# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Penetapan upah minimum tentunya menjadi suatu hal yang dinantikan dan menjadi sorotan karena upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apa pun terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa undang-undang menjadi satu paket antara lain, undang-undang perpajakan, Undang-

undang ketenagakerjaan, Undang-undang kehutanan, Undang-undang lingkungan, Undang-undang zonasi perairan Indonesia serta Undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan Undang-undang lainnya yang tak dapat dirinci dalam tulisan ini. Pemerintah punya persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk**.**[[1]](#footnote-1)

Namun dalam peraturan terbaru dari UU No 11 Tahun 2022 tentang ketenaga kerjaan menuai banyak konflik penolakan khususnya di kota Tegal sendiri dari berbagai jenis kalangan masyarakat melakukan penolakan karena dinilai dari mulai penyusunan sampai disahkan nya peraturan tersebut masih banyak yang memperdebatkan karena dinilai tidak memiliki keperpihakan terhadap pekerja. Ini tentunya yang akan mendasari penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait implementasi nya di kota Tegal.

Upah Minimum Kota di Tegal sendiri pada tahun 2022 melalui hasil sidang Dewan Pengupahan melalui sidang Pleno naik 0,87 persen atau 17.250 dari UMK tahun 2021 Rp. 1,982,750, dengan kenaikan kurang 1 persen tersebut, UMK Kota Tegal di tahun 2022 mendatang menjadi 2.000.000. Hal ini dipertimbangkan dari hak dan kesejahteraan para buruh dan investor atau pelaku usaha, dimana hal ini penyesuaian nilai upah minimum diantara batas dan batas kehidupanl yang llayak, penghasilan lpekerja/buruh harusl dapat memenuhi bawah upah minimum Agar terpenuhinya kebutuhanl fisik, nonl fisik danl sosial, yangl meliputi lmakanan, minuman, lsandang, perumahan, lpendidikan, kesehatan, jaminanl hari ltua, dan lrekreasi. Untuk itul kebijakan pengupahanl juga harusl mampu mendorongl pertumbuhan ekonomil dan perluasanl kesempatan kerjal serta meningkatkanl kesejahteraan lpekerja/buruh besertal keluarganya. Upahl seperti yangl termaktub dil dalam pasall 1 ayatl (1) Peraturanl Pemerintah Nomorl 78 Tahunl 2015 adalahl hak lpekerja/buruh yangl diterima danl dinyatakan dalaml bentuk uangl sebagai imbalanl dari pengusahal atau pemberil kerja kepadal pekerja ataul buruh yangl ditetapkan danl dibayarkan menurutl suatu perjanjianl kerja, kesepakatanl atau peraturanl perundang-lundangan, termasuk tunjanganl bagi pekerjal atau buruhl atas suatul pekerjaan ldan/atau jasal yang telahl atau akanl dilakukan. Dari latar belakang di atas maka penulis mengambil judul penelitian “IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM KOTA TEGAL DITINJAU DARI UNDANG – UNDANG TENTANG CIPTA KERJA”

## Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan Latar Belakang di atas maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Ketentuan Upah Minimum Kota Tegal terhadap Pekerja?
2. Bagaimanal peranl pemerintah Kota Tegal dalaml memastikan berjalannya Upahl Minimum Kota Tegal terhadap lPekerja?

## Tujuan Penelitian

Berdasarakan rumusan masalahl di atasl maka tujuanl dari penelitian inil yaitu:

1. Untukl mengkaji implementasi Peraturan Walikota Tegal Nomor 36.a Tahun 2020
2. Untuk mengkaji penegakanl hukum yangl dilakukan pemerintahl terhadap perusahaanl di Kota Tegal yangl tidak patuhl terhadap upahl Minimum Kotal Tegal.

## Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna karena nilai suatu penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang diambil dari penelitian. Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penulis dapat mengetahui bagaimana pelaksaan kelayakan upah minimum kota ditinjau dari Undang – undang Cipta Kerja serta dalam mempublikasi edukasi tentang pendidikan terhadap para pekerja agar dapat mengetahui tentang prosedur pengupahan

1. Manfaat Praktik

Penulis dapat menambah pengetahuan tentang segala bentuk Upah Minimum kota serta mengembangkan analisa keterikatan hukum dalam ketenaga kerjaan ditinjau dari Undang – Undang Cipta Kerja.

