

**PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DAN PARTISIPASI DALAM  
PENETAPAN UPAH MINIMUM YANG DITETAPKAN OLEH  
PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**ROIKHANA NIDA'UL KHUSNA**

**No. Mahasiswa : 18410590**

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DAN PARTISIPASI DALAM  
PENETAPAN UPAH MINIMUM YANG DITETAPKAN OLEH  
PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (Strata-1) ada Fakultas Hukum**



**ROIKHANA NIDA'UL KHUSNA**

**No. Mahasiswa : 18410590**

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2023**



## **PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DAN PARTISIPASI DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM YANG DITETAPKAN OLEH PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan  
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran

pada tanggal 13 APRIL 2023

Yogyakarta, 3 MEI 2023

Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Mukmin Zakie, S.H., M.Hum., Ph.D.



**PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DAN PARTISIPASI  
DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM YANG DITETAPKAN  
OLEH PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

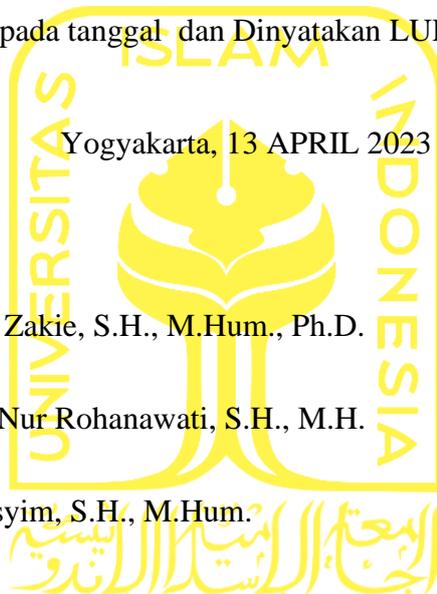
Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam  
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran  
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 13 APRIL 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Mukmin Zakie, S.H., M.Hum., Ph.D.
2. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
3. Anggota : Moh Hasyim, S.H., M.Hum.

Tanda Tangan



Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Hukum

Dekan,



**Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.**

NIK. 014100109

**SURAT PERNYATAAN**

ORISINALITAS KARTA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA  
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

*Bismillahirohmannirrohim*

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Roikhana Nida'ul Khusna  
NIM : 18410590  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
Judul Skripsi : Penerapan Prinsip Tranparansi Dan Partisipasi Dalam  
Penetapan Upah Minimum Yang Ditetapkan Oleh  
Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil penulisan karya sendiri dan dapat diuji kebenarannya. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar dikemudian hari, sepertihalnya penjiplakan atau plagiasi terhadap karya milik orang lain, maka saya sanggup mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan tidak ada paksaan dan sebenarnya.

Yogyakarta, 25 Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Roikhana Nida'ul Khusna  
NIM : 18410590

## CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Roikhana Nida'ul Khusna
2. Tempat Lahir : Bantul
3. Tanggal Lahir : 30 September 1999
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : O
6. Alamat Terakhir : Kembaran Rt 07 Tamantirto, Kasihan, Bantul.
7. Identitas Orang Tua
  - a. Nama Ayah : Alm. Istiarno  
Pekerjaan Ayah : -
  - b. Nama Ibu : Painem  
Pekerjaan Ibu : Pensiunan Pegawai Swasta
8. Riwayat Pendidikan
  - a. SD : SDN 1 Kasihan Bantul
  - b. SMP : SMP PGRI Kasihan Bantul
  - c. SMA : SMAN 1 Sedayu Bantul

Yogyakarta, 19 Oktober 2022  
Yang Bersangkutan,

(Roikhana Nida'ul Khusna)  
NIM: 18410590

## **MOTTO**

***“SEMUA KESUKSESAN DIRAIH DI LUAR ZONA NYAMAN”***

***“KESALAHAN DIMASA LALU MENJADI CAMBUK UNTUK TIDAK  
MENGULANGI KESALAHAN DIMASA DEPAN”***

***“BARANG SIAPA YANG MENCINTAI ALLAH, MAKA ALLAH AKAN  
LEBIH MENCINTAINYA”***

***“HIDUPLAH WALAU TIDAK BERGUNA, KARENA HANYA KITA  
YANG TAHU SEBESAR APA KEMAMPUAN KITA”***

***“BERSABARLAH DENGAN APA YANG DITULISKAN UNTUKMU,  
KARENA SEMUA DITULIS OLEH PENULIS TERHEBAT”***

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabil'alamin

Selaras rasa syukur atas kehadiran Allah SWT, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua yang telah mendukung penulis untuk menulis skripsi hingga selesai, penulis mempersembahkan kepada:

1. Kepada Ibu Painem dan Bapak Istiarno (Alm) yang yang senantiasa memberikan dukungan, pengorbanan, bimbingan, kasih sayang serta kesabaran selama ini.
2. Kepada keempat saudaraku Majid, Yusri (Alm), Ririn, Fauzi yang serta merta menyayangi, mendukung serta mencurahkan perhatian selama ini.
3. Kepada teruntuk teman-teman kampusku Aini, Zahra, Erwinda, Salsa, Della, serta teman teman KOMAKA yang tidak bisa saya sebut satu persatu.
4. Kepada teman-teman SMA Hani, Risma, Pinky, Cahya, Yuni yang selalu mendukungku serta pihak-pihak yang telah membantu menyemangatiku dalam proses mengerjakan skripsi ini yang tidak bisa saya sebut satu persatu.
5. Kepada Almamater Universitas Islam Indonesia dalam hal ini khususnya Fakultas Hukum yang saya dambakan.

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia, serta hidayah dan taufiknya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Prinsip Transparansi Dan Partisipasi Dalam Pengaturan Upah Minimum Yang Ditetapkan Oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai salah satu syarat gelar sarjana pada Fakultas Hukum di Universitas Islam Indonesia.

Besar harapan saya skripsi ini dapat berguna dalam rangka menambah pengetahuan dan wawasan kita terkait penelitian yang saya tulis. Saya sadar sepenuhnya bahwasanya dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Untuk itu, saya berharap adanya saran, kritik, serta usulan demi memperbaiki pada masa yang akan datang, karena tidak ada yang sempurna tanpa ada saran yang membangun.

Untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini, penulis tidak dapat terlepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak baik yang berupa materil maupun yang bersifat moril. Dengan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Kepada Ibuku Painem dan Ayahku Istiarno (Alm) yang telah dengan sabar penuh dengan kasih sayang memberikan motivasi, bantuan, kasih sayang yang

tidak ada habisnya, yang membuat penulis merasa bangga menjadi anak dari seorang ibu yang hebat.

2. Bapak Mukmin Zakie, S.H M.Hum,. Ph.D selaku Dosen Pembimbing penulis. Saya ucapkan terimakasih banyak atas ilmunya yang sangat bermanfaat serta waktunya untuk terus membimbing penulis menyelesaikan tugas akhir. Semoga ilmu yang diberikan akan menjadi amal jariah yang akan terus mengalir menjadi pahala untuk Bapak, Amin.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid S.T., M.Sc. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.h., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Dr. Sri Hastuti Puspitasari, S.H., M.H. selaku Dosen Pendamping Akademik penulis.
6. Saudara penulis yang sangat penulis cintai serta sayangi ketiga kakak penulis Barru Abdul Majid, Yusri Nur Anifah, Khoirin Nur Arifah serta adek penulis Khoirul Sholeh Nurfauzi. Terimakasih banyak atas segala kasih sayang, perhatian serta kasih sayang yang terus mengalir, yang selalu membuat penulis bahagia memiliki saudara yang menyenangkan dan seru.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia atas Bantian selama ini dalam penulis menuntut ilmu di kampus tercinta.
8. Sahabat-sahabat kuliah penulis, Imroah Quratul Aini, Erwinda Dwi Apriliani, Zahra Safira, Helnia Della, Salsabila Azahra. Selalu menjadi tempat curhat untuk penulis selama kuliah, selalu saling membantu, memotivasi dan saran

serta kritikan yang membangun sehingga penulis mendapat wawasan lebih luas lagi.

9. Sahabat-sahabat penulis sejak SMA, Hani Setyarani, Risma Wijayanti, Cahyaning Nur Khofifah, Pinky Ameliantika, Yuni Setiyowati yang selalu menjadi tempat untuk berkeluh kesah sejak penulis SMA sampai saat ini, selalu memberi dukungan, masukan serta motivasi. Terimakasih berkat kalian penulis memiliki wawasan yang lebih luas dan semangat untuk terus menjalani hidup.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat dan tidak sempat disebutkan satu-persatu, yang mana telah banyak memberikan motivasi, doa serta saran dalam menyelesaikan perjalanan mengerjakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam penulisan karya tulis ini, semoga penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 22 Oktober 2022

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR</b> .....	iii
<b>HALAMAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>CURRICULUM VITAE</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Orisinalitas .....	10
F. Tinjauan Pustaka .....	12
G. Metode Penelitian .....	23
H. Sistematika Penelitian .....	27
<b>BAB II TINJAUAN UMUM PEKERJA, TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DAN PENGUPAHAN, TINJAUAN UMUM UPAH MINIMUM, UPAH DALAM ISLAM, PRINSIP TRANSPARANSI, PRINSIP PARTISIPASI</b> .....	29
A. Tinjauan Umum Pekerja/Buruh .....	29
B. Tinjauan Umum Mengenai Upah dan Pengupahan .....	40
1. Upah .....	40
2. Jenis Upah .....	44
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penentuan Tingkat Upah .....	46

4. Penetapan upah minimum di Indonesia.....	50
5. Pengupahan.....	54
6. Dasar Hukum Pengupahan .....	62
7. Teori-Teori dalam Pengupahan .....	69
B. Upah Dalam Islam.....	75
C. Prinsip Transparansi dan Partisipasi dalam Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) .....	82
1. Prinsip Transparansi.....	87
2. Prinsip Partisipasi.....	91
<b>BAB III PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DAN PARTISIPASI DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM YANG DITETAPKAN OLEH PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA .....</b>	<b>95</b>
A. Hasil Penelitian.....	95
B. Pembahasan.....	103
1. Implementasi Prinsip Transparansi dan Partisipasi dalam Pengaturan Upah Minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta .....	103
2. Kendala dalam Menetapkan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta .....	117
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>120</b>
A. Kesimpulan .....	120
B. Saran .....	122
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>123</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>129</b>

## ABSTRAK

Bagi buruh upah merupakan komponen yang sangat vital. Sehingga tujuan buruh untuk melakukan pekerjaan adalah karena upah. Namun sering terjadi buruh tidak puas atas keputusan upah minimum yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu penulis ingin meneliti dengan judul Penerapan Prinsip Transparansi dan Partisipasi dalam Penetapan Upah Minimum yang Ditetapkan Oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana penerapan prinsip transparansi dan partisipasi dalam penetapan upah minimum provinsi di Daerah Istimewa Yogyakarta? Lalu bagaimana kendala dalam menetapkan upah minimum provinsi di Daerah Istimewa Yogyakarta? Adapun metode yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu yaitu yuridis-empiris dengan subjek kajian Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, Ketua Serikat Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta, Wakil ketua Unsur Pengusaha dan Kepala Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip transparansi sudah sesuai sebagaimana mestinya. Sedangkan prinsip partisipasi tidak sesuai karena tidak menunjukkan penetapan upah minimum tidak adanya kontribusi untuk menyalurkan aspirasi, melakukan survei, seperti halnya voting dalam menghitung rumusan UMP. Kendala yang dihadapi yaitu BPS dalam menetapkan data inflasi dengan melakukan survei di Kota Yogyakarta saja, sehingga kurang valid dijadikan acuan menetapkan UMP.

***Kata Kunci: Upah Minimum, Prinsip Transparansi, Prinsip Partisipasi***

### **ABSTRACT**

*For workers, wages are a very vital component. So the purpose of worker to do work is because of wages. However, it often happens that workers are dissatisfied with the minimum wage decision given to them. Therefore the author wants to research under the title Application of the Principles of Transparency and Participation in Setting the Minimum Wage Set by the Government of the Special Region of Yogyakarta. The issues raised in this study are: How is the application of the principles of transparency and participation in setting the provincial minimum wage in the Special Region of Yogyakarta? Then what are the obstacles in setting the provincial minimum wage in the Special Region of Yogyakarta? The method used in this research is juridical-empirical with the subject of study being the Head of the Yogyakarta Special Region Manpower and Transmigration Office, the Chair of the Yogyakarta Special Region Work Union, the Deputy Head of the Entrepreneurs Element and the Head of the Central Statistics Agency for the Special Region of Yogyakarta. The results of this study indicate that the principle of transparency is appropriate as it should be. While the principle of participation is not appropriate because it does not show the determination of the minimum wage, there is no contribution to channeling aspirations, conducting surveys, as well as voting in calculating the UMP formula. The obstacle faced was BPS in determining inflation data by conducting a survey in the city of Yogyakarta alone, so that it was not valid as a reference for setting the UMP.*

**Keywords: Minimum Wage, Transparency Principle, Participation Principle**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara Republik Indonesia merupakan negara yang memiliki ideologi lain dari pada negara lain yaitu Pancasila. Pancasila memiliki lima dasar negara yang merupakan unsur-unsur pokok pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan dituangkan dalam setiap unsur dalam pasal-pasal nya. Sehingga setiap peraturan yang dibuat tidak boleh menyimpangi dasar negara itu sendiri.

Pemerintah Indonesia melindungi setiap bangsa Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, sebagaimana yang diatur dalam Pembukaan Undang-Uundang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Maka dari itu Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memajukan kesejahteraan umum dan keadilan sosial itu salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan.

Pekerjaan sangat berarti dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 Amandemen ke 3 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Sehingga pekerjaan menjadi hak asasi setiap warga negara Republik Indonesia.

Sesuai amanat dalam Undang-Undang tersebut di atas maka Gubernur memiliki tugas dan wewenang menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat. Dalam peraturan tersebut Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat yaitu mengenai keuangan, pemerintahan, organisasi dan hukum, perencanaan serta pengawasan.

Tugas Gubernur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu terkait dengan keuangan, Gubernur menetapkan upah minimum provinsi yang harus mempertimbangkan usulan dewan pengupahan. Penetapan upah minimum provinsi yang dibantu dengan dewan pengupahan tersebut ditetapkan setiap tanggal 1 November<sup>1</sup>. Tugas dewan pengupahan provinsi menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan meliputi menyampaikan pertimbangan dan saran kepada Gubernur terkait penetapan upah minimum provinsi dan penetapan upah minimum kabupaten atau kota, serta penerapan sistem pengupahan pada tingkat Provinsi yaitu dengan menyediakan bahan untuk merumuskan pengembangan dalam sistem pengupahan nasional.<sup>2</sup>

Setelah mencapai kesepakatan antara gubernur dan dewan pengupahan maka lahirlah Upah Minimum Provinsi (UMP). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah merupakan suatu hak yang diterima oleh pekerja atau buruh yang timbul selama terjadi hubungan antara perusahaan dengan buruh/pekerja dan berhenti pada saat

---

<sup>1</sup> <https://peraturan.bpk.go.id/> terakhir dilihat tanggal 17 Juli 2022, pukul 10.09 WIB.

<sup>2</sup> Ibid

berakhirnya hubungan kerja sehingga upah berperan untuk mensejahterakan rakyat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Buruh merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam menentukan upah. Buruh juga harus melakukan hubungan industri untuk menjaga proses produksi tetap berjalan. Namun dalam melaksanakan hubungan industri, buruh membutuhkan pihak eksternal salah satunya serikat buruh. Sedangkan serikat buruh merupakan wadah yang sangat pas digunakan untuk merealisasikan prinsip transparansi dan prinsip partisipasi yang tidak secara nyata dituangkan dalam Undang-undang.

Sebagaimana Pasal 72 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyebutkan bahwasanya “keanggotaan dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar.” Yang mana pasal tersebut merupakan perwujudan sebuah transparansi serta partisipasi.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 Angka 10 menyebutkan bahwasanya “Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas terbuka, mandiri, demokratis...”. Dari kutipan peraturan tersebut menyebutkan sesungguhnya buruh/pekerja memiliki sifat yang terbuka dalam kata lain adalah transparansi. Dan demokratis dengan maksud lain buruh berperan aktif dengan keterlibatan/partisipasi terhadap kesejahteraan, kepentingan, dan perjuangan buruh/pekerja khususnya dalam permasalahan pengupahan hal tersebut

merupakan suatu bentuk prinsip transparansi dan partisipasi yang harus ada pada setiap diri seorang buruh.

Upah merupakan penentu sebuah kesejahteraan. Upah adalah sesuatu yang dibayarkan ketika seseorang telah memenuhi perjanjiannya untuk melakukan suatu pekerjaan, upah biasanya berupa uang yang diberikan secara bertahap demi menunjang kesejahteraan hidup. Maka bukan hal yang tidak wajar ketika buruh meminta haknya untuk menaikkan upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur karena adanya ketidaksesuaian antara pendapatan dan pengeluaran mereka yang semakin tinggi akibat inflasi. Pada kenyataannya banyak terjadi demo salah satunya, yakni tepatnya di titik nol Yogyakarta dimana masa buruh menggelar aksi menolak penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten (UMK) 2021. Pada Rabu, tanggal 24 November tahun 2022 masa buruh yang tergabung dalam Sekjen Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI). Aksi buruh tersebut digelar dengan melakukan gantung boneka sebagai simbol buruh yang merasa mati terhantung dan tercekik atas kebijakan pengupahan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Masa buruh tersebut menolak upah minimum tahun 2022 karena dalam menetapkan upah minimum dilakukan tanpa survei sebagaimana aturan sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015. Buruh yang melakukan survei mendapatkan hasil KHL yang diperoleh di angka Rp. 3.000.000,00. Aksi buruh tersebut dilatarbelakangi penolakan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021

yang mana didalam menetapkan upah minimum tidak melakukan survei KHL dengan hanya berdasarkan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi.<sup>3</sup>

Hal yang perlu dipertanyakan yaitu apabila buruh menolak upah minimum dikarenakan dalam penerapan upah minimum menggunakan PP 36 tahun 2021 yang mana di dalam peraturan tersebut tidak menyertakan survei terhadap kebutuhan hidup layak sehingga perumusan peraturan tersebut dianggap menyengsarakan rakyat. Apakah upah yang telah ditetapkan berdasarkan PP nomor 36 tahun 2021 tersebut telah menerapkan prinsip transparansi dan prinsip partisipasi ketika dalam menetapkan upah tidak melakukan survei KHL. Dimana peraturan terbaru hanya melakukan survei terhadap inflasi dan pertumbuhan ekonomi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Pada beberapa artikel menunjukkan bahwa upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan upah minimum terkecil di Indonesia. Meskipun bukan secara langsung dijelaskan. Namun daftar upah minimum Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dibandingkan dengan upah minimum provinsi lain yang menunjukkan bahwa upah minimum tersebut adalah upah minimum terkecil nilainya dengan sebanyak Rp.1.765.000,00 sesuai dengan Surat Edaran M/11/HK.04/2020 tentang penetapan upah minimum tahun 2021.

Seperti yang telah dijelaskan di atas dengan nilai upah minimum sekian beberapa buruh yang merupakan anggota dari perserikatan buruh merasa tidak

---

<sup>3</sup> Safya Primadhyta, Buruh Yogya Gantung Boneka Protes Aturan Upah Minimum, terdapat dalam <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211125200431-92-726197/buruh-yogya-gantung-boneka-protos-aturan-upah-minimum/amp>. Diakses terakhir tanggal 14 Januari 2023, pukul 13.00.

adil dengan inflasi ekonomi yang terus meningkat seperti bahan pokok dan kebutuhan biaya hidup lainnya.

Kenaikan kebutuhan hidup layak seharusnya menjadi kajian penting dalam dewan upah menentukan standar upah yang layak bagi buruh. Karena tidak menutup kemungkinan banyaknya UMKM yang masih menerapkan pengupahan dibawah standar upah minimum provinsi. Seakan peran dewan pengupahan tidak mengerti kondisi masyarakat yang banyak menggantungkan hidup dari upah yang didapat setelah melakukan perjanjian kerja. Dengan demikian dapat dipertanyakan apakah proses transparansi dan partisipasi sudah terlaksana dengan baik dengan sesuai prosedur yang seharusnya. Terbentuknya dewan pengupahan sangat dianggap mampu memenuhi segala tuntutan buruh dengan minimya upah yang diterima.

Peraturan yang saat ini diberikan kepada dewan pengupahan terkait upah minimum sampai saat ini tidak memuaskan pihak serikat buruh karena menurut buruh upah minimum tidak akan sempurna tanpa survei KHL. Di luar dari itu dewan pengupahan seharusnya mampu memberikan kontribusi aktif secara terbuka serta partisipatif dalam membuat formula upah minimum secara langsung.

Sesuai dengan yang telah dibahas di atas terkait upah minimum yang diterapkan menggunakan PP Nomor 36 tahun 2021 dengan tanpa survei serta tahap tawar menawar antara serikat buruh dengan pengusaha menjadi pertanyaan apakah prinsip transparansi dan partisipasi juga telah terlaksana sebagaimana mestinya? Mengingat dalam pemerintah menetapkan kebijakan harus sesuai dengan prinsip Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik atau AAUPB. AAUPB

memiliki makna bahwasanya AAUPB merupakan prinsip-prinsip yang berpesan sebagai rujukan penggunaan wewenang untuk pejabat pemerintahan dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan.<sup>4</sup> Beberapa diantaranya yaitu prinsip transparansi dan partisipasi.

Di dalam AAUPB harus mewujudkan asas keterbukaan atau yang sering disebut dengan transparansi. Asas transparansi dilakukan guna membuka diri terhadap masyarakat terkait informasi yang benar, tanpa diskriminasi serta jujur. Didalam pengaturan upah minimum dapat dilaksanakan dengan cara memberikan informasi terkait hasil penetapan upah minimum yang mana diatur Pasal 9 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berbunyi: “UMP ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur pada tanggal 1 November dengan keputusan gubernur.”

Sedangkan komponen ataupun prinsip yang melandasi agar terciptanya pemerintahan yang baik maka sangat banyak ditemui variasi asas antara institusi satu dengan institusi lain, baik dari pakar satu dengan pakar yang lain. Maka dari itu penulis memilih prinsip partisipasi untuk menguji apakah dalam menentukan upah minimum pemerintah DIY menerapkan prinsip tersebut sebagaimana pakar menyebutkan salah satu asas pemerintahan yang baik adalah partisipasi. Karena di dalam menentukan upah minimum berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 sudah

---

<sup>4</sup> Administrasi Pemerintah, “Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB). Terdapat dalam <https://pemerintah.net/asas-asas-umum-pemerintahan-yang-baik-aupb/>. Diakses terakhir tanggal 2 Februari 2023, pukul 12.05 WIB.

tidak ada lagi survei yang dilakukan untuk menentukan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang mana pihak yang paling mengerti yaitu buruh terhadap kebutuhannya.

Prinsip partisipasi dapat diterapkan dalam menetapkan upah dengan meneliti peran dewan pengupahan terkait bagaimanakah peran serta kontribusi dewan pengupahan dalam menjalankan tugasnya pasca ditetapkannya PP Nomor 36 Tahun 2021 yang mana tidak melakukan survei KHL. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2021 menyebutkan “keanggotaan dewan pengupahan dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1.” Sedangkan menurut Pasal 3 berbunyi “Jumlah keanggotaan Dewan Pengupahan dari unsur akademisi dan pakar disesuaikan dengan kebutuhan.” Penelitian ini juga meneliti apa saja kendala dalam menetapkan upah, apakah upah yang ditetapkan memiliki kendala sehingga dapat mempengaruhi efektifitas yang berarti pada upah minimum.

