



Jurnal Analogi Hukum

Journal Homepage: <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum>

Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Ida Bagus Gede Wiswamitra*, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Wayan Kartika Jaya Utama

Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia

*E-mail: tugusdetmz@gmail.com

How To Cite:

Wiswamitra, I, B, G., Budiarta, I, N, P., Utama, I, W, K, J. (2022). Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Analogi Hukum*. 4 (3). 232-237. Doi: <https://doi.org/10.22225/ah.4.3.2022.232-237>

Abstract—The problem of manpower or labors is an typical problems that we headr for develop country, included Indonesia. One of those problems is terminations of employment by the company. Based on the descriptions of the text above, author can formulates two problems that will be discuss in this paper. The problems formulations at this research are: How the Wage System in Law Number 11 of 2020 concerned occupation Creations? And how determination of the workers' wages based on Article 88 C of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation? The types of researches used is normative legal research, that are legal research conducted by researching library materials. The conclusion in this study is that the Government changed the wage provisions in Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. These changes include the abolition of the district/city minimums wage (UMK) and the sector-based minimum wage in the province or district/city. The Employment Creation Act changes the policy regarding the wages of workers which was previously regulated by the Manpower Act.

Keywords: wages; workers; job creation

Abstrak—konflik tenaga bekerja ataupun buruh ialah konflik yang umumnya dapat ditemui pada negara berkembang, seperti Indonesia. Satu dari banyaknya konflik yang ada yakni pemberhentian hubungan bekerja yang dilaksanakan sebuah perusahaan. Merujuk pada uraian di atas penulis mampu menentukan perumusan dua permasalahan kemudian nantinya diuraikan pada penelitian tersebut. Selanjutnya terdapat rumusan permasalahan pada penelitian yakni: Bagaimanakah Sistem Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengapa Cipta Kerja? juga Bagaimanakah Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? Tipe Penelitian yang dipergunakan adalah Pengujian Hukum Normatif ialah pengujian hukum melalui penelitian data pustaka. Kesimpulan dalam penelitian tersebut ialah Pemerintah melakukan pengubahan pada ketetapan pemberian upah pada UU Ciptaker. Pengubahan tersebut layaknya Pemberian upah tersebut seperti dihapusnya upah minimum kabupaten/kota (UMK) juga berdasar daerah provinsi ataupun kabupaten dan kota. Undang-Undang Cipta kerja merubah kebijakan mengenai pengupaan pekerja yang sebelumnya diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: upah; pekerja; cipta Kerja

1. Pendahuluan

Ketenagakerjaan ialah seluruh aspek yang berkaitan pada tenaga kerja saat sebelumnya, sepanjang, juga setelah masa-masa bekerja. Ketenagakerjaan pada pembangunan nasional ialah aspek dinamis penting dalam penentuan kecepatan perkembangan ekonomi baik pada

kedudukan selaku tenaga kerja produktif ataupun selaku konsumen. Tidak seimbangny persebaran penduduk tiap daerah ataupun wilayah menyebabkan tidak adanya proporsi pemanfaatan tenaga kerja (Winarni, 2006).

Pekerja ataupun buruh ialah tulang punggung perusahaan, hal tersebut layaknya tidak memiliki arti. Namun apabila diteliti

mendalam akan terlihat kebenaran yang ada. Pekerja disebut tulang punggung sebab memiliki peran yang cukup krusial. Tanpa kehadiran pekerja maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan juga ikut serta pada pengembangan (Husni, 1993).

Saat melaksanakan pembangunan nasional tenaga kerja memiliki peran serta posisi krusial selaku pelaku juga cita pembangunan. Merujuk pada peran serta posisi tenaga kerja, dibutuhkan perkembangan ketenagakerjaan guna peningkatan kualitas tenaga kerja juga tugasnya pada pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan hendaknya disiasati dengan maksimal agar dapat memenuhi hak juga perlindungan dasar untuk para pekerja/buruh yang secara bersama-sama mampu menciptakan situasi yang aman pada perkembangan bisnis (Wijayanti, 2010).

