

**KEWENANGAN DEWAN PENGUPAHAN DIY DALAM
KEBIJAKAN UPAH MINIMUM BERDASARKAN KEBUTUHAN
HIDUP LAYAK DI DIY**

*(Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang
Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2
Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang)*



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT PENYUSUNAN SKRIPSI DALAM ILMU
HUKUM**

OLEH:

WISHNU DWI ANGGORO

18103040017

PEMBIMBING:

Dr. WARDATUL FITRI, M.H.

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

ABSTRAK

Pengundangan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja) mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan), berdampak terhadap kebijakan pengupahan. Kebijakan pengupahan perihal penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dilaksanakan oleh Gubernur. Pelaksanaan penetapan UMP oleh Gubernur berdasarkan atas pertimbangan, saran, dan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov). Awalnya, kewenangan Dewan Pengupahan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan dan Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan, kemudian diubah menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan (PP No. 51/2023) berdasarkan Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja. Dalam kewenangannya, Depeprov memberikan pertimbangan, saran, dan rekomendasi kepada Gubernur berdasarkan hasil perhitungan survei kebutuhan hidup layak (KHL). Sejak berlakunya Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja, terkait kebijakan pengupahan dan Dewan Pengupahan dengan dihapusnya Pasal 89 dan diubahnya Pasal 98 terkait dengan kewenangannya.

Penulisan ini menggunakan bersifat normatif-empiris (*apply law research*). Analisis yang digunakan adalah induktif-deskriptif. Penelitian yang dilakukan dengan mencari data di lapangan dengan wawancara terhadap narasumber dari Dewan Pengupahan DIY, sebagai objek dan bahan primer. Penulis juga melakukan tinjauan pustaka, yakni peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, artikel, dan lain sebagainya, menjadi bahan sekunder.

Hasil dari penelitian ini terdapat dua kesimpulan. *Pertama*, pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja perhitungan kebijakan pengupahan dilukan menggunakan “penyesuaian perhitungan upah” sebagaimana yang diatur dalam Pasal 26 PP 51/2023. *Kedua*, kewenangan Depeprov tetap memberikan saran dan rekomendasi, kebijakan pengupahan tetap didasarkan pada PP No. 51/2023. Dalam penentuan upah di DIY, menggunakan formula terbaru dengan menggunakan angka inflasi daerah, paritas daya beli, penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Dengan perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No. 51/2023 menggunakan angka dari badan pusat statistik, tidak dengan KHL.

Kata kunci: Upah Minimum, Kebijakan Pengupahan, Dewan Pengupahan.

ABSTRACT

The promulgation of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Cipta Kerja into Law (Law No. 6/2023 on Cipta Kerja) amends Law Number 13 of 2003 concerning Ketenagakerjaan (Law No. 13/2003 on Ketenagakerjaan), impacting wage policy. The wage policy regarding the determination of the Provincial Minimum Wage (UMP) is implemented by the Governor. The implementation of the UMP determination by the Governor is based on the considerations, suggestions, and recommendations of the Provincial Wage Council (Depeporv). Initially, the authority of the Wage Board was based on Presidential Decree No. 107 of 2004 concerning the Wage Board and Law No. 13/2003 on Ketenagakerjaan, then changed using Government Regulation No. 51 of 2023 concerning Wages (PP No. 51/2023) based on Law No. 6/2023 on Cipta Kerja. In its authority, Depeprov provides considerations, suggestions, and recommendations to the Governor based on the results of the calculation of the decent living needs survey (KHL). Since the enactment of Law No. 6/2023 on Cipta Kerja, changes in Law No. 13/2003 on Ketenagakerjaan related to wage policies and the Wage Board with the abolition of Article 89 and amendments to Article 98 related to its authority.

This writing uses normative-empirical (apply law research). The analysis used is inductive-descriptive. Research conducted by searching for data in the field using interviews with sources involved and related to the DIY Wage Council, became the object of the author's research as primary material. The author also conducts literature reviews, namely laws and regulations, books, journals, articles, and so on, becoming secondary material.

The results of this study have two conclusions. *First*, after the promulgation of the Cipta Kerja Law, the calculation of wage policy was diluted using "wage calculation adjustments" as stipulated in Article 26 PP 51/2023. *Second*, the authority of the Depeprov continues to provide suggestions and recommendations, the wage policy remains based on PP No. 51/2023. In determining wages in DIY, using the latest formula using regional inflation figures, purchasing power parity, labor absorption, and median wages. With changes in the Cipta Kerja Law and PP No. 51/2023, it does not use KHL survey figures, but uses figures from the central statistics agency.

Keywords: Minimum Wage, Wage Policy, Wage Council.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Saya yang bertandatangan di bawa ini:

Nama : Wishnu Dwi Anggoro

NIM : 18103040017

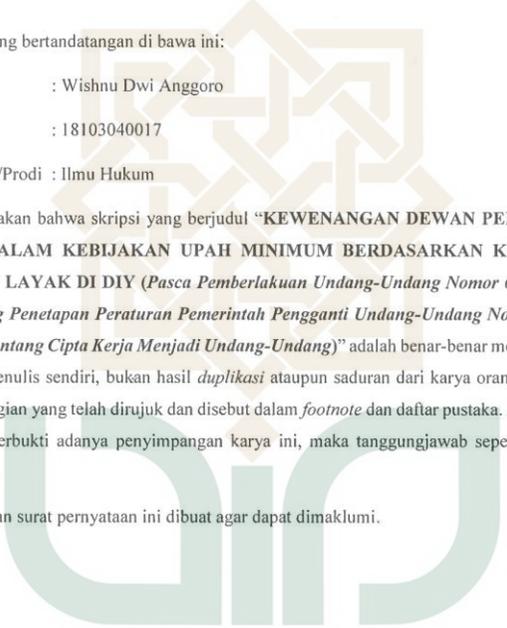
Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “KEWENANGAN DEWAN PENGUPAHAN DIY DALAM KEBIJAKAN UPAH MINIMUM BERDASARKAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK DI DIY (Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan hasil *duplikasi* ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan karya ini, maka tanggungjawab sepenuh ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 6 November 2023




Wishnu Dwi Anggoro

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Persetujuan Skripsi
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Wishnu Dwi Anggoro

NIM : 18103040017

Judul : "Kewenangan Dewan Pengupahan DIY Dalam Menentukan Upah Minimum Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak di DIY (Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang)"

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kami.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 6 November 2023

Pembimbing,



Dr. Wardatul Fitri, M.H.

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1421/Un.02/DS/PP.00.9/12/2023

Tugas Akhir dengan judul : KEWENANGAN DEWAN PENGUPAHAN DIY DALAM KEBIJAKAN UPAH MINIMUM BERDASARKAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK DI DIY (PASCA PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WISHNU DWI ANGGORO
Nomor Induk Mahasiswa : 18103040017
Telah diujikan pada : Selasa, 28 November 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Wardatul Fitri, M.H.
SIGNED

Valid ID: 65792dc317854



Penguji I

Iswantoro, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 65792b5f85245



Penguji II

Annisa Dian Arini, M.H.
SIGNED

Valid ID: 65790d1810ae0



Yogyakarta, 28 November 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

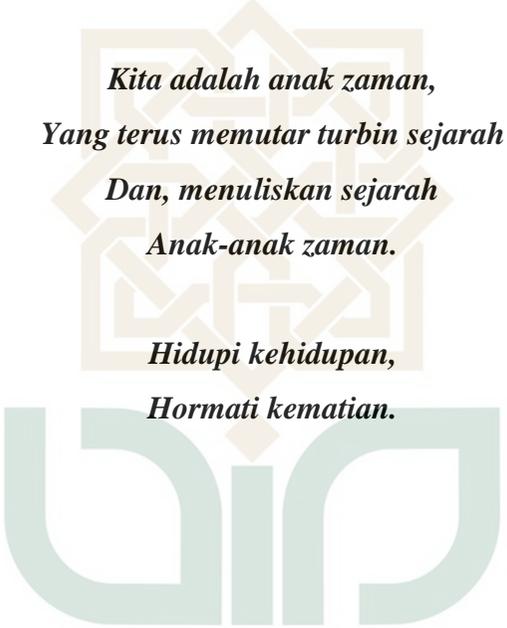
Valid ID: 657a70886a055

MOTTO

*Jiwa seperti burung,
Buku seperti sayap.
Kedunya tidak dapat dipisahkan, atau
sama sekali dimusnahkan.*

*Kita adalah anak zaman,
Yang terus memutar turbin sejarah
Dan, menuliskan sejarah
Anak-anak zaman.*

*Hidupi kehidupan,
Hormati kematian.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orang tua, Bapak dan Mama, selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada penulis.

