

**KEDUDUKAN HUKUM PENETAPAN UPAH
DIATAS 1 (SATU) TAHUN SECARA BIPARTIT DITINJAU
DARI HUKUM POSITIF**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
2025**

**KEDUDUKAN HUKUM PENETAPAN UPAH
DIATAS 1 (SATU) TAHUN SECARA BIPARTIT DITINJAU
DARI HUKUM POSITIF**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Seminar
Proposal Skripsi Di Program Studi Hukum*



**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
2025**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : KEDUDUKAN HUKUM PENETAPAN UPAH DIATAS 1 (SATU)
TAHUN SECARA BIPARTIT DITINJAU DARI HUKUM POSITIF
NAMA : HASAN NUR ARIF
NIM 20210090019

“ Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Hukum saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut ”



Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : KEDUDUKAN HUKUM PENETAPAN UPAH DIATAS 1 (SATU)

TAHUN SECARA BIPARTIT DITINJAU DARI HUKUM POSITIF

NAMA : HASAN NUR ARIF

NIM 20210090019

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 12 Juni 2025. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Hukum (S.H.).

Sukabumi, Juni 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Armansyah, SH., MH.

NIDN. 0426069302

Ketua Penguji,

Ujang Badru Jaman, SH., MH.

NIDN. 0420129103

Ketua Program Studi,

Junaidi Tarigan, S.H., M.H.

NIDN. 020431263

Endah Pertiwi ,S.H., M.Kn.

NIDN. 0424019501

Dekan Fakultas Binis dan Humaniora,

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H.

NIDN. 0414058705

ABSTRAK

Permasalahan pengupahan masih menjadi isu utama dalam hubungan industrial di Indonesia, terutama terkait penetapan upah pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Penetapan upah di luar mekanisme tahunan pemerintah sering dilakukan melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Namun, belum terdapat kejelasan hukum yang spesifik mengenai kedudukan sah dari perjanjian tersebut dalam perspektif hukum positif. Penelitian ini mengkaji bagaimana kedudukan hukum penetapan upah di atas satu tahun secara bipartit dan bagaimana implikasi hukumnya jika terjadi perselisihan. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan pendekatan kasus. Data primer berasal dari peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, sedangkan data sekunder dari buku, jurnal, dan pendapat ahli hukum. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis untuk menjelaskan keterkaitan antara norma hukum dan praktik bipartit dalam pengupahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan upah di atas satu tahun melalui perundingan bipartit memiliki dasar hukum yang sah sepanjang tidak bertentangan dengan upah minimum dan memenuhi asas-asas kontraktual. Perjanjian tersebut sah dan mengikat secara hukum berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Namun, jika timbul perselisihan, maka penyelesaian wajib melalui mekanisme bipartit terlebih dahulu sebelum dilanjutkan ke mediasi atau Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini menegaskan perlunya kepastian hukum dan pembinaan dari pemerintah agar praktik bipartit berjalan efektif dan adil bagi semua pihak.

Kata Kunci: *Penetapan Upah; Perundingan Bipartit; Hukum Ketenagakerjaan; Kepastian Hukum; Perjanjian Kerja.*

ABSTRACT

Wage determination remains a crucial issue in industrial relations in Indonesia, particularly regarding wages for employees who have worked for more than one year. Wage agreements made outside the annual government mechanism are often reached through bipartite negotiations between employers and workers. However, the legal standing of such agreements is not clearly defined under Indonesian positive law. This study analyzes the legal status of bipartite wage agreements lasting more than one year and the legal implications when disputes arise. This research uses a normative juridical method with a statutory, conceptual, and case approach. Primary data are obtained from legislation and court rulings, while secondary data include books, journals, and legal expert opinions. The data were analyzed descriptively and analytically to assess the correlation between legal norms and bipartite practices in wage-setting. The study finds that bipartite wage agreements exceeding one year are legally valid as long as they do not contradict minimum wage regulations and comply with contractual principles. Such agreements are binding under the freedom of contract and Article 1320 of the Indonesian Civil Code. However, in the event of a dispute, bipartite negotiations must be prioritized before escalating to mediation or the Industrial Relations Court. The research emphasizes the importance of legal certainty and government supervision to ensure fair and effective implementation of bipartite wage-setting practices.

Keywords: *Wage Determination; Bipartite Negotiation; Labor Law; Legal Certainty; Employment Agreement*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul *“Kedudukan Hukum Penetapan Upah Di Atas 1 (Satu) Tahun secara Bipartit di Tingkat Perusahaan Ditinjau dari Hukum Positif”* sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Endah Pertiwi, S.H., M.Kn., selaku Kepala Program Studi Hukum Universitas Nusa Putra, yang telah memberikan dukungan dan izin untuk melaksanakan penelitian ini.
2. Bapak Armansyah, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ujang Badru Jaman, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II, atas segala arahan, bimbingan, dan masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Sudarno, S.H selaku Pimpinan sekaligus kuasa Direksi PT. Muara Tunggal beserta jajaran managemen yang senantiasa memberikan dukungan yang sangat berharga bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

4. Orang tua dan keluarga tercinta atas kasih sayang, doa, dukungan moril maupun materiil yang tak ternilai harganya selama masa studi hingga penyusunan skripsi ini.
5. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Hukum Universitas Nusa Putra yang telah menjadi teman diskusi, berbagi semangat, dan mendampingi dalam perjalanan akademik ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia.



