibanding upah minimum provinsi. Sehingga lagi-lagi, penghapusan upah minimum sektoral cenderung merugikan pekerja.<sup>28</sup>

Undang-undang Cipta Kerja mengubah ruang lingkup kebijakan pengupahan di Pasal 88 ayat (3). Sebelumnya, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan terdiri dari:

- a. Upah minimum;
- b. Upah lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam Undang-undang Cipta Kerja, jenis-jenis kebijakan pengupahan ini dipangkas sehingga hanya melingkupi:

- 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;
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lain.<sup>29</sup>

### **3. Konflik Norma Antara Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan**

Pada sub bab ini akan dibahas mengenai konflik norma yang terdapat pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan. Menurut Peraturan

---

<sup>28</sup> *Ibid*, h. 634.

<sup>29</sup> Heylaw Edu, 17 January 2021, Poin-Poin Bermasalah Terkait Hukum Ketenagakerjaan di UU Cipta Kerja, Diakses pada 20 Desember 2022 pada <https://heylawedu.id/blog/poin-poin-bermasalah-terkait-hukum-ketenagakerjaan-di-uu-cipta-kerja>

Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan membahas beberapa diantaranya yakni:

1. Kebijakan dalam pengupahan;
2. Penetapan Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil;
3. Struktur dan skala Upah;
4. Upah minimum;
5. Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil;
6. Perlindungan Upah;
7. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
9. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya;
10. Dewan pengupahan; dan
11. Sanksi administratif.<sup>30</sup>

Upah merupakan salah satu unsur esensial dalam hubungan kerja, mengingat keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi pekerja atau buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.<sup>31</sup> Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>32</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai regulasi bidang pengupahan dituntut untuk menjawab tantangan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berdampak terhadap perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan pola hubungan kerja di bidang ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 32 menjelaskan perhitungan mengenai UMK berdasarkan dengan rasio paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, rasio median upah, dan menghitung rata-rata nilai relatif UMK.

Secara substansi, dalam Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Pasal 37 ayat (4) dijelaskan bahwa pengusaha wajib menaikkan upah sekurang-

---

<sup>30</sup> Jogloabang, PP 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, diakses pada tanggal 19 Desember 2022 pada <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-36-2021-pengupahan>

<sup>31</sup> Gajimu.com, diakses pada tanggal 18 Desember 2022 pada <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>

<sup>32</sup> Gajimu.com, diakses pada tanggal 23 Desember 2022 pada <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>

kurangnya 5% (lima persen) lebih besar dari UMK bagi buruh/pekerja yang sudah menikah dan buruh/pekerja yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih. Pada Pasal 34 ayat (3) bahwa penyesuaian nilai Upah minimum dilakukan dengan berdasarkan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi. Sementara pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 bahwa dapat dilihat pada Tabel bahwa pengupahan dihitung berdasarkan upah per jam. Hal pengupahan tersebut memicu adanya konflik norma antara kedua peraturan ini, dimana diantara keduanya terdapat perbedaan pedoman yang seharusnya ada penindaklanjutan dari peraturan-peraturan tersebut.

#### **4. Konflik Norma Antara Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dengan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang**

Pada sub bab ini akan dibahas mengenai konflik norma yang terdapat pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, bahwa dengan adanya cipta kerja diharapkan dapat mampu menyerap tenaga kerja di Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional.

Dalam mendukung adanya cipta kerja, perlu dilakukan penyesuaian dari berbagai aspek pengaturan yang memiliki kaitan dengan perlindungan, kemudahan, dan pemberdayaan koperasi serta usaha mikro, kecil, dan menengah., termasuk pula peningkatan terhadap perlindungan serta kesejahteraan pekerja. Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan buruh atau pekerja dalam rangka mendukung ekosistem investasi, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dilakukan mengubah, menghapus, atau menetapkan beberapa ketentuan baru.

Dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dilakukan pengubahan pada beberapa pasal, salah satunya yaitu ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada pasal 88D yang berkaitan

dengan penetapan pengupahan. Disebutkan bahwa pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang bahwa pada Ayat (2) bahwa dalam formulasi penghitungan Upah Minimum sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

Pada pasal ini tidak dijelaskan indeks tertentu yang seperti apa yang dijadikan bahan pertimbangan dalam formulasi perhitungan upah minimum sehingga menyebabkan banyak pemahaman dalam menerka pasal tersebut. Hal itu dipertegas lagi dengan penambahan ayat pada pasal 88F yakni dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2). Munculnya multi tafsir tersebut akan menyebabkan konflik norma terhadap Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan.

Konflik norma pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 terhadap Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan yakni adanya multitafsir terhadap pengupahan yang disebutkan pada perubahan Pasal 88D dan Pasal 88F. Perbedaan penyusunan struktur dan skala upah antara Undang-undang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Cipta Kerja adalah pada pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Undang-undang Ketenagakerjaan menyebut bahwa penyusunan struktur dan skala upah harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Namun, Undang-undang Cipta Kerja meniadakan pertimbangan tersebut dan melimpahkan penyusunan struktur serta skala upah hanya berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.

### **C. KESIMPULAN**

Sejak ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 22 Tahun 2012 tentang Sistem Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan berfokus pada terwujudnya keseimbangan dalam realisasi kepentingan pelaksana dengan menghindari potensi konflik atas peraturan tersebut. Namun dalam kenyataannya, semenjak ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Kabupaten Pasuruan telah terjadi ketimpangan dan menimbulkan konflik norma. Pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Pasal 14 bertentangan dengan pasal 7 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Menteri PER.22/MEN/IX/2009 yang merupakan Penjabaran dan Pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Mengenai Pemagangan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Cipta Kerja yang Berkaitan dengan Pengupahan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Berkaitan dengan Pengupahan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Berkaitan dengan Pengupahan Masa Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Peraturan tersebut telah membatasi jangka waktu pemagangan menjadi lebih singkat. Waktu magang diperlukan minimal 1 tahun karena dalam membimbing pekerja tidaklah mencukupi jika hanya dalam waktu yang singkat.

## **REFERENSI**

### **Buku**

- Ahmad. S Ruky, 2007, Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Amriani, Nurnaningsih, 2012, Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan, Jakarta, Penerbit: Raja Grafindo Persada.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional.
- Cst Kansil, Christine, Kansil, Engeliem R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, Kamus Istilah Hukum, Jakarta, 2009.
- Daniel S. Lev, 1990, Hukum dan Politik di Indonesia, Kesenambungan dan Perubahan, Jakarta: LP3ES.
- Djafar Albram, Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Mediasi (Jakarta: Pusat Kajian Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasila, 2011).
- Emmanuel Kurniawan, 2013, Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak, Jakarta: Dunia Cerdas.
- Felix O. Soebagjo dan Erman Rajagukguk (ed), 1995, Arbitrase di Indonesia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Frans Hendra Winarta, 2012, Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional, Jakarta: Sinar Grafika.
- Gary Goodpaster, “Tinjauan terhadap Penyelesaian Sengketa”, dalam Agnes M. Toar, et. al., Seri Dasar Hukum Ekonomi 2, Arbitrase di Indonesia (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995).
- Gede Marhaendra Wija Atmaja, 2016, Ilmu Perundang-Undangan.
- Herlina Astri, 2012, Penyelesaian Konflik Sosial Melalui Penguatan Kearifan Lokal.
- Lorna Gilmour, Penny Hand, dan Cormac McKeown (eds.), 2007, Collins English Dictionary and Thesaurus, Third Edition Great Britain: Harper Colins Publishers.
- M. Yahya Harahap, 2008, Hukum Acara Perdata, Jakarta: Sinar Grafika.
- Manan, Bagir, 1992, Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia. Penerbit: Ind-Hill-Co, Jakarta
- Manulang, 1995, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan kedua.
- Mas Ahmad Santosa dan Anton L.P. Hutapea, Mendayagunakan Mekanisme