Kepada Mas Ajie dan Dian.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat rahmat, berkah, dan rezeki-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya ilmiah ini. Atas *ridho*-Nya penulisan karya ilmiah ini berjalan dengan lancar dan baik. Senantiasa shalawat serta salam, kepada Kanjeng Rasul Muhammad SAW penulis haturkan, yang mengajarkan dan membawa *spirit* perubahan dan pencerahan disetiap zaman. Sehingga karya ilmiah ini, penulis hadirkan kepada khalayak sebagai diskursif terhadap *problem riil*

Sejatinya, upaya apapun dalam penulisan skripsi ini, belumlah terselesaikan dan menjawab atas *problem riil*. Penulisan ini, hendak menge-tengah-kan kembali diskursif perburuhan yang belakangan mulai surut dalam atmosfer akademik kita. Sehingga dapat menelurkan alternatif-alternatif liyannya, semoga. Atas kesadaran penulis, bahwa setiap masukan dan kritik merupakan pijakan bagi penulis untuk terus menghasilkan alternatif, sehingga hal tersebut sangat diperlukan.

Ucapa terima kasih kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis tidak dapat memberikan apapun selain daripada penghargaan dan penghormatan. Ucapan terima kasih dan rasa penghormatan serta penghargaan kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ibu Siti Aminah dan Bapak Sumbali, berkat *ridho*-nya yang terus mengiringi penulis dan do'a yang tiada hentinya, penulisan karya ilmiah ini dapat penulis *rampungkan*. Serta kepada Ajie Suryo Laksono dan Dian Sekar Andharini, kakak dan adik penulis, yang selalu menanti tawa-canda di Jakarta.

2. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Phil. Sahiron, M.A., selaku Wakil Rektor II UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Abdur Rozaki, S.Ag., M.Si., selaku Wakil Rektor III UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M. Hum., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Ach. Tahir, S.H., LL.M., M.A., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Faiq Tobroni, M.H., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Faisal Luqman Hakim, S.H., M. Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang selalu memberikan contoh dan motivasi dalam setiap kegiatan akademik.
9. Dr. Wardatul Fitri, M.H., Dosen Pembimbing Skripsi penulis, yang memberikan kritik, masukan, semangat, motivasi, dan pujian, agar penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Tanpa beliau "*ide yang baik adalah yang ditulis, dan tulisan yang baik adalah yang selesai*" hanya mimpi di siang bolong.
10. Bapak Ibnu Fajar, selaku pekerja/buruh dari Serikat Pekerja Nasional dan Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) DIY, sebagai narasumber penulis yang memberikan data, kritik, dan masukan, dalam "Mekanisme Kerja dan Penghitungan Upah Minimum dalam Depeprov DIY" penulisan ini.

11. Bapak R. Darmawan dan Ibu Ratnawati, selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial, Jaminan Sosial, dan Tenaga Kerja (KABID HIJSTK), dan Kepala Sub-Pengupahan dan Jaminanan Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Memberikan data-data penulis terkait dengan Dewan Pengupahan secara umum, dalam penulisan ini.
12. Tidak lupa kepada kawan-kawan Keluarga Besar Ilmu Hukum; Fahrel Santoso, Amar Awarurrachman, Nabila Herlin Nareswari, Firstivana, Rozzin, Alfaz, Rega Pratama, Syahzan Salam, Afifah Dewi (2016), Icha (2016), Judin, Lalu Rizki, Yusron Mustofa, dan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Syiva Khairinnisa, tentang Jakarta dan Kota-kota.
14. Kawan-kawan Keluarga Mahasiswa Pecinta Demokrasi (KMPD); Teguh Heryanto, Dzul, Ikhlas Alfarisi, kawan Royyan Nur, Adit, Rodiyanto, Kolil, Afif, Roziqien, Bendel, Bokir, Rafli, Aul, Ofa, Atikah, Makin, Yusril, Rio, Zia Ulhaq, dan Ajid. Selalu setia berada digaris massa.
15. Kawan-kawan Front Perjuangan Pemuda Indonesia (FPPI) Yogyakarta, Salatiga, Semarang, dan Jakarta; kawan Dilan (UMY), Reyhan Majid (UMY), Zahrotun Nur'aini (Salatiga), Ramli/Daeng (Jakarta), Srontet (UMY), Aco (Janabadra), Patra Jatmika (UPN), Dinta/Emon (UMY), (UMY), Uli Rahman (ISI Yogya), dan kawan Sadiq (UMY). Dan, Dul.
16. Kawan-kawan Komunitas Pemerhati Konstitusi, Lingkar Studi Ilmu Hukum, Sekolah Kajian Kebijakan Publik, Komunitas Peradilan Semu; Icha (2016), Fayyasy (2017), Thoriq, Edi Purnawan (2017), Nofan (2016), Aufar Abdul Aziz (2017), Azmi Fathurrahman, dan Zainul (2017).

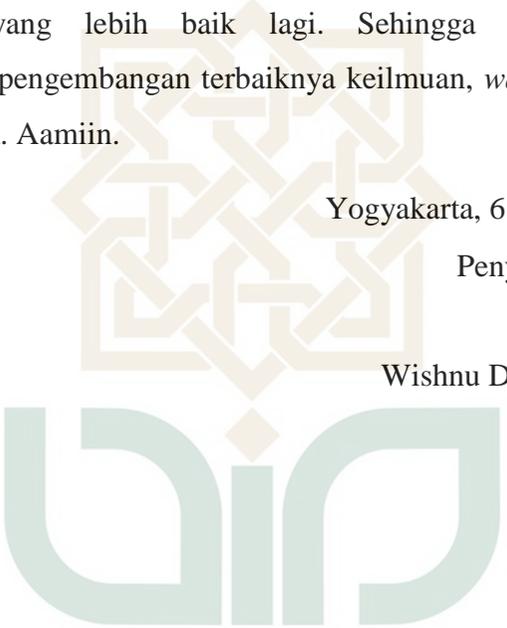
17. Galeri Buku Jakarta, Book Coffe and More; Sabiq Carebesth, Herlinationien, dan Dude Malik.
18. Kepada kawan-kawan Pers Mahasiwa; LPM ARENA, LPM Rhetor, LPM Didaktika, Majalah Albayaanaat.

Harapan penulis penuh dengan kontribusi aktif yang positif, semoga selalu dapat memberikan manfaat yang baik dan mendapatkan kemanfaatan yang lebih baik lagi. Sehingga dapat melakukan pengembangan-pengembangan terbaiknya keilmuan, *wabil* khusus jajaran dosen akademik. Aamiin.

Yogyakarta, 6 November 2023

Penyusun,

Wishnu Dwi Anggoro



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	v
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ivi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Rumusan Masalah	7
3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
4. Telaah Pustaka.....	9
5. Kerangka Teoritik.....	13
6. Metode Penelitian	21
7. Sistematika Pembahasan	24
BAB II TINJAUAN TENTANG TEORI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN, EFEKTIVITAS HUKUM, DAN KEBIJAKAN PENGUPAHAN	26
1. Teori Perundang-undangan.....	26
2. Efektivitas Hukum.....	39
3. Kebijakan Pengupahan	45
BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG DEWAN PENGUPAHAN DAN KEBIJAKAN UPAH MINIMUM PROVINSI SERTA KEBIJAKAN UPAH MINIMUM DAN KEWENANGAN DEWAN PENGUPAHAN DIY	50

1. Kewenangan Dewan Pengupahan DIY Terhadap Upah Minimum Provinsi dan Kebijakan Upah Minimum Provinsi DIY: Tinjauan Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....50
2. Kewenangan Dewan Pengupahan DIY Terhadap Upah Minimum Provinsi dan Kebijakan Upah Minimum Provinsi DIY: Tinjauan Kebijakan dan Implementasi di DIY dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 202375

BAB IV ANALISIS HASIL PERUBAHAN TERHADAP KEWENANGAN DEWAN PENGUPAHAN DIY DAN KEBIJAKAN PENGUPAHAN DALAM KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH MINIMUM DI DIY PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 CIPTA KERJA 92

1. Kewenangan Dewan Pengupahan DIY dalam Kebijakan Pengupahan terhadap Kebijakan Penetapan Upah Minimum di DIY ...92
2. Implikasi Perubahan pada Kebijakan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 108

BAB V PENUTUP 117

- Kesimpulan 117

DAFTAR PUSTAKA 119

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kebijakan pengupahan menjadi persoalan yang tidak henti dibahas, lantaran menjadi bagian inti dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹ Menjadi ihwal penting bahwa upah menjadi unsur penting dari hubungan pekerjaan. Apabila diberikannya upah maka pekerja dapat melanjutkan kehidupan dan memenuhi kebutuhannya, baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, imbalan atas pekerjaannya dengan adil dan layak bagi kemanusiaan. Upah yang adil dan layak atas pekerjaan disebutkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, diartikan sebagai imbalan hasil kerja dari hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Imbalan tersebut dalam berbentuk uang atau yang lainnya atas jasanya yang telah dilakukan atau akan dilakukan.