Sukabumi, 2 Juni 2025

Penulis,

Hasan Nur Arif

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HASAN NUR ARIF
NIM : 20210090019
Program Studi : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Kedudukan Hukum Penetapan Upah Diatas 1 (Satu) Tahun Secara Bipartit Ditinjau Dari Hukum Positif", beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), meraWat, dan mempubllkasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi
Pada Tanggal : Juni 2025

Yang menyatakan,

Materai

(Hasan Nur Arif)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERNYATAAN PENULIS	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Kegunaan Penelitian.....	12
E. Kerangka Pemikiran	13
F. Metode Penelitian.....	20
G. Sistematika Penulisan.....	23
BAB II PUSTAKA	26
A. Hukum Ketenagakerjaan dan Perundang-undangan Penetapan Upah	26
B. Penerapan Hukum Positif dalam Penetapan Upah	51
C. Perundingan Bipartit dalam Hukum Ketenagakerjaan	58

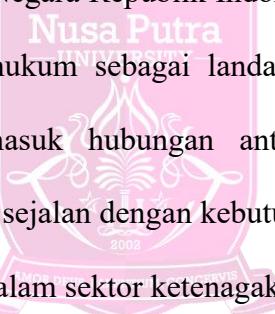
BAB III DATA HASIL PENELITIAN.....	63
A. Data Peraturan Perundang-undangan	63
B. Teori Asas Proporsionalitas.....	77
C. Teori Keadilan dan Kepastian Hukum	81
BAB IV PEMBAHASAN.....	90
A. Kedudukan Penetapan Upah Diatas 1 Tahun Melalui Perundingan Bipartit dalam Perspektif Hukum Positif.....	90
B. Implikasi Hukum Bila Terjadi Perselisihan Terkait Penetapan Upah Diatas 1 Tahun Melalui Perundingan Bipartit.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	114
A. Kesimpulan.....	114
B. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	117



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia, yang terdiri atas lebih dari 17.000 pulau dan memiliki lebih dari 270 juta penduduk. Kondisi geografis dan demografis ini membawa berbagai tantangan dalam pengelolaan kehidupan bernegara, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Sebagai negara demokrasi dengan sistem hukum yang berbasis pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945),

Indonesia menjadikan hukum sebagai landasan dalam pengaturan seluruh aspek kehidupan, termasuk hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hal ini juga sejalan dengan kebutuhan untuk menjalankan hukum dengan baik, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan.

Dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan, UUD 1945 memberikan landasan konstitusional yang jelas, antara lain dalam Pasal 27 ayat (2) menyebutkan *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*, kemudian Pasal 28D ayat (2) menyebutkan *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*, dan Pasal 33 ayat (1) menyebutkan *“Perekonomian disusun sebagai usaha Bersama berdasar atas asas kekeluargaan”*. Pasal-pasal ini menjadi dasar filosofis dan normatif bagi pembentukan undang-undang di bidang ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan dibangun tentunya untuk mewujudkan Tujuan Pembangunan Nasional terutama sebagaimana telah diamanatkan oleh pasal-pasal UUD 1945 diatas yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat indonesia yang adil dan makmur. Perinsip-prinsip yang terkandung dalam ketentuan konstitusi tersebut tentunya berkaitan sekali dengan upaya perlindungan bagi keberlangsungan usaha dan untuk menjamin hak-hak dasar tenagakerja. Dari penjabaran tersebut menunjukan pengembangan lapangan kerja sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan nasional untuk meningkatkan harkat martabat tenagakerja, menciptakan tenagakerja yang sejahtera, adil, makmur, dan pemerataan secara materiil serta spiritual¹.

Selanjutnya, melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja khususnya klaster ketenagakerjaan, maka pemerintah telah menetapkan kerangka hukum formal untuk mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh serta pengusaha dalam rangka menjamin perlindungan hukum, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Undang-undang ini menjadi pijakan utama dalam membangun sistem ketenagakerjaan nasional yang mencakup aspek seperti perjanjian kerja,

¹ I Made Udiana, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar,2016, h. 4.

pengupahan, jaminan sosial, cuti, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ketika seorang warga negara memilih untuk bekerja pastilah mengharapkan upah dari hasil yang ia kerjakan guna memenuhi kebutuhan hidup layaknya sehari-hari. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau tunjangan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Penghargaan atau jasa ini tidak selamanya berbentuk uang, tetapi juga dalam bentuk penghargaan lainnya².

Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (30) Jo Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyebutkan 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

² Oki Wahyu Widianto, *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM*, Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, Volume 17 Nomor 3, 2017, h. 399

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan Upah Minimum (UM) adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Adapun kebijakan pengupahan, meliputi :

- a) Upah Minimum; b) Struktur Dan Skala Upah; c) Upah Kerja Lembur; d) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e) Bentuk dan cara pembayaran upah; f) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan g) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.³

Upah Minimum (UM) terdiri dari Upah Minimum Provinsi (UMP) karena ruang cakupnya biasanya hanya meliputi suatu provinsi. Selain itu, setelah otonomi daerah diberlakukan, dikenal juga istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS) baik ditingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota. UMK merupakan upah minimum yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan untuk membayar jasa seorang buruh. Upah minimum ini didasarkan pada penghitungan standar hidup layak seorang buruh yang memiliki masa kerja 0 hingga 12 bulan dan yang belum menikah. Artinya, UMK merupakan jaring pengaman sosial kepada pekerja pemula dan tidak diperuntukkan kepada pekerja ahli. Buruh yang dimaksud dalam hal ini adalah tenaga kerja terampil, dan bukan tenaga kerja terdidik.⁴

³Dinar Titus Jogaswitani, Direktur Pengupahan, Kemenaker RI, *Bimbingan Teknis Penyusunan Struktur dan Skala Upah berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, Jakarta, 24 Februari 2021. hal.4

⁴<http://kompas.wageindicator.org/main/gaji/Gaji-Minimum/ump-2012/upah-minimum-propinsi-2012> hlm. 12.