## Tinjauan Pustaka

Tabel 1.1 Tinjauan Pustaka

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Judul | “Implementasi Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” |
| Nama Peneliti | Muh Sajiful, tahun 2017 |
| Metode penelitian | Penelitianl ini menggunakanl metode denganl tipe penelitianl hukum lnormatif. Pendekatannya adalahl pendekatan filosofisl konseptual danl pendekatan undangl-undang. Penelitianl ini jugal menggunakan pendekatanl hukum sosiologisl sebagai alatl bantu dalaml tipe penelitianl hukum lnormatif |
| Hasill penelitian | Hasil penelitian menunjukkanl bahwa Undangl-Undang Ciptal Lapangan Kerjal masih menyimpanl sejumlah Implementasi lnormatif, yakni beluml memberikan jaminanl kepastian hukuml bagi jaminanl hak-hakl pekerja, Jika penetapanl upah yangl layak danl kelayakan besaranl pesangon. Begitul juga ketentuanl tentang lPHK, undang-undangl hanya mengakomodirl kepentingan pengusahal sehingga dapatl berimplikasi PHKl terhadap buruhl/pekerja secaral sepihak. Konsepl filosofis Undangl-Undang Ciptal lapangan lKerja, masih terkooptasil spirit ekonomil liberalistik yangl menjadi basisl fundamental kelahiranl undang-undangl tersebut, sehinggal inilah yangl menuai penolakanl sebagian besar masyarakatl terhadap Undangl-Undang Nomorl 11 Tahunl 2020 |
| Perbedaan | Perbedaan penelitian ini yaitu metode penelitianya yang berbeda dimana pada metode penelitian terdahulu menggunakan metode normatif dengan pendekatan konseptual dan pendekata hukum sosiologis, selain metode juga pada pokok inti permasalahannya dimana yang dibahas adalah terkait isi dari UU ciptakerja, sementara pada penelitian ini membahas tentang implementasi UU ciptakerja. |
| 2. | Judul | “Implementasi pembentukan RUU cipta kerja dengan konsep omnibus law pada klaster ketenagakerjaan pasal 89 angka 45 tentang pemberian pesangon kepada pekerja yang di phk”. |
| Nama peneliti | Wisnu Aryo Dewanto tahun 2020 |
| Metode penelitian | Penelitian ini menggunakan metode normatif, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus untuk memudahkan memahami masalah di bidang itu |
| Hasil penelitian | Hasil penelitian menemukan bahwa perubahan ketentuan pesangon dalam pasal 156 UU nomor 13 tahun 2003 tentang RUU Ketenagakerjaan dalam Pasal 89, sama sekali tidak memberikan solusi dari permasalahan yang terjadi selama ini. Dengan perubahan-perubahan ini, hak-hak buruh menyempit dan melebar majikan untuk mengeksploitasi tenaga kerja untuk keuntungan dirinya sendiri. Oleh karena itu Pemerintah dan DPR harus memberikan solusi yang lebih baik untuk memberikan kesejahteraan dan kepastian bagi pekerja dan pengusaha dalam RUU Pekerjaan Klaster Ketenagakerjaan dalam Pasal 89 angka 45 sehingga dapat memberikan dampak yang baik bagi negara. |
| Perbedaan | Perbedaan terletak pada metode yang digunakan dan juga rumusan dalam penelitian dimana penelitian pada jurnal ini menyoroti peraturan pada UU cipta kerja klaster ketenagakerjaan sedangkan pada penelitian ini membahas pokok permasalahan implementasi UU ciptakerja. |
| 3. | Judul | “perlindungan hukum terhadap kesejahteraan pekerja melalui undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja” |