Selanjutnya, ketentuan mengenai upah terhadap pekerja/buruh disebutkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi (RajaGrafindo, Jakarta, 2014), hlm. 61.

2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja), mensyaratkan upah bagi pekerja/buruh harus memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL). Kemudian, kebijakan pengupahan yang disebutkan dalam Pasal 88C ayat (1) Gubernur “*wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi*”. Penetapan tersebut disesuaikan dengan kondisi ekonomi dan ketengakerjaan.² Kebijakan pengupahan ini kemudian diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP No. 36/2021) dan diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (PP No. 51/2023), sebagai aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Bahwa pemberian upah oleh pengusaha kepada pekerja diharuskan untuk menggunakan besaran Upah Minimum yang ditetapkan oleh Gubernur. Kebijakan penetapan Upah Minimum yang dilaksanakan oleh Gubernur berdasarkan dengan saran dan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov).

Secara normatif, KHL disebutkan dalam Pasal 89 ayat (2), bahwa Upah Minimum berdasarkan, baik wilayah provinsi atau kabupaten/kota maupun sektor provinsi atau kabupaten/kota, diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL). Pengertian tentang KHL diartikan sebagai standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam satu bulan.³ Selanjutnya,

² Pasal 88C ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pentetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

³ Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

pelaksanaan untuk pencapaian kepada kebutuhan hidup layak dilakukan melalui perhitungan dengan menggunakan komponen kebutuhan yang sudah diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Komponen kebutuhan dirancang peninjauan Menteri Ketenagakerjaan atas rekomendasi kajian oleh Dewan Pengupahan Nasional (Depenas). Komponen KHL.⁴ Sebelumnya menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, saat ini menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Permen Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016. Komponen-komponen tersebut menjadi rujukan dalam melakukan kajian oleh Dewan Pengupahan Provinsi untuk memberikan rekomendasi terhadap besaran upah minum provinsi kepada Gubernur.

Pada sisi lain lokalitas di Yogyakarta, terdapat penolakan terhadap aturan pengupahan pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja—penolakan tersebut mulai disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hingga Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang—dengan acuan PP No. 36/2021 dan PP No. 51/2023. Penolakan yang dilakukan oleh kalangan serikat buruh yang tergabung dalam Majelis Pekerja Buruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta (MPBI DIY). Bahwa kebijakan pengupahan yang diterapkan dengan dasarnya PP No. 51/2023, menjadikan sulitnya kenaikan upah minimum buruh di Yogyakarta yang tidak sesuai dengan perhitungan kebutuhan hidup layak (KHL).⁵ Melalui Surat Keputusan

⁴ Pasal 9.

⁵ Abdul G, “MPBI DIY Tolak Besaran UMK DIY 2024 yang Telah Ditetapkan Tuntut UMK Rp3,7 Juta - Rp4 Juta, Ini Alasannya,” *Berita Jogja*, 30 November 2023,

Gubernur Nomor 384/KEP/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2024, kenaikan upah minimum di DIY sebesar Rp2.125.897,61. Kenaikan upah minimum tersebut, menggunakan perhitungan upah yang diatur dalam PP No. 51/2023. Kebijakan upah minimum tahun 2023 mengalami kenaikan upah sebesar 7% (persen) dari sebelumnya, dinilai tidak sesuai dengan perhitungan KHL.⁶

Wajar bila terjadi penolakan atau ketidakpatuhan untuk menjalankan suatu peraturan perundang-undangan—baik berupa Undang-Undang, Ketetapan, atau lain sebagainya—dari masyarakat yang akan atau sudah dibentuk, hal ini menjadi suatu hal yang niscaya. Karena sistem hukum mengandung 3 (tiga) hal yang harus dipenuhi; struktur, substansi, dan kultur hukum. Hal ini sejalan dengan pandangan Lawrence M. Friedman, bahwa hukum tidak terisolasi atau terasing namun hukum juga bergantung terhadap hal-hal di luar hukum, yakni sosial.⁷ Oleh karena itu, kultur hukum menjadi suatu elemen penting sebagai suatu sikap dan nilai sosial agar hukum berjalan dan dipatuhi oleh seluruh kalangan masyarakat.⁸ Menurut Hikmahanto, ada 2 (dua) hal suatu peraturan perundang-undangan berpotensi untuk tidak dapat dilaksanakan: (a) terjadi ketika dalam pembuatan peraturan perundang-undangan merupakan pesanan elit politik, negara asing maupun lembaga keuangan internasional; (b) peraturan perundang-undangan

<https://www.beritajogja.com/news/183347431/mpbi-diy-tolak-besaran-umk-diy-2024-yang-telah-ditetapkan-tuntut-umk-rp-37-juta-rp-4-juta-ini-alasannya>.

⁶ Febriana Sulistya Pratiwi, “Data Upah Minimum Provinsi (UMP) Yogyakarta pada 2024,” *DataIndonesia.id*, 23 November 2023, <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/data-upah-minimum-provinsi-ump-yogyakarta-pada-2024>.

⁷ Lawrence M. Friedman, *Sistem Hukum dan Tindakan Hukum: Seri Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*, ed. oleh Nurainun Mangunsong, trans. oleh M. Khozim (Digital: Nusamedia, 2021), hlm. 20.

⁸ *Ibid.*

menjadi komoditas yang kurang memperhatikan kebutuhan hukum di masyarakat.⁹

Menjadi catatan penting tentang pembentukan dan juga implementasi yang ada di Indonesia, terkait dengan struktur, substansi, dan kultur hukum.¹⁰ *Pertama*, adanya penolakan terhadap aturan Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang No. 11/2020 dan Undang-Undang No. 6/2023) merupakan kluster ketenagakerjaan yang menghapuskan Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan. Dengan begitu bahwa “kewenangan” Dewan Pengupahan Provinsi dalam menentukan upah minimum provinsi tidak memiliki relevansinya, sesuai dengan tuntutan realitas implementasinya. *Kedua*, tidak menemukan ruh zaman (*Zeitgeist*)¹¹ atau kebutuhan problematika hukum, tentang kebijakan pengupahan di Indonesia yang masih dan harus diperbaiki secara perlahan dan pasti.

Upah berdasarkan penghidupan yang layak, merupakan amanat dari Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, kewenangan bagi pemerintah, untuk mewujudkan dan mencerminkan negara kesejahteraan (*welfare state*).¹² Demikian, perlu adanya kajian kritis, sistematis, dan terukur terhadap penentuan upah yang layak merupakan turunan dari prinsip “*decant work for all*”. Tidak menutup kemungkinan jika dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, ada salah satu

⁹ Ahmad Redi, *Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*, Cet. Kedua (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 110.

¹⁰ Lawrence M. Friedman, *Sistem Hukum dan Tindakan Hukum: Seri Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*, ed. oleh Nurainun Mangunsong, trans. oleh M. Khozim (Digital: Nusamedia, 2021), hlm. 20.

¹¹ Penulis meminjam istilah tersebut dari tokoh George Wilhelm Friedrich Hegel, dalam bukunya berjudul “Filsafat Sejarah” diterbitkan oleh Pustaka Pelajar.

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi (RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014), hlm. 16.

pihak yang merasa dirugikan, dengan tidak mempunyai posisi yang seimbang. Sebagai upaya untuk memberikan peningkatan perlindungan hukum pengupahan, diatur mengenai Dewan Pengupahan.¹³ Dewan Pengupahan, merupakan lembaga non-struktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 107 Tahun 2004. Dewan Pengupahan merupakan lembaga yang bersifat tripartit,¹⁴ terdiri dari; Dewan Pengupahan Nasional (Depenas), Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov), dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko).¹⁵ Adapun dari masing-masing Dewan Pengupahan mempunyai porsi tugasnya sendiri-sendiri.