- Alternatif Penyelesaian Sengketa Lingkungan (MAPS) di Indonesia (Jakarta: USAID dan WALHi, 1992).
- Mia Kusuma Fitriana, 2015, Peranan Politik Hukum dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia Sebagai Sarana Mewujudkan Tujuan Negara (Laws and Regulations in Indonesia as The Means of Realizing the Country’s Goal), Fungsional Perancang Peraturan Perundang Undangan
- Muhammad Hasan, Muhammad Azis, 2018, Pembangunan Ekonomi & Pemberdayaan Masyarakat (Strategi Pembangunan Manusia dalam Perspektif Ekonomi Lokal), Edisi Kedua, Penerbit CV. Nur Lina.
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, 2011, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Rachmadi Usman, “Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan”, Penerbit: Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- R. Joni Bambang, 2003, Hukum Ketenagakerjaan, Pengantar Dedi Ismatullah Bandung: Pustaka Setia.
- Roy Marthen Moonti, 2017, Ilmu Perundang-Undangan, Percetakan Keretakupa.
- Sri Hajari, Sri Winarsi, dkk., 2012, Buku Ajar Politik Hukum Pertanahan, Surabaya: Airlangga University Press.
- Sri Setianingsih Suwardi, 2000, Penyelesaian Sengketa Internasional, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Syahrizal Abbas, 2009, Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susanti Adi Nugroho, 2009, Hukum Persaingan Usaha di Indonesia, Jakarta: Prenada Media.
- Wahyuningsih, Penyelesaian Sengketa Internasional, Jakarta: Lentera Hukum Indonesia
- Yusri Munaf, 2015, Hukum Administrasi Negara, Marpoyan Tujuh Publishing.

### **Jurnal**

- Abd Latip, Lululily, Ainiyah, 2018, Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan, Jurnal Kompetensi, Vol. 12 No.2.
- Agus Surya Manika, 2022, Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jurnal Komunikasi Hukum, Vol. 8 No.2.
- Andi Ardillah Albar, 2019, Dinamika Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Konteks Hukum Bisnis Internasional, Otentik: Jurnal Hukum Kenotariatan, Vol. 1 No.1.
- Andi Syahril Fauzar, 2022, Analisis Terhadap Konflik Norma Pasal 9 Huruf G Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 dengan Lampiran Bab I Huruf E Penggunaan Anggaran Nomor 8 Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020, Jurnal Hukum dan Kenotariatan, Vol. 6 No.2 Mei 2022.
- Arrista Trimaya, 2014, Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga

- Kerja, Jurnal Aspirasi, Vol. 5 No.1.
- Clara Tridiana, Diah Widyawati, 2018, Dampak Upah Minimum Terhadap Probabilitas Keluar dari Sektor Formal, Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia.
- D, Sjamsiar S., Mohammad Nuh, 2020, Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan), Jurnal Profit, Volume 14 No.1.
- Erni Panca Kurniasih, 2020, Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Penurunan Kesejahteraan Masyarakat Kota Pontianak, Prosiding Seminar Akademik Tahunan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan.
- Evi Hastuti, Fence Wantu, Lusiana Margareth Tijow, 2020, Penyelesaian Disharmoni Peraturan Perundang-Undangan Melalui Mediasi, Gorontalo Law Review, Vol. 3 No.3.
- Firdausi Dzulhijjah Yani, Sjamsiar Sjamsuddin, Mohammad Nuh, 2020, Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan), Jurnal Profit, Vol. 14 No. 1.
- Gede Fajar Aryesha Wiguna, Efektivitas Pengembangan Kompetensi Kerja Di Objek Wisata Krisna 5 Singaraja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Griselda Nadya Billy, Ibrahim R, Kewajiban Pengusaha dalam Pemberian Upah Minimum Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 72/PUU-XIII/2015.
- Habibul Umam Taqiuddin, 2017, Penalaran Hukum (Legal Reasoning) dalam Putusan Hakim, JISIP, Vol. 1 No. 2.
- Hambali, 2019, Azas-Azas Kebijakan Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan, MALIA: Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 10 No. 2.
- Hassanain Haykal, Demson Tiopan, Theo Negoro, 2021, Penerapan Metode Omnibus Law Dikaitkan Teori Kemanfaatan Hukum dalam Permasalahan Legislasi Lingkungan Hidup, Jurnal Ajudikasi, Vol. 5 No. 1.
- Heri Sunarno, Khafidz Rosyidi, Aris Setiawan, Hambali, 2019, Resolusi Konflik Hubungan Industrial dalam Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan, Media Mahardhika, Vol. 18 No. 1.
- Hermanto, Darmanah, 2019, Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur, Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, Vol. 17 No. 2.
- I Nyoman Jaya Kesuma, Perselisihan Hak Atas Upah Pekerja Terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar.
- Irma Rasmawati, Adonia Ivonne Laurette, Pieter Radjawane, 2022, Kedudukan Badan Pertanahan Nasional Sebagai Mediator dalam Penyelesaian Sengketa Pertanahan, Tatohi: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 2 No.1.
- Kadek Agus Sudiarawan, 2016, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan



- Perlindungan Hukum Terhadap Buruh dalam Mencari Keadilan.
- Kadek Agus Sudiarawan, 2017, Optimalisasi Fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit Sebagai Forum Komunikasi dan Konsultasi Antara Buruh dengan Pengusaha dalam Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Konferensi Asosiasi Dosen Hukum Acara Perdata (ADHAPER).
- Kadek Widya Antari, Ratna Artha Windari, Dewa Gede Sudika Mangku, 2019, Tinjauan Yuridis Mengenai Antinomy Normen (Konflik Norma) Antara Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar-Dasar Pokok Agraria Dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal Terkait Jangka Waktu Perolehan Hak Atas Tanah, e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Ilmu Hukum, Vol. 2 No. 2.
- Leonard L. Riskin, 1997, Understanding Mediators, Orientations, Strategies, Techniques: A Grid For The Perplexed, Harvard Negotiation: Law Review, Vol. 01 No. 07.
- Michael Frans Berry, 2018, Pembentukan Teori Peraturan Perundang-Undangan, Muhammadiyah Law Review, Vol.2 No.2.
- Meta Suriyani, Pertentangan Asas Perundang-undangan dalam Pengaturan Larangan Mobilisasi Anak pada Kampanye Pemilu, Jurnal Konstitusi, Vol. 13, No. 3, 2016.
- Mochammad Yusrul Wafa, 2018, Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Harmonisasi Hubungan Industrial pada Pt. Pura Barutama Kabupaten Kudus, Universitas Negeri Semarang.
- Nanang Setyono, 2018, Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Melalui Koperasi Karyawan dalam Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, IUS CONSTITUENDUM, Vol.3 No. 2.
- Natarisa, D., & Rosyidi, K, 2016. Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) DI PT. CMWI-PIER Pasuruan. JKIE (Journal Knowledge Industrial Engineering), 3(2).
- Nevey Varida Ariani, “Alternatif Penyelesaian Sengketa bisnis di Luar Pengadilan”, Jurnal Rechtsvinding (Vol.1, No. 2, Agustus 2012): 281.
- Ngadi, Ruth Meilianna, Yanti Astrelina Purba, 2020, Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia, Jurnal Kependudukan Indonesia, Hal 43-48.
- Nur Faqih Irfan, Asas Lex Superior, Lex Specialis, dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, dan Penggunaannya Dalam Penalaran dan Argumentasi Hukum, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 16 No. 3, 2020.
- Rachmad Abduh, 2022, Perspektif Kesejahteraan Tenaga Kerja dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota, IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum, Vol.3 No.1.
- Rahmadi Indra Tektona, “Arbitrase sebagai Alternatif Solusi Penyelesaian Sengketa Bisnis di Luar Pengadilan” Jurnal Pandecta (Vol. 6, No. 1, Januari 2011): 89.
- R. Tony Prayogo, 2016, Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang

Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang (The Implementation Of Legal Certainty Principle In Supreme Court Regulation Number 1 Of 2011 On Material Review Rights And In Constitutional Court Regulation Number 06/Pmk/2005 On Guidelines For The Hearing In Judicial Review), Jurnal Legislasi Indonesia, Vol.13 No.2.