Upah Minimum ditetapkan oleh Gubernur dalam bentuk Surat Keputusan merupakan pengambilan keputusan administrative (*Beschikkings*). Definisi dari Keputusan Gubernur adalah penetapan yang bersifat konkret, individual dan final untuk menjalankan perintah peraturan perundang-undangan atau melaksanakan kewenangan pemerintah daerah. Sebelum ditetapkan menjadi Surat Keputusan, Besaran Upah Minimum terlebih dahulu dibahas oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dan Dewan Pengupahan di Provinsi. Dewan Pengupahan sendiri keberadaannya diatur melalui Peraturan Presiden No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, disebutkan bahwa Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite, yang keanggotanya terdiri dari Unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar. Sedangkan tugas Dewan Pengupahan yaitu untuk memberikan saran serta pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Dalam beberapa tahun terakhir, kalangan buruh terus memperjuangkan Upah Minimum agar sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak (KHL) yang ditetapkan oleh kelompok buruh. Berbagai aksi demonstrasi dan pemogokan kerja dilakukan oleh beberapa kelompok buruh untuk terus mengupayakan peningkatan Upah Upah Minimum setiap tahunnya. Aksi demonstrasi para buruh akhir-akhir ini sudah menjadi tradisi tahunan dan dilakukan pada momen-momen tertentu, seperti saat berlangsungnya Hari Buruh Sedunia

(*May Day*) pada 1 Mei, dan saat menjelang hari penetapan Upah Minimum oleh pemerintah untuk tahun mendatang. Akibatnya, suasana tidak kondusif dan menjadi polemik di beberapa daerah, bahkan hingga terjadi bentrok fisik antara kelompok buruh pendemo dengan aparat keamanan yang bertugas melakukan pengamanan.⁵

Isu pengupahan menjadi salah satu problematika paling menonjol dalam hubungan industrial di Indonesia. Terlebih lagi apabila ada kebijakan dari Gubernur dalam penetapan Upah Minimum dianggap tumpang tindih (*Overlapping*) oleh beberapa pihak sehingga menyebabkan tatanan hubungan industrial disemua tingkatan jadi terganggu. Situasi inilah yang akan menyebabkan situasi ekonomi yang tidak menentu, suasana kerja yang tidak kondusif dan mengancam iklim investasi didaerah.

Salah satu kebijakan dari Gubernur dalam penetapan Upah Minimum yang dianggap tumpang tindih (*Overlapping*) dan memicu permasalahan ditingkat daerah adalah dengan diterbitkannya Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 561/Kep.874-Kesra/2020 Tanggal 31 Desember 2021 tentang Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan Di Jawa Barat dan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan Di Daerah Provinsi Jawa

⁵Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet II, 2003. hlm. 36.

Barat.⁶ Diterbitkannya SK Gubernur tersebut, telah menuai reaksi dari beberapa pihak terutama dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Jawa Barat yang intinya menolak dan meminta untuk dicabut kembali. Berbeda dengan sikap APINDO diatas, dari kalangan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh yang ada di Jawa Barat justru mendukung terhadap kebijakan Gubernur yang menerbitkan SK Gubernur diatas. Pro dan kontra dalam menyikapi penetapan upah selalu terjadi setiap tahunnya karena masalah kenaikan upah pekerja/buruh sangat krusial dan menjadi masalah paling besar dalam pelaksanaan hubungan industrial, mengingat upah berdampak dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Disisi lain upah sangat berpengaruh besar terhadap total pengeluaran perusahaan (Expenditure).

Dampak dari kebijakan peningkatan Upah Minimum di Jawa Barat telah membuat sejumlah perusahaan harus melakukan PHK massal terhadap tenaga kerjanya. Bahkan tidak sedikit perusahaan yang mengambil langkah melakukan relokasi atau memindahkan perusahaannya ke daerah kabupaten/kota di Jawa Tengah yang Upah Minimumnya relative lebih rendah. Data dari Dinas Investasi Jawa Tengah menyebutkan sepanjang tahun 2019-2022 terdapat 28 perusahaan relokasi dari Jabar ke Jateng. Ke-28 perusahaan tersebut memiliki sekitar 110.000 pekerja. Pabrik-pabrik tersebut bisa saja

⁶Nur Arif Hasan, Jurnal Hukum “*Asimetri Regulasi Dalam Sistim Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Provinsi Jawa Barat-Indonesia*”Prodi Hukum, Universitas Nusa Putra. 2024. Hal.4

pindah ke kota/kabupaten di Jabar dengan upah yang relatif rendah. Namun itu urung tidak dilakukan karena pabrik butuh infrastruktur yang memadai⁷.

Perbedaan dalam pemberian upah antara perusahaan di Jawa Barat dengan perusahaan yang ada di Jawa Tengah (*Disparitas upah*) cukup mendapat sorotan dari berbagai pihak, jika pemerintah hanya memperhatikan tuntutan para buruh, imbasnya adalah banyak perusahaan tidak mampu membayar gaji pekerja dan akan terjadi pemecatan sementara terhadap pekerja dalam jumlah besar. Selain itu, dengan peningkatan Upah Minimum yang signifikan, dikhawatirkan banyak investor dan pemilik modal yang menarik asetnya dari Indonesia, yang tentunya akan mengganggu stabilitas perekonomian nasional. Disisi lain pemerintah juga harus memperhatikan aspirasi para pengusaha agar kebijakan yang akan dikeluarkan tidak memberatkan salah satu pihak, dan telah memenuhi unsur kesanggupan dari pengusaha pemilik modal. Pemerintah dalam hal ini akan mengambil kebijakan dari hasil kesepakatan semua pihak.

Dengan terbitnya Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat diatas, memperlihatkan kepada publik bahwa telah terjadinya Asimetri Regulasi dalam Sistem Pengupahan bagi pekerja/buruh yang masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih. Tidak ada urgensi lagi Gubernur Jawa Barat menetapkan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih melalui SK Gubernur, karena hal tersebut sudah diatur secara detail di

⁷ <https://bandung.kompas.com/read/2024/01/31/225205978/28-perusahaan-di-jabar-relokasi-ke-jateng>. Dirujuk pada tanggal 15/01/2025 pukul 10.35 WIB.

dalam Perundang-Undangan Ketenagakerjaan dan hanya akan berdampak tidak baik terhadap pembangunan kemitraan dalam hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Mengingat Upah Minimum landasan utama dalam pengupahan di tingkat perusahaan dan merupakan hak fundamental seorang pekerja/buruh, maka masalah pengupahan mutlak menjadi bagian penting dalam hubungan industrial. Untuk menciptakan pengupahan yang berkeadilan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menekankan pentingnya kerja sama antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Dalam tatanan hubungan industrial perlu dibangun atas dasar kemitraan, musyawarah, dan mufakat, yang mencerminkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.⁸

Dalam praktiknya, hubungan industrial dilakukan melalui berbagai mekanisme, seperti Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan (PP), dan perjanjian bipartit antara pengusaha dan pekerja yang menghasilkan Perjanjian Bersama (PB). PP dan PKB diatur dalam Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pencatatan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. Sedangkan Bipartit diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁸ Syauffi Syamsuddin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bakti Persada, 2004), hlm. 24.