Sehingga tidak ada lagi buruh yang merasa haknya tidak diberikan. Penerapan prinsip transparansi dan partisipasi juga tidak hanya berdiskusi dengan buruh namun juga berdiskusi dengan perusahaan maupun UMKM. Dengan adanya hal tersebut membangun keseimbangan antara prinsip transparansi dan partisipasi dalam berbagi belah pihak.

Atas dasar penjabaran tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis secara lebih mendalam yang mana hasilnya akan dijabarkan dalam bentuk penulisan hukum berupa Skripsi sebagai sarana untuk menyelesaikan studi bergelar sarjana dengan judul “PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DAN PARTISIPASI

## DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM YANG DITETAPKAN OLEH PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah menjadi hal yang mendasar dari suatu penulisan dibuat. Rumusan masalah juga mengantarkan pembaca untuk mengerti permasalahan yang sedang dihadapi agar dapat dianalisis secara lebih sistematis dan terarah. Sesuai dengan kepentingan tersebut maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan prinsip transparansi dan partisipasi dalam penetapan upah minimum provinsi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana kendala dalam menetapkan upah minimum provinsi di Daerah Istimewa Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana yang telah dituliskan dalam rumusan masalah di atas maka tujuan dari penulisan ini sebagai berikut:

1. Tujuan penulisan ini untuk mengetahui prinsip transparansi sudah dijalankan atau tidak sebagaimana mestinya dalam pengaturan upah minimum Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Tujuan penulisan ini untuk mengetahui prinsip Partisipasi sudah dijalankan atau tidak sebagaimana mestinya dalam pengaturan upah minimum Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Tulisan ini diharapkan untuk mudah dipahami dan menambah keluasan ilmu pengetahuan bagi pembaca serta dapat menjawab bagaimana proses dan prosedur prinsip transparansi dan partisipasi dalam penetapan upah minimum provinsi.

#### **E. Orisinalitas**

Penelitian ini didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan upah minimal dan peraturannya yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang pertama yaitu, mengenai mekanisme penetapan upah minimum Provinsi Yogyakarta oleh Alita Sekar Puri yang berjudul Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian tersebut yaitu terkait.<sup>5</sup> Yang pertama terkait bagaimana mekanisme penetapan upah minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan? Yang kedua terkait kendala apa saja yang dihadapi dalam penetapan upah minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

Hasil penelitian tersebut yaitu menunjukkan bahwa sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun terdapat kendala dalam penetapan upah minimum tersebut yaitu adanya ketidakjelasan mengenai penggunaan KHL terendah bisa jadi menggunakan KHL tertinggi atau pada pertengahan, sehingga UMP tidak lebih rendah dari UMK terendah. memiliki kejanggalan dalam perhitungan rumus yang mana menghitung formulasi menggunakan data statistik nasional bukan menggunakan data statistik daerah

---

<sup>5</sup> Alita Sekar Puri, Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Skripsi SI Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, hlm. 73.

Istimewa Yogyakarta itu sendiri pada tahun 2016, namun dalam pemaparan selanjutnya mengenai rumusan penghitungan dewan pengupahan tetap menggunakan data statistik inflasi yang ada pada Daerah Istimewa Yogyakarta namun tidak secara jelas dipaparkan.<sup>6</sup>

Adapun perbedaan dalam tulisan tersebut hanya membahas terkait dengan mekanisme penetapan upah minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan kendala dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi DIY dengan Menggunakan PP No. 78 Tahun 2015.<sup>7</sup> Dalam penulisan tersebut juga tidak membahas terkait prinsip transparansi dan partisipasi sebagaimana prosedur yang dilakukan saat membahas upah minimum bersama perserikatan buruh dan pengusaha.

Penelitian yang kedua yaitu, penelitian dengan judul Prinsip Transparansi Dan Partisipasi Di Dalam Pengaturan Upah Minimum Di Kota Semarang juga sudah diteliti oleh Layli Rohman di kota Semarang. Adapun judul yang diangkat oleh Layli digunakan juga oleh penulis dalam penulisan tugas akhir. Dalam penelitian tersebut mencakup wilayah Kota Semarang dengan mengangkat permasalahan terkait pertama apakah prinsip transparansi sudah diterapkan dalam pengaturan upah minimum di Kota Semarang? Yang kedua apakah prinsip partisipasi sudah diterapkan dalam pengaturan upah minimum di Kota Semarang?

Hasil dari penelitian mengenai prinsip transparansi dan partisipasi yang telah dilakukan yaitu menunjukkan bahwa prinsip transparansi sudah dijalankan sesuai dengan keterbukaan dan transparansi dengan menerapkan unsur tripartid antara serikat buruh, dewan pengupahan dan pengusaha. Asas partisipasi juga sudah

---

<sup>6</sup> *Ibid*

<sup>7</sup> *Ibid* 7

dilakukan sebagaimana mestinya bahkan masyarakat dapat ikut andil dalam proses pembahasan dengan serikat kerja dan pengusaha. Namun masih terdapat beberapa kekurangan yang mesti dijabarkan dalam penelitian ini seperti jumlah serikat buruh yang ikut dalam pembahasan tersebut apakah sudah mewakili aspirasi beberapa serikat buruh lainnya. Jadi tidak hanya satu serikat buruh yang memiliki kepentingan namun serikat buruh lainnya juga harus tersampaikan aspirasinya.<sup>8</sup>

Terdapat perbedaan penelitian, karena penelitian terdahulu dilakukan di Kota Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mana upah minimum yang ditetapkan juga berbeda. Perbedaan lain juga terlihat dari subjek, rujukan aturan serta pendekatan penelitian yang berbeda. Metode penelitian pada penelitian terdahulu menggunakan normatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris.

## **F. Tinjauan Pustaka**

### **1. Pekerja/Buruh**

#### **a. Pengertian Pekerja/buruh**

Pekerja/buruh merupakan tiap-tiap orang yang melakukan suatu pekerjaan yang seroing disebut dengan bekerja, selanjutnya pekerja/buruh tersebut memiliki hak untuk mendapatkan upah atau sebuah imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan dari pengertian tersebut terdapat dua bagian yaitu bagian yang pertaman adalah pekerja dan bagian yang kedua adalah bagian

---

<sup>8</sup> Layli Rohman, Prinsip Transparansi dan Partisipasi Di Dalam Pengaturan Upah Minimum Di Kota Semarang. *Skripsi*, Ctk Pertama, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2014, hlm.57-58.

menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain. Pekerja/buruh tersebut memiliki hubungan hukum dengan pengusaha atau pemberi kerja, hubungan hukum tersebut termasuk hubungan keperdataan yaitu bermaksud hubungan tersebut dibuat oleh para pihak yang memiliki kedudukan perdata.<sup>9</sup>

Sedangkan menurut pendapat lain terkait pekerja/buruh disebut juga *man power* yang memiliki arti sebagai penduduk yang telah bekerja ataupun bahkan sedang bekerja, sedang mencari kerja serta melakukan pekerjaan lain seperti sekolah melakukan pekerjaan rumah tangga.<sup>10</sup>

#### b. Hak dan Kewajiban Pekerja

Pengertian hak menurut Darwin Print yang mana memberikan yang memberikan definisi hak merupakan sesuatu hal yang mutlak diberikan kepada setiap orang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang tersebut.<sup>11</sup>

Sedangkan menurut pendapat lain hak merupakan suatu hal yang sangat *urgent* dimana hak tersebut sangat dilindungi oleh hukum, hak juga dapat memberikan kebebasan serta kenikmatan kepada setiap individu dalam melaksanakan hak tersebut.<sup>12</sup>

Adapun hak pekerja antara lain hak atas kesempatan, hak atas memperoleh perlakuan yang sama, hak atas pembinaan, hak atas waktu

---

<sup>9</sup> Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm 13.

<sup>10</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, ctk 1, Airlangga, Universitas Press, Surabaya, 2007, hlm 17.

<sup>11</sup> Ikhwan Fahrojih, Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan KOnstitusional, Setara Pres, 2016, hlm 36.

<sup>12</sup> Ibid. hlm 35.

istirahat, hak keselamatan kerja, hak untuk mendapat penghasilan, hak berserikat, hak untuk istirahat tahunan.

## 2. Pengaturan Mengenai Upah

Pengaturan upah yaitu suatu proses pembentukan peraturan perundang-undangan dan substansi peraturan perundang-undangan dalam bidang pengupahan baik pada tingkat daerah maupun pada tingkat pusat, dengan memperhatikan keadilan kepentingan baik pengusaha dan para pekerja.<sup>13</sup> Sehingga dengan demikian haruslah ada keselarasan kepentingan baik dari segi aturan yang mengatur, Gubernur yang menetapkan upah minimum, pengusaha yang memberi upah dan buruh/pekerja yang menerima upah.

Pengupahan terdiri dari upah maupun gaji biasa, gaji pokok, atau minimum serta pendapatan tambahan lainnya yang harus segera dibayar secara tunai/lagsung maupun dengan barang dari para pemberi kerja biasa disebut majikan kepada buruh/pekerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan buruh.<sup>14</sup>

Sedangkan menurut Indra, upah minimum merupakan suatu standar minimal yang diperlukan oleh perusahaan atau pengusaha untuk memberikan imbalan kepada para buruh dalam lingkup usaha mauapun dalam pekerjaannya.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Yetniwati “Pengaturan Upah Berdasar Atas Prinsip Keadilan” terdapat dalam [https://www.researchgate.net/publication/318468799\\_PENGATURAN\\_UPAH\\_BERDASARKAN\\_ATAS\\_PRINSIP\\_KEADILAN](https://www.researchgate.net/publication/318468799_PENGATURAN_UPAH_BERDASARKAN_ATAS_PRINSIP_KEADILAN) , Diakses terakhir pada tanggal 20 Mei 2022.

<sup>14</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 45.

<sup>15</sup> Indra Riko Rosandi., et. al., “Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda)”, E-Journal Ilmu Pemerintahan Volume 5, 2017, hlm. 1119-1130.

Dalam pengertian lain upah memiliki arti yang harus dipahami sebagaimana hak buruh yang didapat secara teratur serta jelas dalam bentuk uang, sebagai imbalan dari pengusaha yang akan, telah dan ditetapkan serta dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja yang dilakukan, sesuai dengan peraturan atau bahkan sesuai dengan kesepakatan, termasuk tunjangan bagi keluarga serta keluarga. Upah tersebut juga berfungsi sebagai penjamin kelangsungan hidup yang layak bagi para pekerja.<sup>16</sup>

a. Teori Mengenai Upah

Teori pengupahan yaitu sebuah ilmu yang mempelajari mengenai tatacara perubahan dan penentuan bentuk upah yang ditetapkan. Berbagai ahli memaparkan teori pengupahan dengan pendapat masing-masing bahwasanya upah adalah suatu fungsi dari berbagai aspek untuk merumuskan yang umumnya digunakan dalam suatu organisasi.<sup>17</sup> Menurut Sihotang pengupahan menurut para ahli sebagai berikut:<sup>18</sup>

1) Teori Upah Subtansi David Ricardo (1772-1823)

Yang pada intinya menurut Teori Richardo yang memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith yaitu apabila kuatnya permintaan dan penawaran pasar maka akan semakin rendah pula upah yang didapatkan hingga sampai pada titik substansi atau yang disebut juga dengan upah minimum. Dengan demikian maka

---

<sup>16</sup> Fransiscus GO, Hani Subagio, *Mengakhiri Era tenaga Kerja Murah*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm 10.

<sup>17</sup> Novitasari, Fuji Rahayu “Peranan Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim di PT Payung Pusaka Mandiri”, *Tesis Sarjana (S1)*, IAIN Kediri, 2016, hlm. 13.

<sup>18</sup> Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 223-225.

upah akan naik turun berkisar antara diatas atau dibawah dari subbtansi tersebut.

## 2) Teori Dana Tetap untuk Upah Seorang (1803-1873)

John Stuart Mill seorang ahli ekonomi yang berasal dari Inggris mengungkapkan pendapatnya bahwasanya setiap negara memiliki dana yang terbatas untuk upah. Umumnya dana upah tersebut merupakan sejumlah modal tertentu yang digunakan untuk membayar upah. Dana upah juga merupakan upah yang dihimpun dari tabungan yang merupakan bagian dari dana masyarakat.

## 3) Teori Undang-Undang Upah Besi, oleh Lassale

Berdasarkan teori ini, upah normal berada di atas hanya memihak majikan saja, oleh sebab itu berdasarkan teori ini pekerja/buruh harus berusaha menentangnya dengan arti lain menentang teori upah narmal tersebut agar dapaty mencapai kesejahteraan hidup.<sup>19</sup>

### b. Wewenang Penentuan Upah

Gubernur adalah perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yaitu Presiden sebagai kepala negara. Dengan cara menjalankan pemerintahan pada lingkup provinsi. Dalam hal ini gubernur diberikan tugas untuk melakukan penetapan upah minimum berdasarkan dengan pertimbangan rekomendasi dewan pengupahan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

---

<sup>19</sup> Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 88.

### 3. Pengupahan

Upah merupakan pemenuhan yang didapatkan buruh sepanjang melakukan pekerjaan atau telah melakukan pekerjaan. Jadi selama buruh itu sedang melakukan pekerjaan maupun sudah melakukan pekerjaan dipandang telah memenuhi kewajiban maka buruh tersebut berhak mendapatkan upah.<sup>20</sup> Sedangkan menurut Sukirno Sadono upah adalah pembayaran berdasarkan jasa fisik maupun jasa mental yang semula disiapkan oleh tenaga kerja kepada pengusaha.<sup>21</sup> Pada pengertian lain upah yaitu nilai jasa tenaga kerja yang menggambarkan kontra prestasi tenaga kerja karena telah menukar pelayanan pada sektor produksi maupun jasa.<sup>22</sup>

Berangkat dari pengertian upah, yang hanya memberikan arti bahwa buruh harus dibayar dengan upah untuk menunjang kesejahteraannya. Namun dalam pernyataan tersebut tidak menjabarkan berapa kisaran minimal buruh tersebut merasakan kemerdekaan dan kesejahteraannya. Karena hingga saat inipun masih banyak buruh yang dibayar dengan upah yang dibawah standar kesejahteraan. Banyak buruh yang menjadi korban semena menanya majikan saat ia memberi kewajibanya sebagai hak buruh. Maka dari permasalahan permasalahan demikianlah pemerintah membatasi standar upah minimum agar hak buruh dan kewajiban majikan serta merta terlaksana tanpa melanggar hak satu dengan yang lain.

---

<sup>20</sup> Soepomo Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, edisi kesembilan. Djembatan, Jakarta, 1990, hlm. 130.

<sup>21</sup> Sukirno Sadono, *Pengantar Teori Mikroekonomi*, edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 354.

<sup>22</sup> Nur Feriyanto, UPAH MINIMUM REGIONAL: Sebuah tinjauan, *Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2016, hlm. 1.

#### 4. Pengertian Upah Minimum Provinsi

Sebelum disebut dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Regional terlebih dahulu digunakan dan eksis di kalangan pekerja. Adapun definisi dari UMR ialah upah pokok minimal/terendah yang didalamnya sudah termasuk tunjangan tetap yang diterima buruh pada suatu wilayah tertentu yang disebut regional. Sedangkan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 226 Tahun 2000 Penulisan dan penyebutan istilah dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per01/MEN/1999 yaitu: Istilah 'Upah Minimum Regional tingkat 1(UMR Tk.1)' diubah menjadi "Upah Minimum Propinsi". istilah "Upah Minimum Regional Tingkat II (UMRTk.II)" diubah menjadi "Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Namun perubahan tersebut hanya merupakan produk pecahan dari UMR, dan substansi yang terkandung dalam UMP tidak lebih dan tidak kurang mengenai upah pokok terendah yang didapatkan buruh yang mana termasuk tunjangan tetap didalamnya sehingga perbedaan penyebutan tersebut tidak mengubah substansi dari UMR tersebut.<sup>23</sup>

#### 5. Upah Dalam Islam

Islam merupakan *rahmat* bagi seluruh alam. *Rahmat* dapat diartikan berkah dari Allah atas segala kasih sayangNya kepada para makhluk hidup. *Rahmat* tersebut haruslah dapat dirasakan oleh seluruh umat khususnya dalam hal ini buruh/pekerja. Sehingga islam tidak membeda-bedakan antara makhluk hidup. Seperti halnya islam memposisikan budak sebagaimana

---

<sup>23</sup> <https://peraturan.bpk.go.id/> , diakses terakhir pada tanggal 10 Juni 2022 pukul 01.16 WIB

saudara majikannya. Sebagaimana hadist Nabi Muhammad SAW yang menyebutkan “Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian” (HR. Bukhari No. 30). Dari hadist tersebut dapat disimpulkan bahwasanya pekerja memiliki setidaknya hak-hak pokok yang harus dimiliki oleh seorang buruh yaitu:

- a. Buruh berhak mendapatkan upah/imbalan yang memungkinkan baginya untuk dapat menikmati kehidupan yang layak
  - b. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang buruh tidak boleh melebihi kemampuan fisiknya, apabila suatu saat buruh diharuskan melakukan pekerjaan yang berat maka buruh juga berhak diberi bantuan berupa upah yang lebih sesuai dengan pekerjaannya.
  - c. Buruh mendapat jaminan obat apabila sakit serta mendapat jaminan pengobatan sesuai dengan kondisi.
  - d. Apabila pekerja mengalami kecelakaan dalam mengerjakan pekerjaannya maka buruh tersebut berhak untuk mendapat ganti rugi/asuransi.
  - e. Buruh haruslah mendapat perlakuan yang baik dari majikan/pemberi kerja dengan sopan dan memberikan arahan serta petunjuk apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.
  - f. Diberikanya akomodasi kepada buruh apabila perusahaan tersebut besar agar kesehatan dan efisiensi dalam bekerja tidak terganggu.<sup>24</sup>
6. Tinjauan Umum Prinsip Transparansi dan Partisipasi dalam Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik

---

<sup>24</sup> M.Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, PT. Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm 117.

Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik dapat disebut juga *good governance*. Pada dasarnya *good governance* ditujukan untuk menyelenggarakan pemerintahan negara dengan efektif, efisien serta kokoh dalam penyelenggaraan negara. Dalam konsep penyelenggaraan negara yang baik ini dihapuskannya monopoli pemerintah dan dikelolanya pengelolaan antar sector publik antara pemerintah/negara, swasta, dan masyarakat. Sehingga pemerintahan yang baik dapat dikenali dengan hubungan baik dan terstruktur antara ketiga pihak tersebut, yang mana disebut oleh kalangan para pakar sebagai *Good Governance*.<sup>25</sup>

Menurut UNDP, prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi:

- a. Wawasan ke depan (*visionary*)
- b. Keterbukaan dan Transparansi (*openness and transparency*)
- c. Partisipasi Masyarakat (*participation*)
- d. Tanggung Gugat (*accountability*)
- e. Supremasi Hukum (*rule of law*)
- f. Demokrasi (*democracy*)
- g. Profesionalisme dan Kompetensi (*professionalism dan competency*)
- h. Daya Tanggap (*responsiveness*)
- i. Keefisien dan keefektifan (*efficiency and competency*)
- j. Desentralisasi (*decentralization*)
- k. Kemitraan dengan Dunia Usaha Swasta dan Masyarakat (*private sector and civil society partnership*)

---

<sup>25</sup> Muhammad Tanzil Aziz, Azas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) dan Good Governance, Universitas Sulawesi Barat, Sulawesi Barat, 2022, hlm 9.

- l. Komitmen pada Pengurangan Kesenjangan (*commitment to reduce inequality*)
- m. Komitmen pada Lingkungan Hidup (*commitment to environmental protection*)
- n. Komitmen Pasar yang Fair (*commitment to fair market*)<sup>26</sup>

Sehingga prinsip transparansi dan partisipasi dapat ditinjau sebagaimana berikut:

- a. Tinjauan Umum Mengenai Prinsip Transparansi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, Transparansi merupakan keterbukaan dalam menyampaikan informasi materiil serta relevan mengenai perusahaan dan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme asas keterbukaan memiliki arti “asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara”. Jika dibahas secara menyeluruh proses transparansi menurut undang-undang tersebut dilakukan secara satu arah yaitu keterbukaan dari penyelenggara negara termasuk dalam pembuatan atau penetapan dari suatu aturan kepada

---

<sup>26</sup>Smith, B. (2007). Good governance and development. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=TSNIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=good+governance+undp&ots=IfJp6ysicO&sig=SuR8HzkwWUy807m7rPr9SuILw3w>. diakses terakhir tanggal 23 Januari 2022, pukul 10.39 WIB.

masyarakat. Baik dalam memberikan informasi yang diperlukan oleh masyarakat demi terlaksananya pemerintahan yang baik. Begitu juga dengan jujur yaitu adanya kesesuaian antara pendapat, informasi ataupun tingkah laku dengan realitas. Pemerintah juga dituntut untuk tetap tidak diskriminasi atau tidak membedakan serta tidak mengistimewakan salah satu pihak dan serta merta melindungi hak asasi setiap warganegara, golongan maupun sekalipun itu rahasia negara. Prinsip transparansi tersebut apabila benar-benar dilakukan maka tidak akan ada korupsi lagi di Indonesia.

Transparansi dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan baik dalam bermasyarakat dan bernegara. Begitu pula dengan ranah penetapan upah minimum, transparansi tersebut sering disebut juga dengan keterbukaan, dimana dalam menetapkan sebuah upah minimum maka haruslah terbuka/transparan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan meskipun tidak secara langsung disebutkan namun wujud dari transparansi telah diatur. Ketika transparansi diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat maka masyarakat hendaknya memberitahukan segala keluhan yang dirasakan saat bertindak sebagai warga negara kepada pemerintah. Saling memberikan informasi dua arah antara masyarakat dengan pemerintah akan memudahkan negara untuk mencapai cita cita bangsa yaitu adil dan makmur sebagaimana mestinya.

#### 7. Tinjauan Umum Mengenai Prinsip Partisipasi

Menurut KBBI partisipasi yaitu peran dalam ikut serta atau keikutsertaan. Dalam pembahasan ini subjek yang melakukan ikut serta ialah

masyarakat. Keikutsertaan masyarakat tersebut dalam kehidupan bermasyarakat maupun bernegara. Dalam pengertian lain menyebutkan partisipasi masyarakat merupakan masyarakat ikut serta dalam berbagai program pembangunan yang pemerintah jalankan baik itu dalam suatu proses perancangan, pelaksanaan, maupun evaluasi yang dimaksudkan untuk menyukseskan program pembangunan serta menjalin kerjasama yang baik dengan berbagai pihak.<sup>27</sup> Dalam penulisan ini berarti masyarakat harus ikut serta dalam berbagai aspek khususnya dalam proses perencanaan.

Di dalam definisi lain partisipasi memiliki arti peran serta baik itu perseoangan maupun sekelompok masyarakat ke dalam suatu proses yang mana memiliki proses untuk memberikan tenaga, pikiran, waktu, keahlian, materi serta modal. Partisipasi juga terkait dengan menikmati hasil maupun memanfaatkan hasil yang diterima.<sup>28</sup>

## **G. Metode Penelitian**

Penelitian yang dapat dipercaya kebenarannya yaitu penelitian yang menggunakan metode yang sesuai dengan masalah yang dihadapi sehingga tepat dalam memecahkan masalah.

### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis-empiris, yang memiliki maksud sebuah penelitian yang menghasilkan data secara deskripsi

---

<sup>27</sup>. Nuring, Laksana Septiyasa. "Bentuk-Bentuk Partisipasi Masyarakat Desa Dalam Program Desa Suaga Di Desa Bandung Kecamatan Playen Kabupaten Gunung Kidul Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta." Ilmu Administrasi Negara. Jurnal hukum. Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2013, hlm. 1-12

<sup>28</sup> I Nyoman Sumaryadi. Sosiologi Pemerintahan Dari Perspektif Pelayanan, Pemberdayaan, Interaksi dan Sistem Kepemimpinan Pemerintah Indonesia. Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 24.

dengan cara mendapatkan data primer secara langsung melalui subjek penelitian di lapangan dan menjadikan landasan teoritis, seperti halnya pendapat para ahli, perundang-undangan, asas-asas sebagai sumber data sekunder. Metode penelitian ini mengimplementasikan asas-asas, perundang-undangan maupun pendapat para ahli hukum pada setiap peristiwa hukum yang ada pada masyarakat.<sup>29</sup>

Pada prinsipnya untuk penelitian hukum yuridis empiris, pendekatan yang menggunakan dalam penelitian ini adalah:

b. Pendekatan Undang-Undang (statute approach)

Penelitian normatif tentu saja penelitian yang menggunakan pendekatan perundang-undangan, yang mana disebabkan karena objek yang digunakan untuk meneliti permasalahan menggunakan aturan-aturan hukum sebagai acuan serta fokus penelitian.<sup>30</sup>

b. Pendekatan Konseptual (conceptual approach)

Pendekatan konseptual, pendekatan ini memiliki pengertian pendekatan yang dilakukan terhadap konsep-konsep hukum seperti halnya hukum sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum dan lain sebagainya. Pendekatan ini penting dilakukan karena dalam memahami terhadap doktrin/pandangan yang ada dalam ilmu hukum dapat menjadi acuan untuk membangun argumentasi hukum saat menyelesaikan permasalahan isu hukum. Doktrin/pandangan ini akan menjelaskan konsep dengan cara menyediakan pengertian-pengertian

---

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto, 2001, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo, Jakarta.

<sup>30</sup> Johny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia, Malang, 2006, hlm 295.

hukum, konsep hukum, serta asas-asas hukum yang sangat relevan dengan permasalahan hukum.<sup>31</sup>

b. Objek Penelitian

Penelitian ini memiliki objek yang berupa proses transparansi dan proses partisipasi dalam penetapan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. Subjek Penelitian

Adapun subjek yang ada dalam penelitian ini sesuai dengan masalah yang dihadapi maka penulis maka yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah:

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta
- b. Ketua Dewan Pengupahan Daerah Istimewa Yogyakarta
- c. Ketua Serikat Buruh Daerah Istimewa Yogyakarta
- d. Ketua Organisasi Pengusaha Yogyakarta
- e. Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

d. Sumber Data

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan secara langsung dari subjek penelitian.
- b. Data Sekunder ialah data yang diperoleh dari buku buku hukum yang ditulis oleh ahli hukum, jurnal-jurnal hukum online, artikel online, serta materi materi yang ada pada internet yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.

e. Teknik Pengumpulan Data

---

<sup>31</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Ilmu Hukum*, Mansar Maju, Bandung, 2008, hlm 92.

Teknik pengumpulan data ialah metode-metode yang digunakan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan periode dalam melakukan penelitian yaitu dari tahun 2021-2022 tentang penetapan upah yang dilakukan oleh pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, Adapun teknik pengumpulan data tersebut antara lain:

- a. Data primer di atas diperoleh dengan cara wawancara dengan subjek penelitian. Sedangkan jenis wawancara yang digunakan oleh penulis yaitu jenis wawancara mendalam. Dalam wawancara mendalam penulis menentukan pertanyaan yang digunakan untuk mencari informasi yang lebih mendalam dari narasumber, sehingga dimungkinkan mendapatkan data yang lebih lengkap.<sup>32</sup>
- b. Data sekunder diperoleh dengan metode yaitu dengan cara memilih dan memilah dokumen-dokumen yang relevan dengan permasalahan penelitian. Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen yang bersifat formal maupun informal seperti peraturan perundang undangan, buku hukum, jurnal penelitian, artikel serta bahan yang dapat sesuai dengan permasalahan dalam penelitian.

f. Analisis Data

Analisis kualitatif merupakan analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan definisi analisis kualitatif sendiri yaitu sebuah proses yang digunakan untuk meneliti menggunakan data deskriptif sehingga

---

<sup>32</sup> Indra Bastian, Rijadh D.W, dan Dewi F. Merode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data, FEB Universitas Gajah Mada, 2018, hlm 8.

menghasilkan penelitian yang deskriptif pula. Penelitian yang menggunakan data deskriptif dapat dihasilkan dari kumpulan data baik data yang berupa tertulis, tidak tertulis/lisan dan juga hasil observasi berupa perilaku yang dilakukan melalui pengamatan. Setelah bahan penelitian tersebut terkumpul maka langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis menggunakan peraturan yang berlaku dan akan diperbandingkan dengan kenyataan atau realita.

## **H. Sistematika Penelitian**

Dalam penelitian hukum ini penulis menjabarkan pembahasan penelitian yang akan dibagi menjadi beberapa bab. Yang mana setiap bab atau bagian bab satu dengan bagian bab lainnya memiliki keterkaitan serta sistematis sesuai dengan pembahasan serta masalah. Sehingga dapat mempermudah dalam membaca dan memahami penelitian hukum ini. Adapun sistematika penulisan hukum akan di bahas sebagai berikut:

Bab I yang membahas terkait pendahuluan. Pendahuluan sendiri merupakan langkah pertama yang digunakan untuk mengetahui apa saja yang akan dibahas dalam penelitian. Pendahuluan juga dapat disebut awalan untuk memulai proses penelitian yang membuat alasan penelitian ini dibuat. Di dalam penulisan pendahuluan ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, orisinalitas, tinjauan pustaka, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II ini penulis membahas mengenai teori-teori yang memiliki keterkaitan erat dengan permasalahan yang diangkat. Dengan menyajikan secara teoritis mengenai korelasi pekerja dengan Pancasila, hak hak dan kewajiban pekerja, perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja, mtinjauan umum mengenai upah,

tinjauan umum umr dan ump, tinjauan umum transparansi serta tinjauan umum mengenai partisipasi.

Bab III yaitu membahas mengenai hasil penelitian dan juga pembahasan. Dengan menyajikan berupa hasil penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditulis. Yang terkait mengenai proses dan prosedur penerapan asas transparansi dan partisipasi yang telah diatur dalam peraturan upah minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Bab IV membahas mengenai penutup daari penelitian ini. Pada bab ini penulis akan menjabarkan mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan mengenai hasil penelitian terkait proses dan prosedur penerapan asas transparansi dan partisipasi yang telah diatur dalam pengaturan upah minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta, juga memberikan saran kepada pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta serta Dewan Pengupahan mengenai penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM PEKERJA, TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DAN PENGUPAHAN, TINJAUAN UMUM UPAH MINIMUM, UPAH DALAM ISLAM, PRINSIP TRANSPARANSI, PRINSIP PARTISIPASI**

#### **A. Tinjauan Umum Pekerja/Buruh**

##### **1. Pengertian Pekerja/Buruh**

Pekerja atau buruh yaitu seorang maupun beberapa orang yang melakukan pekerjaan pada suatu tempat tertentu, yang mana seorang tersebut wajib tunduk dan patuh kepada peraturan serta perintah yang diberikan oleh pengusaha dalam bentuk pekerjaan yang bertanggung jawab kepada lingkungan perusahaan dengan demikian itu maka berhak memperoleh jaminan kehidupan yang layak dan atau upah. Hal tersebut berdasarkan adanya suatu hubungan antar pemberi kerja/majikan dengan pekerja atau buruh.<sup>33</sup>

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia mengartikan pekerja merupakan sebuah profesi yang mana orang yang bekerja akan menerima upah atas hasil kerjanya.

---

<sup>33</sup> Dimas Bhani Reswara, *Tinjauan Yuridis Sosiologis Klaim Ganti Rugi Oleh Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Terhadap Perusahaan* (Studi Kasus PT. Kayan Jaya Tanjung Surabaya), 2019. hlm 15.

Sedangkan dalam maksud lain pada jaman penjajahan Belanda buruh merupakan orang-orang yang melakukan pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, dan lain sebagainya. Orang tersebut dapat di sebut juga dengan *collar blue* (berkerah biru), sementara itu seorang yang mengerjakan pekerjaan yang tidak kasar seperti halnya pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja dan pekerjaannya tidak membutuhkan tenaga yang berat maka disebut dengan *white collar* (kerah putih). Dalam sejarah perkembangan hukum perburuhan yang ada di Indonesia, penyebutan “buruh” dirasa kurang sesuai dengan jati diri bangsa, penyebutan buruh lebih mengarah kepada golongan yang biasanya ditekan dan berada dibawah pihak lain yaitu seorang majikan.<sup>34</sup>

## 2. Hak dan Kewajiban Pekerja

### a. Pengertian hak pekerja

Hak pekerja yaitu merupakan satu hak yang melekat dalam diri seorang pekerja sepanjang pekerja tersebut bekerja kepada perusahaan. Hak ini berlaku secara mengikat semenjak karyawan atau pekerja bekerja di suatu perusahaan tertentu.<sup>35</sup>

Dalam pengertian lain hak dapat ditinjau dalam segi sisi pekerja dan dalam sisi perusahaan. Di dalam sisi pekerja atau karyawan hak pekerja ialah suatu hak yang diperoleh pekerja setelah melakukan kewajiban dan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan pengertian hak perusahaan yakni

---

<sup>34</sup> Asyadie Zaelani, *Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, ctk 1,2007, hlm 19-20.

<sup>35</sup> Benedictus Avianto Pramana, *Inilah Hak dan Kewajiban Pekerja yang Harus Diketahui Perusahaan* terdapat dalam <https://legistra.id/berita/hak-dan-kewajiban-karyawan-dalam-perusahaan>. Diakses tanggal 4 Juli 2022 pukul 14.00 WIB

suatu hak yang untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan sebagaimana yang telah diberikan.<sup>36</sup>

Hak merupakan suatu kepentingan yang dijamin oleh hukum.<sup>37</sup> Sedangkan pekerja memiliki pengertian yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga demikian dapat disimpulkan hak pekerja adalah suatu hak yang berupa kepentingan yang mana dijamin oleh hukum untuk memperoleh upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### 3. Macam-macam hak pekerja

#### a. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama

Asas ini dapat disebut juga asas non diskriminasi di tempat bekerja. Menurut Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menyebutkan bahwa “semua manusia, mempunyai hak untuk mendapatkan kesejahteraan secara material maupun dalam pengembangan spiritual secara bebas dan bermartabat, tanpa memandang ras, keyakinan atau jenis kelamin, dengan jaminan ekonomi serta kesempatan yang sama.”<sup>38</sup> Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>36</sup> Agita Natalia, *Pengertian Hak Karyawan dan Jenis-jenis yang Perlu Diketahui* . <https://ajajib.co.id/pengertian-hak-karyawan-dan-jenis-jenis-yang-perlu-diketahui/> . Diakses terakhir 4 Juli 2022 pukul 14.40 WIB

<sup>37</sup> A. Widiada Gunakarya, *Hak Asasi Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta, 2017 , hlm.49

<sup>38</sup>ILO, *Declaration of Philadelphia*. Dikutip dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Kesetaraan dan Non Diskriminasi Di Tempat Kerja di Indonesia*, ctk pertama, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta, 2012, hlm 3.

menyebutkan dalam Pasal 5 yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam Pasal 6 menyebutkan bahwa “setiap buruh/pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwasanya tidak ada satu orangpun yang berhak bertindak tidak adil kepada pekerja baik itu pengusaha maupun pekerja lainnya. Para pekerja juga memiliki hak dasar untuk memilih dan memperoleh pekerjaan meskipun syarat untuk mendapat pekerjaan dari pengusaha tidak diatur secara jelas. Namun sesuai dengan yang telah disebutkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional, bahwa dalam mendapat perlakuan dan kesempatan yang sama tidak memandang apa itu ras, golongan, keyakinan serta jenis kelamin. Karena kesemua itu tampak sama sebagai manusia yang memiliki hak untuk diperlakukan secara adil demi kesejahteraan secara lahir dan batin.

b. Hak untuk mendapat pelatihan kerja

Pelatihan atau Trining adalah suatu kegiatan yang secara khusus digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan, baik pekerjaan tersebut dilakukan secara fisik maupun pekerjaan tersebut berhubungan dengan orang lain, yang paling utama adalah pengembangan untuk setiap individu masing-masing.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Georgina Maria Madalena Pereira, *Evaluasi Pelatihan Menggunakan Kerangka Kirkpatrick (Studi Terhadap Instituto Profissional de Canossa Dili, Timor Leste)*, Tesis, Edisi pertama, Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana, 2013, hlm. 9.

Pelatihan merupakan ajang untuk pengembangan diri serta meningkatkan kinerja pada suatu keterampilan yang sesuai dengan minat, bakat maupun profesi. Sehingga dapat melahirkan pekerja yang mumpuni sesuai dengan bidang, keterampilan dan pengetahuan. Sedangkan menurut Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

#### c. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja merupakan suatu penugasan atau penugasan kembali oleh tenaga kerja atau seorang karyawan ke sebuah pekerjaan yang baru. Biasanya dalam penempatan ini diatur oleh seorang manajer. Manajer juga bertanggung jawab atas masa depan pekerjaan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal penempatan kerja kembali biasanya terjadi karena tiga sebab pokok yaitu: penurunan pangkat, pengalihan dan promosi.<sup>40</sup>

Sedangkan menurut Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 07 Tentang Penempatan Tenaga Kerja menyebutkan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.

---

<sup>40</sup> Sjafriz Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, ctk Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011 hlm. 171.

Dapat disimpulkan dari kedua definisi tersebut bahwa penempatan tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu penempatan tenaga kerja baru dan penempatan tenaga kerja/ penugasan kembali. Dalam penempatan tenaga kerja baru meliputi awalmula seorang pekerja mencari lowongan dengan dibantu dalam proses pelayanan hingga pekerja tersebut mendapatkan pekerjaan sesuai dengan lowongan pekerjaan yang mana disesuaikan dengan minat bakat dan kemampuan tenaga kerja tersebut. Sedangkan penempatan tenaga kerja/ penugasan kembali meliputi proses seorang pekerja mendapat pekerjaan baru dalam suatu perusahaan dimana pekerja yang awal mulanya telah menjadi seorang karyawan karena adanya tiga sebab yaitu penurunan jabatan, pengalihan dan adanya promosi maka karyawan tersebut mendapat pekerjaan baru atas tiga faktor tersebut yang mana tetap harus disesuaikan dengan kemampuan dan perusahaan menyediakan bimbingan kepada tenaga kerja.

Menurut Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

d. Hak atas upah yang adil

Menurut Soemarso upah merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada buruh yang telah melakukan pekerjaan kasar dan kebanyakan

menggunakan kekuatan fisik dan biasanya upah tersebut dibayarkan secara harian, satuan maupun secara borongan.<sup>41</sup>

Menurut pendapat lain yang diungkapkan oleh Anastasia dan Setiawati, upah merupakan pembayaran atas dasar jasa yang telah dikerjakan dalam waktu harian oleh pekerja, umumnya ditemukan pada pegawai pabrik. Upah juga biasanya dibayarkan berdasarkan pada tiap tiap produk yang telah dihasilkan oleh pekerja tersebut.<sup>42</sup>

Dapat disimpulkan dari definisi-definisi diatas, pengupahan adalah suatu bentuk imbalan berupa uang yang mana diberikan karena pekerja telah melakukan pekerjaan yang berupa pekerjaan fisik maupun jasa yang telah dikerjakan. Upah dapat juga dibayarkan sesuai dengan jumlah produk yang telah dikerjakan oleh pekerja. Sehingga penghitungan imbalan dapat disesuaikan dengan harian, satuan produk maupun setiap borongan yang telah dikerjakan oleh pekerja.

Terhadap pengupahan, Undang-Undang telah mengakomodir aturan yang mengatur mengenai pengupahan yaitu pada Pasal 88 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selanjutnya Pasal 90 ayat 1 juga melarang “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”

---

<sup>41</sup> Sumarso, *Akuntansi Suatu Pengantar*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta, 2009. Hlm 307.

<sup>42</sup> Anastasia Diana, Lilis Setiawati, *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses Dan Penerapan*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 2011, hlm. 174.

e. Hak Mendapat Perlindungan Pekerja

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ayat 17 berbunyi “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.” Pada Undang-undang tersebut juga menjelaskan mengenai kesejahteraan yang terdapat dalam ayat 31 yang berbunyi “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan pertamakali diatur mengenai penyandang cacat yang mana menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Dalam Pasal 86 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan Kesehatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan, dan;

- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menurut Iman Soepomo yang disebut Jaminan Sosial yaitu pembayaran yang diterima buruh yang mana diluar lingkup kesalahan pekerja dalam melakukan pekerjaan, maka yang dimaksud jaminan social adalah jaminan untuk menjamin kepastian pendapatan (*Income Security*) dalam rangka buruh kekhioangan pemasukan upah karena alasan-alsan diluar kehendak pekerja.<sup>43</sup>

f. Hak Kesejahteraan Pekerja

Pada Pasal 99 Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja” dalam pasal selanjurnya yaitu pasal 100 menyebutkan yaitu “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan” salah satunya yaitu:

g. Jaminan Kecelakaan Kerja

Menurut Dewan Jaminan Sosial Nasional jaminan kecelakaan kerja (JKK) adalah jaminan social yang diselenggarakan secara prinsip asuransi sosial dengan tujuan menjamin agar para peserta memperoleh manfaat kesehatan dan santunan uang tunai apabila seseorang pekerja mengalami kecelakaan atau menderita penyakit akibat kerja.

---

<sup>43</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan Edisi Pertama, Jakarta, 1983, hlm. 136.

Jaminan kecelakaan kerja memiliki prinsip asuransi sosial yaitu meliputi:

- 1) Kegotong-royongan antara yang kaya dan miskin, yang sehat dan sakit, yang tua dan muda, dan yang berisiko tinggi dan rendah;
- 2) Kepesertaan yang bersifat wajib dan tidak selektif;
- 3) Luran berdasarkan proporsi/penghasilan;
- 4) Bersifat nirlaba.

Prinsip dasarnya adalah ekuitas dalam memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhan medisnya yang tidak berkaitan dengan besaran yang dikembangkannya.

#### g. Hak Untuk Istirahat Dan Cuti

Secara umum istirahat adalah suatu yang dilakukan setelah lelah melakukan banyak aktifitas seperti mereleksasikan otot pada tubuh termasuk juga berhenti sebentar pada sesuatu yang telah dilakukan secara terus menerus tanpa jeda. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai istirahat yaitu istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Lalu untuk istirahat mingguan yaitu 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.

Sedangkan cuti merupakan hak untuk karyawan yang dapat dimaksudkan sebagai ketidakhadiran sementara waktu pekerja beserta dengan alasan tertentu. Pengambilan cuti juga dimaksudkan untuk menjaga kesehatan

jasmani dan rohani bagi para pekerja. Dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan cuti yang wajib diberikan kepada buruh/pekerja yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### h. Hak Untuk Membentuk Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan dalam Pasal 104 menyebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja harus menjamin haknya untuk membuat suatu serikat kerja dengan maksud dan tujuan agar bersatu memperjuangkan kepentingan dan hak-hak semua anggota serikat kerja. Berkumpul dan membentuk serikat mewujudkan salah satu syarat penting untuk dapat menjamin hak-hak upah yang setara dan hak untuk membentuk serikat dan berkumpul sesuai dengan Prinsip Deklarasi Philadelphia, yang mana juga menyebutkan bahwa

kebebasan berserikat dan mengeluarkan pendapat adalah suatu hal yang sangat penting untuk meraih dan menjaga kemajuan yang telah dicapai.<sup>44</sup>

## **B. Tinjauan Umum Mengenai Upah dan Pengupahan**

### **1. Upah**

#### **a. Pengertian Upah**

Upah merupakan suatu pendapatan sebagaimana imbalan oleh pengusaha kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan karyawan. Imbalan tersebut dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang mana termasuk tunjangan yang ditujukan untuk karyawan maupun keluarganya.<sup>45</sup> Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan upah kerja merupakan tolak ukur pendapatan nasional dalam bentuk imbalan yang diterima oleh buruh sesuai dengan kualitas dan jumlah yang dilakukan untuk membuat suatu produk.<sup>46</sup>

Upah dapat diterima berupa uang tunai atau *natura* (pemberi kenikmatan), Upah merupakan segala macam imbalan yang timbul dari suatu kontrak kerja, tanpa membedakan jenis pekerjaan yang merupakan suatu bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan

---

<sup>44</sup> Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap KONvensi ILO Bandung*, Karya Putra, Darwanti, 2012. hlm 33.

<sup>45</sup> <https://www.bps.go.id/Istilah/index?Istilah%5Bberawalan%5D=U>, Diakses terakhir tanggal 14 Maret 2022

<sup>46</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 90

atas pekerjaan yang telah dilakukannya.<sup>47</sup> Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan, upah merupakan balas jasa yang dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh harian atas dasar perjanjian yang telah disepakati antar kedua belah pihak.<sup>48</sup>

Upah dalam teori ekonomi secara umum didefinisikan sebagai harga yang harus dibayar oleh pemberi upah kepada pekerja atas jasa dan pekerjaannya dalam memproduksi kekayaan dalam hal ini adalah factor produksi dan lainnya. Tenaga kerja yang diberikan imbalan atas pekerjaan dan jasanya tersebut dapat dikatakan sebagai upah.<sup>49</sup> Dapat disimpulkan dari beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas maka upah pada pokoknya merupakan pembayaran imbalan atas pekerjaan dan jasa yang tidak memandang jenis pekerjaan yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja yang berpedoman berdasarkan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pembayarnya.

Seseorang yang menerima upah adalah seorang buruh. Maka seseorang yang membayar upah memiliki dua kemungkinan yaitu seorang yang juga pemberi pekerjaan ataupun seorang pengusaha. Pembayaran upah yang diatur oleh hukum berupa perjanjian kerja, kesepakatan maupun sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja

---

<sup>47</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 159

<sup>48</sup> Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, hlm.133

<sup>49</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351

seharusnya memang telah diakomodir. Sedangkan upah dapat berdasarkan pada perjanjian kerja, sejauh hal tersebut tidak bersebrangan dengan peraturan perundang-undangan maka akan tetap berlaku pada perjanjian tersebut. Namun apabila pada kenyataannya dalam perjanjian tersebut terdapat suatu hal yang menyimpang dengan peraturan perundang-undangan tersebut maka aturan yang berlaku ialah ketentuan yang berada di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku<sup>50</sup>

#### b. Komponen Upah

Upah yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja yang diberikan dari pengusaha dapat dibedakan menjadi dua yaitu upah dengan non upah dan kesemuanya itu merupakan komponen suatu upah. Pengertian komponen upah tersebut disampaikan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tanggal 2 Agustus 1990 adalah sebagai berikut:

##### 1) Pengertian Komponen Upah<sup>51</sup>

###### a) Upah Pokok:

Upah pokok merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja menurut tingkatan atau jenis pekerjaan yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan dengan kesepakatan.