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 (Keppres No. 107/2004), bahwa tugas pokok dari Dewan Pengupahan memberikan saran, pertimbangan, dan perumusan pengupahan. Selanjutnya, keanggotaan dari Dewan Pengupahan disebutkan Pasal 6 ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Adanya peran dari serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha guna menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis.

Di lain sisi, akademisi dan pakar, yang diikut sertakan menandakan bahwa perlindungan upah perlu dengan suatu kajian yang kritis dan akademis. Tugas pokok yang didelegasikan kepada Dewan Pengupahan tersebut di atas menjadi catatan penting terbatasnya perlindungan tentang kebijakan pengupahan. Tugas pokok Dewan Pengupahan pada

¹³ Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan* (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019).hlm. 292.

¹⁴ Pasal 1 angka 1 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

¹⁵ Pasal 2.

taraf “memberikan saran, pertimbangan, dan perumusan” serta melakukan pengembangan terhadap sistem pengupahan sebagai rekomendasi pengupahan kepada Pemerintah Pusat.

Di sisi lain, Dewan Pengupahan yang di delegasikan melalui Keppres No. 107/2004 merupakan lembaga non-struktural yang bersifat tripartit. Adanya perubahan dari aturan ketenagakerjaan pasca disahkannya Undang-Undang Nomor Cipta Kerja dalam beberapa pasal yang menjadikan kekuatan kedudukan (*standing position*) dari Dewan Pengupahan. Dihapuskannya Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadikan kewenangan Dewan Pengupahan peran yang dimilikinya menjadi dikesampingkan dalam memberikan pertimbangan kebijakan upah minimum. Terlebih, adanya penambahan aturan terbaru, di dalam Pasal 88C jo. 88D Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja untuk menentukan ketentuan upah minimum tidak menyebutkan secara eksplisit kewenangan Dewan Pengupahan, maupun komponen upah layak yang ditekankan dalam Pasal 88C ayat (6) Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja.

Dari upaya latar belakang yang sudah penulis bahas di atas, maka dengan begitu penulis berniat untuk melakukan penelitian secara normatif atau analisis yuridis terhadap kewenangan Dewan Pengupahan DIY dalam memberikan saran dan pertimbangan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak di DIY.

2. Rumusan Masalah

Dari di latar belakang yang penulis kemukakan di muka, menghadirkan 2 (dua) rumusan masalah yang hendak diteliti, agar

menjadi pokok pembahasan dalam penulisan ini. Adapun rumusan masalahnya, sebagai berikut:

1. Bagaimana kewenangan Dewan Pengupahan DIY terhadap kebijakan pengupahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana implikasi dihapuskannya Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terhadap kewenangan Dewan Pengupahan DIY dalam memberikan saran dan pertimbangan terhadap kebijakan upah minimum di DIY?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sebagai syarat memenuhi salah satu syarat jenjang akademik dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Di lain sisi, terdapat kebutuhan/urgensi untuk membedah secara ilmiah persoalan hukum ketenagakerjaan, baik dalam Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan maupun perubahan dalam Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja, yang secara khususnya adalah pengupahan. Secara spesifik, sebagai berikut:

1. Melakukan kajian terhadap kewenangan Dewan Pengupahan DIY secara objektif dalam implementasinya dibandingkan dengan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Untuk melakukan kajian terhadap implikasi perubahan kebijakan pengupahan pasca pemberlakuan Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja dengan dibenturkan dampaknya terhadap kewenangan Dewan Pengupahan DIY.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan yang sudah penulis jabarkan dalam latar belakang, rumusan masalah, dan juga tujuan penelitian, bahwa penelitian yang hendak penulis kaji adalah “kewenangan” dari suatu lembaga yang dibentuk melalui peraturan-perundangan. Maka kegunaan dari peneliti adalah memberikan manfaat secara praktis dari peraturan yang mengamanatkannya. Demikian, penelitian akan menelaah lebih dasar terhadap aturan terkait dengan Dewan Pengupahan.

4. Telaah Pustaka

Berdasarkan latar belakang penulisan tersebut di atas, maka penulis melakukan penelusuran yang berkaitan dengan pembahasan yang hendak penulis teliti lebih jauh nantinya. Dengan beberapa karya ilmiah terdahulu mulai dari jurnal, skripsi, maupun tesis tesis, yang kiranya mempunyai kaitan dan kesinambungan terhadap yang penulis teliti.

Karya ilmiah pertama berjudul “*Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*”, adalah skripsi yang ditulis oleh Alita Sekar, Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Dalam karyanya, Alita, meneliti mekanisme mulai dari pembentukan hingga penetapan, kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) di DIY. Jenis penelitiannya normatif-empiris, dengan menggunakan pendekatan normatif-empiris. Objek penelitiannya terkait dengan teknis pembentukan dan penetapan

terhadap UMP di DIY oleh Gubernur melalui rekomendasi dari Dewan Pengupahan DIY. Lalu, subjek penelitiannya adalah lembaga Dewan Pengupahan DIY.¹⁶ Dalam karya Alita Sekar ini, mempunyai kaitan yang hendak penulis teliti, hal ini berhubungan Dewan Pengupahan DIY beserta dengan kebijakan pengupahan di DIY. Namun, yang menjadi kekurangan dalam penelitian tersebut adalah, Alita Sekar, tidak membedah secara terbuka antara Dewan Pengupahan DIY secara implementasi dengan apa yang sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Sehingga, yang dihasilkan dalam penelitian tersebut masih ada kekurangannya.

Karya ilmiah yang kedua, hasil karya Nur Mala, berjudul *“Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman”*.¹⁷ Penelitiannya mengenai perlindungan pengupahan di Kabupaten Sleman, terkhusus terhadap pekerja dalam sektro UMKM, dan ditulis pada tahun 2021. Nur Mala, sumber data yang ditulis dalam karya ilmiahnya, menggunakan penelitian wawancara dan observasi, yakni Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, LKS Tripartit, Pengusaha dari perusahaan, dan Pekerja/Buruh. Karya ilmiah ini membedah terkait dengan perlindungan upah bagi pekerja/buruh di Kabupaten Sleman, sektor UMKM. Penelitian karya ilmiah ini Nur Mala menggunakan metode yuridis-empiris. Terkait hasil dari penelitian tersebut pelaksanaan terhadap kebijakan pengupahan di perusahaan yang didasarkan pada PP No.

¹⁶ Alita Sekar Puri, “Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” (Skripsi, Yogyakarta, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2017).

¹⁷ Nur Mala, “Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman” (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2021).

78/2015, merupakan dasar untuk penentuan upah bagi seluruh sektor industri usaha, mikro maupun makro. Dalam penelitian yang dilakukan Nur Mala, belum ada pengawasan yang ketat serta tegas dalam perihal pelaksanaan upah berdasarkan dengan UMP di DIY, terlebih harus melaksanakan upah berdasarkan UMK Kabupaten Sleman. Minimnya pengawasan yang ketat dan tegas mempengaruhi pendapatan upah bagi pekerja/buruh dibawah UMP.

Karya ilmiah ketiga, dari Nugraha Adhitya Kristanto, merupakan tesis yang berjudul “*Analisis Yuridis KEPPRES Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan Terhadap Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*”,¹⁸ program Magister Ilmu Hukum, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang. Dalam penelitiannya bersifat normatif dengan menggunakan pendekatan yuridis-nomatif, dengan menggunakan bahan dasar kepustakaan sebagai bahan primer. Pada karya ilmiah ini, Adhitya, membedah kewenangan Dewan Pengupahan Jawa Tengah dengan membedah norma dan kaidah-kaidah yang terkandung dalam Keppres No. 107 Tahun 2004 dan PP No. 78 Tahun 2015. Jenis penelitian dalam kajian normatif ini, menjadikan penulis menemukan kesamaan terhadap sambungan penelitian penulis untuk mengkaji terhadap kedudukan peran Dewan Pengupahan DIY.

Karya ilmiah yang keempat, berjudul “*Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan Pada Penetapan Upah Minimum Provinsi*”, yang ditulis oleh Andi Fachrul Iksan Nizaar, 2014,

¹⁸ Nugraha Adhitya Kristanto, “Analisis Yuridis Keppres Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Study Kasus Tugas Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Setelah Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015)” (Tesis, Semarang, Universitas Islam Sultan Agung, 2017).