Melalui Perundingan Bipartit. Namun, implementasi dari peraturan ini tidak selalu berjalan mulus. Masih banyak perusahaan yang belum memiliki PKB, terutama perusahaan kecil dan menengah, sementara di sisi lain, pekerja sering kali tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai hak-haknya. Akibatnya, posisi tawar pekerja menjadi lemah dan rawan terjadi pelanggaran hak.

Penelitian ini sangat penting untuk menggali dan menganalisis bagaimana kedudukan hukum dalam penetapan upah di atas satu tahun melalui perundingan bipartit, serta bagaimana hal ini seharusnya diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Dengan mengkaji undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan pengupahan, penelitian ini bertujuan untuk memberi wawasan terkait implementasi yang adil bagi pekerja dan pengusaha dalam hal penetapan upah yang sesuai dengan perkembangan ekonomi dan kebijakan pemerintah yang berlaku.

Dengan demikian, penelitian mengenai penetapan upah yang adil dan tepat melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan memiliki urgensi besar untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kesejahteraan pekerja tanpa merugikan kelangsungan usaha. Oleh karena itu, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang adil, transparan, dan berkelanjutan di Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang terus berkembang seiring dengan dinamika perekonomian, menuntut adanya regulasi yang dapat menjamin keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Salah satu isu yang masih menjadi sorotan adalah penetapan upah, khususnya terkait dengan upah pekerja yang masa kerjanya lebih dari satu tahun. Proses penetapan upah ini sering kali melibatkan perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja, yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang adil dan menguntungkan kedua belah pihak. Namun, meskipun sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, pelaksanaan perundingan ini tidak selalu berjalan lancar, dan sering kali menimbulkan permasalahan, baik dalam hal kesepakatan yang tercapai maupun dalam hal penerapan hukum yang ada.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai kedudukan hukum penetapan upah yang dilakukan lebih dari satu tahun melalui perundingan bipartit serta implikasi hukum yang dapat timbul apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Dengan adanya ketegangan yang kadang muncul dalam hubungan industrial terkait upah dan perjanjian kerja, sangat penting untuk memahami secara lebih komprehensif bagaimana posisi hukum dari penetapan upah jangka panjang dalam perspektif hukum positif Indonesia, serta bagaimana penyelesaian hukum yang tepat jika terjadi perselisihan.

Maka dari itu, rumusan masalah dalam penelitian ini akan menjawab dua pertanyaan utama yang menjadi fokus analisis, yaitu:

1. Bagaimana kedudukan hukum penetapan upah di atas 1 tahun melalui perundingan bipartit tersebut dalam perspektif hukum positif?
2. Bagaimana implikasi hukum yang timbul apabila terjadi perselisihan terkait penetapan upah di atas 1 tahun melalui perundingan bipartit?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan yang penulis harapkan dari penelitian ini, yaitu :

1. Mengidentifikasi kedudukan penetapan upah di atas 1 tahun melalui perundingan bipartit dalam perspektif hukum positif.
2. Mengevaluasi implikasi hukum dan mekanisme penyelesaian sengketa yang muncul akibat perselisihan terkait penetapan upah di atas 1 tahun melalui perundingan bipartit.



D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis tetapkan, penelitian ini memiliki beberapa manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Pengembangan Ilmu Hukum (Akademisi)

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu hukum, khususnya dalam kajian hukum ketenagakerjaan dan hukum positif terkait penetapan upah jangka panjang melalui perundingan bipartit.

2. Praktisi Hukum

Praktisi hukum, seperti advokat dan konsultan hukum, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam menangani kasus-kasus yang berkaitan dengan sengketa penetapan upah, sehingga dapat memberikan solusi yang tepat dan sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku.

E. Kerangka Pemikiran

1. Teori Keadilan

Teori keadilan adalah kajian filosofis yang berkaitan dengan apa yang dianggap adil dalam hubungan sosial, politik, dan hukum. Keadilan dalam hal ini merujuk pada prinsip-prinsip dan sistem yang memastikan adanya kesetaraan, perlakuan yang adil, dan distribusi yang tepat dari hak, kewajiban, dan sumber daya dalam masyarakat.⁹ Teori keadilan telah menjadi subjek penting dalam filsafat politik dan moral, dan berbagai filsuf besar telah memberikan pandangan berbeda tentang apa yang harus dianggap adil. Teori keadilan tidak hanya berfokus pada pengaturan distribusi sumber daya, tetapi juga mengenai struktur sosial, hak individu, dan kewajiban moral. Untuk memahami teori keadilan secara mendalam, kita dapat melihat beberapa pendekatan utama yang telah diajukan oleh para filsuf.

⁹ Carol Gilligan, *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, (Cambridge: Harvard University Press, 1982), 50-55.

Plato, dalam karya terkenalnya *Republik*, mengemukakan teori keadilan yang berfokus pada harmoni dalam masyarakat. Menurut Plato, keadilan tercapai ketika setiap individu menjalankan peranannya sesuai dengan kemampuannya. Masyarakat yang adil terbentuk ketika orang-orang menjalankan tugas mereka dengan baik dan sesuai dengan kelas sosial mereka (kelas pekerja, penjaga, dan penguasa). Dengan kata lain, keadilan adalah harmoni sosial, di mana individu-individu bekerja bersama dengan cara yang sesuai dengan keahlian dan peran mereka, dan tidak mencoba mengubah peran sosial yang sudah ditentukan.¹⁰

Aristoteles memandang keadilan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan keadilan distributif dan keadilan korektif. Dalam *Politik* dan *Etika Nicomachea*, Aristoteles menyatakan bahwa keadilan terjadi ketika setiap individu menerima apa yang menjadi haknya, sesuai dengan kemampuannya atau kontribusinya dalam masyarakat. Keadilan berarti pembagian kekayaan, kekuasaan, atau hak-hak lainnya secara proporsional berdasarkan kontribusi individu, sementara keadilan korektif berlaku ketika seseorang diperlakukan secara adil. Aristoteles juga mengemukakan konsep keseimbangan atau keadilan dalam tindakan. Ini berarti bahwa keadilan bukan hanya soal memberikan setiap orang apa yang mereka klaim sebagai hak mereka, tetapi juga mengenai menyeimbangkan hak, kewajiban, dan tindakan dalam hubungan sosial.