###### b) Tunjangan Tetap:

Tunjangan tetap merupakan suatu pemberian imbalan yang teratur dan yang terkait dengan pekerjaan yang telah diberikan secara

---

<sup>50</sup> Abdul R. Budiono. *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Indeks Permata Puri Media, 2009. Hlm.29

<sup>51</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

tetap untuk tenaga kerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam waktu yang tidak berbeda dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri, Tunjangan Anak, Tunjangan Perumahan, Tunjangan Kematian, Tunjangan Daerah, dan lain sebagainya. Tunjangan Transport dan Tunjangan Makan termasuk dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak terkait dengan kehadiran dan dibayarkan secara tetap oleh tenaga kerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

c) Tunjangan Tidak tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan suatu imbalan yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan tenaga kerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk tenaga kerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang berbeda dengan waktu pembayaran upah pokok seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran pekerja. Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap ketika tunjangan tersebut diberikan berdasarkan kehadiran. Pemberian tunjangan dapat berbentuk uang atau fasilitas makanan.

2) Pengertian Pendapatan NonUpah:

a) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu manfaat dalam bentuk yang nyata/natura yang diberikan oleh perusahaan karena sesuatu yang

bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja dan lain sebagainya), pemberian makanan secara langsung, sarana dan prasarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi karyawan, kantin dan lain sebagainya.

b) Bonus

Bonus tidak merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau dikarenakan hasil tenaga kerja melebihi target produksi yang telah ditentukan perusahaan atau bisa jadi peningkatan produktivitas. Besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

c) Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

## 2. Jenis Upah

Pembahasan terhadap pengupahan tidak terlepas dari pengelompokan jenis upah tersebut maka jenis upah dapat dibedakan menurut:<sup>52</sup>

1) Status Perjanjian Kerja

- a) Upah tetap, merupakan upah yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja secara tetap atau dapat disebut juga dengan gaji. Tetapnya upah ini tidak dipengaruhi suatu apapun, baik dengan bekerja lembur ataupun dengan faktor lainnya.

---

<sup>52</sup> Abdul Khahim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 14-15.

- b) Upah tidak tetap, merupakan upah yang diberikan oleh perusahaan secara tidak tetap atau dapat disebut juga dengan upah saja. Ketidak tetapannya upah ini dapat dipengaruhi oleh besar maupun kecilnya imbalan atas kerja lembur yang telah dilakukan ataupun faktor lainnya yang dikerjakan oleh tenaga kerja.
  - c) Upah harian, merupakan upah yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja secara memperhitungkan hari maupun berdasarkan jumlah kehadiran tenaga kerja.
  - d) Upah borongan, merupakan upah yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja secara borongan atau didasarkan jumlah pekerjaan yang dikerjakan dalam bentuk satuan.
- 2) Cara Pembayaran
- a) Menurut waktu pemberian, terbagi menjadi upah mingguan yang dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja pada setiap minggu, dan upah bulanan yang mana dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja pada setiap bulannya.
  - b) Menurut tempat pembayarannya, yang biasanya terdapat di kantor perusahaan ini normalnya disepakati secara mekanisme oleh kedua belah pihak dalam suatu perjanjian kerja. Diluar dari hal tersebut, upah yang dilakukan di tempat kerja maupun di lokasi-lokasi lain yang disepakati. Hal ini dilakukan atas

dasar pertimbangan kepraktisan dan kemudahan karena tempat kerja yang terpisah maupun berbeda.

- 3) Jangkauan wilayah berlaku, terdiri atas:
  - a) Upah Minimum Provinsi merupakan upah minimum yang berlaku di seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.
  - b) Upah Minimum Kabupaten/Kota, adalah upah minimum yang berlaku di seluruh Kabupaten/Kota.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penentuan Tingkat Upah**

Menurut Mohammad Agus faktor yang mempengaruhi tingkat upah adalah:<sup>53</sup>

#### a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Suatu pekerjaan yang sangat membutuhkan keterampilan tinggi, sedangkan jumlah pekerja yang tersedia sedikit maka akan lebih memiliki upah yang tinggi. Namun apabila lowongan pekerjaan tinggi serta tidak membutuhkan keterampilan yang tinggi pula maka pekerjaan ini biasanya memiliki standar upah yang rendah.

#### b. Organisasi buruh

Tingkat posisi tawar menawar akan semakin tinggi apabila organisasi serikat kerja semakin banyak sehingga tenaga kerja memiliki kedudukan pekerja semakin kuat.

#### c. Kemampuan perusahaan untuk membayar

---

<sup>53</sup> Agus, Muhammad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996, hlm. 142

Ketika terjadi kenaikan biaya produksi maka dapat mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas perusahaan, sedangkan bagi perusahaan gaji merupakan suatu komponen biaya produksi.

d. Produktifitas karyawan

Semakin tinggi tingkat prestasi yang dilakukan oleh tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas maka akan semakin besar pula upah yang dibayarkan.

e. Biaya hidup

Apabila karyawan hidup di suatu kota besar maka biaya hidup juga akan semakin melambung tinggi, sedangkan biaya hidup merupakan batas upah minimum yang diberikan kepada tenaga kerja.

f. Pemerintah

Pemerintah melalui kebijakan-kebijakan serta peraturan-peraturannya mempunyai kewenangan untuk menentukan besar maupun kecilnya upah yang diberikan, seperti menetapkan upah minimum yang harus diberikan oleh pemberi kerja atau perusahaan.

g. Konsistensi internal dan eksternal

Apabila struktur upah gaji baik maka dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal sedangkan yang dimaksud konsistensi internal yaitu suatu sistem pembayaran gaji yang berdasarkan pada prinsip keadilan pada lingkungan perusahaan itu sendiri, sedangkan yang dimaksud dengan

konsistensi eksternal merupakan suatu sistem pengupahan yang didasarkan atas keadilan dibandingkan dengan keadaan perusahaan lain yang sejenis.

Sedangkan menurut Moekijat dalam bukunya, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain sebagai berikut:<sup>54</sup>

a. Gaji atau upah yang dibayarkan oleh pihak swasta

Biasanya upah lebih condong naik jika ketika salah satu pihak menaikkan upahnya sehingga kenaikan itu pula juga akan diikuti oleh kenaikan upah Aparatur Sipil Negara.

b. Kondisi keuangan negara

Tingkat kenaikan upah akan sulit dilakukan jika kondisi negara sedang tidak stabil atau sedang tidak menentu.

c. Biaya hidup

Tinggi atau rendahnya tingkat upah dalam suatu negara juga dipengaruhi oleh biaya hidup dalam suatu negara tersebut.

d. Peraturan pemerintah

Pemerintah dapat membuat peraturan yang membatasi tingkat upah.

e. Kekayaan negara

Tidak berubahnya negara yang memiliki pemasukan yang tinggi maka perekonomian tersebut juga dapat menyumbangkan tingkat upah yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan negara lain.

f. Produktifitas pegawai

---

<sup>54</sup> Moekijat, *Sistem Akuntansi*, ed.ketiga. Yogyakarta: BPFE, YKPN, 1993, hlm. 14

Tingkat produktifitas pegawai atau tenaga kerja juga sebaiknya diberikan imbalan berupa peningkatan upah yang sesuai dengan produktifitas yang tinggi serta memadai.

g. Persediaan tenaga kerja

Ketika persediaan tenaga kerja dalam pasar sedikit maka dapat menekan tingkat upah yang ditawarkan.

h. Kondisi kerja

Tingkat kondisi tenaga kerja baik itu berat maupun ringan tentu saja berbeda juga tingkat upah yang ditawarkan. Apabila kondisi kerja berat dan sulit maka tingkat upah yang diberikan juga tinggi, dan apabila kondisi kerja nyaman dan aman biasanya tingkat upah yang diberikan tidak setinggi kondisi kerja yang berat dan sulit.

i. Jam kerja

Tingkat besar atau tidaknya jumlah jam kerja juga dapat mempengaruhi tinggi maupun rendahnya tingkat upah yang akan diberikan. Apabila jumlah jam kerja lebih besar dari biasanya maka upah yang ditawarkan juga akan lebih tinggi dari pada upah yang ditawarkan pada jumlah jam kerja yang lebih sedikit.

j. Perbedaan geografis

Tingkat upah yang diberikan oleh suatu negara juga dapat dipengaruhi oleh perbedaan letak geografis dari suatu negara itu sendiri.

k. Inflasi

Apabila pada suatu negara sedang mengalami suatu inflasi, maka tingkat upah yang diberikan juga akan turun, sehingga diperlukan suatu kebijakan untuk mendorong peningkatan upah.

l. Pendapatan nasional

Apabila pendapatan nasional negara meningkat maka seharusnya meningkat pula upah yang harus ditawarkan.

m. Harga pasar

Upah riil yang mengalami penurunan seharusnya perlu dinaikkan apabila harga pasar mengalami kenaikan tetapi tidak dibarengi oleh kenaikan tingkat upah tenaga kerja.

n. Nilai sosial dan etika

Memberikan kesejahteraan bagi masyarakat umum dan memelihara kondisi masyarakat sesuai dengan apa yang diinginkan masyarakat merupakan suatu tanggung jawab besar bagi suatu negara.

#### **4. Penetapan upah minimum di Indonesia**

Pada dasarnya pengupahan yang layak sudah dituangkan baik dalam UUD 1945 maupun dalam undang undang serta peraturan menteri. Sebagaimana amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mana menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 juga mengatur mengenai upah minimum yang ada pada Pasal 88 ayat (1) yang berbunyi bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Sedangkan ayat (2)

berbunyi “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”

Sedangkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum menetapkan definisi upah bahwasanya “upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jarring pangaman.” Selanjutnya penetapan upah minimum telah dipertegas sebelumnya dengan adanya UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 88 yang ada pada ayat (4) yaitu “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.”

Bahwasanya dalam menentukan sebuah upah minimum haruslah didasarkan pada:

a. Data Inflasi

Data Inflasi adalah mengarah naiknya harga jasa dan barang pada umumnya yang berlangsung secara berkelanjutan. Apabila harga jasa dan barang meningkat di dalam negeri, maka inflasi juga mengalami kenaikan. Meningkatnya harga jasa dan barang tersebut juga dapat mengakibatkan turunnya nilai mata uang. Dengan adanya hal tersebut

maka inflasi dapat disebut juga sebagai penurunan nilai mata uang terhadap nilai jasa atau dan barang secara umum.<sup>55</sup>

b. Produktifitas

Produktifitas secara umum dapat diartikan sebagai bentuk sikap yang bermanfaat ataupun menghasilkan sesuatu. Baik hal tersebut berupa karya, ataupun hanya suatu ide kreatif tetaplah akan sama hasilnya yaitu produktifitas.

Menurut Sutrisno produktifitas merupakan sebuah ukuran efisiensi yang produktif. Yaitu suatu perbandingan antara hasil yang keluar dalam arti jasa atau barang-barang dan suatu masukan dalam arti bahan, tenaga kerja, maupun uang.<sup>56</sup> Menurut pendapat Dewan Produktifitas Nasional (DPN) produktifitas dapat didefinisikan dalam bentuk filosofis yaitu sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sedangkan menurut pendapat lain yang menyebutkan bahwa produktifitas merupakan suatu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: keterampilan, pendidikan, kedisiplinan, etika kerja, sikap mental, gizi dan kesehatan, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan, jaminan sosial, iklim kerja, hubungan industrial Pancasila (hubungan

---

<sup>55</sup> <https://www.bps.go.id/subject/3/inflasi.html>, Diakses terakhir tanggal 19 Oktober 2022

<sup>56</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta, 2009, hlm 99.

kerja yang begitu manusiawi), sarana produksi, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Dengan demikian untuk mengukur produktifitas dengan maksud untuk menerapkan sistem pengupahan diperlukan perhitungan produktifitas perusahaan dengan menggunakan Pengukuran Produktifitas Nilai Tambah (PPTN), yaitu pendapatan dari penjualan produk dan jasa dikurangi pengeluaran untuk memiliki bahan dan jasa tersebut dan Total Faktor Produktifitas (TFP), sedangkan untuk mengukur produktifitas tingkat tenaga kerja digunakan Pengukuran Produktifitas Individu, dimana produktifitas merupakan perbandingan antara Output dan Input.<sup>57</sup>

Yang dapat disimpulkan dari defisini produktifitas tersebut adalah suatu bentuk mental maupun sikap yang semakin hari semakin baik dengan kata lain adanya peningkatan baik hal tersebut lahir dari faktor keterampilan, pengetahuan, tenaga kerja maupun teknologi.

c. Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi yaitu suatu keadaan tertentu di dalam sebuah negara yang memberikan adanya kenaikan produk domestik bruto (PDB) pada masyarakat tanpa harus membandingkan kecil atau besarnya tingkat

---

<sup>57</sup> Diyan Ribus Masriyanik, *Peran Dewan Pengupahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Melalui Kebijakan Pengusulan Penetapan Upah Minimum*, Tesis Megister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2008, hlm 62.

pertumbuhan suatu penduduk, baik akibatnya maupun tanpa perlu memperbaiki kondisi yang telah ada sebelumnya.<sup>58</sup>

Definisi lainnya menyebutkan bahwa pertumbuhan ekonomi merupakan berlangsungnya perubahan/pertambahan pendapatan nasional biasa disebut dengan produksi nasional/GDP?GNP dalam satu tahun khusus, dengan tidak memperhatikan pertumbuhan penduduk maupun perspektif lainnya.<sup>59</sup>

Dengan demikian pertumbuhan ekonomi dapat didefinisikan sebagai pertumbuhan pendapatan perkapita dari sebuah negara yang mana pertumbuhan tersebut dihitung tanpa perlu memperhatikan perbaikan dalam aspek kondisi yang telah ada sebelumnya.

## **5. Pengupahan**

### a) Pengertian Pengupahan

Pengupahan merupakan suatu tema yang sangat serius dan menarik untuk diteliti yang dikarenakan berbagai pihak memiliki kebutuhan tersendiri dari pengupahan. Untuk seorang pekerja, upah yang diterima merupakan suatu hal yang sangat berarti, yang mana upah digunakan untuk melanjutkan kelangsungan hidup dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan adanya upah yang diterima tersebut para pekerja dapat mewujudkan cita-cita

---

<sup>58</sup> Mardiyanto dan Amir Suhadimanto, *Ekonomi*, Cet 1, Ghalia Indonesia, Bogor, 2007, hlm 38.

<sup>59</sup> Ahmad Mahyudi, *Ekonomi Pembangunan dan Analisis Data Empiris*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm 46

sekaligus juga untuk meningkatkan kualitas hidup layak demi kemanusiaan.<sup>60</sup>

Upah merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas jasa yang telah diberikanya dalam suatu proses produksi jasa ataupun barang.<sup>61</sup>

Upah menggambarkan perangkat untuk mengukur sejauh mana mewujudkan dan memahami suatu karakter sosial. Dikarenakan pada dasarnya upah bukan hanya merupakan hal yang berhubungan dengan uang. Namun lebih menggambarkan persoalan yang apresiasi antara sesama manusia. Terkait dengan apresiasi ini memiliki arti mengenai bagaimana memandang serta menghargai kehadiran orang lain dalam kehidupan.<sup>62</sup>

Upah merupakan suatu pendapatan sebagaimana imbalan oleh pengusaha kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan karyawan. Imbalan tersebut dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang mana termasuk tunjangan yang ditujukan untuk karyawan maupun keluarganya.<sup>63</sup> Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan upah kerja merupakan tolak ukur pendapatan nasional dalam bentuk imbalan yang

---

<sup>60</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008. hlm 73.

<sup>61</sup> Ibid. hlm 73.

<sup>62</sup> Yazid, Afandi, *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta, Logung Pustaka, 2009. hlm 197.

<sup>63</sup> <https://www.bps.go.id/Istilah/index?Istilah%5Bberawalan%5D=U>, diakses terakhir tanggal 14 Maret 2022

diterima oleh buruh sesuai dengan kualitas dan jumlah yang dilakukan untuk membuat suatu produk.<sup>64</sup>

Upah merupakan suatu aspek yang dominan yang dapat memungkinkan seseorang rela bekerja demi kementingan orang lainserta untuk perusahaan maupun organisasi. Tanpa upah maka tidak akan ada pengetahuan hubungan kerja antara tenaga pengusaha, organisasi, dan dengan pekerja. Sehingga demikian upah merupakan suatu hal yang sangat krusial dalam organisasi, pengusaha maupun para pekerja.<sup>65</sup>

Upah dapat diterima berupa uang tunai atau natura (pemberi kenikmatan). Upah merupakan segala macam imbalan yang timbul dari suatu kontrak kerja, tanpa membedakan jenis pekerjaan yang merupakan suatu bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukanya.<sup>66</sup> Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan, upah merupakan balas jasa yang dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh harian atas dasar perjanjian yang telah disepakati antar kedua belah pihak.<sup>67</sup>

Upah dalam teori ekonomi secara umum didefinisikan sebagai harga yang harus dibayar oleh pemberi upah kepada pekerja atas jasa dan pekerjaanya dalam memproduksi kekayaan dalam hal ini adalah factor produksi dan

---

<sup>64</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 90

<sup>65</sup> Syiful, Avif Manik, *Penetapan Upah Pekerja Terhadap Pekerja Pada CV Abhati Basigo Logistik Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Pekanbaru*, tesis, Ilmu Hukum Universitas Islam Riau, 2018.

<sup>66</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 159

<sup>67</sup> Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, hlm.133

lainnya. Tenaga kerja yang diberikan imbalan atas pekerjaan dan jasanya tersebut dapat dikatakan sebagai upah.<sup>68</sup> Dapat disimpulkan dari beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas maka upah pada pokoknya merupakan pembayaran imbalan atas pekerjaan dan jasa yang tidak memandang jenis pekerjaan yang telah atau akan dilakaukan oleh tenaga kerja yang berpedoman berdasarkan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pembayarnya.

Seseorang yang menerima upah adalah seorang buruh. Maka seseorang yang membayar upah memiliki dua kemungkinan yaitu seorang yang juga pemberi pekerjaan ataupun seorang pengusaha. Pembayaran upah yang diatur oleh hukum berupa perjanjian kerja, kesepakatan maupun sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja seharusnya memang telah diakomodir. Sedangkan upah dapat berdasarkan pada perjanjian kerja, sejauh hal tersebut tidak bersebrangan dengan peraturan perundang-undangan maka akan teetap berlaku pada perjanjian tersebut. Namun apabila pada kenyataannya dalam perjanjian tersebut terdapat suatu hal yang menyimpang dengan peraturan perundang-undangan tersebut maka aturan yang berlaku ialah ketentuan yang berada di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>69</sup>

#### b) Arti Penting Upah Bagi Pekerja

---

<sup>68</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351

<sup>69</sup> Abdul R. Budiono. *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Indeks Permata Puri Media, 2009. hlm.29

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwasanya upah merupakan sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan maka upah juga dapat dikatakan sebagai motivasi pekerja dalam menjalankan tugasnya baik dalam memproduksi jasa maupun barang demi kelangsungan hidupnya. Pekerja melakukan pekerjaan juga digunakan perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan, tujuan tersebut biasanya disebut dengan target. Tanpa adanya pekerja maka suatu perusahaan juga tidak dapat melanjutkan produksi yang seharusnya berjalan. Dengan demikian dapat disimpulkan hubungan antara upah, pekerja dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat.

Imbalan upah yang sepadan dan adil akan mengakibatkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kemampuan para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan jelas berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Imbalan atau upah yang diberikan dapat berguna untuk menaikkan output dan efisiensi, maka dari itulah kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang muncul dari sistem pengupahan intensif.<sup>70</sup>

#### c) Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan disebut sebagai kerangka bagaimana upah ditetapkan dan diatur. Sistem pengupahan di Indonesia secara umum berdasarkan pada tingkat fungsi upah, yang mana menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, yang mencerminkan pemberian upah atas hasil kerja

---

<sup>70</sup> Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2010. hlm 759-761

seseorang, serta menyediakan intensif yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja.<sup>71</sup>

Sesuai dengan prosedur menetapkan upah dapat dibagi kedalam sistem-sistem pengupahan sebagai berikut:<sup>72</sup>

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem pengupahan ini, upah dapat ditetapkan menurut jangka waktu pekerja saat melakukan pekerjaan, yakni:

- a) Untuk setiap jam bekerja akan diberikan upah perjam-jam.
- b) Untuk sehari bekerja akan diberi upah perhari
- c) Untuk seminggu bekerja akan diberi upah permingguan
- d) Dan untuk sebulan bekerja akan diberi upah bulanan dan sebagainya.

Sesuai dengan sistem upah ini pekerja akan menerima upah yang tetap. Yang mana upah yang diterima disesuaikan dengan waktu, dengan demikian pekerja pekerja tidak perlu terburu-buru dalam mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, maka pekerja diharapkan dapat bekerja dengan teliti dan baik. Namun sebaliknya dalam sistem pengupahan ini dorongan untuk bekerja justru tidak terlalu giat bahkan terkadang hasil yang didapatkan sangat kurang dari yang diharapkan. Oleh karena itu sistem pengupahan ini biasanya disertai dengan sistem premi. Yang mana seorang pekerja diberi target untuk jangka waktu tertentu dalam menghasilkan produk. Apabila seorang pekerja dapat

---

<sup>71</sup> *Ibid* 159

<sup>72</sup> Iman Soepomo, Op.Cit., hlm 133-135.

menghasilkan produk lebih dari yang telah di targetkan maka ia akan mendapat premi.

2) Sistem Upah Potongan

Sistem upah potongan ini kadangkala digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, yang mana bila tidak berhasil menuaskan dikarenakan upah ini hanya ditetapkan jika hasil pekerjaan tersebut dapat pula diukur menurut ukuran tertentu seperti halnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya pada pekerjaan yang dikerjakan dengan semikian sistem ini tidak selalu digunakan di semua perusahaan.

3) Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah pemufakatan ini didasarkan pada upah potongan, yakni upah untuk menghasilkan pekerjaan tertentu, contohnya pada pembuatan jalan, membongkar, mengangkut barang, dan pekerjaan memuat dan lainsebagainya, namun upah tersebut bukan diberikan kepada tiap-tiap pekerja, tetapi kepada perkumpulan pekerja yang sama-sama bekerja dalam melakukan pekerjaan tersebut. Sistem pekerjaan ini menyerupai dengan sistem pengupahan pemborongan pekerjaan (*aannemerij*, *aanneming van werk*) yang mana terdapat suatu hubungan kerja antara masing-masing pekerja dengan orang yang memborongkan pekerjaan tersebut (*aanbesteder*).

4) Sistem Skala Upah Berubah

Pada sistem skala upah berubah (*sliding scale*) ini memiliki hubungan antara upah dengan harga penjualan dari hasil perusahaan. Prosedur pengupahan ini biasanya digunakan oleh perusahaan yang harga barang hasil produksi sebagian besar atau bahan keseluruhannya tergantung pada

harga pasaran diluar negeri. Upah dapat naik ataupun turun disesuaikan dengan harga penjualan barang hasil produksi dari perusahaan. Prosedur pengupahan ini umumnya diterapkan oleh perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris. Dalam sistem pengupahan ini memiliki kesulitan yaitu apabila harga barang turun sendiri maka akan mengakibatkan juga turunnya upah. Disebabkan pekerja sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah juga akan menyebabkan perselisihan.