konflik tenaga kerja maupun buruh ialah konflik yang umum ditemui pada negara berkembang layaknya Indonesia. Satu diantaranya ialah konflik pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi pada suatu perusahaan. Seperti saat sekarang di mana terdapat banyak pekerja yang di PHK oleh perusahaan dimana ia menggantungkan hidupnya. konflik kurangnya lapangan bekerja tersebut menciptakan kondisi tingginya angka pengangguran di Indonesia. Namun, di sisi lain rendahnya kualitas pekerja Indonesia membuat belum adanya kelebihan secara kompetitif apabila diperbandingkan pada negara maju.

kesediaan lapangan kerja baru guna memberantas peningkatan permintaan kerja ialah sebuah target yang hendaknya tercapai oleh pemerintah guna menurunkan tingkat pengangguran pada pembangunan perekonomian pada pusat ataupun daerah pada aspek pembangunan. Tenaga kerja ialah orang yang memiliki kesiapan untuk memasuki pasar kerja yang mempunyai kesesuaian upah yang diberi oleh pemilik lapangan pekerjaan. Total tenaga kerja diakumulasi melalui penduduk berusia produktif (usia 15–65 tahun) yang tergolong usia angkatan kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (seterusnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwasanya Tenaga kerja ialah tiap individu yang mampu bekerja untuk menciptakan sebuah barang jasa agar terpenuhinya keperluan pribadi ataupun masyarakat, di samping itu pekerja/buruh ialah seseorang yang melaksanakan sebuah pekerjaan dan mendapatkan upah ataupun imbalan berbentuk hal lainnya.

Akan tetapi dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (seterusnya disebut UU Cipta Kerja) membuat sistem pengupahan yang sebelumnya diuraikan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mengalami perubahan dimana tata cara pengupahan terhadap tenaga kerja diuraikan pada pasal 88 C ayat (1) serta Ayat (2) berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja dimana dalam Pasal 88C Ayat (1) menyebutkan gubernur diwajibkan menentukan upah minimal provinsi dan Pasal 88C Ayat (2) yang menyebutkan gubernur bisa menentukan upah minimal kabupaten/kota yang dilengkapi suatu persyaratan.

Menurut Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) pemakaian frasa “dapat” pada ketentuan Upah Minimal Kabupaten/Kota membuat kerugian besar pada buruh. Sebab ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota bukanlah kewajiban, seperti pada saat gubernur tidak memutuskan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Hal tersebut menyebabkan upah yang rendah. Seperti halnya pada Jawa Barat, tahun 2020, Upah Minimal daerah Jawa Barat sejumlah Rp 1,8 juta. Sedangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota Bekasi sejumlah Rp 4,6 juta. Apabila menetapkan Upah Minimum Provinsi, angka upah minimal di Bekasi akan menurun. Maka, keberlakuan UU Ciptaker kembali pada pengaturan pengupahan rendah. secara kontradiktif, Indonesia telah 75 tahun sejak kemerdekaannya. dilanjutkan pada penghilangan upah minimal berdasar pada bidang dalam Provinsi dan Kabupaten/Kota, sebab UU Ciptaker menghilangkan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan.

Hilangnya Upah Minimal wilayah Kabupaten/Kota serta Upah Minimal wilayah Provinsi terlihat dengan kasat mata menimbulkan kondisi yang tidak adil. Bagaimana bisa bidang industrial otomotif layaknya Toyota, Astra, serta lainnya ataupun bidang tambang layaknya Freeport, Nikel pada Morowali juga lainnya, tingkat Upah Minimalnya serupa pada perusahaan baju ataupun kerupuk. Inilah mengapa, terdapat Upah Minimum Sektoral yang selaras pada kontribusi nilai lebih setiap industrial pada pendapatan per kapita negara.

Merujuk pada uraian tersebut, penulis dapat membuat dua rumusan masalah yang nantinya diuraikan pada penelitian tersebut. Terdapat pula rumusan masalah pada penelitian yakni: Bagaimanakah Sistem

Pengupahan dalam UU Ciptaker? Juga seperti apakah Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasar pada Pasal 88 C UU Ciptaker?

2. Metode

Tipe Penelitian yang dipergunakan ialah Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian hukum dan dilaksanakan melalui penelitian data pustaka. Teknik Pengumpulan sumber Hukum yang dipergunakan pada penelitian ini ialah Teknik Pengumpulan Data studi kepustakaan. Sesudah pemerolehan data-data kemudian data yang ada dipergunakan juga dianalisa teknik pengolahan bahan hukum secara Deskriptif penerapan Hukum, penerapan ataupun tafsiran, ialah metode pencarian hukum yang menjelaskan secara jelas tentang teks undang-undang guna ditentukannya batasan kaedah yang berkaitan pada suatu kejadian.