Universitas Hassanuddin, Makassar.¹⁹ Metode yang digunakan Andi dalam penelitiannya adalah yuridis-empiris. Penelitiannya berkaitan dengan kerja dalam Deperov Sulawesi Selatan, yakni pemberian “saran, pertimbangan, dan rekomendasi” terkait dengan kebijakan UMP di Sulawesi Selatan. Terkait dasar dan aturan yang menjadi objek penelitiannya adalah Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan dan Keppres No. 107/2004 tentang Dewan Pengupahan.

Karya ilmiah kelima, merupakan jurnal dari Thamrin S, yang berjudul “*Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*”.²⁰ Jenis penelitian yang dilakukan oleh Thamrin merupakan penelitian normatif dengan pendekatan yuridis-normatif. Kajian yang dilakukan adalah kajian pustaka, menggunakan bahan primernya adalah peraturan perundang-undangan terkait dan bahan skundernya adalah buku beserta dokumen-dokumen pendukung lainnya. Penelitian ini masih merupakan kajian yang secara umum terhadap kewenangan Dewan Pengupahan. Ketersambungan antara penelitian yang akan peneliti kaji adalah terhadap “kewenangan” Dewan Pengupahan yang akan memudahkan penulis dalam mencari bahan-bahan terkait dengan kajian.

Dari beberapa karya ilmiah di atas, masih mempunyai kesambungan dalam penelitian yang akan penulis teliti. Meskipun studi kasus dalam karya ilmiah kedua merupakan terdapat perbedaan, tetapi kajian yang terhadap analisis yuridisnya terhadap Keppres No. 17/2004 membuka

¹⁹ Andi Fachrul Iksan Nizaar, “Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan Pada Penetapan Upah Minimum Provinsi” (Skripsi, Makassar, Universitas Hasanuddin, 2014).

²⁰ Thamrin S, “Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum,” *UIR Law Review* 01, no. No. 01 (April 2017).

peluang penulis untuk mengetahui lebih dalam Dewan Pengupahan DIY. Penelitian-penelitian diatas masih menggunakan peraturan yang lama, sedangkan penulis mengkaji terhadap aturan yang baru terkait dengan perubahan terhadap aturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja. Hal inilah yang menjadikan pertimbangan penulis untuk melanjutkan penelitian ini.

5. Kerangka Teoritik

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan sebuah teori yang akan menjadi alat bedah atau pisau analisa. Kegunaannya untuk 3 (tiga) hal: mempermudah dari penelitian; penelitian tidak mengambang dan tidak hanya sekedar berlandaskan asumsi-asumsi belaka; dan, penelitian dapat dan bisa dipertanggungjawabkan secara moral akademik. Teori-teori yang akan penulis gunakan adalah teori peraturan perundang-undangan, efektivitas hukum dan kebijakan pengupahan. Rasionalisasi akan penulis jelaskan sebagai berikut;

1. Teori Peraturan Perundang-Undangan

Pemikiran positivisme hukum dewasa ini berkembang pesat dalam ranah ilmu hukum, terkhusus ilmu peraturan perundang-undangan. Ilmu peraturan perundang-undangan menjadi salah satu jalan dalam mengemban amanah tugas negara untuk menopang tujuannya; mensejahterakan masyarakat, mencerdaskan kehidupan bangsa, partisipasi aktif melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian dan keadilan sosial.”²¹ Bagi Maria Farida, perkembangan yang sudah disebutkan di atas merupakan tugas negara

²¹ Alinea Ke-4, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum dan menjadi hal yang penting untuk melakukan pembentukan berbagai peraturan, oleh karena campur tangan negara dalam mengurus kesejahteraan rakyat dalam bidang hukum, sosial, politik, ekonomi, budaya, lingkungan hidup, serta pertahanan dan keamanan.²²

Sebagai suatu sarana disiplin ilmu, peraturan perundang-undangan, menurut Maria Farida, Ilmu Pengetahuan Perundang-Undangan berhubungan dengan ilmu politik dan sosiologi dan membagi dalam 2 (dua) garis besar:²³ Teori Peraturan Perundang-Undangan (*Gesetzgebungstheorie*), yang berorientasi pada mencari kejelasan dan kejernihan makna atau pengertian-pengertian (*begripsvorming* dan *begripsverheldering*), dan bersifat kognitif; dan, Ilmu Perundang-Undangan, yang berorientasi pembentukan peraturan perundang-undangan, dan bersifat normatif (*handlungsorientiert*). Dengan demikian, bahwa bagian Peraturan Perundang-Undangan sebagai teori dan sebagai ilmu sangat berbeda. Peraturan perundang-undangan sebagai teori, mencakup pembahasan lebih besar tidak sekadar pada pembuatan tetapi membahas pada hal yang lebih abstrak, bagi penulis adalah mencakup hal substansi dan formalnya suatu undang-undang dibuat. Kemudian, peraturan perundang-undangan sebagai Ilmu, mencakup pada “orientasi praktis”, misalnya saja pada pembuatan peraturan dan juga pada hal-hal normatif.

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, penting untuk memahami terkait teori peraturan perundang-undangan bagi para

²² Maria Farida Indrati S, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Cetakan Ke-16, Jilid 1 (Yogyakarta: PT Kanisius, 2016)., hlm. 1

²³ *Ibid.*, hlm. 9

perancang, pembentuk, tim ahli, dan kosultan pembentukan peraturan perundang-undangan.²⁴ Pemahaman terkait teori peraturan perundang-undangan, masih menurut Ahmad Redi, penguasaan terhadap teori ini sebagai pisau analisa terhadap aspek formil dan aspek substansi rancangan pembentukan peraturan perundang-undangan.²⁵ Memahami teori peraturan perundang-undangan harus juga memahami beberapa teori yang menjadi acuannya: Teori Negara Hukum, Teori Norma Berjenjang Hans Kelsen dan Hans Nawiasky, Teori Perundang-Undangan Dengan Kenyataan Jhon Michael Otto, dan Teori *Morality of Law* Lon F. Fuller.

Secara istilah, Peraturan perundang-undangan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Undang-Undang No. 12/2011 PPP). Pengertian peraturan perundang-undangan dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang No. 12/2011 PPP disebutkan sebagai berikut:

1. Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah pembuatan Peraturan Perundang-undangan yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan.²⁶
2. Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan.²⁷

²⁴ Ahmad Redi, *Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*, Cet. Kedua (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 38

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

²⁷ Pasal 1 angka 2.

Pengertian istilah peraturan perundang-undangan, menurut Bagir Manan sebagaimana dikutip oleh Maria Farida S, adalah setiap keputusan tertulis yang dikeluarkan pejabat atau lingkungan jabatan yang berwenang yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat atau mengikat umum, dan merupakan aturan-aturan tingkah laku yang berisi ketentuan-ketentuan mengenai hak, kewajiban, fungsi, status, atau suatu tatanan.²⁸ Peraturan menurut Bagir Manan ini, bahwa peraturan perundang-undangan merupakan aturan yang berisikan hak, kewajiban, fungsi, status, suatu tatanan, dan terlebih dibuat oleh lembaga yang berwenang sebagai suatu penekanan.

Penjelasan-penjelasan di atas tentang Teori Peraturan Perundang-undangan, secara sederhana adalah suatu ilmu yang mempelajari peraturan perundang-undangan untuk membedah peraturan perundang-undangan dalam suatu negara yang dibuat oleh pejabat yang berwenang, baik mengenai hal-hal normatif maupun hal yang lebih luas lagi. Syarat-syarat yang disebutkan oleh Ahmad Redi lebih ketat, karena mempelajari teori peraturan perundang-undangan tidak hanya mempelajari mengenai aturan saja, lebih luas daripada itu. Oleh karenanya, dalam pembahasan ini penulis menyederhanakan penggunaan Teori Peraturan Perundang-Undangn yang terkait pada peraturan perundang-undangan yang akan menjadi rujukan penulis, ada 3 (tiga) hal: hierarkis peraturan perundang-undangan, norma peraturan perundang-undangan, dan kedudukan. Penyederhanaan tersebut untuk memudahkan penulis dalam membedah “kewenangan Dewan Pngupahan DIY” secara normatif, baik sebelum maupun sesudah, pasca

²⁸ Maria Farida Indrati S, *Ilmu Perundang-Undangn: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Cetakan Ke-16, Jilid 1 (Yogyakarta: PT Kanisius, 2016)., hlm. 10

pengesahan Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja terkait dengan kebijakan pengupahan di DIY.