5) Sistem Upah Naik Turun

Sistem upah yang naik turun ini disebabkan indeks biaya penghisapan atau disebut dengan *upah indeks*. Naik turunnya suatu upah tidak akan mempengaruhi nilai riil dari suatu upah.

6) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem pembagian keuntungan ini pada biasanya tidak disukai oleh para pihak pengusaha dengan alasan bahwa keuntungan itu merupakan pembayaran bagi resiko yang dihadapi oleh pengusaha. Para pekerja tidak akan ikut meanggung apabila pengusaha mengalami kerugian. Akibatnya pengusaha lebih memilih menggunakan sistem *copartnership*, yang mana para pekerja dengan cara menabung yang akan diberikan kesempatan menjadi persero dalam perusahaan. Di luar menerima upah sebagai pekerja, pekerja juga diberi pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan. Sistem *copartnership* ini saat ini banyak dijalankan di sejumlah negara yaitu Belanda, Amerika Serikat dan lain sebagainya.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> *Ibid.*, hlm. 130-135.

## 6. Dasar Hukum Pengupahan

### 1. Sejarah Hukum Pengupahan

Indonesia sudah sebanyak 3 kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum selama 53 tahun sejak pertama kali upah minimum diberlakukan. Adapun komponen hidup tersebut meliputi: Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang berlaku dari tahun 1969-1995, Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku mulai dari tahun 1996-2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang mana berlaku semenjak tahun 2006- sampai sekarang ini.<sup>74</sup> Di luar dari hal yang telah disebutkan, definisi upah minimum dan istilah lainnya yang digunakan juga berubah seiring dengan berjalanya dan bergantinya regulasi.

#### a) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) 1969-1995

Upah minimum yang ada di Indonesia bermula dengan ditetapkan suatu Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) pada tahun 1965 melalui persetujuan Tripartit dan juga melibatkan para ahli gizi yang mana dijadikan sebagai acuan penghitungan suatu upah minum.<sup>75</sup> Kebijakan upah minimum ini merupakan kebijakan upah minimum yang diperkenalkan pada awal 1970-an setelah disusunya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) yang berdasarkan Kepres Nomor 85 Tahun 1969 dan disusunya Dewan Penelitian Pengupahan daerah (DPPD) ini dilakukan oleh pemerintah daerah.

---

<sup>74</sup> <https://spn.or.id/sejarah-upah-minimum-dan-khl-di-indonesia/> , Diakses terakhir tanggal 19 Agustus 2022 pukul 19.33 WIB.

<sup>75</sup> Sinaga, Tianggur. *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*, Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 3, Edisi Juli, 2008, hlm 31.

Mengenai hal tersebut penghitungan Upah Minimum pada waktu tersebut didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang masing-masing meliputi 5 kelompok kebutuhan, yakni:

- 1) Makanan dan Minuman, yang terdiri dari 17 komponen
- 2) Bahan bakar, penerangan, penyejuk terdiri atas 4 komponen
- 3) Perumahan dan alat dapur terdiri atas 11 komponen
- 4) Pakaian terdiri atas 10 komponen
- 5) Lain-lain terdiri atas 6 komponen.

Adapun kebutuhan fisik minimum tersebut digunakan untuk menghitung:

- 1) Pekerja/buruh yang lajang
- 2) Pekerja/buruh yang memiliki isteri (K-0)
- 3) Pekerja/buruh yang memiliki isteri dan 1 orang anak (K-1)
- 4) Pekerja/buruh yang memiliki isteri dan 2 orang anak (K-2)
- 5) Pekerja/buruh yang memiliki isteri dan memiliki 3 anak (K-3)

Ditetapkannya nilai Kebutuhan Fisik Minimum ini dilakukan oleh DPPD melalui sebuah penelitian beberapa harga pada beberapa pasar tradisional yang dilakukan sekali dalam sebulan untuk wilayah DKI Jakarta dan tiga bulan sekali untuk wilayah provinsi lain. DPPD selanjutnya menyampaikan hasil kajian tersebut dan membuat kesimpulan mengenai upah minimum yang kemudian diberikan kepada Gubernur yang kemudian direkomendasikan oleh Menteri Tenaga Kerja. DPPD selanjutnya meneliti rekomendasi dari para gubernur

sebelum akan ditetapkannya oleh Menteri Tenaga Kerja menjadi sebuah upah minimum.<sup>76</sup>

Walaupun sudah diterapkan namun secara normatif kebijakan upah minimum resmi berlaku semenjak ditetapkannya Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men?1989 tentang Upah Minimum. Dalam peraturan ini upah minimum merupakan upah pokok terendah yang belum termasuk juga tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja.

Sesuai dengan Pasal 3 ayat (2) Permenaker Nomor 05 tahun 1989 Tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa peninjauan atas besaran upah minimum diadakan paling lambat dalam waktu 2 tahun. Dan menurut Pasal 2 Permenaker Nomor 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum penetapan upah minimum didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik minimum;
- 2) Indeks harga konsumen;
- 3) Peluasan kesempatan kerja;
- 4) Upah pada umumnya yang berlakuse secara regional;
- 5) Kelangsungan dan perkembangan perekonomian Regional atau Nasional.

Sesuai dengan Pasal 1 Permenaker Nomor 01 Tahun 1990 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-

---

<sup>76</sup> Sinaga, tianggur. *Op. Cit.*, hlm 34-35.

05/Men/1989 menyebutkan pengertian upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan tetap. Dengan ketentuan tersebut upah pokok yakni serendah-rendahnya 75% dari upah minimum.

b) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) 1996-2005

Sesuai dengan perkembangan ekonomi yang ada di Indonesia, KFM yang sebelumnya berlaku pada masa ini sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan ekonomi sehingga perlu dikaji lagi dan disempurnakan, sehingga diubah menjadi komponen Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang ditetapkan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 81 Tahun 1995. Berdasarkan keputusan Menteri tersebut, Komponen KHM terdiri atas:

- 1) Makan dan minum terdiri dari 11 komponen
- 2) Perumahan dan fasilitas terdiri dari 19 komponen
- 3) Sandang terdiri dari 8 komponen
- 4) Aneka kebutuhan terdiri dari 5 komponen

Perubahan komponen menjadi KHM tersebut disejajarkan dengan munculnya ketentuan upah minimum Pemenaker Nomor 03 tahun 1997 tentang Upah Minimum regional yang berlaku selama 2 tahun dengan munculnya Pemenaker Nomor 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.

Dalam peraturan tersebut, Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum tersebut terdiri UMR Tingkat I, UMR Tingkat II, dan UMSR

Tingkat I dan UMSR Tingkat II yang sesuai dengan Pasal 3 Permenakertrans Nomor 01 Tahun 1999 jo. Kepmenakertrans Nomor 226 Tahun 2000.

Kemudian peraturan menteri ini diubah lagi melalui Kepmenakertrans Nomor 226 Tahun 2000 Tentang Perubahan Pasal-Pasal Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum. Dalam keputusan tersebut terjadi perubahan peristilahan antara lain:

- 2) Upah Minimum Regional tingkat I (UMR Tk.1) diubah menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP)
  - 3) Upah Minimum Regional tingkat II (UMR Tk.II) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi)
  - 4) Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR Tk.I) diubah menjadi Upah Minimum Setoral Provinsi (UMS Propinsi)
  - 5) Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR Tk.I) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS KAbupaten/Kota).
- c) Kebutuhan Hidup Layak (KHL) 2006-2016

Penetapan upah minimum dimulai tahun 2006 didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) untuk seorang pekerja lajang. KHL tersebut diatur dalam Permenaker Nomor 17 Tahun 2005 tentang dan pentahapan KHL. Berdasarkan peraturan tersebut Komponen KHL ini terdiri atas 7

kelompok kebutuhan dan juga terdiri atas 46 komponen dengan rincian meliputi:

- 1) Makan dan minum terdiri dari 11 komponen
- 2) Sandang terdiri dari 9 komponen
- 3) Perumahan terdiri dari 19 komponen
- 4) Pendidikan terdiri 1 komponen
- 5) Kesehatan terdiri dari 3 komponen
- 6) Transportasi terdiri dari 1 komponen
- 7) Rekreasi dan tabungan terdiri dari 2 komponen.

Di luar dari itu semua seiring berjalannya waktu dan perkembangan ekonomi serta desakan yang cukup kuat dari SB/sp menuntut perbaikan upah minimum, pemerintah selanjutnya merevisi komponen KHL yang ada dengan cara menetapkan Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dan regulasi ini komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Makanan dan minuman, terdiri dari 11 komponen
- 2) Sandang terdiri dari 13 komponen
- 3) Perumahan terdiri dari 26 kompnen
- 4) Pendidikan terdiri dari 2 komponen
- 5) Kesehatan terdiri dari 5 komponen
- 6) Transportasi terdiri 1 komponen
- 7) Rekreasi dan Tabungan terdiri dari 2 komponen

Peraturan terbaru terkait regulasi komponen KHL terdiri dari & kelompok kebutuhan dan terdapat 64 komponen yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak antara lain:

- 1) Makanan dan minuman, terdiri dari 13 Komponen
  - 2) Sandang terdiri dari 13 komponen
  - 3) Perumahan terdiri dari 26 komponen
  - 4) Pendidikan terdiri dari 2 komponen
  - 5) Kesehatan terdiri dari 5 komponen
  - 6) Transportasi terdiri dari 2 komponen
  - 7) Rekreasi, Tabungan, dan Jaminan Sosial terdiri dari 3 komponen.
- 2) Dasar hukum yang mengatur mengenai Upah dan Pengupahan tenaga kerja yakni:
- a) Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945
  - b) Undang-Undang No.13 Tahun 2003
  - c) Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan
  - d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 231/MEN/2003 Tentang Tatacara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 49/MEN/2004 Tentang Struktur dan Skala Upah
- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
- g) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- h) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

## **7. Teori-Teori dalam Pengupahan**

Teori pengupahan adalah upaya yang digunakan dalam menetapkan kecil ataupun besarnya upah yang dapat menggunakan beberapa teori yang saat ini masih eksis, Adapun teori-teori tersebut ialah:<sup>77</sup>

### **1. Teori upah hukum besi**

Dalam teori upah hukum besi ini, pengupahan ini dirasa oleh kaum buruh merupakan pengupahan yang sangat kejam. Dimana buruh selalu ada didalam keadaan batas keharusan hidup sedangkan majikan selalu dalam keadaan lebih baik dari apa yang dirasakan oleh buruh. Adapun pihak yang menderita adalah pihak buruh. Situasi ini mencerminkan suatu ciri khas dari kapitalisme.

---

<sup>77</sup> Anggi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihadungkan dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh JABODETABEK (FPBJ)*, Jakarta, 2010, hlm. 11-12.

2. Teori persediaan upah

Stuart Mill Senior mengatakan bahwa upah sudah tersedia dalam suatu jumlah tertentu pada suatu masyarakat untuk dibayarkan. Sebagian dari biaya produksi dari masyarakat inilah dana upah ini digunakan. Dana upah tersebut sebagai uang muka dari pihak majikan.

3. Teori upah hukum alam

Menurut teori upah hukum alam ini mengatakan bahwasanya ditetapkannya upah didasarkan pada biaya yang digunakan dalam memulihkan atau memelihara tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan suatu proses produksi, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi tersebut.

4. Teori upah sosial

Teori upah sosial ini mengatakan bahwasanya oleh kebutuhan buruh, baik semua buruh harus menghasilkan sesuatu sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dengan demikian buruh akan mendapat upah sesuai dengan kebutuhannya (*from each according to his ability, to each according to his need*).

5. Teori upah etika

Teori upah etika ini mengatakan bahwasanya upah didasari oleh sudut pandang etika. Teori upah etika ini dicetuskan oleh kaum agamis yang sangat memperhatikan nasib para buruh. Mereka mengatakan bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang layak bagi buruh dan

keluarganya. Penetapan upah ini hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga daripada buruh.

#### 6. Asas-Asas Pengupahan

Asas-asas pengupahan telah diatur secara terperinci didalam undang-undang lebih spesifik diatur mengenai hukum ketenagakerjaan dalam perundang-undangan antara lain sebagai berikut:

##### a) Larangan diskriminasi dalam pengupahan

Sedangkan berdasarkan Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menyebutkan bahwa “Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Dari kedua peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya tidak ada seorang pun yang berhak mendiskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin pekerja maupun jenis pekerjaan yang sama nilainya, sehingga para buruh harus mendapat upah yang sama tanpa memberdakan kedua hal tersebut.

##### b) Hak untuk mendapat upah

Menurut Pasal 88 (ayat) 1 menegaskan bahwa “bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini secara jelas

menegaskan bahwa tidak ada buruh yang tidak memperoleh penghasilan/upah untuk menunjang kehidupan yang layak bagi dirinya sendiri maupun untuk keluarganya demi kesejahteraan.

c) Tidak bekerja, tidak ada bayaran (*No Work No Pay*)

Sesuai apa yang telah diatur dalam Pasal 24 (ayat) 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 bahwasanya “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.” Sering terjadi perbedaan pengertian bahwa seorang pekerja yang tidak melakukan pekerjaan maka upahnya dipotong oleh perusahaan padahal dalam nyatanya buruh/pekerja yang tidak melakukan pekerjaan tidak akan dibayar oleh perusahaan bukanya gaji/upah pekerja tersebut dipotong.

d) Pembayaran upah sesuai dengan periode

Menurut pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 menyebutkan bahwa “Upah Pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan tanggal pembayaran upah”. Di dalam Bahasa Inggris biasanya disebut dengan “*payment periode in accordance with agreement*”.

e) Upah tidak lebih rendah dari pada upah minimum

Sesuai Pasal 90 (ayat) 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

f) Jumlah gaji pokok minimal 75% dari gaji tetap

Yang dimaksud dengan gaji tetap ialah gaji yang terdiri dari gaji pokok ditambah dengan tunjangan tetap. Tunjangan yang didapatkan pekerja biasanya sesuai dengan periode penggajian dengan jumlah yang tetap. Sebagaimana telah diatur pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

g) Pemotongan upah maksimum 50%

Menurut Pasal 58 Peraturan Pemerintah Tahun 2015 “Jumlah keseluruhan pemotongan upah sebagaimana yang dimaksud paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh”. Dalam hal ini perusahaan/pengusaha yang memotong gaji pekerja tidak boleh melebihi dari 50% sesuai dengan aturan sehingga tidak dapat semena-mena dalam memotong gaji pekerja atau setengah dari gaji dalam periode penggajian.

h) Pelanggaran buruh karena kelalaiannya

Sesuai yang telah diatur dalam Pasal 95 (ayat) 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”. Maka segala pelanggaran yang dilakukan pekerja baik disengaja maupun tidak disengaja dapat dikenakan pertanggungjawaban oleh pekerja yang berupa denda.

i) Kelalaian pengusaha karena kelalaiannya

Menurut Pasal 95 (ayat) 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan

pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”. Begitupula dengan pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan sengaja atau tidak sengaja mengakibatkan keterlambatan dalam memberi upah kepada pekerja maka mendapat denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

j) Upah lebih penting dari segalanya

Untuk pembayaran upah kepada para pekerja lebih penting dari pada membayar pajak negara karena pekerja sendiri dianggap sebagai debitor yang mana perusahaan harus membayar upah pekerja terlebih dahulu dari pada pajak maupun upah yang lainnya. Sebab pembayaran didahuluan juga karena upah yang dibayar merupakan hak dari ribuan hak pekerja.

k) Kadaluarsa

Sesuai dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya”. Jadi pembayaran upah kepada pekerja memiliki kadaluarsa yaitu sejak 2 tahun setelah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan/pengusaha.

### C. Upah Dalam Islam

Upah dalam Islam dapat disebut juga dengan istilah *ijarah*. Secara Etimologi kata *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwad* yang dalam bahasa Indonesia berarti upah atau ganti.<sup>78</sup> Sedangkan dalam istilah lain yang maksud dengan upah atau *ujarah* yaitu memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dari tenaga orang lain dengan suatu syarat-syarat tertentu.<sup>79</sup>

Seperti halnya diatas, bahwasanya upah merupakan balasan ataupun sebuah ganti atas jasa dan tenaga pekerja lakukan karena telah melakukan suatu pekerjaan. Hal ini diperkuat sesuai dengan Surat Az-Zumar ayat 35 yang berbunyi:

ذِيَالٍ بِأَحْسَنَ أَجْرِهِمْ يَجْزِيهِمْ وَوَعَمِلُوا الَّذِي أَسْوَأَ عَنْهُمْ اللَّهُ لِيُكَفِّرَ  
يَعْمَلُونَ كَانُوا

Yang artinya: “agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Maksud dari ayat tersebut yaitu Allah akan mengampuni manusia yang telah mengerjakan hal yang buruk dengan cara memberikan upah atau balasan yang baik apabila manusia telah mengerjakan sesuatu hal yang baik pula. Dalam hal ini Agama telah mengajarkan bahwasanya apabila pekerja melakukan pekerjaan dengan baik maka dapat bonus sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan dan akan mendapat apresiasi lebih sesuai dengan profesionalitas dalam bekerja.

---

<sup>78</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, PT Alma'arif, Bandung, 1987, hlm. 15.

<sup>79</sup> Ibnu Mas'ud dan Zainal Abidin, *Fiqih Madzhab Syafi'i*, Edisi Lengkap Buku 2, Pustaka Setia, Surabaya, hlm. 138.

*Ijarah* pada konsep awalnya merupakan konsep yang sederhana yaitu sebuah akad sewa menyewa sebagaimana umumnya telah terjadi. Namun hal yang perlu diperhatikan yaitu sebuah pembayaran dari penyewa suatu timbal balik dari manfaat yang telah dinikmati. Maka menurut hal tersebut yang menjadi objek dalam akad *ijarah* yaitu manfaat itu sendiri, bukan pada bendanya. Sedangkan benda bukan menjadi objek dari akad ini, meskipun akad *ijarah* biasanya dianggap menjadi objek dan sumber manfaat. Manfaat sebuah akad *ijarah* tidak hanya diperoleh dari suatu benda namun juga manfaat *ijarah* dapat berasal dari tenaga manusia. Dengan demikian *ijarah* dapat disamakan dengan upah mengupah di masyarakat.<sup>80</sup>

Adapun dasar hukum *ijarah* dalam Al-Quran menurut para ulama terdapat pada ayat 26-27 surat Al-Qashas yang berbunyi:

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مَنْ خَيْرَ إِنْ اسْتَأْجَرَهُ يَأْتِ إِحْدَهُمَا قَالَتْ  
 نِيْ اَنْتُمْ تَأْجِرْنِيْ اَنْ اَعْلَى هَتَيْنِ اِبْنَتِيْ اِحْدَى اُنْكِحَكَ اَنْ اُرِيْدُ اِنِّيْ قَال  
 نِيْ سَتَجِدْ عَلَيْكَ اَشَقَّ اَنْ رِيْدُ ا وَمَا عِنْدَكَ فَمِنْ عَشْرًا اَتَمَمْتَ فَاِنْ حَجَبْ  
 الصُّلِحِينَ مِنَ اللّٰهِ شَاءَ اِنْ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan

<sup>80</sup> M. Yazid Affandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Logung Pustaka, Yogyakarta, hlm.180

kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".

Dari ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa upah dapat dijadikan sebuah mahar dengan syarat bahwa pekerja tersebut bekerja selama 8 tahun. Yang dapat ditarik dari kisah ini adalah tidak semua upah dibayarkan dengan sejumlah uang dapat juga dibayarkan dengan sesuatu yang lain. Dalam hukum kontemporer pembayaran upah atau imbalan kepada para pekerja bukan semata mata uang saja tetapi dapat berupa makanan secara langsung, bensin dengan menunjukkan bukti danda pembelian bensin, pulsa elektronik bahkan dapat berupa fasilitas lainnya seperti mobil dan motor dinas, perumahan dan lain sebagainya.

Berdasarkan firman Allah dalam Al-Quran Surat At-Talaq ayat 6 yang berbunyi:

لَتُضَيِّقُوا نَضَارُوهُنَّ لَا وَوَجِدِكُمْ مِّنْ سَكَنْتُمْ حَيْثُ مِنْ أَسْكِنُوهُنَّ  
نَ إِذَا حَمَلُهُنَّ يَضَعْنَ حَتَّىٰ عَلَيْهِنَّ فَأَنْفِقُوا حَمَلِ أَوْلَاتِ كُنَّ وَإِنْ عَلَيْنَّ  
رُتْمَ تَعَاسَ وَإِنْ بِمَعْرُوفٍ بَيْنَكُمْ وَأَتَمِرُوا أَجُورَهُنَّ فَأَتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ  
أُخْرَىٰ لَهُ فَسْتَرْضِعُ

Yang artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu

sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.<sup>81</sup>

Dari fiman Allah yang telah disebutkan pada Surat At-Talaq ayat 6 terkait pengupahan yaitu seorang mantan istri yang masih menyusui bayinya tetap mendapat upah dari sang mantan suami dan ibu tersebut memiliki hak katas hal tersebut. Namun apabila sang ibu meminta upah melebihi hak yang dia berikan dan ayah tidak sanggup membayarnya maka ayah tersebut boleh mencari ibu susuan yang akan dipekerjakan untuk menyusui dengan memberikan upah sebagai manfaat dengan musyawarah dan perjanjian sebelumnya.

Sedangkan menurut hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Abu Hurairah menyatakan bahwa Nabi Muhammad SAW. Akan memusuhi dari ketiga golongan pada hari kiamat yang mana salah satu dari golongan tersebut yaitu orang yang tidak membayar upah pekerja.

رَقُّهُ عَ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

Artinya: Berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya.<sup>82</sup>

Sesuai dengan hadist yang sudah disebutkan diatas bahwasanya seorang pengusaha atau majikan harus membayar para pekerja tanpa ditunda-tunda dengan sesegera mungkin. Berdasarkan berita yang ditulis oleh Kementerian keuangan

<sup>81</sup> <https://tafsirweb.com/10986-surat-at-talaq-ayat-6.html>, terakhir diakses pada tanggal 21 Maret 2022.

<sup>82</sup> <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat> terakhir diakses pada tanggal 21 Maret 2022.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan menyatakan bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga diatur mengenai hak utama yang harus dilakukan dalam pasal 95 Ayat (4) dalam penjelasan pasal ini memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan diutamakan pembayarannya adalah upah buruh/pekerja harus dibayar terlebih dahulu dari pada utang-utang lainnya. Dalam penjelasan ini, kedudukan buruh atau pekerja merupakan kreditor maka ketika terjadi kepailitan, hak-hak buruh sama dengan hak-hak kreditor lainnya sebagaimana dengan amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Dengan diaturnya putusan ini dapat mengubah realita yang selama ini dilakukan. Dimana menempatkan upah buruh/pekerja lebih tinggi dengan utang pajak. Kewajiban terhadap membayar pajak negara (termasuk kedudukan utang pajak) berada pada tingkat setelah upah dan hak buruh/pekerja lainnya. Hal tersebut berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim yang memberikan pendapat bahwa negara masih memiliki sumber penghasilan lain dari pada boedel pailit, sedangkan buruh hanya memiliki upah yang merupakan sumber untuk mempertahankan hidup baik dirinya sendiri maupun untuk para keluarganya.<sup>83</sup> Dari kesimpulan hal tersebut tidak mengurangi dan melebihi apa yang ada pada hadist yang mana telah disebutkan diatas, dimana memiliki arti “berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya”.