3. Pembahasan

Merujuk pada Windu Putra, satu dari banyaknya aspek yang memberi pengaruh pada peningkatan perekonomian ialah aspek Sumber Daya Manusia (SDM) juga aspek paling penting pada tahapan membangun, kecepatan tahap membangun bergantung pada apakah SDM sebagai subjek pembangunan mempunyai kemampuan yang cukup guna menjalankan tahapan pembangunan. Indonesia akan mengarah pada kondisi yang membaik sepanjang suatu periode ataupun tahap kenaikan angka produksi ekonomi Indonesia yang diciptakan berupa kenaikan penghasilan nasional Indonesia, guna penyesuaian diantara keinginan politik pemerintah tentang hukum pemberian upah pada Undang-Undang Cipta Kerja serta keinginan golongan pemilik usaha berbentuk produktivitas dan/atau keuntungan perusahaan, keinginan golongan pekerja/buruh dengan bentuk pendapatan yang sesuai, keinginan pemerintah dengan bentuk reparasi ekosistem penanaman modal serta daya persaingan Indonesia, maka pemerintah hendaknya membuat ketetapan yang strategis juga memberi rekomendasi ataupun ketetapan publik menciptakan hukum pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja yang menjadi bentuk pewujudan keperluan bersama pada bidang industri (pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah).

Pada konstitusi negara, adanya ketetapan yang menyebutkan “setiap individu mempunyai hak hidup sejahtera lahiriah juga batin, mempunyai tempat tinggal, juga mendapatkan kehidupan yang sesuai juga aman” seperti yang disebutkan dalam pasal 28H ayat (1) UUD NRI

Tahun 1945 (Utama, 2018). Demi mencapai kehidupan yang sejahtera, maka sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dengan rumusan: tiap individu mempunyai hak dalam mendapatkan pekerjaan. Sebab umumnya tiap individu membutuhkan sebuah pendapatan guna menjalankan kehidupan (Prabhaputra, Budiarta, & Seputra, 2019).

Keperluan hidup layak ialah standarisasi keperluan pekerja/buruh lajang agar mampu menjalankan hidup dengan sesuai secara fisik selama sebulan. Peraturan tentang keperluan hidup layak secara rinci telah diuraikan pada PerMen Ketenagakerjaan No. 18 tahun 2020 mengenai pengubahan PerMen Ketenagakerjaan No. 21 tahun 2016 mengenai Keperluan kehidupan Layak. Dalam Peraturan Menaker No.18 tahun 2020, KHL dipergunakan selaku acuan penentuan upah minimal melalui pengamatan tingkat produktif serta perkembangan ekonomi. KHL mempunyai aspek serta jenis keperluan hidup yang dianalisa selama lima tahun. Dialog antar Dewan Pengupahan se-Indonesia telah digelar untuk menyamakan persepsi mengenai hasil analisa aspek serta jenis KHL ditengah pandemik covid -19. Depenas sudah selesai melaksanakan pengkajian pengamatan aspek serta jenis KHL saat bulan oktober 2019 seperti yang diuraikan pada pasal 7 ayat 4 Permenaker No.21 tahun 2016. Pada penghitungan KHL menggunakan data BPS ataupun informasi harga hasil beragam surve yang dilaksanakan BPS, yang selanjutnya perhitungan penilaian KHL akan dilakukan guna menetapkan upah minimum pada tahun 2021.

Sehingga dalam rangka melindungi pekerja/buruh dalam hal pendapatan yang didipatkan, pemerintah melaksanakan penetapan upah minimum. Pemerintah melakukan perubahan ketetapan pengupahan pada Undang-Undang No.11 tahun 2020 mengenai Ciptaker. Pengubahannya yakni dihapuskannya upah minimal kabupaten/kota (UMK) serta upah minimal berdasar kepada wilayah provinsi ataupun kabupaten/kota. Sebelum itu terdapat pada pasal 89 juga UU Ketenagakerjaan. Kemudian selaku pengganti pemerintah memberi kewajiban untuk gubernur memutuskan upah minimal provinsi dan kabupaten/kota sesuai pada suatu ketentuan yakni perkembangan ekonomi serta inflasi (Mangeswuri, 2020). Artinya Undang-Undang hanya mewajibkan penetapan upah minimal pada provinsi saja, pada tingkat kabupaten/kota hanya opsional/ pilihan saja. Ketentuan upah minimum kabupaten yang harus melebihi provinsi bisa jadi upah minimum provinsi tidak

representatif terhadap kebutuhan layak di kabupaten (Sigit, 2020).