2. Efektivitas Hukum

Perkembangan hukum di Indonesia, terkhususnya Undang-Undang No. 11/2020 Cipta Kerja, adalah salah satu perkembangan dari hukum yang berlaku. Undang-Undang No. 6/2023 yang didalamnya juga memuat perubahan dalam Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan, skala kecilnya kewenangan dari Dewan Pengupahan, maka penulis mengkajinya dengan menggunakan Efektivitas Hukum. Bekerjanya hukum dalam masyarakat sejatinya merupakan hal yang sama pentingnya dalam pembuatan hukum, penemuan hukum, sampai penegakan hukum.²⁹ Bekerjanya hukum, merupakan upaya menghadirkan keadilan sesuai dengan fungsi hukum yang dibentuk.

Menurut Lawrence M. Friedman, dalam bekerjanya hukum meliputi 3 (tiga) elemen penting; struktur, substansi, dan kultur.³⁰ Struktur hukum, ruang bergerak atau penerapan hukum dalam mekanisme kerjanya. Struktur hukum dalam ini berkaitan dengan lembaga pembuat undang-undang atau badan yang diberikan kewenangan untuk menerapkan hukum dan penegakan hukum. Substansi hukum, merupakan kaidah hukum yang bersifat normatif, seperti peraturan perundang-undangan atau putusan pengadilan, yang pada masing-masing mempunyai kekuatan hukum tetap. Kultur hukum, merupakan sikap dan nilai yang berlaku dalam masyarakat, hal ini adalah kesadaran

²⁹ Arif Hidayat dan Zaenal Arifin, "Politik Hukum Legislasi Sebagai Socio-equilibrium Di Indonesia," *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. 2 (Oktober 2019), <http://dx.doi.org/10.26623/jic.v4i2.1654>.

³⁰ Winarno Yudho dan Heri Tjandrasari, "Efektivitas Hukum Dalam Masyarakat," *Hukum dan Pembangunan*, Februari 1987.

dan pemahaman kolektif masyarakat terhadap hukum. Oleh karena itu, bekerjanya sistem hukum dengan baik, dapat diukur melalui 3 (tiga) elemen tersebut.

Selain itu, bekerjanya hukum dipengaruhi juga oleh beberapa faktor agar berjalan dengan efektif. Menurut Soerjono Soekanto, bekerjanya hukum terdapat 5 (lima) hal:

1. Faktor hukum;
2. Faktor penegak hukum, pihak yang membentuk maupun pihak yang menerapkan hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung bekerjanya hukum terkait penegakan;
4. Faktor masyarakat, ruang lingkup atau lingkungan masyarakat keberadaan hukum berlaku dan diterapkan;
5. Faktor kebudayaan, nilai hasil karya, cipta, dan rasa, dari akal-budi manusia dalam pergaulan hidupnya.³¹

Efektif atau tidaknya suatu hukum yang berlaku dapat dilihat dalam pembentukannya melalui lembaga yang berwenang membuat peraturan perundang-undangan yakni legislatif. Lalu, suatu peraturan perundang-undangan dibentuk mempunyai akibat dari muatan atau materi isi, seperti yang diharapkan dan dikehendaki oleh kebutuhan masyarakat. Efektivitas suatu peraturan perundang-undangan, seperti yang disebutkan oleh Soerjono Soekanto, menjadi tolak ukur yang akan berkaitan dengan struktur, substansi dan juga kultur hukum di dalam masyarakat. Sehingga kekhawatiran tidak efektivitasnya hukum dapat dijelaskan dan menjadi evaluasi, hal ini menjadi sikap atau nilai sosial

³¹ *Ibid.*

yang berlaku di tengah masyarakat untuk merespon hukum atau peraturan perundang-undangan.

Kemudian, pembentukan peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan oleh lembaga legislatif juga perlu memperhatikan asas-asas hukum. Asas-asas hukum tersebut, yakni “suatu undang-undang tidak boleh berlaku surut (asas non-retroaktif)”, “suatu undang-undang dibuat oleh lembaga yang berwenang berdasarkan jenis dan hieraknya (*lex superior derogat legi inferior*)”, “undang-undang bersifat khusus, menyampingkan undang-undang bersifat umum (*lex specialis derogat legi generali*)”, dan “undang-undang yang baru membatalkan undang-undang yang baru (*lex posteriore derogat legi priori*)”.

Asas-asas perundang-undangan tersebut, perlu bagi pembentuk undang-undang, untuk diperhatikan. Asas-asas tersebut akan menjadi penting dan mempengaruhi berlakunya peraturan perundang-undangan, karena memiliki keberlakuan yang tidak hanya bersifat yuridis, namun juga bersifat sosiologis dan filosofis.³² Kegunaan teori ini, menitik-beratkan terhadap sistem hukum Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang No. 11/2020 dan Undang-Undang No. 6/2023), untuk melihat seberapa efektifnya hukum Undang-Undang *a quo* pasca ditekan. Terkhususnya terkait dengan kebijakan pengupahan di DIY.

3. Kebijakan Pengupahan

Salah satu yang inti dari *problem* perburuhan yakni persoalan kebijakan pengupahan. Mengenai kebijakan pengupahan di Indonesia, penerapan sistem upah dilakukan dengan menerapkan ukuran

³² *Ibid.*

Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Hal ini dilaksanakan untuk mengukur kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Kebutuhan hidup yang layak diukur melalui perhitungan kebutuhan dasar hidup pekerja/buruh melalui komponen survei yang didasarkan kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, dan rekreasi pekerja.

Sebenarnya, tidak ada kesatuan definisi yang final tentang upah minimum. sehingga dalam penelitian penulis di sini, mengacu dari definisi yang dirumuskan oleh para ahli pada tahun 1967 dalam forum International Labour Organization (ILO), tentang pengertian dan ukuran dari upah minimum, yang mencukupi:

1. Kebutuhan dasar pangan;
2. Kebutuhan dasar sandang;
3. Kebutuhan dasar papan;
4. Kebutuhan dasar pendidikan; dan
5. Kebutuhan dasar rekreasi pekerja/buruh.³³

Mengenai kebijakan pengupahan masih menggunakan, seperti dalam teori David Ricardo kemukakan, yakni upah buruh yang hanya cukup untuk dapat bertahan hidup (*subsisten*) dan upah buruh itu disebut dengan upah alami (*natural wage*).³⁴ Sehingga, apa yang diterima oleh pekerja/buruh, sejauh ini adalah melakukan upaya resisten terhadap kebijakan pengupahan. Hal ini dilakukan sebagai salah satu taktik maupun strategi bagi pekerja/buruh untuk bertahan. Hal ini dibuktikan

³³ Adissya Mega Christia, "Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Pro Hukum* 11, no. 4 (Desember 2022).

³⁴ Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, Ketiga, vol. Cetakan ke-10 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)., hlm. 53.

terkait dengan definisi upah/pengupahan yang tercantum dalam kebijakan, yang masih jauh dari pengharapan pekerja/buruh.

Sebagaimana definisi mengenai upah dalam kebijakan pengupahan di Indonesia, Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh.”³⁵ Namun, pemberian hak upah kepada pekerja/buruh tidaklah serta merta diberikan. Timbulnya, pemberian hak itu dikarenakan adanya hubungan atau perikatan yang berupa kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan peraturan perundang-undangan.³⁶

Selain itu, karena “upah” menjadi salah satu problem yang sensitif, antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga untuk melaksanakan pemberian hak tersebut perlu ada instrumen yang lebih rinci. Instrumen tersebut berupa aturan kebijakan mengenai pengupahan. Kebijakan pengupahan merupakan suatu kesatuan dari sistem ketenagakerjaan untuk mengupayakan perlindungan dan pemenuhan hak bagi para pihak, pengusaha dan pekerja/buruh.

6. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.³⁷ Sehingga, perlu bagi penulis untuk menentukan jenis penelitian, sifat penelitian, dan pendekatan penelitian untuk dapat menentukan mendapatkan sumber data dan

³⁵ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan Ke-2 (Jakarta: Kencana, 2008)., hlm. 35.

analisa data penulis. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis metode dalam penelitian ini adalah penelitian normatif-empiris (*apply law research*). Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, bahwa penulis meneliti terkait dengan kewenangan lembaga pengupahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yakni Dewan Pengupahan DIY. Penelitian ini mengkaji tentang implementasi atau penerapan hukum yang menjadi dasar penerapannya. Objek dari penelitian ini adalah kewenangan dari Dewan Pengupahan DIY terhadap kebijakan pengupahan di DIY, dan subjek dari penelitiannya adalah aturan terkait dengan Dewan Pengupahan DIY yang menjadi penerapannya.

2. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah normatif-empiris, yakni penelitian yang dilakukan dengan mencari data di lapangan dengan menggunakan wawancara narasumber-narasumber yang terlibat dan berkaitan Dewan Pengupahan DIY, yang menjadi objek penelitian penulis sebagai bahan primer. Dan, data-data sekunder diperoleh melalui peraturan perundang-undangan terkait dengan Dewan Pengupahan DIY, serta bahan-bahan pendukung lainnya (bahan tersier) menggunakan buku, tesis, disertasi, jurnal, dan dokumen lainnya.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah normatif-yuridis, yang pada prinsipnya adalah meneliti dengan menggunakan data-data dilapangan tentang implementasinya, yang mana nantinya akan

dikaitkan dengan norma-norma yang berlaku pada peraturan perundang-undangan.

4. Sumber Data

Sumber-sumber data disini, penulis mengacu pada data lapangan dengan menggunakan wawancara kepada narasumber, beserta juga dokumen/data hukum terkait dengan peraturan perundang-undangan yang akan penulis teliti.

a. Bahan Primer

Wawancara dengan narasumber dari Dewan Pengupahan DIY yang di dalamnya terdapat beberapa unsur dari berbagai golongan yakni Pemerintah, akademisi/ahli/pakar, pekerja/buruh, pengusaha; yakni Ketua Dewan Pengupahan DIY, unsur Serikat/Pekerja, unsur Pengusaha, dan unsur akademisi.

b. Bahan Sekunder

Peraturan Perundang-Undangan terkait, yakni: Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2023 Tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 Tentang Tata Cara

Pengangkatan, Pemberhentian, Dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, Dan Tata Kerja Dewan Pengupahan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

c. Bahan Tersier

Bahan ini digunakan sebagai tambahan atau bahan dukungan terkait apa saja yang akan menjadikan kemudahan peniliti dalam menyusun penulisan skripsi ini. Sumber informasi yang berkaitan dengan penelitian karya ilmiah ini.

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini berangkat dengan menggunakan metode normatif-empiris, yang pada umumnya masuk keadalam penelitian kualitatif. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara pengumpulan data fakta lapangan, mencari hubungan sebab-akibat (kausalitas), mereka-reka probabilitas,³⁸ setelah itu penulis melakukan pendeskripsian data yang penulis dapatkan dilapangan. Penalaran atau analisis ini adalah induksi-deskriptif. Data-data yang terkumpul akan penulis analisis dengan menggunakan beberapa teori yang sudah penulis sebutkan di atas.

7. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan penulisan ini perlu dilakukan upaya mensistematiskan, supaya pembahasan-pembahasan dapat dirinci dan menemukan pokok-pokok dari pembahasan penulis, sebagai berikut:

³⁸ Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Cetakan Ke-9 (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2020)., hlm. 32-33.

Bab I Pendahuluan, pada bab awal ini, penulis menempatkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian serta sistematika penulisan, atau secara sederhananya ada rasionalisasi penulisan ini. Proposal skripsi ini akan menjadi bagian awal dari skripsi penulis.

Bab II. Penulis melakukan tinjauan umum terhadap kerangka teoritik yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini. Berupa penjabaran lebih lanjut dan dalam, guna sebagai mengayaan wacana terkait dengan Peraturan Perundang-Undangan serta ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan kebijakan pengupahan dan pelaksanaannya.

Bab III. Dalam bab ini, pembahasan yang berisi gambaran umum terhadap implementasi kewenangan Dewan Pengupahan DIY dan kebijakan pengupahan tentang penetapan upah minimum di DIY. Baik dalam Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan maupun sesudah Undang-Undang No. 6/2023.

Bab IV, pembahasan pada bab ini, berisikan hasil analisa mengenai implementasi kewenangan Dewan Pengupahan dan implikasinya terhadap perubahan Undang-Undang No. 13/2003 dan pasca pengesahan Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja. Pembahasan ini mengacu pada teori-teori yang penulis gunakan dalam penelitian skripsi ini. Bab V, kesimpulan. Dalam bab ini, penulis mengambil sebuah kesimpulan atas data-data primer dan skunder.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Penjabaran di atas sampailah pada kesimpulan penulis. Sebagai pendahuluan perlu bagi penulis untuk mengingatkan kembali sebagai simpul dari pembahasan pertanyaan dalam rumusan masalah.

- a. Kewenangan Dewan Pengupahan Provinsi DIY, Depeprov, dalam kewenangannya yang diamanatkannya dalam baik sebelum perubahan Pasal 98 Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan maupun setelah perubahan Pasal 98 Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja, yakni memberikan saran dan rekomendasi kepada Gubernur dalam pertimbangan penetapan UMP di DIY. Terkait dengan kewenangan Dewan Pengupahan terkait dengan perhitungan UMP, pasca diundangkannya Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja, melakukan “penyesuaian perhitungan upah” sebagaimana yang diatur dalam Pasal 26 jo. Pasal 26A PP No. 51/2023. Depeprov DIY melakukan penyesuaian perhitungannya tidak lagi menggunakan Permenaker No. 18/2020 melainkan formula terbaru dalam PP No. 51/2023. Hal ini dikarenakan keberlakuan asas hukum dan “undang-undang yang baru membatalkan undang-undang yang baru (*lex posteriore derogat legi priori*)”. Hasil dari kajian dan pertimbangan yang dilakukan oleh Depeprov DIY, menjadi saran dan rekomendasi terkait dengan pengembangan sistem pengupahan di nasional. Meskipun terdapat perbedaan dalam kewenangan Depeprov dalam

Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja, namun secara substansinya hanya terbatas dalam hal “memberikan saran dan rekomendasi”, baik terkait dengan penetapan Upah Minimum, atau memberikan hasil kajiannya untuk pengembangan kebijakan sistem pengupahan kepada Gubernur. Perluasan yang kewenangan Depeprov pasca perubahannya dalam Pasal 71 ayat (2) huruf d PP No. 51/2023, bahwa Depeprov berwenang untuk menerapkan kebijakan upah minimum dalam struktur skala dan skala upah terhadap perusahaan yang berada di DIY.

- b. Substansi pada Pasal 89 Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan, merupakan titik dasar bagi kewenangan Dewan Pengupahan Provinsi terhadap kebijakan upah minimum kepada Gubernur. Pasca perubahannya dalam Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja, bahwa Pasal 28 PP No. 51/2023 kewenangan dalam memberikan pertimbangan saran dan rekomendasi kepada Gubernur memiliki implikasi menghambat kenaikan upah minimum. Sehingga, dalam kebijakan penetapan upah di DIY yang menggunakan formula terbaru. Perubahan dalam Undang-Undang No. 6/2023 Cipta Kerja, PP No. 36/2021 serta perubahannya dalam PP No. 51/2023, Depeprov dalam memberikan saran dan pertimbangan UMP, tidak menggunakan angka survei KHL di lapangan, melainkan menggunakan angka dari badan pusat statistik, dengan perhitungan matematis “penyesuaian nilai upah”.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Pembentukan Peraturan
Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan
Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022
Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan
Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang
Pengupahan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun
2012 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun
2013 Tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun
2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang
Upah Minimum,” 2018.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 372/KEP/2021 Tentang Upah Minimum 2022.

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 385/KEP/2023 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi 2024.

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Buku dan Jurnal

Ahadi, Lalu M. Alwin. "Efektivitas Hukum dalam Perspektif Filsafat Hukum: Relasi Urgensi Sosialisasi terhadap Eksistensi Produk Hukum." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (14 April 2022): 110. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4965>.

Ahmad Redi. *Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Cet. Kedua. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

Anggraeni, Ricca. "Pola Persaingan Antara Hukum dengan Politik dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan."

Pandecta: Research Law Journal 11, no. 2 (31 Mei 2017): 202–16. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v11i2.7833>.

Ansori, Lutfil. “Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif.” *Jurnal Yuridis* 4, no. 2 (11 Januari 2018): 148. <https://doi.org/10.35586/v4i2.244>.

