

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada 22 Januari 2020, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia telah resmi mengesahkan Program Legislasi Nasional Prioritas 2020 yang berisi 50 Rancangan Undang-Undang (RUU). Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah adanya empat RUU yang bertajuk Omnibus Law, yaitu RUU Cipta Kerja, RUU Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan untuk Penguatan Perekonomian, RUU Kefarmasian, dan RUU Ibu Kota Negara.

RUU ini sedang dipersiapkan oleh Pemerintah untuk dijadikan sebuah skema dalam upaya membangun perekonomian Indonesia agar mampu menarik investasi untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Pemerintah memandang perlu adanya RUU Cipta Kerja ini karena tingginya angka pengangguran di Indonesia yang mencapai 7 juta jiwa sehingga diharapkan RUU ini mampu membuka lapangan kerja baru.<sup>1</sup>

Konsep Omnibus Law ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.<sup>2</sup>

Sebelumnya, pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memang menyatakan bahwa upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau

---

<sup>1</sup> Jurnal Panorama Hukum, Vol. 5 No. 1, ISSN : 2527-6654, Juni 2020, hal 1

<sup>2</sup> Ibid, hal 2

kabupaten/kota. Akan tetapi, pasal tersebut saat ini telah dihapuskan oleh pasal 81 angka 26 Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga ketentuan tersebut sudah tidak berlaku. Adapun ketentuan upah minimum yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

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. Dalam pasal itu, upah minimum provinsi ditetapkan 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-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.

Terkait upah minimum provinsi atau kabupaten/kota dengan syarat tertentu juga berpotensi merugikan pekerja karena akan mengurangi penghasilan pekerja di sektor masing-masing. Pemerintah menyatakan formulasi yang lebih detail terkait upah minimum masih harus diperjelas dan akan dituangkan dalam regulasi turunan, yaitu Peraturan Pemerintah. Hal itu tentunya

menimbulkan kekhawatiran bagi para pekerja apabila aturan turunan yang akan dibuat akan lebih menguntungkan pihak pengusaha.<sup>3</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini dipilih judul, yaitu Tinjauan Yuridis Mengenai Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yang Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yg Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020?
2. Bagaimana Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yg Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021?

---

<sup>3</sup> Estu Dyah Arifianti Nabila, Kertas Advokasi Kebijakan Atas UU NO 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan Jakarta PSHK, 2020 hal. 17.

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: Bagaimana Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yg Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Dari Tujuan penelitian yang diuraikan, maka manfaat dari penelitian saya adalah :

1. Secara Praktis yaitu mempelajari Bagaimanakah Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yg Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.
2. Secara Teoritis yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yg Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.
3. Secara individu yaitu sebagai syarat kelulusan penulis sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Jurusan Hukum Bisnis. Selain itu juga untuk mengerti bagaimana kondisi Sumber Daya Manusia pada perusahaan di lapangan secara faktual untuk mempersiapkan diri memasuki dunia pekerjaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Mengenai Implikasi**

Menurut Islamy implikasi adalah segala sesuatu yang telah dihasilkan dengan adanya proses perumusan kebijakan. Dengan kata lain implikasi adalah akibat-akibat dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijakan atau kegiatan tertentu.<sup>4</sup> Menurut Silalahi implikasi adalah akibat yang ditimbulkan dari adanya penerapan suatu program atau kebijakan, yang dapat bersifat baik atau tidak terhadap pihak-pihak yang menjadi sasaran pelaksanaan program atau kebijaksanaan tersebut<sup>5</sup>.

Implikasi ataupun akibat adalah suatu yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum. Akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Islamy, M Irfal, 2001, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Pemerintah*, Jakarta. Bumi Aksara, hal 38.

<sup>5</sup> Amin Silalahi, 2005, *Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Batavia Press, hal 54.

<sup>6</sup> Achmad Ali, 2008, *Menguak Tabir Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hal 192.

Akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa hukum, yang dapat berwujud:

- 1) Lahir, berubah atau lenyapnya suatu keadaan hukum.
- 2) Lahir, berubah atau lenyapnya suatu hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum, dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.
- 3) Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum.<sup>7</sup>

Setidaknya ada lima dimensi yang harus dibahas dalam memperhitungkan implikasi dari sebuah kebijakan. Dimensi-dimensi tersebut meliputi:

- a. pertama, implikasi kebijakan pada masalah-masalah publik dan implikasi kebijakan pada orang-orang yang terlibat.
- b. Kedua, kebijakan mungkin mempunyai implikasi pada keadaan-keadaan atau kelompok-kelompok diluar sasaran atau tujuan kebijakan.<sup>8</sup>
- c. Ketiga, kebijakan mungkin akan mempunyai implikasi pada keadaan-keadaan sekarang dan yang akan datang.
- d. Keempat, evaluasi juga menyangkut unsur yang lain yakni biaya langsung yang dikeluarkan untuk membiayai program-program kebijakan publik.
- e. Kelima, biaya-biaya tidak langsung yang ditanggung oleh masyarakat atau beberapa anggota masyarakat akibat adanya kebijakan publik.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka yang dimaksud dengan implikasi dalam penelitian ini adalah suatu akibat yang terjadi atau ditimbulkan pelaksanaan kebijakan atau program tertentu bagi sasaran pelaksanaan program baik yang bersifat baik atau tidak baik.

---

<sup>7</sup> R Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta, hal 72.

<sup>8</sup> Winarno & Budi, 2002, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Yogyakarta, Media Pressindo, hal 63.

<sup>9</sup> PP No 36 tahun 2021 pasal 1 angka (1), hal 2.

## **B. Tinjauan Umum Upah Minimum**

### **1. Pengertian Upah Menurut Hukum Indonesia**

Dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 tidak dijelaskan secara terperinci definisi dari upah. Pengertian dari Upah itu sendiri terdapat dalam Pengaturan Pelaksanaan yaitu Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021, 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 dilakukan.<sup>10</sup>

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat (dari suatu perbuatan), resiko.

---

<sup>10</sup> PP No 36 tahun 2021 pasal 1 angka (1), hal 2.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud diatas lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.<sup>11</sup>

Dalam pasal 39 Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Perlindungan Upah, “Upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”<sup>12</sup>

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan.

## **2. Asas-asas Pengupahan**

---

<sup>11</sup> Op cit, lalu Husni, hal 144.

<sup>12</sup> Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021, hal 26.



Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan terinci sebagai berikut :<sup>13</sup>

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut asas *no work no pay* (pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

---

<sup>13</sup> Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003*, Samarinda, Citra Aditya Bakti, hal 16.

- h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang di dahulukan pembayarannya (pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- i. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah me lampauai jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>14</sup>

### **3. Kebijakan Pengupahan**

Kebijakan pengupahan ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.

#### **a. Upah Minimum**

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya bahwa kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Tekanan-tekanan tersebut timbul akibat dari keprihatinan kondisi perburuhan di negeri kita.

Di samping itu, secara politis, paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja di bawah 1 (satu) tahun, dan lajang/belum berkeluarga. Tujuannya untuk

---

<sup>14</sup> Ibid, hal 17

mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk bekerja.<sup>15</sup>

Secara teknis dasar hukum pengaturan upah minimum adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005.

Pengertian Upah Minimum menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Jadi, jelas tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap tidak boleh dimasukkan ke dalam upah minimum.

#### b. Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkannya kepada pekerja/buruh yang telah bekerja melebihi ketentuan waktu kerja yang telah disepakati. Artinya, pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja wajib.

Dasar hukum pengaturan upah kerja lembur adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.<sup>16</sup>

#### c. Upah Tidak Masuk Kerja karena Berhalangan

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan akibat sakit atau haid, sebagaimana di atur dalam pasal 93 ayat (2) huruf a dan huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Ibid, hal 18

<sup>16</sup> Ibid, hal 18

d. Upah Tidak Masuk Kerja karena Melakukan Kegiatan Lain di Luar Pekerjaannya

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) huruf c, huruf d, huruf e, huruf h, dan huruf i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

e. Upah karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerja

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena pekerja melaksanakan hak waktu istirahat kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan butir 1 sampai dengan butir 5 akan dibahas pada bab-bab berikutnya.<sup>19</sup>

f. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah

Secara yuridis bentuk upah adalah berupa uang dengan proporsi minimal 75% (tujuh puluh lima persen) upah pokok dari keseluruhan jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Sedangkan cara pembayaran upah sebagaimana sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, di mana cara pembayaran upah dilakukan atas kesepakatan para pihak yang dituang ke dalam perjanjian kerja, dalam waktu dan tempat tertentu. Dengan catatan:

- 1) Apabila ada keterlambatan pembayaran upah, pengusaha dapat dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah (pasal 95 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- 2) Apabila ada perubahan tempat pembayaran upah, pengusaha wajib memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja/buruh.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Ibid, hal 18

<sup>18</sup> Ibid, hal 19

<sup>19</sup> Ibid, hal 19

#### g. Struktur dan Skala Pengupahan yang Proporsional

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja buruh, serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut pengamatan penulis kebijakan ini masih bersifat fakultatif sehingga pengusaha dapat melaksanakan secara sukarela. Kalaupun tidak melaksanakan, tidak ada sanksi hukumnya.

Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.”

Dalam tersebut memang tidak ada kata wajib sehingga tidak mengikat untuk dilaksanakan. Kendatipun demikian, secara teknis pengaturan Tentang struktur dan skala upah telah dikeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-49/MEN/IV/2004. Minimal Kepmen tersebut dapat menjadi alat bantu administrasi dan alat kebijakan Pengupahan bagi perusahaan-perusahaan yang belum memiliki struktur dan skala upah yang standar.<sup>21</sup>

#### h. Upah untuk Pembayaran Pesangon

Di sinilah letak keunikan ketentuan upah dalam sistem hukum ketenagakerjaan, tidak ada keseragaman definisi untuk semua kebutuhan. Ada yang khusus untuk perhitungan

---

<sup>20</sup> Ibid, hal 19

<sup>21</sup> Ibid, hal 20

pesangon, ada yang khusus untuk kebutuhan lain, seperti untuk perhitungan upah lembur, untuk pajak penghasilan, dan sebagainya.

Khusus untuk perhitungan uang pesangon diatur dalam pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar per hitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari (ayat (2));
- 2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari. Selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota (ayat (3)), dan
- 3) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir (ayat (4)).<sup>22</sup>

i. Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan

Upah untuk perhitungan pajak penghasilan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2001 tentang Pajak Penghasilan yang di terima oleh pekerja sampai dengan sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota.

Pasal 1 menegaskan bahwa :

“Pajak penghasilan atas penghasilan yang diterima pekerja sampai dengan sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota ditanggung Pemerintah”.<sup>23</sup>

#### 4. Ketentuan Mengenai Upah Minimum

---

<sup>22</sup> Ibid, hal 21

<sup>23</sup> Ibid, hal 21

Dalam pasal 88C ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2021, Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) yaitu ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Pengertian dari upah minimum tidak dijelaskan secara terperinci dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Menurut pasal 23 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>24</sup> Pemerintah dalam hal ini Gubernur meminta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi dalam menetapkan upah minimum kabupaten/kota yang direkomendasikan oleh bupati/walikota.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan dalam pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 terdiri dari :<sup>25</sup>

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

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021, terdiri atas :<sup>26</sup>

- a. Upah minimum provinsi;
- b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

---

<sup>24</sup> Ibid, hal 14.

<sup>25</sup> Ibid, hal 6.

<sup>26</sup> Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 pasal 25, hal 15.

Penyesuaian nilai upah minimum dilakukan setiap tahun dan penyesuaian nilai upah minimum ini ditetapkan pada rentang nilai tertentu diantara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah yang bersangkutan.

Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum. Dijelaskan oleh Furqon Karim bahwa upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun, kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja. Sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.<sup>27</sup>

Konsep upah minimum bagi pekerja yang tepat, yakni dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangan yang telah di audit kepada serikat pekerja harus mampu membaca serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan.

Dalam hal upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari sebagai berikut :<sup>28</sup>

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Selanjutnya, sebagai upaya untuk memberikan perlindungan hukum dibidang upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 pasal 69 diatur mengenai dewan pengupahan. Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan

---

<sup>27</sup> Suara Merdeka, 22 Des 2001, Furqon Karim, *mencari konsep upah minimum*, jakarta, Jurnal, Volume 20 Nomor 3, Tahun 2021 (November), hal 17.