Rizki Citra Pratiwi, Siti Hajati Hoesin, 2022, Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Kota, PALAR (Pakuan Law Review), Vol. 08 No. 01.

Rika Lestari, Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi di Pengadilan dan di Luar Pengadilan di Indonesia, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3 No.2.

Suhartoyo, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2 No.2.

Suripto, 2016, Analisis Penyelesaian Sengketa Atau Konflik Politik, Jurnal Politikolog, Vol.3 No.1.

Syarifa Mahila, 2015, Analisis Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2015, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 15 No. 3.

Yodi Martono Wahyunadi, Kompetensi Pengadilan Tata Usaha Negara dalam Sistem Peradilan di Indonesia.

### **Website**

Admin, 12 Juli 2022, Apa itu Teori Hukum Stufenbau, diakses pada 23 Desember 2022 pada <https://mh.uma.ac.id/apa-itu-teori-hukum-stufenbau>.

Badan Pusat Statistik, 05 September 2022, Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,83 Persen dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 2,89 Juta Rupiah Per Bulan, diakses 10 Oktober 2022 pada

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen.html>.

Badan Pusat Statistik, 01 Maret 2022, Inflasi Terjadi Pada Maret 2022 Sebesar 0,66 Persen, Diakses pada 11 Oktober 2022 pada <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/04/01/1859/inflasi-terjadi-pada-maret-2022-sebesar-0-66-persen--inflasi-tertinggi-terjadi-di-merauke-sebesar-1-86-persen-.html>.

Bahasan.id, 07 Januari 2023, diakses pada Januari 2023 pada <https://bahasan.id/mengenal-penyelesaian-sengketa-melalui-arbitrase/Bisnis.com>, 25 Oktober 2019, Apindo: Negosiasi Bipartit Jadi Solusi Polemik Kenaikan UMP 2020, Diakses pada Tanggal 1 November 2022 pada <https://ekonomi.bisnis.com/read/20191025/12/1163252/apindo-negosiasi-bipartit-jadi-solusi-polemik-kenaikan-ump-2020>.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat, September 2020, Sebaiknya anda Tahu: Jenis Perselisihan Hubungan

- Industrial, Diakses pada Desember 2022 pada <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial>.
- Dinas Ketenagakerjaan, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, diakses pada Desember 2022 pada <https://disnaker.balikipapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit>.
- Dinperinaker, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perundingan Bipartit, diakses pada Desember 2022 pada <https://dinperinaker.pekalongankota.go.id/halaman/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial---perundingan-bipartit.html>
- DetikNews, 26 Januari 2021, Pandemi dan Upah Minimum, diakses Pada 27 Oktober 2022 pada <https://news.detik.com/kolom/d-5349156/pandemi-dan-upah-minimum>.
- Detikjabar, Pengertian Konsiliasi Adalah: Berikut Manfaat dan Dasar Hukumnya, Oleh Aditya Mardiasuti 05 Agustus 2022, Diakses pada Desember 2022 pada <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6218943/pengertian-konsiliasi-adalah-berikut-manfaat-dan-dasar-hukumnya>.
- Patrialis Akbar, Arah Pembangunan Hukum Nasional Menurut Undang-Undang Dasar, Diakses Pada 23 Desember 2022 di <https://fh.umj.ac.id/arrah-pembangunan-hukum-nasional-menurut-undang-undang-dasar-negara-republik-indonesia-tahun-1945/>
- Faculty of Law Pattimura University, November 2011, Aspek Teoritik Kewenangan Pemerintah, diakses pada Desember 2022 pada <https://fh.unpatti.ac.id/aspek-teoritik-kewenangan-pemerintah/>
- Gajimu.com, diakses pada tanggal 23 Desember 2022 pada <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>
- Gajimu.com, 07 April 2021, Kerja dan Upah, diakses pada 19 Desember 2022 pada <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan>
- Gajimu.com, 19 Desember 2022, Keputusan Hubungan Kerja Karena Pensiun, diakses pada 19 Desember 2022 pada <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/dana-pensiun>
- Gajimu.com, diakses pada tanggal 23 Desember 2022 pada <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>
- Heylaw Edu, 17 January 2021, Poin-Poin Bermasalah Terkait Hukum Ketenagakerjaan di UU Cipta Kerja, Diakses pada 20 Desember 2022 pada <https://heylawedu.id/blog/poin-poin-bermasalah-terkait-hukum-ketenagakerjaan-di-uu-cipta-kerja>
- Hukum Online Course, 11 November 2021, Begini Formula dalam SE Menaker Tentang Penetapan UMP 2022, diakses pada 11 Oktober 2022 pada <https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-formula-dalam-se-menaker-tentang-penetapan-ump-2022-lt618ce2296735c/>
- Hukumonline.com, 12 April 2018, Perbedaan Das Sollen dengan Das Sein,