Dari beberapa pemaparan mengenai upah dalam islam dapat disimpulkan bahwasanya islam telah mengakomodir hak-hak pekerja bahkan sebelum adanya hukum kontemporer dibuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa islam peduli dengan

---

<sup>83</sup> <https://bppk.kemenkeu.go.id/content/berita/pusdiklat-pajak-upah-buruh-vs-utang-pajakmana-yang-didahulukan-pembayarannya-2019-11-05-2cebd51/>. Terakhir diakses pada tanggal 21 Maret 2022.

setiap lapisan masyarakat baik itu buruh/pekerja sampai dengan majikan. Didalam islam juga mengikuti prinsip kerelaan antara kedua belah pihak yaitu rela membayar sesuaidengan musyawarah dan pekerja/buruh rela menerima upah yang telah disepakati bersama. Hal tersebut merupakan pondasi hak-hak pekerja maupun kewajiban pengusaha. Sehingga tidak ada kekosongan hukum dalam menjaalnkan hubungan pekerjaan.

Didalam islam bukan hanya mengatur hak dan kewajiban saja yang ada didunia tetapi juga mengatur mengenai apasaja hal yang dilarang ketika tidak menjalankan kewajiban dalam hubungan pekerjaan. Misalnya dalam pemberian upah, apabila majikan tidak memberikan hak pekerja maka bukan hanya denda di dunia yang diberikan. Tetapi Allah akan menghukum kepada barang siapa yang tidak membayar upah sebelum keringat pekerja kering. Menyikapi aturan tersebut maka hendaklah para pengusaha dan majikan menepati janji yang diucapkan saat musyawarah dalam hubungan pekerjaan sehingga hal yang tidak dikenankan terjadi. Saling menjaga hubungan baik salah stunya dengan tidak melanggar hak asasi antara pengusaha dengan buruh adalah langkah baik untuk menghindari hal yang tidak diinginkan baik di dunia dan di akhirat.

Adapun ayat al-quran yang mengatur terkait transparansi dan partisipasi dalam melakukan hubungan bermuamalah dalam hal ini pengupahan yaitu ada pada Surat Al-Baqarah ayat 282 yang berarti:

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu bermuamalah untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskanya. Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah

penulis menolak menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya, maka hendaklah dia menuliskan. Dan hendaklah orang yang berhutang itu mendiktekan, dan hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia mengurangi sedikitpun dari padanya. Jika yang berhutang itu orang yang kurang akalnyanya atau lemah (keadaannya), atau tidak mampu mendiktekan sendiri, maka hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Dan persaksikanlah dengan kedua orang saksi laki-laki diantara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, maka (boleh) seorang laki-laki, maka (boleh) seorang laki-laki dan dua orang perempuan diantara orang-orang yang kamu sukaidari para saksi (yang ada), agar jika yang seorang lupa, maka yang seorang lagi mengingatkannya. Dan janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil. Dan janganlah kamu bosan menuliskannya, untuk batas waktunya baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah, lebih mendekatkanmu kepada ketidakraguan, kecuali jika hal itu merupakan perdagangan tunai yang kamu jalankan diantara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak menuliskannya. Dan ambillah saksi apabila kamu jual beli, dan janganlah penulis dipersulit dan begitu juga saksi. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sungguh, hal itu suatu kefasikan pada kamu. Dan bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan pengajaran kepadamu, dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> <https://quranindo.com/surat-al-baqarah-ayat-282/>, terakhir diakses tanggal 3 Februari 2023 pukul 07.16 WIB

#### **D. Prinsip Transparansi dan Partisipasi dalam Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB)**

Urgensi prinsip good governance dalam proses penyelenggaraan pemerintah daerah adalah upaya tuntutan untuk pemerintah yang bersih, transparan serta partisipatif, efisien dan efektif serta dapat dipertanggung jawabkan sebagaimana hukum mengaturnya. Lembaga Administrasi Negara memiliki definisi terhadap prinsip-prinsip good governance antara lain sebagai berikut:<sup>85</sup>

##### 1) Partisipasi Masyarakat

Seluruh masyarakat memiliki hak untuk menyampaikan pendapat serta keputusan, baik secara langsung maupun melalui perwakilan lembaga-lembaga yang telah dipilih secara sah mewakili kepentingan masyarakat. Partisipasi tersebut dibangun dengan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, baik ikut serta dalam bentuk konstruktif. Partisipasi ini merupakan bentuk jaminan agar setiap kebijakan pemerintah dapat mencerminkan aspirasi masyarakat.

Dalam rangka memberikanantisipasi terhadap persoalan yang timbul, maka pemerintah daerah menyediakan sarana komunikasi dengan maksud masyarakat dengan bebas dapat mengutarakan aspirasinya. Layanan komunikasi ini dapat berupa temuwicara, pertemuan secara umum, konsultasi serta penyampaian secara tertulis.

##### 2) Transparansi

---

<sup>85</sup> Lembaga Administrasi Negara, Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Buku I Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Negara (SANKRI), Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2003, hlm 7.

Transparansi merupakan suatu keterbukaan terhadap semua tindakan-tindakan serta kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Prinsip transparansi melahirkan sebuah rasa kepercayaan baik dari masyarakat terhadap pemerintah maupun dari pemerintah terhadap masyarakat melalui penyediaan transparansi serta memberikan kemudahan memberikan informasi yang akurat, dapat dipercaya dan memadai. Transparansi ini diberikan atas dasar bebasnya arus informasi. Baik seluruh proses pemerintahan, informasi serta kelembagaan dapat diakses oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan.

### 3) Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban oleh pejabat public terhadap masyarakat dalam memberi kewenangan untuk menjaga kepentingan masyarakat. Seluruh pejabat yang diberi wewenang untuk membuat keputusan baik dalam sector organisasi maupun lembaga haruslah bertanggung jawab sesuai dengan apa yang telah diwenangkan sebagai aturan mengatur.

Menurut Asian Development Bank secara tegas bersepakat secara umum bahwasanya good governance dilandasi oleh 4 pilar yaitu:<sup>86</sup>

- a. Akuntabilitas
- b. Transparansi
- c. Prediksibilitas
- d. Partisipasi

---

<sup>86</sup> Dikutip dari artikel “*Public Administration in the 21-st Century*”, yang diterbitkan oleh Asian Development Bank. Diakses terakhir tanggal 25 Agustus 2022, pukul 12.44 WIB.

Dari berbagai prinsip yang ada pada good governance kesemuanya memiliki kepentingan demi keberlangsungan kehidupan berbangsa dan bernegara. Adapun salah satunya prinsip partisipasi yang mana prinsip ini mendahulukan kepentingan masyarakat untuk tampil aktif mulai dari pengambilan keputusan, perencanaan, pembangunan sampai pada tahap monitoring. Secara teoritis masyarakat juga sangat membantu dalam perencanaan partisipatif dengan menangani kendala yang sering terjadi pada proses pengambilan keputusan.

Partisipasi ini sangat dibutuhkan dalam proses memperkuat demokrasi, efektifitas dalam pelayanan publik serta dalam peningkatan kualitas dalam rangka membangun konteks yang baik bagi sebuah partisipasi. Terdapat aspek yang penting sebagai unsur utama dalam pembangunan partisipatif secara singkat ialah:<sup>87</sup>

- a. Keterlibatan, peran dan keikutsertaan masyarakat dalam rangka memberikan ide, materi; maupun tenaga dalam suatu kegiatan;
- b. Keterlibatan berbagai pihak yang berkepentingan secara rela tanpa ada paksaan dari pihak lain;
- c. Memiliki tujuan tekad yang sama yang telah ditentukan sebelumnya;
- d. Memberikan keuntungan bagi seluruh pihak tanpa merugikan kepentingan pribadi, kelompok atau organisasi;
- e. Kesepakatan cara-cara untuk mencapai suatu tujuan bersama;

---

<sup>87</sup> Adrian Tawai dan Muh Yusuf, *Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan*, Literacy Institute, Kendari, 2017, hlm 23.

- f. Pembagian kesetaraan dan kerja dengan cara mendahulukan kepentingan masyarakat sebagai pelaku utama dan adanya pendampingan dari pihak yang lebih menguasai.

Sebuah transparansi yang memiliki arti terbukanya informasi yang cukup tepat waktu dan akurat mengenai kebijakan publik serta proses pembentukannya. Dengan adanya informasi ini masyarakat hendaknya dapat mengikuti sekaligus mengawasi sehingga kebijakan publik yang muncul bisa memberikan hasil yang maksimal bagi masyarakat serta juga mencegah terjadinya manipulasi dan kecurangan yang hanya akan menguntungkan sebelah pihak saja dan secara tidak proposional.

Secara formal partisipasi hanya terlihat pada saat pemilihan umum dilakukan selain itu bahkan banyak juga perilaku-perilaku masyarakat yang mencerminkan kondisi bahwasanya masyarakat sedang dalam mode partisipasi secara informal. Mode partisipasi masyarakat secara informal ini terdapat berbagai cara adapun caranya yaitu menggunakan pamphlet, aksi protes, atau bahkan pemogokan kerja juga termasuk mode partisipasi masyarakat. Namun apakah mode masyarakat yang secara informal ini didengar, dirasakan atau dijadikan bahan kajian, maka jawabannya belum tentu. Padahalnya yindakan tindakan masyarakat tersebut merupakan akibat dari meluapnya konflik internal, keputusan dan kegusaran dalam menentukan keputusan.

Birokrasi dalam hal melaksanakan kebijakan-kebijakan hendaklah memikirkan kewibawaanya agar tidak hilang begitu saja dengan cara

memperhatikan segala partisipasi masyarakat yang telah senantiasa menyumbangkan ide, pikiran serta waktunya demi keadilan bersama. Dan setidaknya mendukung seluruh partisipasi masyarakat secara proposional. Karena memang hanya alasan demokratislah yang dibutuhkan dalam sistem partisipasi. Adapun alasan tersebut yaitu pertama adalah bahwa sesungguhnya hanya rakyat sendirilah yang paling mengerti akan kondisi dan kebutuhannya. Yang kedua yaitu seiring berjalanya waktu birokrasi juga semakin rumit dan kompleks dibuar kendali. Oleh karenanya untuk menghindari hal yang tidak diinginkan maka masyarakat perlu alat yang digunakan untuk menjembatani antara partisipasi dan aspirasi masyarakat dengan aparat pemerintah.

Dalam rangka menguatkan partisipasi publik terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan pemerintah yaitu:<sup>88</sup>

- a. Menyelenggarakan proses konsultasi untuk menggali dan mengumpulkan aspirasi-aspirasi yang berupa ide dari *stakeholders* yang termasuk juga aktivitas warna negara dalam kepentingan kegiatan publik.
- b. Memaparkan informasi dari pemerintah kepada publik agar mudah diakses.
- c. Mendelegasikan otoritas tertentu kepada masyarakat seperti dalam proses perencanaan dan penyediaan panduan suatu kegiatan bagi masyarakat dan layanan publik.

---

<sup>88</sup> *Ibid.* hlm 19-21.

Adapun segala urusan partisipasi, masyarakat memiliki hak dan kesetaraan yang sama dalam hal mendapatkan keadilan dan kemanfaatan pembangunan bangsa dan bernegara sebagaimana negara demokratis.

## **1. Prinsip Transparansi**

### **a. Prinsip Transparansi Secara Umum**

Secara umum transparansi memiliki arti mudah terlihat, terbuka dan dapat dijangkau dari berbagai aspek. Tidak berbeda dengan pandangan para ahli terkait pengertian transparansi itu sendiri salah satunya pengertian transparansi menurut Hari Subano, menurutnya transparansi merupakan pedoman terwujudnya suatu penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Karena terwujudnya pemerintahan yang baik mengharuskan adanya ketertiban, kemudahan dalam mengakses dan yang terpenting memiliki sifat terbuka bagi masyarakat dalam proses penyelenggaraan pemerintahan tersebut. Sehingga peran masyarakat akan selalu ada dalam setiap proses penyelenggaraan.<sup>89</sup>

Sedangkan menurut Sukrisno Agoes dan I Cenik Ardana transparansi adalah suatu kewajiban bagi penyelenggara untuk melaksanakan prinsip keterbukaan dalam proses membuat keputusan dan dalam hal menyampaikan informasi. Keterbukaan dalam membuat keputusan dan dalam hal menyampaikan informasi juga memiliki arti bahwasanya informasi yang diberikan harus benar, lengkap dan tepat

---

<sup>89</sup> Hari Subarno, *Untaian Pemikiran Otonomi Daerah “Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa”*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm. 38.

waktu kepada seluruh pemangku kepentingan. Yang mana tidak boleh ada yang dirasasiakan, ditutupi, disembunyikan, atau ditunda untuk dipublikasi.<sup>90</sup>

Menurut Mardiasmo mendefinisikan transparansi yaitu merupakan sebuah keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam menyampaikan informasi yang berkaitan dengan aktifitas penyelenggaraan sumber daya publik kepada para pihak yang membutuhkan informasi baik informasi keuangan maupun informasi lainnya yang umumnya digunakan untuk pengambilan keputusan oleh para pemerintah tersebut.<sup>91</sup> Adapun prinsip transparansi ini diatur dalam Pasal 3 UU Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Prinsip dasar transparansi menurut Meutiah Ganie yaitu adanya suatu kebijakan secara terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi yaitu suatu informasi yang mudah dijangkau oleh publik mengenai berbagai aspek kebijakan pemerintahan. Keterbukaan terhadap informasi ini dimaksudkan agar memperoleh saingan politik yang bersimpati, sehat, dan memiliki kebijakan yang dilakukan berdasarkan pada acuan masyarakat. Prinsip ini terbagi menjadi 2 aspek yaitu:<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> Sukrisno Agoes dan I Cenik Ardana, *Etika Bisnis dan Profesi "Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya"*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hlm. 104.

<sup>91</sup> Mardiasmo, *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Good Governance*, *Jurnal Akuntansi Pemerintah* vol 2, no. 1, 2006, hlm. 18.

<sup>92</sup> Meutiah Ganie Rochman. *Perubahan Pemerintah: Good Governance*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2000.

- a. Komunikasi Publik:
- b. Hak masyarakat terhadap akses informasi

Komunikasi terhadap publik menuntut pemerintah dalam hal ini yang memiliki kuasa untuk membuat kebijakan yaitu membuka dan memberikan informasi kepada pihak yang berhak atas informasi tersebut maupun aktifitas lainnya yang relevan. Transparansi harus sebanding juga dengan keperluan kerahasiaan suatu lembaga atau berbagai informasi yang memiliki akibat data dalam jumlah yang besar, maka dengan itu diperlukan aparat yang professional, bukan untuk membuat argument atas keputusan pemerintah saja, namun untuk menyebarkan keputusan penting untuk masyarakat serta memberikan penyuluhan terkait kebijakan tersebut.

Media memiliki peran yang sangat penting bagi transparansi kepada pemerintah maupun organisasi, baik digunakan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan masyarakat ataupun dapat digunakan menjabarkan informasi yang sesuai, juga dapat digunakan sebagai (*watchdog*) atas berbagai tindakan pemerintah dan perilaku menyimpang dari petugas birokrasi.

Dasar hukum prinsip transparansi atau keterbukaan menurut Undang-Undang yang mengatur terkait hal tersebut yaitu Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan yang berbunyi:

“AUPB yang dimaksud dalam Undang-Undang ini meliputi asas:

- a. Kepastian hukum;
- b. Kemanfaatan;
- c. Ketidakberpihakan;
- d. Kecermatan;
- e. Tidak menyalahgunakan kewenangan;
- f. Keterbukaan;
- g. Kepentingan umum; dan
- h. Pelayanan yang baik.

Dalam undang-undang tersebut tidak menyebutkan frasa transparan sebagai prinsip. Namun pada dasarnya menurut Madiasmo transparansi merupakan keterbukaan. Dalam KBBI juga dijelaskan bahwasanya transparansi memiliki arti keterbukaan, kejelasan, kebeningan. Sehingga frasa transparan dan keterbukaan memiliki sinonim atau persamaan arti.

Sedangkan prinsip transparansi memiliki parameter ataupun sebuah alat yang dapat digunakan sebagai tolok ukur apakah transparansi telah diteapkan ataukah belum dilaksanakan sebagaimana Pasal 10 Ayat 1 Huruf f yang berbunyi “yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah asas yang melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.”<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan

Adapun maksud dari hak masyarakat terhadap akses informasi juga mencerminkan bahwasanya suatu masyarakat telah mewujudkan sistem negara yang demokratis. Indonesia memiliki aturan tersendiri terkait hak masyarakat terhadap akses informasi yaitu Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik (UUKIP). Di dalam undang-undang tersebut masyarakat memiliki hak untuk memperoleh, mencari serta mengumpulkan informasi yang dilelola oleh lembaga-lembaga yang termasuk badan publik sesuai dengan kebutuhan dan keinginan setiap masyarakat yang dijamin oleh sebuah peraturan yang memiliki tujuan untuk menciptakan masyarakat yang berkeadilan. UUKIP juga mewajibkan pejabat atau badan publik untuk memberikan informasi yang secara terstruktur dan prosedur sesuai dengan apa yang ditetapkan.

Didalam UUKIP mengatur hak masyarakat untuk mengetahui serta mengawasi penyelenggaraan negara secara lebih transparan, efisien dan efektif serta akuntabel yang mana dapat dipertanggungjawabkan. Dengan adanya peran UUKIP tersebut, daya masyarakat dalam mendapatkan informasi dari sumber landasaan yang kuat serta dapat dipercaya. Sehingga upaya masyarakat dalam mendapatkan informasi akan lebih berkualitas. Apabila prinsip transparansi tersebut dapat dilakukan dengan baik maka kepedulian masyarakat dan rasa percaya yang dimiliki masyarakat semakin nyata dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

## **2. Prinsip Partisipasi**

### **a. Pengertian Prinsip Partisipasi Secara Umum**

Partisipasi merupakan keterlibatan masyarakat dalam proses menelaah masalah dan kemampuan yang ada pada masyarakat, dimana proses pemilihan dan pengambilan suatu keputusan terkait dengan alternatif solusi dalam menangani berbagai masalah.<sup>94</sup>

Dalam pengertian lain partisipasi masyarakat dapat didefinisikan sebagai pelibatan maupun keterlibatan suatu anggota masyarakat dalam pembangunan baik terdiri dari kegiatan perencanaan tersebut maupun dalam implementasi pelaksanaan program-program pembangunan.<sup>95</sup>

Sedangkan dalam pendapat lain Mikelsen membagi pengertian partisipasi dalam enam bentuk pengertian antara lain:<sup>96</sup>

- 1) Partisipasi merupakan suatu kontribusi yang bersifat sukarela dari masyarakat tersebut kepada suatu proyek tanpa ikut serta dalam pengambilan keputusan;
- 2) Partisipasi merupakan sebuah masyarakat agar lebih responsif dari pihak masyarakat untuk meningkatkan keinginan menerima dan kesanggupan untuk menanggapi proyek-proyek pembangunan.
- 3) Partisipasi merupakan sebuah keterlibatan secara bebas dalam perubahan yang akan ditentukan oleh masyarakat tersebut;
- 4) Partisipasi merupakan bentuk aktif, yang dapat berarti bahwa seseorang atau suatu kelompok yang terkait, dapat mengambil

---

<sup>94</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Perencanaan Partisipatoris Berbasis Aset Komunitas: Dari Pemikiran Menuju Kedepan*, FISIP UI Press, Depok, 2007, hlm 27.

<sup>95</sup> Adisasmitha. R, *Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan*. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006, hlm 34.

<sup>96</sup> Milkensen, Britha. *Metode Penelitian Partisipatoris dan Upaya-Upaya Pemberdayaan: sebuah buku pegangan bagi para praktisi lapangan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1999, hlm 64.

inisiatif dan menggunakan kebebasannya dalam melakukan hal tersebut;

- 5) Partisipasi merupakan pengukuhan dialog antara masyarakat dengan para staf yang melakukan persiapan, penerapan, pemantauan proyek, agar memperoleh informasi yang sesuai dengan kondisi lokal dan akibat-akibat sosial.

Dasar hukum berlakunya partisipasi masyarakat yang sangat penting keberadaannya yaitu sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2017 Tentang Partisipasi Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang berbunyi “Masyarakat berhak berpartisipasi dalam penyusunan Peraturan Daerah dan kebijakan daerah yang mengatur dan membebani masyarakat.”

Adapun parameter ataupun indikator keberhasilan partisipasi masyarakat dalam penetapan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2017 Tentang Partisipasi Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yaitu:<sup>97</sup>

“Partisipasi Masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang selanjutnya disebut partisipasi masyarakat adalah peran serta masyarakat untuk menyalurkan aspirasi, pikiran, dan kepentingannya dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.”

---

<sup>97</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2017 Tentang Partisipasi Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Sesuai dengan indikator prinsip partisipasi di atas maka dirasa sangat relevan untuk menilai proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat usulan upah minimum telah sesuai dengan prinsip partisipasi ataukah tidak. Sehingga kelebihan dan kekurangan dalam implementasi prinsip tersebut dapat secara nyata terlihat dan dapat dikatakan penelitian yang fokus pada permasalahan sehingga menjadi penelitian yang komprehensif

**BAB III**  
**PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DAN PARTISIPASI DALAM**  
**PENETAPAN UPAH MINIMUM YANG DITETAPKAN OLEH**  
**PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**A. Hasil Penelitian**

1 Proses dan Prosedur Penetapan Upah

Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2022 berdasarkan data yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan provinsi dengan tingkat kemiskinan tertinggi di pulau Jawa dengan presentase angka kemiskinan sebanyak 11,49%. Disamping itu terdapat sebanyak 482 perusahaan yang terdaftar secara resmi di BPS DIY, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 77.891. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah perusahaan terdaftar tersebut merupakan indikator perusahaan yang membayar upah tenaga kerja dengan minimal UMP sebagaimana mestinya.<sup>98</sup>

Pengaturan penetapan di Indonesia bergerak secara dinamis sebagaimana pemerintah mengaturnya. Dapat dilihat sejak berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.18/Men/2020 tentang Upah Minimum yang menghitung UMP menggunakan KHL dari 60 poin menjadi 64 poin, lalu berubah lagi sebagaimana Peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mana di dalam menetapkan upah minimum tidak lagi mengacu pada nilai KHL pada setiap kabupaten/kota. Peraturan

---

<sup>98</sup> <https://yogyakarta.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab3>, Terakhir diakses tanggal 6 Maret 2023.

pemerintah ini mengakomodir penghitungan upah menjadi lebih simpel dan tanpa menggunakan survei KHL namun digantikan menggunakan batas atas dan batas bawah UMK di DIY serta menghitung menggunakan rumus MAX. Sehingga UMP yang berlaku saat ini tidak hanya berdasarkan seberapa besar UMK kabupaten/kota yang sedang berjalan. Namun saat ini penghitungan UMP disesuaikan dan disamaratakan dengan tingkat inflasi maupun pertumbuhan ekonomi yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Upah minimum provinsi ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi yang mana terdiri dari unsur pengusaha, unsur serikat kerja, unsur pemerintah, Badan Pusat Statistik dan unsur akademisi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak R. Darmawan, selaku Kepala Bidang Hubungan Industri Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa sebelum berlakunya PP 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, penetapan upah minimal pada saat itu masih menggunakan peraturan berdasarkan pada PP 78 Tahun 2015. Dimana penetapan upah dilakukan berdasarkan Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015 akan tetapi dalam menghitung  $UMP_t$  (Upah Minimum Provinsi Tahun berjalan) masih menggunakan ketentuan yang diatur dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL) yang menyatakan Upah Minimum Provinsi ditetapkan berdasarkan

nilai KHL Kabupaten/Kota tertendah pada suatu provinsi yang bersangkutan.<sup>99</sup>

Meskipun pada pada 2016 Permenakertrans tersebut telah dicabut dan digantikan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, terkecuali pada Pasal 2 dan Lampiran I masih tetap berlaku. Sehingga dalam melaksanakan survei KHL, dewan pengupahan DIY menggunakan 60 Komponen KHL untuk pekerja lajang yang terdapat dalam Lampiran 1 tersebut. Namun peraturan terkait pengupahan kembali berubah dengan mencabut PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Adapun perubahan tersebut sesuai dengan masa periode tinjauan komponen yang ada pada KHL yaitu setiap 5 tahun sekali. Sehingga berlakunya PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan mulai berlaku sejak setelah 5 tahun dari tahun 2015 pada saat berlakunya PP 78 Tahun 2015 yaitu pada tahun 2021. Peraturan pemerintah ini hadir untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mana perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Terjadinya perubahan peraturan upah minimum tersebut berdampak pula terhadap selisih upah minimum sebelum diberlakukannya peraturan pengupahan terbaru antara lain:

---

<sup>99</sup> Wawancara dengan R. Darmawan, SH., MH, Kepala Bidang Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, di Sleman, 12 September 2022.