¹⁰ Plato, *Republik*, terjemahan oleh A. A. E. A. Barrios, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 50-52.

Keadilan tidak hanya dilihat sebagai pembagian yang adil, tetapi juga bagaimana individu berinteraksi satu sama lain secara adil.¹¹

John Rawls juga merupakan salah satu filsuf modern yang terkenal dengan teori keadilannya yang dikenal sebagai Teori Keadilan sebagai Keadilan Sosial atau Teori Keadilan Distributif. Dalam bukunya *A Theory of Justice* (1971), Rawls mengemukakan dua prinsip utama yang membentuk dasar dari teori keadilannya:

- a. Prinsip Kebebasan yang Sama (*Equal Liberty Principle*): Setiap orang harus memiliki hak yang setara atas kebebasan dasar yang sama, yang paling luas, yang konsisten dengan kebebasan serupa bagi orang lain.
- b. Prinsip Perbedaan (*Difference Principle*): Ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika ketidaksetaraan tersebut menguntungkan bagi mereka yang paling tidak beruntung dalam masyarakat.

Menurut Rawls, teori keadilan harus didasarkan pada “posisi asal” (*original position*), di mana individu-individu memilih prinsip keadilan yang akan mengatur masyarakat mereka tanpa mengetahui posisi sosial atau ekonomi mereka dalam masyarakat. Dengan cara ini, mereka akan memilih prinsip-prinsip yang lebih adil karena mereka tidak akan tahu apakah mereka akan berada di kalangan yang lebih kaya atau lebih miskin. Rawls mengusulkan penggunaan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*)

¹¹ *Ibid.*

ignorance) untuk mencegah bias dalam memilih prinsip keadilan. Ini adalah metode pemikiran di mana individu di posisi asal membuat keputusan tanpa mengetahui identitas pribadi mereka, seperti jenis kelamin, ras, kekayaan, atau status sosial, sehingga mereka akan lebih cenderung memilih prinsip yang adil bagi semua.¹²

Menurut Nozick, distribusi yang adil adalah distribusi yang diperoleh melalui transaksi sukarela, yaitu ketika individu memperoleh kekayaan atau sumber daya melalui kerja keras, perdagangan, atau warisan, tanpa adanya paksaan atau pemaksaan dari negara. Keadilan, dalam pandangan ini, lebih menekankan pada proses yang adil daripada pada hasil yang adil.¹³

2. Teori Asas Proporsionalitas

Makna asas proporsionalitas dapat dirunut dari asal kata “*proporsi*” (*proportion* - Inggris; *proportie* - Belanda) yang berarti perbandingan, perimbangan, sedang “*proporsional*” (*proportional* - Inggris; *proportioneel* - Belanda) berarti sesuai dengan proporsi, sebanding, seimbang, berimbang. Untuk menemukan karakteristik serta makna ‘keseimbangan’ dan ‘proporsionalitas’ dilakukan eksplorasi dan elaborasi

¹² John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1971), hlm. 60-65.

¹³ Robert Nozick, *Anarchy, State, and Utopia*, (New York: Basic Books, 1974), hlm. 120-125.

beberapa kamus yang relevan¹⁴. Dari hasil penelusuran yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:¹⁵

- a. Makna leksikal tersebut di atas ada yang menyamakan antara makna proporsionalitas dengan keseimbangan, sebaliknya ada juga yang membedakannya. Namun pembedaan terhadap kedua istilah tersebut belum secara tegas;
- b. Keseimbangan acap kali diartikan dalam kesamaan, sebanding dalam jumlah, ukuran, atau posisi. Dalam perspektif kontrak, asas keseimbangan diberikan penekanan pada posisi tawar para pihak harus seimbang. Tidak adanya keseimbangan posisi para pihak mengakibatkan kontrak menjadi tidak seimbang dan membuka peluang intervensi penguasa untuk menyeimbangkannya.

Proporsionalitas (*asas proporsionalitas*) acapkali sekedar dipahami dalam konteks hukum pembuktian, meskipun pada dasarnya asas proporsionalitas harus dimaknai sebagai pembagian hak dan kewajiban menurut proporsi yang meliputi segenap aspek kontraktual secara keseluruhan. Ruang lingkup dan daya kerja asas proporsionalitas tampak lebih dominan pada kontrak komersil. Dengan asumsi dasar bahwa karakteristik kontrak komersial menempatkan posisi para pihak pada kesetaraan, sehingga tujuan para kontrakan yang berorientasi pada

¹⁴ Hernoko, A. Y., & Ratnawati, I. Y. *Asas Proporsional Dalam Perjanjian Waralaba*. *Jurnal Hukum Bisnis*, (2015).hal.1

¹⁵ Hernoko, A. Y. Disertasi : *Asas Proporsionalitas sebagai Landasan Pertukaran Hak dan Kewajiban para Pihak dalam Kontrak Komersil*. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, (Vol. 5 No.3, November 2016).Hal.5

keuntungan bisnis akan terwujud apabila terdapat pertukaran hak dan kewajiban yang proporsional. Asas proporsionalitas tidak dilihat dari konteks keseimbangan-matematis (*equilibrium*), tetapi pada proses dan mekanisme pertukaran hak dan kewajiban yang berlangsung secara adil¹⁶.