<sup>28</sup> Pasal 17 PP No 36 tahun 2021, hal 11.



oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk dewan pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.<sup>29</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja menghapus, mengubah dan memperkenalkan pengaturan baru mengenai pengupahan. Jika dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya dikenal jenis upah minimum, maka dalam pasal 188 B Undang-Undang Cipta Kerja terdapat konsep pengupahan dengan satuan waktu dan hasil berdasarkan jam. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menjelaskan, aturan baru tersebut bertujuan mengakomodasi kebutuhan sektor usaha yang membutuhkan fleksibilitas skema pemberian upah tenaga kerja yang belum ada dasar hukumnya di Indonesia<sup>30</sup>

Dalam pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan upah sektoral serta upah di tingkat Provinsi dan di tingkat Kabupaten/Kota yang didasarkan pada pencapaian kelayakan hidup. Dalam pasal itu, upah minimum Provinsi ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Sedangkan perhitungan komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.<sup>31</sup>

Dalam pasal 28 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 disebutkan bahwa perhitungan penyesuaian nilai upah minimum provinsi dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi. Dan hasil perhitungan penyesuaian nilai upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

---

<sup>29</sup> Op cit, Asri wijaya, hal 117.

<sup>30</sup> Estu Dyah Arifianti Nabila, 2020, Kertas Advokasi Kebijakan Atas Uu No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja Bidang Ketenagakerjaan, PSHK, Jakarta, hal 17.

<sup>31</sup> Op cit, Asri wijaya, hal 119.

Inilah yang lazim disebut upah minimum bisa berwujud upah minimum provinsi, kabupaten, kota, atau sektoral. Sesuai dengan namanya upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman agar jangan sampai upah yang diterima oleh pekerja dibawah standar sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

Ketentuan terbaru dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 diatur dalam pasal 88C yang berbunyi, "Gubernur menetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) yang wajib dibayar pengusaha kepada pekerja<sup>32</sup>.

## **5. Ketentuan Mengenai Penetapan Upah Kabupaten/Kota**

Aturan ketentuan sebelumnya yang mengatur pengupahan terdapat pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota<sup>33</sup>.

Sedangkan definisi dari Dewan Pengupahan sendiri menurut Keppres No.107 tahun 2004 adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, akademisi, dan pakar<sup>34</sup>. Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1 (dua banding satu banding satu).

Masa jabatan dewan pengupahan untuk 1(satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1(satu) kali masa jabatan berikutnya. Dewan pengupahan

---

<sup>32</sup> Undang-Undang No 11 Tahun 2020, Pasal 88 c

<sup>33</sup> Andika Hendrawanto, *Analisis Yuridis Mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota Yang Ditetapkan Peraturan Gubernur Dan Dampaknya Terhadap Pekerja Dan Perusahaan (Wilayah Kajian Di Kabupaten Malang)*, Jurnal konstitusi Vol IV 1 Juni 2011, hal 177.

<sup>34</sup> PP No 36 tahun 2021 pasal 72 ayat (1)

berkewajiban memberikan saran dan masukan serta melaksanakan survei pasar untuk menetapkan besaran pencapaian KHL (Kebutuhan Hidup Layak).

Upah minimum yang ditentukan oleh gubernur harus berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Tak hanya itu, syarat tertentu pengaturan upah minimum juga mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. "Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi."<sup>35</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur dalam ayat (5) masih dalam pasal yang sama pada Omnibus Penetapan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, pemerintah daerah harus menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum akan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam pasal 30 ayat (2) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang berbunyi "Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu" yaitu<sup>36</sup>:

- a. Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3(tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama , lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
- b. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai provinsi.

Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan setelah penetapan upah minimum provinsi. Upah minimum kabupaten/kota harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Perhitungan nilai

---

<sup>35</sup> PP No 36 tahun 2021 pasal 31 ayat (2)

<sup>36</sup> Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 pasal 30 ayat (2), hal 19.

upah minimum kabupaten/kota dilakukan oleh dewan pengupahan kabupaten/kota<sup>37</sup>. Hasil perhitungan upah minimum kabupaten/kota tersebut disampaikan kepada bupati/walikota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi<sup>38</sup>. Dan dalam hal hasil perhitungan upah minimum kabupaten/kota lebih rendah dari nilai upah minimum provinsi maka bupati/walikota tidak dapat merekomendasikan nilai upah minimum kabupaten/kota kepada gubernur.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pemerintah dan DPR menambahkan 5 pasal yakni Pasal 88A, 88B, 88C, 88D dan 88E di undang-undang yang menuai polemik itu. Pada Ayat (1) Pasal 88C tertulis bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. "Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu," isi dari ayat (2) Pasal 88C.<sup>39</sup>

## **6. Ketentuan Mengenai Upah Minimum Provinsi**

Sesuai Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota<sup>40</sup>. Seperti dibahas sebelumnya bahwa dewan pengupahan sendiri terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 pasal 69.

Berdasarkan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kemampuannya dengan memperoleh imbalan. Kebijakan

---

<sup>37</sup> Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 pasal 33, hal 22.

<sup>38</sup> Ibid, hal 22.

<sup>39</sup> Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 88.

<sup>40</sup> Mulyadi, *Penetapan Upah Minimum Provinsi (Suatu Kajian Hukum Progresif)*, 210 e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016, hal, 210.

upah disamping memperhatikan produktivitas tenaga kerja dan peningkatan daya beli golongan upah rendah<sup>41</sup>.

Penetapan upah minimum baik itu tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota ditetapkan berdasarkan tingkat Inflasi dan PDB (Produk Domestik Bruto) Nasional dan baru dikalikan dengan hasil upah minimum yang lama, dari hasil tersebut didapatkan hasil upah minimum untuk tahun kedepannya. Untuk penetapan upah minimum yang baru, harus lebih besar dari upah minimum tahun sebelumnya. Setelah hasil di dapatkan, Dewan Pengupahan Daerah mengusulkan Upah minimum kepada Gubernur dan Gubernur-lah yang akan mensahkan upah minimum. Ingat untuk ketentuan UMK, harus lebih besar dari UMP.<sup>42</sup>

Menurut Ibu Yusnidar Manihuruk, selaku Anggota Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Sumatera Utara, menjelaskan bahwa : “Dalam penerapan upah minimum, pemerintah dan Serikat Pekerja serta Apindo melakukan survei harga di pusat pasar. Setelah mendapatkan hasil tersebut di antara hasil dari harga kebutuhan pangan dan lainnya. Setelah didapatkan data dari hasil survei di tiap daerah maka semua berkas atau data yang ada akan dikumpulkan dan dirapatkan secara bersama oleh Dinas Tenaga Kerja dan Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk mendapatkan hasil akumulasi Upah untuk tahun kedepannya”<sup>43</sup>.

Setelah dilakukan rapat di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara hasil yang ada di sampaikan ke Gubernur untuk disahkan atau dibenarkan untuk diterapkan, karna kita harus mengetahui bahwa upah minimum ini diterima oleh pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tertentu.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup>Ibid, hal 211.

<sup>42</sup> Parlindungan Marpaungdkk, *Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Terhadap Perusahaan-Perusahaan Swasta*, Jurnal Governance Opinion, Volume 4 Nomor 1, Tahun 2019 (Oktober), hal 172.

<sup>43</sup> Ibid, hal 174.

<sup>44</sup> Ibid, hal 175.

## **C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja**

### **1. Pengertian Pekerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah bekerja. Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.<sup>45</sup>

Sementara itu pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 pasal 1 angka (10) terdapat juga definisi dari serikat pekerja/serikat buruh yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya<sup>46</sup>.

Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).

---

<sup>45</sup> PP No 36 tahun 2021 pasal 1 angka (2), hal 2.

<sup>46</sup> Ibid, hal 4.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh<sup>47</sup>. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut.<sup>48</sup>

Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja selain berkonotasi kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada orde baru istilah Serikat buruh diganti menjadi Serikat Pekerja.<sup>49</sup>

Serikat Pekerja pada saat itu sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU Serikat Buruh/dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah serikat pekerja. Akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.<sup>50</sup>

## **2. Dasar Hukum Pengaturan Pekerja**

Pengertian pengaturan dalam ilmu hukum berarti perundang-undangan yang berbentuk tertulis, Karena merupakan keputusan tertulis, maka peraturan perundang-undangan sebagai kaidah hukum lazim disebut sebagai hukum tertulis. Peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>47</sup> Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi, Rajawali Pers, Jakarta*, hal 31.