Perbandingan antara PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan				Inflasi Nasional	PDB Nasional
No	Tahun	UMP t	UMP		
1.	2021	Rp. 1,704,608.25	Rp. 1,765,000.00	1.43%	2,12%
2.	2022	Rp. 1,765,000.00	Rp. 1,840,916.00	1,58%	4.61%
Sehingga terdapat selisih upah sebesar Rp. 75,916.00 dengan prosentase kenaikan sebanyak 4.30%					

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY*

Menurut proses dan prosedur yang dipaparkan oleh Bapak R. Darmawan. SH. MH, mula-mulanya pada akhir bulan Oktober, Badan Pusat Statistik mengeluarkan data yang mana telah diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yaitu meliputi data inflasi atau pertumbuhan ekonomi, rata-rata konsumsi per kapita, banyaknya anggota rumah tangga dan banyaknya anggota rumah tangga yang bekerja. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Anda Triyanto selaku kepala bidang pertumbuhan ekonomi mengatakan bahwa dalam menentukan angka pertumbuhan ekonomi Badan Pusat Statistik melakukan survei terhadap sektor ekonomi Produk Domestik Regional Bruto menurut pengeluaran antara lain dalam sektor konsumsi rumah tangga, pengeluaran konsumsi lembaga non provit rumah tangga, pengeluaran konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap bruto, perubahan inventori, ekspor luar negeri, impor luar negeri, net ekspor antar daerah.<sup>100</sup>

Survei atas pertumbuhan ekonomi tersebut dilakukan setiap tiga bulan sekali selama 1 tahun. Dari survei tersebut kemudian dicari nilai jumlahnya yang kemudian dapat disebut angka pertumbuhan ekonomi. Sehingga sektor

<sup>100</sup> Wawancara penulis dengan Anda Triyanto, selaku kepala bidang Pertumbuhan Ekonomi, Badan Pusat Statistik, di Bantul, 3 Oktober 2022.

pengeluaran tersebut dipantau secara sistematis dan teratur setiap 3 bulan sekali. Dan dirilis setiap tanggal 5 di bulan ke 4 setelah survei. Aturan dalam menghitung serta menetapkan pertumbuhan ekonomi sesuai dengan The System of National Account yaitu perangkat yang menyusun langkah-langkah kegiatan ekonomi yang mana sistem ini merupakan sistem akuntansi yang disepakati secara Internasional. Menggunakan neraca internasional supaya dapat digunakan secara internasional, BPS menggunakan aturan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Standar Data Statistik serta menghitung menggunakan System of National Accounts tahun 2008. Angka yang dihasilkan oleh pertumbuhan ekonomi dari tingkat kabupaten harus sesuai dengan tingkat provinsi dan hasil survei tingkat provinsi harus sesuai dengan tingkat nasional. Sehingga memiliki keselarasan antara pertumbuhan ekonomi tingkat kabupaten, tingkat provinsi dan tingkat nasional.<sup>101</sup>

Pertumbuhan ekonomi berbeda-beda setiap tahun sesuai dengan kondisi ekonomi suatu wilayah. Sedangkan langkah dalam menetapkan data inflasi menurut Bapak Agus Priyanto selaku Kepala Bidang Data Inflasi menyebutkan bahwa sebelum menetapkan data inflasi pertama-tama yang dilakukan adalah melakukan penelitian terlebih dahulu data apa saja yang akan diteliti sebagai subjek inflasi.<sup>102</sup> Penelitian dilakukan di masyarakat sebanyak 1600 rumah tangga dibagi setiap 3 bulan sekali sebanyak 400 rumah tangga. Dengan survei dilakukan selama 3 bulan sekali tersebut dapat

---

<sup>101</sup> *Ibid*

<sup>102</sup> Wawancara penulis dengan Agus Priyanto, selaku kepala bidang data inflasi, Badan Pusat Statistik, di Bantul, 11 Oktober 2022.

diketahui dan dipantau setiap tahunnya secara keseluruhan. Yang menjadi subjek penelitian adalah komoditas yang paling tinggi dikonsumsi oleh masyarakat seperti halnya makanan, transportasi, pakaian, serta perlengkapan rumah tangga lainnya yang ketika dijumlahkan kebutuhan tersebut lebih dari 2%, kemudian dapat dilakukan survei inflasi secara berkala. Pemantauan komoditas ini dilakukan dengan cara survei sesuai dengan perubahan harga suatu komoditas. Apabila komoditas tersebut sering terjadi perubahan harga maka pihak Badan Pusat Statistik akan melakukan survei setiap 1 minggu sekali begitu juga dengan perubahan setiap komoditas yang jarang terjadi perubahan harga akan dilakukan selama sebulan sekali atau bahkan 3 bulan sekali sesuai perubahan harga komoditas tersebut. Misalnya komoditas beras serta sayuran yang sering terjadi perubahan harga maka komoditas tersebut akan dipantau atau dilakukan survei setiap minggu. Untuk produk non makanan akan dipantau setiap 1 bulan sekali. Sedangkan untuk produk seperti perlengkapan rumah tangga akan dilakukan survei setiap 3 bulan sekali. Kesemuanya tersebut dilakukan untuk mencari data inflasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sedangkan dalam melakukan survei yang dilakukan Pihak Badan Pusat Statistik dilakukan di tiga pasar besar di daerah Istimewa Yogyakarta yaitu Pasar Bringharjo, Pasar Demangan dan Pasar Kranggan dan ditambah 2 pasar modern yaitu Super Indo dan Progo Swalayan dilakukan untuk membandingkan harga. Penghitungan data inflasi dilakukan secara nasional oleh Badan Pusat Statistik RI. Sehingga pihak Badan Pusat Statistik Daerah

Istimewa Yogyakarta tidak lagi menghitung angka inflasi. Data yang diperoleh dari lapangan itulah yang akan di input ke aplikasi penghitungan inflasi dan kemudian akan dipublikasi di BPS Daerah Istimewa Yogyakarta secara online melalui website. Menjelang akhir bulan akan terlihat angka inflasi yang diberikan oleh BPS RI. Sehingga setiap komoditas di pantau oleh 3 pasar berbeda di Daerah Istimewa Yogyakarta dan setiap pasar memiliki 3 responden yang berbeda untuk membandingkan. BPS melakukan survei dengan membandingkan antar subjek menggunakan jenis yang sama sehingga antara subjek dan jenis dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan inflasi.

Setelah data inflasi dan pertumbuhan ekonomi diketahui oleh Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi yang kemudian data tersebut dibahas oleh dewan pengupahan dengan komposisi keanggotaan 2:1:1. Unsur tersebut antara lain 2 keanggotaan dari pemerintah, 1 dari keanggotaan serikat kerja, dan 1 keanggotaan asosiasi perusahaan dalam hal ini adalah APINDO.

Pembahasan terkait penetapan upah minimum ini dilakukan dengan cara menghitung formula. Adapun formula ini sudah diperbaiki dan disempurnakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang baru. Formula terbaru ini tidak lagi menghitung berdasarkan dengan Upah Minimum Tahunan Berjalan yang diambil dari Upah Minimum terendah di Daerah Istimewa Yogyakarta seperti yang digunakan pada tahun tahun sebelumnya. Namun didasarkan pada Upah Minimum Provinsi tahun lalu, data inflasi atau pertumbuhan ekonomi sehingga tidak ada lagi survei yang dilakukan oleh pihak dewan pengupahan.

Tidak adanya survei yang dilakukan Dewan Pengupahan tersebut juga mengubah tidak adanya tawar menawar yang dilakukan oleh asosiasi pengusaha dengan serikat buruh.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Pasal 26 maka penyesuaian nilai upah minimum dilakukan setiap tahun. Penyesuaian nilai Upah minimum ditetapkan pada rentang nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah Upah minimum pada wilayah yang bersangkutan. Batas atas Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan acuan nilai Upah minimum tertinggi yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas atas UM}(t) = \frac{\text{Rata-rata konsumsi perkapita}(t) \times \text{Rata-rata banyaknya ART}(t)}{\text{Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga}(t)}$$

Adapun batas bawah Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan acuan nilai pada Upah minimum terendah yang dapat dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas bawah UM}(t) = \text{Batas atas UM}(t) \times 50\%$$

Adapun formula dalam menentukan nilai upah minimum sebagai berikut:

$$\text{UM}(t+1) = \text{UM}(t) + \left\{ \max(\text{PE}(t), \text{Inflasi}) \times \left[ \frac{\text{Batas atas}(t) - \text{UM}(t)}{\text{Batas atas}(t) - \text{Batas bawah}(t)} \right] \times \text{UM}(t) \right\}$$

Keterangan:

UM(t+1) : Upah Minimum Provinsi

UM(t) : Upah Minimum berjalan

MAX : Pertumbuhan ekonomi/data inflasi

Untuk memilih data inflasi atau pertumbuhan ekonomi yang akan digunakan dan di masukkan ke dalam rumus tersebut akan dipilih salah satu angka yang paling besar sesuai dengan rumus MAX.

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$\text{UMP} = \text{Rp. } 1.765.000,00 + \left\{ 2,12\% \times \left[ \frac{3.308,363-1.765.000}{3.308,363-1.654,182} \right] \times 1,765,000 \right\}$$

Maka upah minimum tahun 2022 sebesar Rp. 1,840,916

Adapun proses dan prosedur dalam menetapkan upah minimum provinsi saat ini lebih simpel karena pihak Dewan Pengupahan hanya memasukkan angka ke dalam rumus sebagaimana yang telah dipaparkan. Kemudian disetujui oleh beberapa pihak yakni terdiri atas unsur serikat kerja, unsur pengusaha, unsur pemerintah, Badan Pusat Statistik dan unsur akademisi. Setelah disetujui nominal upah minimum kemudian akan disampaikan kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai bahan pertimbangan/rekomendasi. Yang kemudian ditetapkan oleh Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai Upah Minimum Provinsi pada setiap tanggal 1 Januari.<sup>103</sup>

## **B. Pembahasan**

### **1. Implementasi Prinsip Transparansi dan Partisipasi dalam Pengaturan Upah Minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta**

#### **a. Prinsip Transparansi**

Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengusulkan upah minimum kepada Gubernur melalui beberapa tahapan yaitu dimulai dari

---

<sup>103</sup> Wawancara dengan R. Darmawan, SH., MH, Kepala Bidang Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, di Sleman, 12 September 2022.

pembentukan panitia dewan pengupahan hingga perumusan usulan upah minimum sebagaimana wawancara yang dilakukan dengan pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta bagian Hubungan Industrial, Pengupahan dan Jaminan Soasial Tenaga Kerja periode 2021 sampai 2022, menyatakan bahwa keterbukaan atas dasar hukum hingga penetapan anggota dewan pengupahan dan penetapan upah minimum tidak dapat diakses oleh masyarakat secara luas melalui website. Adapun website yang digunakan untuk menyebarluaskan penetapan upah minimum yaitu <https://nakertrans.jogjaprovo.go.id/> disana juga terdapat laman untuk membuka akun sosial media yang digunakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY antara lain Instagram, Twitter, Facebook dan Youtube. Namun masih terdapat banyak kekurangan di dalam website tersebut yaitu tidak secara jelas ketetapan upah minimum disampaikan. Juga tidak secara jelas didalam website tersebut memperlihatkan surat keputusan ketetapan upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur DIY. Di website tersebut juga tidak ada *serching engine* atau sering disebut dengan mesin pencari. Sejauh ini informasi terkait penetapan upah hanya sebatas UMP DIY tahun 2022 sekian. Tidak secara detail diberikan informasi terkait penetapan, seperti peraturan apa yang digunakan serta bagaimana proses serta prosedur penetapan upah tersebut.

Namun menurut dinas semua keputusan dinas ketenaga kerja terkait dengan usulan pengupahan telah disosialisasikan kepada pihak-pihak

yang terkait antara lain pengusaha, serikat kerja dan akademisi. Apabila masyarakat umum masih ingin mengetahui informasi terkait mekanisme penetapan upah minimum dapat langsung datang ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta guna meminta penjelasan maupun petunjuk berbagai data mulai dari dasar hukum hingga bagaimana pelaksanaan usulan upah minimum dibuat.

Adapun terkait peraturan yang terkait serta informasi berkala yang ada pada laman website <https://nakertrans.jogjaprov.go.id/> tidak dapat dibuka, entah terjadi kesalahan dari internal sistem ataupun dari jaringan laman tersebut tidak bisa dibuka dan tidak bisa dilihat. Halaman yang bisa dilihat di dalam website tersebut antara lain terkait rencana program kegiatan, beranda serta akun sosial media. Terkait UMK dan UMP yang ada dilaman tersebut tidak dapat dibuka. Hal tersebut membuat rancu masyarakat dalam mendapat transparansi ataupun keterbukaan terkait pengupahan.

Dikarenakan pada dasarnya upah minimum merupakan suatu kebijakan publik yang mana bersifat menyangkut hajat hidup banyak orang dan juga merupakan hal yang sangat mendasar maka badan publik haruslah terbuka dalam menyediakan akses informasi kepada pihak-pihak terkait serta masyarakat umum. Badan publik juga dengan segera harus mensosialisasikan kebijakan publik terkait dengan mekanisme dan dasar hukum yang digunakan dalam menetapkan usulan upah minimum sehingga dapat dengan cepat diterima oleh masyarakat. Namun Dinas

Tenaga Kerja belum memberikan akses secara terbuka baik secara proses prosedur sampai pada surat keputusan gubernur terkait penetapan upah minimum. Sehingga apabila terdapat ketidakpahaman masyarakat terkait dengan mekanisme dan dasar hukum harus langsung datang ke kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai pihak yang berwenang untuk menjelaskan secara lebih detail. Namun apabila Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi tidak memberikan akses kepada masyarakat terkait informasi yang dibutuhkan maka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000,00.

Informasi yang diberikan kepada masyarakat juga haruslah di saring dengan kata lain diberi batasan agar masyarakat tidak mengontrol secara berlebihan dari masyarakat atau bahkan media masa. Oleh karena itu haruslah diberi batasan yang berarti badan publik harus mengerti aspek informasi apa saja yang dapat diberikan dan siapa saja yang diberikan informasi tersebut.

Sesuai dengan yang telah dijelaskan di atas terkait aspek dan indikator transparansi yang dikaitkan dengan proses dan prosedur penetapan upah minum Daerah Istimewa Yogyakarta yang dalam hal ini belum memenuhi unsur keterbukaan atau dapat disebut transparansi sebagaimana mestinya. Dapat disimpulkan demikian karena dalam

penetapan upah minimum yang dilakukan dinas tenaga kerja dilakukan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang mana dewan pengupahan terdiri atas pemerintah, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja serta akademisi dalam setiap proses penentuan upah minimum Daerah Istimewa Yogyakarta namun didalam laman website tidak mempublikasikan terkait proses dan prosedur, ketetapan gubernur serta dasar hukum yang digunakan dalam penetapan pengupahan tidak secara jelas dipublikasi di dalam laman tersebut.

b. Penerapan Prinsip Partisipasi

Dalam proses keterlibatan pengambilan keputusan tersebut haruslah melibatkan peran sesuai dengan kedudukan dan posisi sebagaimana dewan pengupahan. Sesuai dengan Pasal 72 ayat (1) yang berbunyi keanggotaan dewan pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, akademisi dan pakar. Sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tersebut di atas dapat dilihat bahwa masyarakat tidak termasuk dalam proses dan prosedur penetapan upah minimum yang dilakukan oleh dewan pengupahan. Namun pihak dari luar yang diberikan akses oleh peraturan untuk turut memberikan pandangan terkait pengupahan yaitu seorang pakar/akademisi yang turut andil menyaksikan proses perumusan usulan upah minimum.

Dalam hal ini pihak pemerintah bersama-sama dengan asosiasi pengusaha dan serikat buruh serta akademisi hanya melakukan

penghitungan upah minimum menggunakan rumus yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana yang telah dipaparkan di atas. Yang mana rumusan tersebut diperoleh dari data yang telah disurvei oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dengan menggunakan data inflasi atau pertumbuhan ekonomi yang dihitung dengan melihat nilai angka tertinggi dari data tersebut. Perhitungan rumus untuk mengusulkan penetapan upah dilakukan dan disaksikan bersama-sama dengan anggota dewan pengupahan lainnya tanpa terkecuali, sehingga apabila terdapat perhitungan yang kurang pas ataupun tidak sesuai dengan data dan rumus maka dengan terbuka dapat diawasi serta dikoreksi secara bersama-sama pula.

Selanjutnya penerapan prinsip partisipasi dapat dikaji menggunakan indikator yang telah dipaparkan pada BAB II yaitu:

Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Ratna selaku Ketua Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatakan bahwasanya setelah dihitung antara jumlah upah yang dihitung menggunakan survei dengan upah yang dihitung menggunakan rumus Max yang meliputi data inflasi atau pertumbuhan ekonomi nilai yang didapat lebih besar atau lebih unggul upah yang dihitung menggunakan rumus Max dari pada menggunakan survei yang dilakukan dewan pengupahan. Dewan pengupahan melakukan perbandingan tersebut agar para pihak dalam

hal ini serikat buruh, asosiasi pengusaha serta akademisi dapat menilai dengan sendirinya apakah menghitung upah minimum menggunakan rumus Max tersebut menurunkan jumlah nilai upah minimum yang biasa dihitung menggunakan data sesuai survei bersama-sama.<sup>104</sup>

Implementasi prinsip partisipasi dalam penetapan upah minimum yang dilakukan oleh dewan pengupahan berdasarkan wawancara dengan Bapak R. Darmawan, SH., MH selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan proses dan prosedur penetapan upah minimum telah sesuai dengan aturan yang berlaku saat ini, dikarenakan dalam proses penyusunan upah minimum pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta melibatkan beberapa pihak yang turut andil antara lain pemerintah, serikat kerja, asosiasi pengusaha serta akademisi. Dengan komposisi 2:1:1 antara lain 2 dari pihak pemerintah, satu dari serikat pekerja dan satu lagi dari pihak asosiasi pengusaha sebagaimana Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan.

Adapun dari dinas tenaga kerja mengirim surat kepada serikat buruh pada setiap kabupaten atau kota yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta serta dari pihak dinas sendiri memiliki serikat buruh

---

<sup>104</sup> Wawancara dengan Ratnawati SH. selaku Ketua Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, di Sleman, tanggal 12 September 2022

yang ikut bersama sama dengan serikat buruh dari berbagai kabupaten/kota untuk bersama-sama melakukan perhitungan rumus. Setelah surat dikirimkan ke semua pihak maka biasanya Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi akan mendapat surat balasan bahwasanya para pihak bersedia menjadi anggota dewan pengupahan. Kemudian ditentukan tanggal kapan dilakukanya perhitungan rumus yang disaksikan oleh para pihak dalam hal ini dewan pengupahan.

Sebagaimana wawancara yang dilakukan oleh pihak serikat buruh dalam hal ini diwakili oleh Bapak Ruswadi sebagai anggota dewan pengupahan Kabupaten Sleman<sup>105</sup>, yang dimulai dari pembentukan dewan pengupahan sampai pada penentuan upah memiliki kepentingan masing-masing, meskipun sudah tidak ada lagi survei namun pihak serikat buruh tetap melakukan survei sendiri meskipun pada akhirnya survei yang dilakukan tidak ada artinya dengan kata lain tidak dapat digunakan sebagaimana acuan. Dalam hal ini serikat buruh masih menginginkan adanya survei KHL sebagai upaya bentuk partisipasi. Dengan adanya survei KHL tersebut tidak membatasi serikat buruh untuk ikut andil dalam menyalurkan aspirasi, pemikiran kepentingan sebagaimana partisipasi masyarakat menentukanya. Karena sebagaimana mestinya proses penentapan upah hanya memasukkan data menggunakan

---

<sup>105</sup> Wawancara penulis dengan Bapak Ruswadi selaku Dewan Pengupahan Kabupaten Sleman, di Sleman, 14 September 2022.

rumus yang mana data tersebut diberikan oleh BPS. Sehingga pihak serikat buruh dan pihak unsur pengusaha mau tidak mau harus sesuai dengan aturan yang berlaku.

Ibu Hermelin Yusuf selaku Wakil Ketua dari Unsur pengusaha menyampaikan bahwa dalam perumusan upah minimum hanya menghitung data yang diperoleh dari pihak BPS tanpa adanya survei KHL, meskipun sudah diberikan penjelasan terkait peraturan terbaru, mau tidak mau pihak unsur pengusaha hanya mengikuti alur peraturan yang telah mengatur, meskipun sejujurnya masih menginginkan proses tawar-menawar atau voting sebelum upah diajukan ke gubernur untuk ditetapkan sebagai UMP.<sup>106</sup>

Setelah para dewan pengupahan menyelesaikan perhitungan rumus dan menghasilkan usulan upah minimum kemudian usulan upah minimum tersebut diberikan kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan cara seluruh dewan pengupahan bersama-sama mendatangi kantor Gubernur untuk memberikan hasil perhitungan rumus upah minimum yang telah dihitung oleh dewan pengupahan yang akan dijadikan sebagai UMP.<sup>107</sup>

Keterlibatan anggota dewan pengupahan dalam berbagai proses penentuan usulan upah minimum antara lain berkaitan dengan peraturan pemerintah terbaru yang mengatur terkait pengupahan

---

<sup>106</sup> Wawancara penulis dengan Ibu Hermelin Yusuf selaku Wakil Ketua dari unsur Pengusaha, di Sleman, 15 September 2022

<sup>107</sup> Wawancara dengan Ratnawati SH. selaku Ketua Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, di Sleman, 12 September 2022

dimana dewan pengupahan tidak lagi melakukan survei namun saat ini berdasarkan aturan terbaru dewan pengupahan mengambil data inflasi atau pertumbuhan ekonomi untuk menghitung rumus yang nantinya digunakan untuk menentukan upah minimum. Hal tersebut tentu saja secara langsung memangkas hak-hak anggota dewan pengupahan yang mana sebelum adanya aturan terkait pengupahan terbaru, anggota melakukan survei bersama-sama ke pasar tradisional yang memiliki Upah Minimum Kabupaten terkecil sebagai dasar acuan penentuan KHL untuk menentukan upah minimum.