Makna keseimbangan dengan menunjuk dasar bagi keseimbangan dan keserasian dalam perjanjian tersurat didalam Pasal 1320 KUHPerdata hanya apabila dalam keadaan ada keseimbangan dan keserasian maka tercapailah kesepakatan atau konsensus yang sah antara para pihak. Makna proporsionalitas dihubungkan dengan asas kecermatan, asas kepatutan, ketelitian, dan kehati-hatian dalam proses pembuktian, bahwa kecermatan yang sepatutnya ada dalam pergaulan kemasyarakatan terhadap pribadi atau barang orang lain. Makna leksikal tersebut ada yang menyamakan antara makna proporsionalitas dengan keseimbangan, sebaliknya ada juga yang membedakan, sehingga perbedaan terhadap kedua istilah tersebut belum secara tegas¹⁷.

3. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan prinsip dalam hukum yang menjamin bahwa aturan hukum berlaku secara jelas, tetap, dan dapat diprediksi sehingga memberikan perlindungan bagi semua pihak yang terlibat dalam suatu hubungan hukum. Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum adalah salah satu dari tiga nilai dasar hukum selain keadilan dan

¹⁶ Agus Yudha Hernoko..*Hukum Perjanjian Asas Proporsionalita dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2010. Hal.84

¹⁷ AB Massier dan Marjanne Termorshuizen. *Indonesisch Nederlands Woordenboek Privaatrecht Verbintenissen-Recht*. Leiden2000: KITLV Uitgeverij, hal.49

kemanfaatan. Prinsip ini menekankan bahwa hukum harus tertulis, jelas, tidak berubah-ubah, dan dapat ditegakkan. Dalam hukum positif, kepastian hukum berarti bahwa aturan hukum harus dibuat dan ditegakkan sesuai dengan sistem hukum yang berlaku agar tidak menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan dalam penerapannya.

Radbruch menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan elemen esensial dari hukum yang berfungsi untuk menciptakan ketertiban sosial. Hukum harus memberikan kepastian bagi masyarakat sehingga mereka dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam teori “*Stufenbau Theory*”, Kelsen menekankan bahwa kepastian hukum dapat dicapai jika norma hukum memiliki hierarki yang jelas dan dapat ditelusuri hingga norma fundamental tertinggi (*Grundnorm*). Seorang ahli hukum, Fuller juga menjelaskan bahwa kepastian hukum hanya dapat dicapai jika hukum dibuat dan diterapkan dengan cara yang logis dan dapat dipahami oleh masyarakat. Ia merumuskan delapan prinsip hukum yang baik, termasuk kejelasan norma, konsistensi, dan keberlakuan yang tidak berubah-ubah secara tiba-tiba. Sementara Philippe Nonet dan Philip Selznick membagi hukum dalam tiga kategori : hukum represif, hukum otonom, dan hukum responsif. Kepastian hukum lebih banyak ditemukan dalam sistem hukum otonom yang menjunjung tinggi aturan tertulis dan prosedural dalam pelaksanaannya. Menurut teori hukum, kepastian hukum memiliki beberapa unsur utama, yaitu:

- a. Aturan yang Jelas. Norma hukum harus dirumuskan secara jelas dan tidak ambigu.
- b. Konsistensi dalam Penerapan. Hukum harus diterapkan secara konsisten tanpa diskriminasi.
- c. Dapat Diprediksi. Pihak-pihak yang terlibat dalam suatu hubungan hukum harus dapat memperkirakan konsekuensi hukum dari tindakan mereka.
- d. Penegakan Hukum yang Tegas. Aparat penegak hukum harus menegakkan hukum secara tegas dan adil tanpa intervensi politik atau kepentingan lain.

Dalam sistem hukum Indonesia, kepastian hukum tercermin dalam beberapa peraturan perundang-undangan, seperti:

- a. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 mengatakan “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”
- b. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman mengatakan “Peradilan dilakukan demi tegaknya hukum dan keadilan.”

Kepastian hukum merupakan prinsip fundamental dalam sistem hukum yang bertujuan untuk menciptakan stabilitas, keadilan, dan ketertiban dalam masyarakat. Dalam praktiknya, kepastian hukum harus diwujudkan melalui peraturan yang jelas, konsisten, dan dapat ditegakkan secara adil tanpa penyimpangan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan terkait dengan penetapan upah di atas 1 tahun melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:¹⁸

- a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), yaitu menganalisis berbagai regulasi terkait ketenagakerjaan dan hukum positif yang mengatur perundingan bipartit dalam menetapkan upah.
- b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), yaitu mengkaji konsep-konsep hukum terkait perjanjian kerja, perundingan bipartit, dan upah dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan perdata.

Pendekatan Kasus (*Case Approach*), yaitu menganalisis putusan pengadilan terkait sengketa¹⁹ upah yang timbul dari perundingan bipartit.

3. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa:

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2016), Hal.78.

¹⁹ Muhammad Fajar & Yulianto Achmad, *Metode Penelitian Hukum Normatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), Hal.102.

- a. Sumber Hukum Primer. Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, peraturan menteri, serta putusan pengadilan terkait.
- b. Sumber Hukum Sekunder. Buku, jurnal hukum, serta pendapat ahli yang membahas tentang perundingan bipartit dan penetapan upah.
- c. Sumber Hukum Tersier. Kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan referensi lain yang mendukung analisis penelitian.²⁰

4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis dengan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan mendeskripsikan peraturan yang berlaku²¹ dan menganalisis implikasinya terhadap penetapan upah di atas 1 tahun melalui perundingan bipartit.

5. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu yang ditentukan berdasarkan kebutuhan kajian, dengan fokus pada peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia. Penulis merencanakan penelitian ini rampung dalam kurun waktu 3 bulan. Dengan rincian penulis terangkan dalam tabel hitungan permringgu sebagai berikut :

Tabel 1.1. Tabel Rencana Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan ke-1	Bulan ke-2	Bulan ke-3f

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2009), 56.

²¹ Bachtiar Arbi, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2013), 45.