| Nama peneliti | Catur J S, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, Bambang Wiyono Tahun 2021 |
| Model penelitian | metode atau pendekatan kepustakaan *(library research)* mengolah bahan penelitian melalui berbagai literature, buku, catatan, majalah, untuk mendapatkan jawaban tentang masalah yang diteliti |
| Hasil penelitian | RUU Cipta Kerja yang bertajuk *Omnibus Law* kemudian disahkan oleh DPR-RI pada tanggal 05 Oktober 2020 dan diundangkan pada tanggal 02 November 2020 menjadi UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dengan meningkatkan investasi sehingga tercipta lapangan kerja yang seluas-luasnya. Pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang menguntungkan pekerja/buruh sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengusaha sebagai Pemodal. Dengan hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan mampu memenuhi kebijakan strategis khususnya melindungi kesejahteraan pekerja karena pekerja merupakan aset vital bagi proses berjalannya perusahaan. |
| Perbedaan | Perbedaan terletak pada metode penelitian dan terkait rumusan pada penelitian yang berbeda dimana pada jurnal membahas perlindungan hukum bagi pekerja, dan pada penelitian ini membahas implementasi penetapan upah. |
| 4 | Judul | “perlindungan hukum tenaga kerja dan pengusaha dalam pelaksanaan perjanjian kerja pasal 59 berdasarkan undang- undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja”. |
|  | Nama Peneliti | Nandang Purnama. |
|  | Metode penelitia | metode penelitian bersifat normatif dan mengambilsample perusahaan untuk studi kasus terkait permasalah yang dibahas. |
|  | Hasil Penelitian | Pada peraturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 menysaratkan ketentuanperpanjangan hanya boleh dilakukan maksimal 3 kali dengan kontrak pertama maksimal 2 tahun, kontrak kedua maksimal 1 tahun, dan kontrak terakhir 1 tahun dengan jeda 1 bulansebelum melakukan perpanjangan kontrak. Namun pada peraturan yang baru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentangPerjanjian Kerja Waktu Tertentu,Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sudah menghapus ketentuan tersebut dengan mengatur maksimal masa kontrak hanya 5 tahun dan perpanjangan maksimal hanya 5 Tahun sejak mulai pertama bekerja”. |
|  | Perbedaan | “Implementasi pembentukan RUU cipta kerja dengan konsep *omnibus law* pada klaster ketenagakerjaan pasal 89 angka 45 tentang pemberian pesangon kepada pekerja yang di phk”. |
| 5 | Judul penelitian | “Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja”. |
|  | Nama Peneliti | Nur Alfiyani. |
|  | Metode Penelitian | penelitian hukum normatif. |
|  | Hasil Penelitian | klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (omnibuslaw) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. Bahwa perbandingan UU ketenagakerjaan dengan UU Cipta kerja merupakan sebuah produk hukum yang dijadikan dalam satu isu besar ekonomi dan investasi, dalam hal ini kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja justru abai terhadap filosofi dari UU Ketenagakerjaan yang digantikannya |
|  | Perbedaan | Perbedaan terletak pada metode yang digunakan dan juga rumusan dalam penelitian. |