Perlindungan yang diberi hukum pada masyarakatnya ialah perlindungan yang meluas serta memberikan jaminan atas rasa sejahtera dalam masyarakat serta senantiasa mengacu pada Pancasila. Tiap individu memiliki hak dalam mendapati perlindungan hukum (Sari, Budiarta, & Arini, 2020).

Upah minimum provinsi tahun depan mengalami kenaikan tipis, rata-rata 1,09%, kenaikan yang terjadi pada tahun 2022 diperoleh dari perhitungan UMP 2020 dengan merujuk pada PP 36/21 tentang pengupahan. Meskipun kenaikan tidak terjadi pada semua provinsi karena nilai UM yang lebih tinggi dari batas atas, setidaknya lebih baik dari pada UM 2021 yang nilainya tidak naik. Sekjen Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia Timboel Siregar menyatakan, naiknya UMP yang teramat rendah memberi dampak kepada penurunan daya pembelian pekerja/buruh. Dengan harapan agar gubernur mampu memutuskan UMP/UMK dengan kesesuaian pada tiap keadaan wilayah. Selain itu, ia menilai jika variabel yang ada dalam rumus penetapan UMP/UMK dianalisis, rata-rata konsumsi perkapita cenderung akan turun. Rata-rata jumlah keluarga dan anggota keluarga yang bekerja setiap tahun tidak berubah secara signifikan. Kondisi ini menyebabkan nilai batas atas cenderung turun. Nilai batas atas relatif turun akan berdampak pada kenaikan UMP/UMK berada dibawah nilai inflasi.

Komponen upah berisikan upah dengan tidak adanya tunjangan, upah utama serta penunjang tetap, upah pokok, penunjang tetap serta tunjangan tak tetap, upah pokok serta tunjangan tetap. Mengenai komponen upah terdapat upah pokok serta penunjang tetap maka besaran upah utama setidaknya 75% daripada total upah utama serta tunjangan tetap. Komponen upah ditetapkan pada perjanjian kerja, ketentuan perusahaan ataupun perjanjian kerjasama. Pendapatan non upah berbentuk tunjangan hari raya keagamaan, disamping itu bisa berbentuk insentif, bonus, uang pengganti sarana pekerjaan, serta uang servis.

Secara umum, upah merupakan imbalan secara keuangan yang dibayarkan pada pekerja berdasar pada hasil kerjanya. Dengan tujuan agar mendapatkan hidup yang sesuai baik untuk dirinya serta keluarga. Tiap pekerja memperoleh upah setelah menjalankan sebuah pekerjaan. Namun terdapat pula keadaan di mana pekerja melaksanakan sebuah pekerjaan dan kemudian didapatkan hasil diatas acuan

yang diinginkan. Karena inilah, perusahaan pada umumnya akan memberi bonus pada pekerja yang bekerja diatas acuan yang sudah ditentukan. Penyerahan bonus dilaksanakan perusahaan merujuk pada hasil kerja bisnis perusahaan serta hasil kerja suatu individu tergantung kepada peraturan perusahaan melalui perolehan untung ataupun perolehan kerja diatas produksi hingga menyebabkan meningkatnya produktivitas (Rachmandita, n.d.).