Diakses pada 23 Desember 2022 pada <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-idas-sollen-i-dengan-idas-sein-i-lt5acd738a592ef>

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Provinsi Bangka Belitung, Penetapan Upah Minimum Provinsi yang Berkeadilan bagi Pekerja dan Pengusaha, diakses pada 23 Desember 2022 pada <https://jdih.babelprov.go.id/penetapan-upah-minimum-provinsi-yang-berkeadilan-bagi-pekerja-dan-pengusaha> Jogloabang, PP 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, diakses pada tanggal 19 Desember 2022 pada <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-36-2021-pengupahan>

Katadata, 16 Oktober 2020, Menunggu Peraturan Pemerintah Atasi Polemik Upah dalam UU Cipta Kerja, diakses pada 28 Oktober 2022 pada <https://katadata.co.id/pingitaria/berita/5f8981d8a5e73/menunggu-peraturan-pemerintah-atasi-polemik-upah-dalam-uu-cipta-kerja>

Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 09 Juni 2022, Asas Lex Superiori Derogate Legi Inferiori dan Kedudukan Surat Edaran dalam Perundang-Undangan, diakses pada 23 Desember 2022 pada <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15099/Asas-lex-superior-derogate-legi-inferiori-dan-Kedudukan-Surat-Edaran-dalam-Perundang-undangan.html>

Kumparan, 4 Desember 2017, Warga Sambisirah Demo Tuntut Dipekerjakan di PT Satoria Agro Industri, diakses pada 11 Oktober 2022 pada <https://kumparan.com/kabarpasuruan/warga-sambisirah-demo-tuntut-dipekerjakan-di-pt-satoria-agro-industri/full> Sistem Informasi Desa Oro Oro Ombo Kecamatan Pronojiwo, 27 Mei 2019 Oleh Adik Wijaya, diakses pada Desember 2022 pada <http://orooroombo-pronojiwo.lumajangkab.go.id/index.php/first/artikel/126-Koordinasi-Dan-Konsultasi>

Surya Online, 18 November 2013, PIER Tolak Perda No 22 Tahun 2012, diakses pada 11 Oktober 2022 pada <https://surabaya.tribunnews.com/2013/11/18/pier-tolak-perda-no-22-tahun-2012>

Upah Minimum Berdasar Kebutuhan Hidup Layak Suatu Otopia: Harapan dan Kenyataan (Perspektif Yuridis Sosiologis), hukum unik kediri.

UMSU Fakultas Hukum, Januari 2022, Pahami Betul Jenis Perselisihan Hubungan Industrial, Diakses pada Desember 2022 pada <https://fahum.umsu.ac.id/pahami-betul-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>

### **Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076)

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,

- Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468)
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3889)
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398)
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 2 Tahun 209 tentang Penyelesaian Disharmoni Peraturan Perundang-Undangan Melalui Mediasi Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tertanggal 20 November 2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2020
- Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Pasuruan