		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Perancangan penelitian												
2	Pengumpulan data rancangan penelitian												
3	Penelitian												
a4	Analisis data penelitian												
5	Penulisan hasil penelitian												
6	Penulisan laporan hasil penelitian												
7	Sidang hasil penelitian												

G. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini akan penulis susun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang permasalahan yang menjadi dasar penelitian, identifikasi masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi ini secara keseluruhan.

- a. Latar Belakang. Menjelaskan pentingnya peraturan mengenai penetapan upah melalui perundingan bipartit dan relevansinya dengan hukum ketenagakerjaan serta hukum positif.

- b. Identifikasi Masalah. Mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini terkait dengan penetapan upah melalui perundingan bipartit.
- c. Tujuan Penelitian. Menyampaikan tujuan utama dari penelitian ini, baik dari sisi teoritis maupun praktis, dalam memahami kedudukan hukum penetapan upah.
- d. Kegunaan Penelitian. Menjabarkan kegunaan penelitian ini, baik bagi pengembangan ilmu hukum, masyarakat, maupun bagi kebijakan terkait ketenagakerjaan dan hubungan industrial.
- e. Sistematika Penulisan. Menyusun urutan bab dan penjelasan singkat mengenai isi masing-masing bab dalam skripsi ini.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab ini akan membahas teori-teori yang mendasari penelitian ini, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan.

Bab III Data Hasil Penelitian. Bab ini akan memaparkan kasus-kasus yang relevan atau contoh kasus nyata mengenai penetapan upah melalui perundingan bipartit dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan perdata.

Bab IV Pembahasan. Bab ini berisi pembahasan mendalam mengenai kedudukan hukum penetapan upah di atas 1 tahun melalui perundingan bipartit berdasarkan analisis hukum ketenagakerjaan dan hukum positif.

Bab V Penutup. Bab ini akan berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan.

- a. Kesimpulan. Menyimpulkan hasil penelitian mengenai kedudukan hukum penetapan upah melalui perundingan bipartit.
- b. Saran. Memberikan saran-saran yang berguna untuk pengusaha, pekerja, dan pembuat kebijakan terkait implementasi perundingan bipartit dalam penetapan upah.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Penetapan upah di atas satu tahun melalui perundingan bipartit pada hukum positif Indonesia merupakan mekanisme yang sah dan memiliki dasar hukum yang kuat. Hal ini tercermin dalam berbagai peraturan, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, serta peraturan terkait lainnya. Meskipun tidak ada batasan baku mengenai durasi kesepakatan pengupahan, perundingan bipartit tetap harus memperhatikan prinsip keadilan, kepatuhan terhadap upah minimum yang ditetapkan pemerintah, dan hak pekerja atas evaluasi serta penyesuaian upah yang sesuai dengan perkembangan ekonomi dan ketentuan upah minimum tahunan. Berdasarkan praktik di beberapa perusahaan, penetapan upah jangka panjang melalui perundingan bipartit dapat memberikan kepastian hukum dan stabilitas hubungan kerja, asalkan terdapat klausul evaluasi dan renegotiasi tahunan. Namun, kendala yang sering muncul adalah kurangnya transparansi dalam struktur dan skala upah, ketidaktahuan pekerja mengenai hak mereka atas penyesuaian upah, serta penolakan perusahaan terhadap perundingan ulang dengan alasan kondisi keuangan. Oleh karena itu, perundingan bipartit tetap menjadi saluran penting

untuk menciptakan kesepakatan yang adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum.

2. Perselisihan terkait penetapan upah di atas 1 tahun sering kali disebabkan oleh perbedaan ekspektasi antara pekerja dan pengusaha, ketidaksesuaian antara kesepakatan dan realisasi, serta ketidakjelasan durasi atau pembaruan kesepakatan, yang juga bisa dipicu oleh perubahan kondisi ekonomi atau usaha pengusaha untuk mengubah kesepakatan sepihak. Dalam menyelesaikan perselisihan ini, perundingan bipartit menjadi langkah pertama yang wajib ditempuh berdasarkan prinsip musyawarah dan mufakat. Namun, jika perundingan gagal dalam waktu 30 hari, proses penyelesaian harus dilanjutkan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sesuai dengan UU Nomor 2 Tahun 2004. Kegagalan dalam perundingan dapat mengarah pada pencatatan perselisihan ke instansi ketenagakerjaan dan kemungkinan dilanjutkan ke pengadilan, serta menimbulkan risiko sanksi administratif atau pidana bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya. Selain dampak hukum, kegagalan ini juga dapat merusak hubungan industrial, menurunkan produktivitas, menciptakan ketidakpastian hukum, serta memicu tindakan industrial seperti mogok kerja atau PHK sepihak yang berpotensi mengarah pada sanksi hukum.

B. Saran

1. Bagi pengusaha, selalu berkomitmen untuk memenuhi kesepakatan upah yang telah disepakati bersama dan pastikan tidak ada ketidakjelasan dalam durasi atau ketentuan yang berlaku. Selain itu, pengusaha harus terbuka dan transparan dalam berkomunikasi mengenai perubahan kondisi keuangan atau operasional yang mempengaruhi kemampuan untuk memenuhi kesepakatan, serta selalu mematuhi mekanisme perundingan bipartit sebelum beralih ke pihak ketiga.
2. Bagi pekerja, penting bagi pekerja untuk menjaga komunikasi yang baik dengan pengusaha dan secara aktif terlibat dalam perundingan bipartit untuk mencari solusi yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pekerja juga harus memastikan bahwa seluruh kesepakatan terkait upah tercatat dengan baik dalam dokumen resmi dan berhak untuk mengajukan perundingan kembali bila ada ketidaksesuaian antara apa yang dijanjikan dan apa yang diterima.
3. Bagi dinas ketenagakerjaan, perlu mempercepat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Mereka juga harus meningkatkan sosialisasi terkait ketentuan ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja agar lebih paham tentang hak dan kewajiban mereka. Selain itu, dinas harus tegas dalam mengawasi pelaksanaan perjanjian upah dan memberikan sanksi kepada pihak yang melanggar peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

A. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 *Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*

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 Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan*

Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 *tentang Pengupahan*

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2017 *tentang*

Struktur Dan Skala Upah

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 31 Tahun 2008 *tentang*

Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif dalam Pengawasan

Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 *tentang Penetapan*

Upah Minimum

B. Buku

Appeldorn. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2009.