Sedangkan dalam pasal 88B upah ditentukan melalui aspek waktu juga hasil. Upah pada aspek waktu ditentukan per jam, per hari ataupun per bulan. Penentuan upah perjam diberikan pada pekerja/buruh dengan pelaksanaan pekerjaan paruh waktu. Perhitungan menggunakan formula perhitungan upah. *Omnibus Law* menyebabkan fleksibilitas waktu kerja serta memberi kenyamanan saat bekerja dalam hal penentuan jam kerja. Pekerja dengan waktu kerja minimal 8 jam/hari ataupun 40 jam per minggunya akan memperoleh upah bulanan. Selanjutnya pekerja yang melakukan pekerjaan kurang daripada 35 jam per minggunya akan mengikuti aturan upah per jam mampu melakukan pekerjaan melebihi satu perusahaan. Akan tetapi haruslah digaris bawahi di mana upah per jam tidaklah mengganti posisi upah per bulannya. Upah per jam diberikan dalam rangka mengkoordinasikan pekerjaan berbentuk jasa layaknya konsultan ataupun pekerjaan paruh waktu namun tetap memberlakukan perlindungan pada pekerjaan (*job security*). Lain halnya pada pegawai bidang industrial yang tak mungkin mengalami hal demikian. Susunan tersebut telah umum dilaksanakan pada negara maju guna meningkatkan investasi serta penumbuhan tempat pekerjaan (Luhukay, 2020).

Bisa dikatakan upah berdasar atas aspek waktu juga hasil menjadi parameter penentuan upah, yang artinya upah yang diterima pekerja tergantung berapa lama kerjanya dan hasil pekerjaan lebih banyak. Semakin banyak jam kerja yang dihabiskan di perusahaan aka semakin banyak upah yang diterima. Contohnya supir taxi, ojek online, dimana mereka ketika bekerja melebihi jam kerja akan mendapatkan penghasilan yang lebih besar.

UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 menguraikan mengenai upah yakni:

“Upah ialah hak pekerja/buruh yang didapatkan serta dinyatakan dengan berbentuk uang selaku imbalan daripada pengusaha ataupun penyedia pekerjaan pada pekerja/buruh yang ditentukan serta dibayar berdasar pada

sebuah perjanjian kerja, kesepakatan, ataupun peraturan perundang-undangan, seperti tunjangan untuk pekerja/buruh juga keluarga dari sebuah pekerjaan dan/atau jasa yang sudah maupun akan dilaksanakan.”

Pengupahan diuraikan pada Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mana pada pasal ini dijelaskan:

“Tiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan pendapatan yang layak guna pemenuhan hidup yang layak demi kemanusiaan.”

Melalui UU Ketenagakerjaan maka ditetapkannya upah minimal mengacu pada keperluan kehidupan yang sesuai melalui pemerhatian tingkat produktif serta pengembangan perekonomian, yang berisi:

Upah minimal berdasar pada daerah provinsi ataupun kabupaten/kota

Upah minimal berdasar pada daerah provinsi ataupun kabupaten/kota.

Namun kemudian Pasal 88: UU Cipta kerja melakukan pengubahan ketetapan tentang pemberian upah bekerja. Ketetapan tersebut dinyatakan pada pasal 81 angka 24 UU Ciptaker menggantikan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (4) yang dimuat pada Bab Ketenagakerjaan dengan menyatakan 7 ketetapan pengupahan yang sebelum itu terdapat 11 ketetapan pada UU Ketenagakerjaan. Tujuh ketetapan tersebut yakni upah minimal, susunan serta perbandingan upah, upah pekerjaan lembur, upah tidak bekerja, serta upaya membayar upah, hal lain yang dihitung menggunakan upah, serta upah selaku acuan menghitung ataupun membayar kepentingan juga tanggung jawab yang ada.

Dalam pasal 95 tidak terdapat denda untuk pemilik usaha dengan keterlambatan pembayaran upah pada pekerja yang di PHK sebab surat peringatan ketiga tak memperoleh pesangon, pekerja di PHK sebab adanya perubahan status, penyatuan, ataupun pemisahan kepunyaan perusahaan tidak memperoleh pesangon, pekerja yang di PHK sebab adanya rugi yang di derita sepanjang dua tahun ataupun kondisi terpaksa yang tidak memperoleh pesangon, pegawai yang di PHK sebab telah menginjak umur pensiun sehingga tak diberi pesangon, pegawai yang di PHK sebab mengalami penyakit yang panjang ataupun saat memperoleh kecacatan saat bekerja tidak lagi mendapatkan pesangon, membebaskan pekerjaan kontrak pada seluruh

sektor, *outsourcing* dapat dipergunakan secara bebas pada seluruh pekerjaan serta tak mempunyai batasan waktu. Pasal 88 ayat (4) menguraikan “Pengaturan lanjutan berisi kebijakan pengupahan disesuaikan pada Peraturan Pemerintah”. hal lainnya oleh masyarakat terlebih kelompok buruh ataupun pegawai yakni, Upah Minimal merujuk kepada Upah Minimum Provinsi (UMP), Pasal 88C UU Ciptaker tersebut ialah Pasal dengan bahasan Upah Minimum Provinsi, dan Pasal tersebut menguraikan:

Gubernur diwajibkan menentukan upah minimal provinsi.