Attamimi, A Hamid S. “Ilmu Pengetahuan Perundang-Undangan (Gesetzgebungswissenschaft) dan Pengembangan Pengajarannya di Fakultas Hukum.” Makalah dipresentasikan pada Diskusi Kemungkinan Masuknya Ilmu Perundang-undangan Dalam Kurikulum Fakultas Hukum pada Penemuan Dekan-dekan Fakultas Hukum Negeri Se-Indonesia Di Bawah Konsorsium Ilmu Hukum, Jakarta, 20 Oktober 1989.

Berry, Michael Frans. “Pembentukan Teori Perundang-Undangan.” *Muhammadiyah Law Review* 2, no. 2 (Juli 2018). <http://dx.doi.org/10.24127/lr.v2i2.1461>.

Carl Joachim Friedrich. *Filsafat Hukum: Perspektif Historis*. Disunting oleh Nurainun Mangunsong. Diterjemahkan oleh Raisul Muttaqien. Cetakan III. Bandung: Nusa Media, 2010.

Christia, Adissya Mega. “Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Pro Hukum* 11, no. 4 (Desember 2022).

Deliarnov. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Ketiga. Vol. Cetakan ke-10. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Djaenab. “Efektivitas dan Berfungsinya Hukum Dalam Masyarakat.” *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 4, no. 2 (25 Juli 2018). <https://doi.org/10.59638/ash.v4i2.191>.

Febriana Sulistya Pratiwi. “Data Upah Minimum Provinsi (UMP) Yogyakarta pada 2024.” *DataIndonesia.id*, 23 November 2023. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/data-upah-minimum-provinsi-ump-yogyakarta-pada-2024>.

Fendri, Azmi. “Perbaikan Sistem Hukum Dalam Pembangunan Hukum di Indonesia.” *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 2 (t.t.).

Halim, Aji Rahman. “Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State).” *Journal Presumption of Law* 3, no. 2 (9 Oktober 2021): 206–20. <https://doi.org/10.31949/jpl.v3i2.1496>.

Hidayat, Arif, dan Zaenal Arifin. “Politik Hukum Legislasi Sebagai Socio-equilibrium Di Indonesia.” *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. 2 (Oktober 2019). <http://dx.doi.org/10.26623/jic.v4i2.1654>.

Izzaty dan Rafika Sari. “Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia.” *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* Vol. 04, No. 2 (31 Desember 2013): 131–45.

Jimly Asshidiqie. *Perihal Undang-Undang*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.

Lawrence M. Friedman. *Sistem Hukum dan Tindakan Hukum: Seri Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*. Disunting oleh Nurainun Mangunsong. Diterjemahkan oleh M. Khozim. Digital: Nusamedia, 2021.

- Lazear, Edward P. "Performance Pay and Productivity." *The American Economic Review* 90, no. 5 (2000).
- Maria Farida Indrati S. *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*. Cetakan Ke-16. Jilid 1. Yogyakarta: PT Kanisius, 2016.
- Miriam Budiarto. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Edisi Revisi: Cetakan Ke-16. PT. Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana, 2008.
- Philippus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati. *Argumentasi Hukum*. Cetakan Ke-9. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2020.
- Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H. *Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019.
- Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., Dr. Siti Hajati Hoesin, S.H., M.H., Dr. Drs. Widodo Suryadono, S.H., M.H., dan Melania Kiswandari, S.H., M.H. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Edisi Kedua. Vol. Cetakan ke-4. Rajawali Pers, 2020.
- Prof. Dr. I Gde Pantja Astawa, S.H., M.H. dan Suprin Na'a, S.H., M.H. *Dinamika Hukum Dan Ilmu Perundang-Undangan Di Indonesia*. Cetakan Kedua. Bandung: P.T. Alumni, 2012.
- R. Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Edisi 1, Cetakan Ke-4. Jakarta: Sinar Grafika, 2001.

- Rosadi, Otong. "Hukum Kodrat, Pancasila dan Asas Hukum Dalam Pembentukan Hukum di Indonesia." *Jurnal Dinamika Hukum* 10, no. 3 (15 Oktober 2010). <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2010.10.3.98>.
- Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni, 1986.
- Siagian, Ade Onny, dan Andrew Shandy Utama. "Penerapan Asas Hukum Dalam Pembuatan Peraturan Perundang-Undangan yang Berkeadilan dan Partisipatif." *TIN: Terapan Informatika Nusantara* 2, no. 2 (Juli 2021): 58–64.
- Soedikno Mertokusumo. *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*. Cetakan Ke-6. Yogyakarta: Liberty, 2009.
- Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (3 Juni 2019): 326–36. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.
- Sukardi, dan E. Prajwalita Widiati. "Pendelegasian Pengaturan Oleh Undang-Undang Kepada Peraturan Yang Lebih Rendah Dan Akibat Hukumnya." *Yuridika* 27, no. 2 (7 Juni 2012). <https://doi.org/10.20473/ydk.v27i2.293>.
- Sunarno, SH. "Pengupahan Yang Melindungi Pekerja/Buruh." *Wacana Hukum* VII, no. 2 (Oktober 2008): 66–80.
- Thamrin S. "Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum." *UIR Law Review* 01, no. No. 01 (April 2017).
- Yudho, Winarno, dan Heri Tjandrasari. "Efektivitas Hukum Dalam Masyarakat." *Hukum dan Pembangunan*, Februari 1987.

Skripsi Dan Tesis

Alita Sekar Puri. “Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.” Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2017.

Andi Fachrul Iksan Nizaar. “Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Selatan Pada Penetapan Upah Minimum Provinsi.” Skripsi, Universitas Hasanuddin, 2014.

Ari Wijayanto. *Implementasi Dan Peran Pemerintah Dalam Penegakan Upah Minimum*. Universitas Islam Indonesia, 2020.

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/31269/14410452-TA-ARI%20WIJAYANTO.pdf?sequence=1>.

Kristanto, Nugraha Adhitya. “Analisis Yuridis Keppres Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Study Kasus Tugas Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Setelah Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015).” Tesis, Universitas Islam Sultan Agung, 2017.

Nur Mala. “Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman.” Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2021.

Internet

Abdul G. “MPBI DIY Tolak Besaran UMK DIY 2024 yang Telah Ditetapkan Tuntut UMK Rp3,7 Juta - Rp4 Juta, Ini Alasannya.” *Berita Jogja*, 30 November 2023. <https://www.beritajogja.com/news/183347431/mpbi-diy-tolak-besaran-umk-diy-2024-yang-telah-ditetapkan-tuntut-umk-rp-37-juta-rp-4-juta-ini-alasannya>.

Adi Ahdiat. “Daftar Upah Minimum Provinsi Seluruh Indonesia Tahun 2022.” *Databoks*, 9 November 2022. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/09/daftar-upah-minimum-provinsi-seluruh-indonesia-tahun-2022>.

- Febriana Sulistya Pratiwi. “Data Upah Minimum Provinsi (UMP) Yogyakarta pada 2024.” *DataIndonesia.id*, 23 November 2023. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/data-upah-minimum-provinsi-ump-yogyakarta-pada-2024>.
- Irwan Syambudi. “Aliansi Buruh: Dewan Pengupahan DIY Manipulatif Tetapkan UMP 2020.” *Tirto.Id*, 31 Oktober 2019. https://tirto.id/ekSR?utm_source=CopyLink&utm_medium=Share.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online / Daring (Dalam Jaringan). “Reposisi.” Diakses 11 Oktober 2023. <https://kbbi.web.id/reposisi>.
- Nafiatul Munawaroh, S.H., M.H. “Perbedaan Kekuatan Hukum Keputusan Presiden dengan Peraturan Presiden.” *Hukum Online*, 9 Mei 2023. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-kekuatan-hukum-keputusan-presiden-dengan-peraturan-presiden-lt4ffce5b9240c9/#!>
- Rinaldi Malimin. “Urgensi Mendongkrak Produktivitas Pekerja Indonesia.” *CNBC Indonesia*, 25 Januari 2023. <https://www.cnbcindonesia.com/opini/20230125175531-14-408241/urgensi-mendongkrak-produktivitas-pekerja-indonesia>.
- Wawancara**
- Ibnu Fajar. Wawancara Perwakilan Serikat Pekerja Nasional dalam Dewan Pengupahan Provinsi, 29 September 2023.
- R. Darmawan dan Ratnawati. Wawancara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Bagian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 29 September 2023.