## Metode Penelitian

1. **Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *(field research)*  yaitu penelitian yang menggunakan data primer dan kepustakaanl (*library* l*research*). Penelitian Kepustakaanl adalah datal dasar yangl dalam (ilmul) penelitian digolongkanl sebagai datal sekunder. Datal Sekunder meliputil surat-suratl pribadi, bukul-buku sampail pada dokumenl-dokumen resmil yang dikeluarkanl oleh lpemerintah.[[2]](#footnote-2) Adapun penulisl menggunakan referensil dari sumber Undang – udang dasar 1945, Peraturan Pemerintah 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Undang – Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, *Omnibus Law* Ciptaker.

1. **Pendekatan Penelitian**

Pendekatanl yang digunakanl dalam penelitianl ini adalahl pendekatan normatif-empiris Pendekatanl Normatif-empiris merupakan pendekatan studi kasus hukum tanpa konflik sehingga tidak ada campur tangan dengan pengadilan.[[3]](#footnote-3) Pendekatan normatif – empiris yang merupakan pendekatan yang ber objekkan pada hukum norma atau aturan yang berlaku, kemudian penelitian ini juga menggunakan pendekatan empiris yang merupakan penelitian yang langsung diperoleh dari objek penelitian. Dalam hal ini yang menjadi objek nomatif – empiris yaitu norma atau aturan yang berlaku yang berkaitan dengan Implementasi Upah Minimum Kota Tegal Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja yang nantinya melihat sudut pandang dari para pekerja terkait di tetapkanya UU Cipta Kerja.

1. **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Sumber data primer adalah informasi yang secara langsung memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap pengumpulan atau penyimpanan data. Sumber data semacam ini dapat disebut juga dengan sumber data informasi tangan pertama.

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.[[4]](#footnote-4) Data sekunder dalam penelitian adalah :

a) Undang – Undang Dasar 1945

* + - 1. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
      2. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
      3. Peraturan menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 tentang upah Minimum
      4. Peraturan Wali Kota No 16 Tahun 2009 tentang pedoman pembentukan dewan pengupahan daerah Kota Tegal
      5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
      6. Keputusan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah minimum
      7. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-X111/2015
      8. Data statistik dan biro Pusat statistik
      9. Jurnal yang berkaitan dengan tema penelitian

1. **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan Data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode ilmiah. Pada umumnya, data yang dikumpulkan akan digunakan, kecuali untuk keperluan eksploratif, juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

1. **Wawancara**

Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Dengan kemajuan teknologi informasi seperti saat ini, wawancara bisa saja dilakukan tanpa tatap muka, yakni melalui media telekomunikasi. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya.[[5]](#footnote-5)

1. **Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan yaitu mengumpulkan bahan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca, mempelajari, mendalami literatur-literatur seperti jurnal, buku skripsi, majalah, artikel serta mencari data dari lembaga pemerintahan atau perusahaan yang berhubungan masalah dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini sehingga peneliti memperoleh landasan teori yang berhubungan dengan Implementasi Upah Minimum Kota Tegal ditinjau dari Undang-undang Cipta Kerja.

1. **Dokumentasi**

Dokumentasi Menurut Paul Otlet adalah Suatu usaha yang berhubungan dengan pengumpulan, pengelolaan, penyimpanan, penemuan, serta penyebaran suatu dokumen atau sumber informasi. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Peneliti akan melakukan dokumentasi pada saat melalakukan penelitian di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian di Kota Tegal untuk melengkapi data pada skripsi yang diteliti.

1. **Metode Analisa Data**

Metode analisis data dilakukan secara kualitatif. Metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Metode ini dilakukan dengan menggunakan logika induktif, untuk menarik kesimpulan dari hal yang bersifat khusus menjadi kasus yang bersifat umum.[[6]](#footnote-6) Hasil dari pembahasan tinjauan dan analisis disajikan secara deskriptif untuk disusun secara kesimpulan dalam Implementasi Upah Minimum Kota Tegal Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja.

## Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari 4 bagian bab sebagai tahapan di dalam penulisan yaitu:

Bab I Pendahuluan, menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan Skripsi.

Bab II Tinjauan Konseptual, menguraikan tentang pembahasan dengan Implementasi Upah Minimum Kota Tegal Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan, menguraikan hasil rumusan masalah tentang pembahasan dengan Implementasi Upah Minimum Kota Tegal Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja.

Bab IV Penutup, menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian ini

1. *Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja (2020)* [↑](#footnote-ref-1)
2. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji*, Penelitian Hukum Normatif,* Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2009, hlm.24. [↑](#footnote-ref-2)
3. Amirudin dan Zainal Asyikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* Jakarta : Rajawali Pers, 2010, hlm.118. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Ibid.,* hlm.150. [↑](#footnote-ref-4)
5. M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2017, hlm. 26-28. [↑](#footnote-ref-5)
6. Jhonny Ibrahim*, Teori dan Metodelogi Penelitian Hukim Normatif,* Malang : Banyumedia Publishing, 2006, hlm.242. [↑](#footnote-ref-6)