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Bentham, Jeremy. *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. London: T. Payne, 1789.

I Made Udiana, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, 2016

Dinar Titus Jogaswitani, Direktur Pengupahan, Kemenaker RI, Bimbingan Teknis Penyusunan Struktur dan Skala Upah berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Jakarta, 24 Februari 2021.

Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet II, 2003

Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bakti Persada, 2004)

Carol Gilligan, *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, (Cambridge: Harvard University Press, 1982)

Plato, *Republik*, terjemahan oleh A. A. E. A. Barrios, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2009)

John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1971)

Robert Nozick, *Anarchy, State, and Utopia*, (New York: Basic Books, 1974)

Agus Yudha Hernoko..*Hukum Perjanjian Asas Proporsionalita dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.

AB Massier dan Marjanne Termorshuizen. *Indonesisch Nederlands Woordenboek*

Privaatrecht Verbintenissen-Recht. Leiden2000: KITLV Uitgeverij

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2016)

Muhammad Fajar & Yulianto Achmad, *Metode Penelitian Hukum Normatif*

(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia

Press, 2009)

Bachtiar Arbi, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2013)

Agusmidah dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka

Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas

Groningen, 2012



Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan

Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta Timur, 2019

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Edisi Revisi, PT RajaGrafindo

Persada, Jakarta, 2014

H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Praktik*

di Indonesia, Jakarta, Prenamedia Group, 2019

Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Buku Ajar Undip, 2015

Gunawi Kartasaputra dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksana*

Hubungan Kerja, Cet 1 Alumni Bandung, 1982

Zainal Asikin dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 1, PT. Raja Grafindo Persada, 1993

Jan Breman, Koelies, *Planters Enkoloniale Politiek, Het Arbeidsregime op de Grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust (Menjinakkan Sang Kuli Politik Kolonial pada Awal Abad ke-20* diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer), Pustaka Utama Grafiti, 1997

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,

H. Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Praktik di Indonesia*, kencana 2019, h. 34

Purbadi Hardjoprajitno, *Tinjauan Sosio Juridis Aspek Ketenagakerjaan Pasca Deregulasi UU Bidang Ketenagakerjaan dalam Era Eforia Kebebasan Berserikat dan Antisipasi Otonomi Daerah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, dalam workshop PT. Gramedia Multi Utama, Hotel Santika, 24 Agustus 2000, hal.47-50.

Joseph A. DeVito, *The Interpersonal Communication Book*, ed. 13 (United States: Pearson Education, 2013), hlm. 45.

Fajar & Achmad, *op. cit.*, hlm. 22.

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 87.

Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 2016)

Lestari Sri Psikologi Keluarga: *Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik Dalam Keluarga* (Jakarta: Kencana, 2012)

Abdullah Taufik, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Alfabeta, 2016)

Siahaan, Benyamin. *Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017)

Susilo Rahardjo dan Gudnanto, *Pemahaman Individu Teknik Non-Tes* (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011)

Mertokusumo, Sudikno. *Hukum Positif dan Sistem Hukum Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 2016)

Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 66.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. ke-15 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013)

Santoso, Mulyo. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017)



Prasetyo, Bambang. *Perundingan Bipartit dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Kencana, 2019)

Subekti, *Hukum Perjanjian, Intermasa*, Jakarta: 2002

Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, (Prenada Media: Jakarta, 2014)

Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010)

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007)

C. Jurnal

Hernoko, A. Y. Disertasi : *Asas Proporsionalitas sebagai Landasan Pertukaran Hak dan Kewajiban para Pihak dalam Kontrak Komersil. Jurnal Hukum Dan Peradilan*, (Vol. 5 No.3, November 2016)

Oki Wahyu Widianto, Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham, Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, Volume 17 Nomor 3, 2017

Nur Arif Hasan, Jurnal Hukum “*Asimetri Regulasi Dalam Sistim Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Provinsi Jawa Barat-Indonesia*” Prodi Hukum, Universitas Nusa Putra. 2024

Hernoko, A. Y., & Ratnawati, I. Y. *Asas Proporsional Dalam Perjanjian Waralaba. Jurnal Hukum Bisnis*, (2015)

Firdaus Dhulhijjahyani, Sjamsiar Sjamsuddin, dan Mohammad Nuh, “*Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial*,” Jurnal Profit Vol. 14, No. 1 (2020)

Khikmatul Fikriyah, “*Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Masa Pandemi Covid-19*,” Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 1, No. 8 (2021)

Sandra Dewi Hasnati dan Andres Shandy Utama, “*Penyelesaian Hak-Hak Buruh dalam Pemutusan Hubungan Kerja*,” Andrew Law Journal Vol. 1, No. 1 (2022)

Dwi Atmoko, “Efektivitas Peran Hubungan Industrial pada Perusahaan Go Public Ditinjau dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” Jurnal Hukum Sasana Vol. 6, No. 2 (2020): hlm. 103.

S.K. Bourdman dan S.V. Horowitz, “Constructive Conflict Management and Social Problem: An Introduction,” Journal of Social Issues 50, no. 1 (1994)

Ni Nyoman Trisnadi Piranti Sari Dewi dan I Nyoman Bagiastra, “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja,” Jurnal Kertha Semaya Vol. 10, No. 2 (2022)

D. Internet

 <http://kompas.wageindicator.org/main/gaji/Gaji-Minimum/ump-2012/upah-minimum-propinsi-2012> hlm. 12. Diakses pada 5 Maret 2025

<https://bandung.kompas.com/read/2024/01/31/225205978/28-perusahaan-di-jabar-relokasi-ke-jateng>. Diakses pada tanggal 15/01/2025 pukul 10.35 WIB.

New, SPN. 5 Agustus 2022. <https://spn.or.id/asal-mula-upah-minimun-di-indonesia/> diakses pada 30 Mei 2025.