Gubernur mampu menentukan upah minimal kabupaten/ kota melalui sebuah persyaratan.

Upah minimal seperti yang diuraikan dalam ayat (1) serta ayat (2) ditentukan berdasar atas keadaan perekonomian serta tenaga kerja.

Suatu persyaratan seperti yang terdapat dalam ayat (2) layaknya pengembangan perekonomian daerah ataupun inflasi dalam kabupaten/kota terkait.

Upah minimal kabupaten/kota seperti halnya dalam ayat (2) haruslah lebih besar daripada upah minimal provinsi.

Keadaan perekonomian serta tenaga kerja seperti dalam ayat (3) mempergunakan data dengan sumber dari lembaga yang memiliki wewenang pada statistik.

Ketetapan lanjutan tentang cara penentuan upah minimum seperti yang dimuat dalam ayat (3) serta suatu persyaratan yang dimuat dalam ayat (4) disusun pada Peraturan Pemerintah.

Buruh akhirnya merasakan keresahan sebab aspek yang tersorot. Buruh menganggap adanya PKWT yang bebasnya melebihi batas proses PHK yang sederhana, dihapuskannya cuti panjang, haid, serta lainnya. Yang mengkhawatirkan apabila *Omnibus Law* Cipta Kerja tersebut akan makin menambahkan pemasukan penanam modal, terlebih penanam modal asing yang bebas tanpa halangan. Lain halnya pada perlindungan untuk pekerja ataupun buruh di Indonesia yang terus menurun.

4. Simpulan

Pemerintah melakukan perubahan ketetapan pengupahan pada Undang-Undang No.11 tahun 2020 mengenai Cipta Kerja. pengubahan tersebut yaitu dihapuskannya upah

minimal kab/kota (UMK) juga upah minimal berdasar atas provinsi ataupun kab/kota.

Undang-Undang Cipta kerja merubah kebijakan mengenai pengupaan pekerja yang sebelumnya diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Contoh dari permasalahan tersebut adalah di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Tahun 2020, Upah Minimal Provinsi Jawa Barat memiliki besar Rp 1,8 juta. Sedangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota Bekasi memiliki besar Rp 4,6 juta. Bila sebatas penentuan Upah Minimum Provinsi, maka nilai upah minimum di Bekasi mengalami penurunan menjadi 1,8 juta. Permasalahan ini berujung pada Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 dimana Mahkamah Konstitusi memberikan pernyataan di mana Undang-Undang Cipta Kerja cacat formal dan inkonstitusional dengan syarat. Namun demikian, Mahkamah Konstitusi memberikan pernyataan Undang-Undang Cipta Kerja tetap mempunyai keberlakuan. Mahkamah memberikan waktu maksimum dua tahun untuk pencipta undang-undang (DPR dengan pemerintah) guna melakukan perbaikan. Apabila melewati masa yang sudah ditetapkan, UU Cipta Kerja disebut sebagai inkonstitusionalitas permanen.

Daftar Pustaka

- Husni, L. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luhukay, R. S. (2020). Fungsi Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja dalam Percepatan Pertumbuhan Ekonomi. *Meta Yuridis*, 3 (1).
- Mangeswuri, D. R. (2020). *Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 Di Tengah Pandemi Covid-19*. Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis XII.
- Prabhaputra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2019). Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia). *Jurnal Analogi Hukum*, 1 (1). Retrieved from <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/view/1455>
- Rachmandita, F. P. (n.d.). Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja Sebuah Konkretisasi dari Radbruch Formula,. 2021, 2(5). Retrieved from <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/50>
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1). Retrieved from <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/view/1613>
- Utama, I. W. K. J. (2018). Hak Kepemilikan Atas Satuan Rumah Susun Di Atas Tanah Hak Guna Bangunan Yang Berdiri Diatas Tanah Hak Milik Berdasarkan Perjanjian Sewa Menyewa. *Jurnal Hukum*, 12(2).
- Wijayanti, A. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Winarni, F. (2006). *Administrasi Gaji Dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.