<sup>48</sup> Ibid, hal 32.

<sup>49</sup> Ibid, hal 31.

<sup>50</sup> Ibid, hal 33.

dibentuk oleh pejabat atau lingkungan jabatan (badan, organ) yang mempunyai wewenang membuat peraturan yang berlaku mengikat umum (*agemeen*).<sup>51</sup>

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Secara yuridis pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik<sup>52</sup>.

Didalam pasal 1 dan 2 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang –Undang No. 14 tahun 1999 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah

---

<sup>51</sup> C.S.T Kansil, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Jilid 1*, Balai Pustaka, Jakarta, hal 37.

<sup>52</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal 60.



“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.<sup>53</sup>

Namun, perlu diketahui bahwa tenaga kerja itu berbeda dengan pekerja. Yang mana tenaga kerja itu belum ada hubungan kerja tetap antara pihak yg bekerja dengan pihak perusahaan atau pun perseorangan. Sedangkan pekerja yaitu orang yang bekerja kepada seseorang atau perusahaan dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

---

<sup>53</sup> Lalu Husni, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 30.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penulisan ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini.

Ruang lingkup penulisan ini adalah sebatas membahas implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yg Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

#### **B. Sumber Data**

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung (dari tangan pertama). Sementara data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada. Sumber data primer juga dapat berupa data yang diperoleh dari Perundang undangan, buku-buku, Jurnal Hukum terhadap kasus Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yg Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Sedangkan sumber data sekunder dapat berupa buku teks yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi, catatan atau dokumentasi mengenai tinjauan yuridis, Perlindungan Hukum, implikasi upah yang ditetapkan oleh Gubernur Sumatera Utara terhadap pekerja di Sumatera Utara berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

### 1. Sumber Data Primer

Yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat secara umum (perundang-undangan) baik dibidang hukum pidana dan hukum acara pidana yang terdiri dari : Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

### 2. Sumber Data Sekunder

Merupakan bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku buku literature, jurnal-jurnal hukum, pendapat para ahli, tulisan-tulisan hukum, sumber dari internet yang relevan dengan permasalahan yang dibahas Dalam penulisan ini sumber data sekunder yang digunakan meliputi :

- a. Buku-buku ilmiah dibidang hukum; dan
- b. Jurnal ilmiah.

### 3. Sumber Data Tersier

Sumber data tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penulisan ini bahan hukum tersier yang digunakan meliputi :

- a. Kamus Besar Bahasa Indonesia
- b. Kamus hukum
- c. Situs internet yang berkaitan mengenai Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yg Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Karya ilmiah ini menggunakan metode analisa yuridis normatif dan studi kepustakaan. Studi, sebagaimana dikemukakan oleh Nazir. “Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan”.<sup>54</sup>

Menurut Nazir studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang penulis menetapkan topik penulisan, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penulisan.<sup>55</sup> Dalam pencarian teori, penulis akan mengumpulkan informasi sebanyak banyaknya dan kepustakaan yang berhubungan Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penulisan (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dan lain-lain).

---

<sup>54</sup> M Nazir, 1998 Metode Pemuliaan, Jakarta GHal in Indonesia, hal 112.

<sup>55</sup> Ibid.

Berdasarkan teori tersebut, studi kepustakaan, merupakan daya yang diperoleh dan sumber-sumber kepustakaan.

#### **D. Metode Penelitian**

Adapun jenis metode yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian Kepustakaan (Library Research) yaitu suatu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari dan mengutip beberapa pendapat para sarjana yang terdapat dalam buku-buku ataupun literatur yang berhubungan dengan masalah yang diajukan dalam penelitian ini.

#### **E. Analisis Bahan Hukum**

Bahan hukum yang dilakukan dalam penelitian ini adalah secara kualitatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan analisis terhadap Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yg Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Kemudian dilakukan pembahasan dan penafsiran yang ada pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan tentang masalah-masalah yang diteliti.