Namun dengan saat ini menggunakan rumus Max yang tidak perlu melakukan survei, karena survei telah dilakukan oleh Badan Pusat Statistik hal tersebut membatasi hak para pihak yang memiliki kepentingan dalam hal ini serikat buruh dan asosiasi pengusaha untuk mengungkapkan aspirasi, ide serta tenaga untuk ikut berperan menentukan upah minimum. Dimana sebelumnya mereka dapat melakukan tawar menawar harga upah yang akan disetujui sebagai usulan upah minimum<sup>108</sup>.

Dengan perubahan hal tersebut tentu saja berdampak sangat banyak terhadap para serikat buruh dan asosiasi pekerja yang sama memiliki kepentingan. Yang mana para pihak yang ditunjuk oleh pemerintah sebagai dewan pengupahan hanya menyaksikan proses

---

<sup>108</sup> Wawancara dengan R. Darmawan, SH., MH, Kepala Bidang Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, di Sleman, 12 September 2022.

perhitungan angka ke dalam rumus Max yang kemudian mau tidak mau harus disetujui oleh berbagai pihak dalam hal ini dewan pengupahan. Perubahan tersebut membawa dampak dimana dewan pengupahan harus tunduk dengan peraturan yang baru tanpa menerapkan prinsip demokrasi dengan menampung ide, aspirasi maupun tenaga dari para pihak yang memiliki kepentingan dalam hal pengupahan.

Penyuluhan dilakukan agar para pihak yang berkepentingan memahami dengan aturan baru yang telah disahkan menjadi Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Dengan memberikan materi bahwa sebagai dewan pengupahan harus tunduk dan patuh terhadap aturan yang baru. Sehingga hasil perumusan upah minimum sesuai standar nasional agar tidak menyalahi aturan. Apabila menyalahi aturan dengan tetap mendengarkan aspirasi para pihak maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta akan mendapatkan sanksi administratif. Dengan demikian setelah melakukan penyuluhan diharapkan seluruh pihak menyetujui apa yang sudah dirumuskan sesuai dengan aturan yang sedang berlaku. Sehingga dewan pengupahan memiliki tujuan yang sama yaitu menghasilkan usulan upah minimum yang sesuai dengan prosedur yang berlaku.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> Wawancara dengan Ratnawati SH. selaku Ketua Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, di Sleman, 12 September 2022

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY memberikan definisi akademisi dan pakar memiliki arti yang sama sehingga Disnakertrans hanya mengundang satu orang yang mana sebagai akademisi/pakar. Sebagaimana pemerintah Disnakertrans lakukan yang tergabung dalam dewan pengupahan memiliki porsi tersendiri yaitu menyampaikan argument/pandangan terkait pengupahan ataupun aspirasi sesuai dengan ilmu pengetahuan apabila terdapat kesalahan dalam berargumen. Akademisi/pakar tersebut tidak memiliki suara untuk melakukan voting saat menetapkan usulan upah minimum, hanya memberikan pandangan sebagaimana yang telah dijelaskan di atas. Peristiwa tersebut biasanya terjadi ketika merumuskan upah minimum dengan aturan yang lama. Namun saat ini dengan adanya aturan pengupahan terbaru, peristiwa tersebut tidak pernah terjadi lagi karena di dalam peraturan baru tidak adanya proses mengeluarkan aspirasi ataupun voting penetapan upah yang dilakukan oleh para pihak yang berkepentingan yaitu serikat buruh, asosiasi pengusaha serta pemerintah sebagaimana prinsip AAUPB yaitu partisipasi.

Disebut kurang ramah terhadap dewan pengupahan karena dalam rumusan tersebut hanya menghitung data dari inflasi atau pertumbuhan ekonomi tanpa adanya tawar-menawar, voting dan bebas meluapkan aspirasi serta ide. Sehingga hak-hak para pihak yang berkepentingan terhadap upah minimum dibungkam dengan

peraturan terbaru. Dalam hal ini juga dapat disimpulkan bahwasanya pihak yang sangat memiliki kepentingan yaitu serikat buruh dan unsur pengusaha tidak berperan secara aktif dalam melakukan perumusan upah minimum.

Kesepakatan para pihak dalam menggunakan metode yang digunakan untuk menetapkan usulan upah minimum. Seperti yang telah dijelaskan bahwasanya dengan aturan yang terbaru pada mulanya para pihak belum menerima metode penetapan upah tanpa adanya survei yang dilakukan bersama-sama. Namun setelah dilakukannya penyuluhan para pihak mau tidak mau menyetujui prosedur sebagaimana aturan yang berlaku.

Dengan tidak adanya aspirasi maupun ide serta tenaga yang diberikan oleh pihak serikat buruh dengan kata lain serikat buruh tidak berperan secara aktif terkait pengupahan maka pemerintah sebagai pihak ketiga juga sebagai penampung aspirasi, maka aspirasi yang diungkapkan oleh para pihak baik serikat buruh maupun asosiasi pengusaha akan ditampung oleh pemerintah. Kemudian akan dilanjutkan aspirasi tersebut untuk disuarakan ke pada Kementerian Tenaga Kerja yang akan dijadikan aspirasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi.<sup>110</sup>

Sebagai ganti tidak adanya proses menyuarakan aspirasi, ide, dan voting terkait penentuan upah minimum maka pemerintah

---

<sup>110</sup> Wawancara dengan Arif Hrtano, selaku Akademisi Dewan Pengupahan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, di Sleman, 26 Januari 2023.

sebagai penerima aspirasi dengan melakukan pembahasan isu-isu terkait pengupahan. Seperti halnya apabila terdapat permasalahan pengupahan maka dapat dibahas bersama dengan dewan pengupahan lainnya dan apabila ada masukan atau aspirasi yang dirasa perlu disuarakan kepada pihak kementerian maka pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan aspirasi dan menyampaikan aspirasi kepada Kementerian Tenaga Kerja sebagai bahan evaluasi. Dengan adanya hal tersebut dapat menjadi solusi untuk memecahkan permasalahan yang ada pada tingkat provinsi yang mana pemerintah tingkat provinsi pun sama halnya tidak bisa mengatasi masalah karena yang dirasa bermasalah adalah aturannya dan yang membuat aturan tersebut dari pusat maka menindak lanjuti masalah tersebut ke pusat pula dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja.<sup>111</sup>

Sebagaimana yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya prinsip partisipasi masyarakat belum bisa dikatakan sesuai dengan partisipasi masyarakat. Karena dalam hal ini serikat buruh dan unsur pengusaha tidak dapat menyalurkan aspirasi, pemikiran dan kepentingannya sebagaimana indikator yang telah disebutkan di dalam bab II, yang mana pihak tersebut merupakan pihak memiliki kepentingan yang tinggi. Sehingga peran

---

<sup>111</sup> Wawancara dengan Ratnawati SH. selaku Ketua Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, di Sleman, 12 September 2022

serta serikat buruh dan unsur pengusaha tidak berperan secara aktif, sehingga anggota dewan pengupahan tidak ada artinya.

## **2. Kendala dalam Menetapkan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta**

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas bahwasanya upah minimum saat ini tidak dilakukan survei oleh dewan pengupahan sehingga tidak mendapatkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana mestinya. Namun menurut Bapak Arif Hartono selaku akademisi yang ditunjuk oleh pemerintah DIY sebagai anggota dewan pengupahan mengatakan bahwa nilai KHL saat ini ada pada nilai upah minimum pertama yang mana upah ditetapkan setelah tidak melakukan survei secara manual oleh dewan pengupahan. Maka dari itulah nilai KHL akan selalu ada pada setiap upah minimum. Namun perbedaanya nilai upah tidak berdasar nilai KHL pertahunnya tetapi berdasarkan nilai paling tinggi antara pertumbuhan ekonomi atau inflasi.<sup>112</sup>

Kendala yang dialami dalam menetapkan upah minimum saat ini yaitu upah minimum yang ditetapkan sebagaimana PP Nomor 36 Tahun 2021 yang saat ini masih digunakan yang mana menghitung upah minimum sesuai dengan rumus MAX. Rumus MAX tersebut dihitung berdasarkan dengan pertumbuhan ekonomi atau inflasi, yang menjadi kendala dalam menetapkan

---

<sup>112</sup> Wawancara dengan Ratnawati SH. selaku Ketua Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, di Yogyakarta, 12 September 2022

upah minimum yaitu dalam melakukan survei inflasi yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) masih memiliki kendala.

Antara lain kendala tersebut ialah dalam melakukan survei pihak BPS hanya melakukan di tiga pasar besar dan dua pasar modern di Kota Yogyakarta pasar tersebut anatara lain Pasar Bringharjo, Pasar Demangan dan Pasar Kranggan dan ditambah 2 pasar modern yaitu Super Indo dan Progo Swalayan. Dengan dilakukanya survei hanya sebatas Kota Yogyakarta tidak dapat secara jelas mengetahui seberapa besar tingkat inflasi yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut terjadi karena sistem BPS kurang memadai untuk melakukan survei secara luas sebagaimana wilayah DIY. Menurut Bapak Arif Hartono dalam hal BPS melakukan survei dirasa sudah sesuai dengan kecenderungan inflasi yang ada di DIY berada di Kota Yogyakarta. Jika dibandingkan dengan kabupaten lain sehingga BPS dengan keterbatasanya sudah tepat dalam melakukan survei.<sup>113</sup>

Menurut akademisi dewan pengupahan menyebutkan bahwasanya survei yang dilakukan BPS sebaiknya dilakukan juga merata sampai pada tingkat kabupaten agar lebih jelas data inflasi yang diperoleh untuk menetapkan upah minimum sehingga apabila inflasi lebih tinggi dapat menguntungkan pula bagi masyarakat secara upah minimum. Juga dalam menetapkan upah minimum saat ini menggunakan rumus formula sudah menuju sempurna dengan kata lain mengarah pada Kebutuhan Hidup Layak masyarakat DIY. Namun setiap orang memiliki standar KHL sendiri maka dari itu rumus

---

<sup>113</sup> Wawancara dengan Arif Hrtono, selaku Akademisi Dewan Pengupahan, Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, di Sleman, 26 Januari 2023.

formula saat ini masih belum memuaskan semua pihak.<sup>114</sup> Sehingga besar harapan penulis dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan motivasi agar pemerintah yang mengusulkan dan menetapkan upah minimum dapat lebih memperbaiki sistem dalam melakukan survei agar dapat menghasilkan data yang lebih valid dan akuntabel.

---

<sup>114</sup> *Ibid*

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dijabarkan terhadap data yang di peroleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Prinsip Transparansi dan Partisipasi dalam Penetapan Upah Minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta
  - a) Mekanisme penetapan upah minimum Daerah Istimewa Yogyakarta dirasa belum memenuhi prinsip transparansi karena masih terdapat banyak informasi yang seharusnya dipublikasikan namun tidak dipublikasikan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Informasi yang diseharusnya antara lain proses dan prosedur, keteapan UMK serta dasar hukumnya tidak secara jelas dipublikasikan di laman website. Dilama website tersebut juga tidak ada searching engine atau mesin pencari informasi yang dibutuhkan masyarakat. Serta halaman dalam website antara lain peraturan yang mengikat serta informasi yang berkala tidak bisa diakses oleh publik. Terkait dengan segala informasi yang ingin diketahui oleh masyarakat secara mendalam dan luas maka harus datang secara

langsung datang ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

- b) Bahwasanya dalam proses dan prosedur penetapan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta tidak sesuai dengan prinsip partisipasi karena dirasa mencabut hak-hak anggota dewan pengupahan dalam menentukan upah minimum. Karena dalam proses dan prosedur penetapan upah para pihak yang memiliki kepentingan yaitu serikat buruh dan asosiasi pengusaha tidak diberikan wadah untuk menuangkan aspirasi, ide ataupun usaha dalam proses penentuan upah minimum. Sehingga dalam hal ini para pihak tidak terlibat secara aktif dalam berperan menentukan saran upah minimum. Keterlibatan oleh berbagai pihak yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY telah sesuai dengan PP 36 Tahun 2021 antara lain serikat buruh, pemerintah, asosiasi pengusaha, akademisi, dan pakar. Keikutsertaan anggota dewan pengupahan dengan komposisi anggota 2:1:1 telah sesuai juga berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2021. Terkait keikutsertaan dalam hal menyalurkan aspirasi, pemikiran serta kepentingan dalam prinsip partisipasi sangatlah diperlukan agar semua pihak dapat memberikan kontribusi dan juga mencerminkan pemerintahan yang demokratis, transparansi dan partisipatif.
2. Dalam menghitung upah minimum guna menetapkan UMP DIY masih memiliki kendala yang cukup berarti dimana. Secara dalam menghitung

upah dengan cara memilih antara pertumbuhan ekonomi atau data inflasi yang telah disurvei oleh BPS. Namun dalam BPS melakukan survei khususnya data inflasi masih memiliki keterbatasan yaitu hanya melakukan survei di Kota Yogyakarta. Yang seharusnya dilakukan di seluruh DIY agar dapat mengetahui dengan pasti angka kenaikan inflasi guna menghitung UMP.

## **B. Saran**

1. Seharusnya yang perlu dilakukan yaitu pertama-tama melakukan perubahan atas peraturan pemerintah tentang pengupahan dimana dalam aturan tersebut mengatur terkait rumus formula penentuan upah. Rumus tersebut harus diubah dengan mempertimbangkan survei serta aspirasi untuk para pihak guna dituangkan dalam rumus penentuan. Supaya dalam proses penentuan terdapat kontribusi aktif dari berbagai pihak serta dapat menjadi wadah aspirasi para pihak.
2. Seharusnya dalam hal survei inflasi seharusnya BPS melakukan survei ke seluruh kabupaten ataupun kota. Sehingga bukan hanya kota Yogyakarta yang dijadikan subjek survei tetapi seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta agar data tersebut diharapkan lebih valid dan akuntabel.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Khahim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum, Citra Aditya, Bandung.
- Adisasmitha. R, 2006, Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Agoes Sukrisno dan I Cenik Ardana, 2009, Etika Bisnis dan Profesi “Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya”, Salemba Empat, Jakarta.
- Asyadie Zaelani, 2007, Hukum Kerja: Hunungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bambang Joni, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung.
- Britha. Milkensen, 1999, Metode Penelitian Partisipatoris dan Upaya-Upaya Pemberdayaan: sebuah buku pegangan bagi para praktisi lapangan, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Budiono Abdul R. 2009, Hukum Perburuhan, PT. Indeks Permata Puri Media, , Jakarta.
- Diana Anastasia, 2011, Lilis Setiawati, Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses Dan Penerapan. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Djumialdji, 2000, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Efendi Jonaedi dan Johnny Ibrahim, 2017, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Feriyanto Nur, 2016, Upah Minimum Regional: Sebuah Tinjauan, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
- Ganie Meutiah Rochman., 2000, Perubahan Pemerintah: Good Governence, Universitas Indonesia, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hari Subarno, 2007, Untaian Pemikiran Otonomi Daerah “Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa”, Sinar Grafika, Jakarta.

- Ibrahim Johny, 2006, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia, Malang.
- I Nyoman Sumaryadi, 2010, *Sosiologi Pemerintahan Dari Perspektif Pelayanan, Pemberdayaan, Interaksi dan Sistem Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Edited by Poerwanro dan Rachmat Suliati Helena. Edisi ke 9, Djambatan, Jakarta.
- Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ctk 1, Airlangga, Universita Press, Surabaya.
- Laolo Loina K.P, 2003 *Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Tansparansi dan Partisipasi, Sekertaria Good Governance Badan perencanaan Pembangunan Nasional*, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, 2003, *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesi, Buku I Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Negara (SANKRI)*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Mahyudi Ahmad, 2004, *Ekonomi Pembangunan dan Analis Data Empiris*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Manan M. Abdul, 1995, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, PT. Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan. SP, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Mardiyanto dan Amir Suhadimanto, 2007, *Ekonomi*, ctk 1, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mas'ud Ibnu dan Zainal Abidin, 2007, *Fiqih Madzhab Syafi'I*, Edisi Lengkap Buku 2, Pustaka Setia, Surabaya.
- Muhammad Agus, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Nasution Bahder Johan, 2008, *Metode Ilmu Hukum*, Mansar Maju, Bandung.
- Ridwan HR, 2010, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pres, Yogyakarta.

- Rivai Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Veithzal dan Jauvani Sagala, 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Rukminto. I.A.2007, Perencanaan Partisipatoris Berbasis Aset Komunitas: Dari Pemikiran Menuju Kedepan, FISIP UI Press, Depok.
- Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah 13, PT Alma'arif, Bandung.
- Sadono Sukirno, 2003, Pengantar Teori Mikroekonomi, edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sihotang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Sinungan Muchdarsyah, 2000, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soedarjadi, 2008. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustala Yustisia, Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto, 2001, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, Raja Grafindo, Jakarta.
- Sjafri Mangkuprawira, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, ctk Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor
- Sumarso, 2009, Akuntansi Suatu Pengantar, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Tawai Adrian dan Muh Yusuf, 2017, Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan, Literacy Institute, Kendari.
- Widiada A. Gunakarta, 2017, Hukum Hak Asasi Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Yazid M. Affandi,2009, Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah, Logung Pustaka, Yogyakarta.
- Zainal Asikin, 2012, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

## **Tesis**

Diyan Ribut Masriyanik, 2008, Peran Dewan Pengupahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Melalui Kebijakan Pengusulan Penetapan Upah Minimum, Tesis Megister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Maria Madalena Pereira Georgina, 2013, Evaluasi Pelatihan Menggunakan Kerangka Kirkpatrick (Studi Terhadap Instituto Professional de Canossa Dili, Timor Leste), Tesis, Edisi pertama, Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana.

Syiful, Avif Manik, 2018, Penetapan Upah Pekerja Terhadap Pekerja Pada CV Abhati Basigo Logistik Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Pekanbaru, tesis, Ilmu Hukum Universitas Islam Riau.

### **Skripsi**

Anggi, 2010, Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh JABODETABEK (FPBJ), Jakarta.

Dimas Bhani Reswara 2019, Tinjauan Yuridis Sosiologis Klaim Ganti Rugi Oleh Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Terhadap Perusahaan”, Studi Kasus PT. Kayan Jaya Tanjung, Surabaya.

Sekar Alita Puri, 2017, Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Skripsi S1 Jurusan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Layli Rohman, 2014, Prinsip Transparansi dan Partisipasi Di Dalam Pengaturan Upah Minimum Di Kota Semarang. *Skripsi*,. Ctk Pertama, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

### **Jurnal**

Bastian Indra, Rijadh D.W, dan Dewi F. 2018, Merode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data, FEB Universitas Gajah Mada, Sleman

ILO, Declaration of Philadelphia. Dikutip dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Kesetaraan dan Non Diskriminasi Di Tempat Kerja di Indonesia, ctk pertama, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 3.

Indra Riko Rosandi., et. al., Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda), E-Journal Ilmu Pemerintahan Volume 5, 2017, hlm. 1119-1130.

Laksana, Nuring Septiyasa. Bentuk-Bentuk Partisipasi Masyarakat Desa Dalam Program Desa Suaga Di Desa Bandung Kecamatan Playen Kabupaten Gunung Kidul Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.” Ilmu Administrasi Negara. Jurnal hukum. Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2013, hlm. 1-12

Novitasari, Fuji Rahayu Peranan Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim di PT Payung Pusaka Mandiri, Tesis Sarjana (S1), IAIN Kediri, 2016, hlm. 13.

Mardiasmo, Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Good Governance, Jurnal Akuntansi Pemerintah vol 2, no. 1, 2006, hlm. 18.

Sinaga, Tianggur. Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 3, Edisi Juli, 2008

Smith, B. (2007). Good governance and development. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=TSNIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&q=good+governance+undp&ots=IfJp6ysicO&sig=SuR8HzkwWUy807m7rPr9SuILw3w>. diakses terakhir tanggal 23 Januari 2022, pukul 10.39 WIB.

Muhammad Tanzil Aziz, 2022, Azas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) dan Good Governance, Universitas Sulawesi Barat, Sulawesi Barat.

Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasar Atas Prinsip Keadilan, terdapat dalam [https://www.researchgate.net/publication/318468799\\_PENGATURAN\\_UPAH\\_BERDASARKAN\\_ATAS\\_PRINSIP\\_KEADILAN](https://www.researchgate.net/publication/318468799_PENGATURAN_UPAH_BERDASARKAN_ATAS_PRINSIP_KEADILAN), Diakses terakhir pada tanggal 20 Mei 2022 pukul 11.37 WIB

### **Data Elektronik**

<https://quranindo.com/surat-al-baqarah-ayat-282/>, terakhir diakses tanggal 3 Februari 2023 pukul 07.16 WIB

<https://www.merdeka.com/peristiwa/protes-ump-buruh-di-yogyakarta-gelar-topopepe.html>. Diakses terakhir tanggal 5 Desember 2021 pukul 21.30 WIB

<https://www.bps.go.id/Istilah/index?Istilah%5Bberawalan%5D=U>, Diakses terakhir tanggal 14 Maret 2022 pukul 16.45 WIB.

<https://tafsirweb.com/10986-surat-at-talaq-ayat-6.html>, terakhir diakses pada tanggal 21 Maret 2022. 11.29 WIB.

<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat> terakhir diakses pada tanggal 21 maret 2022. 15.37 WIB.

<https://bppk.kemenkeu.go.id/content/berita/pusdiklat-pajak-upah-buruh-vs-utang-pajakmana-yang-didahulukan-pembayarannya-2019-11-05-2cebdf51/>.  
Terakhir diakses pada tanggal 21 Maret 2022 pukul 16.45 WIB.

<https://upahminimum.com/mekanisme-penetapan-upah-minimum.html>. Terakhir diakses pada tanggal 1 April 2022 pukul 11.21 WIB.

<https://legistra.id/berita/hak-dan-kewajiban-karyawan-dalam-perusahaan#:~:text=Hak%20pekerja%20merupakan%20suatu%20hak%20yang%20akan%20melekat,sebuah%20pekerja%20atau%20karyawan%20di%20suatu%20perusahaan%20tertentu.> Diakses tanggal 4 Juli 2022 pukul 14.00 WIB

<https://pemerintah.net/asas-asas-umum-pemerintahan-yang-baik-aupb/>

<https://ajaib.co.id/pengertian-hak-karyawan-dan-jenis-jenis-yang-perlu-diketahui/>. Diakses terakhir 4 Juli 2022 pukul 14.40 WIB

<https://spn.or.id/sejarah-upah-minimum-dan-khl-di-indonesia/>, Diakses terakhir tanggal 19 Agustus 2022 pukul 19.33 WIB.

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211125200431-92-726197/buruh-yogya-gantung-boneka-protos-aturan-upah-minimum/amp>. Diakses terakhir tanggal 14 Januari 2023, pukul 13.00 WIB.

### **Peraturan Perundang-undangan:**

Undang-Undang Nomor 2013 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2017 Tentang Prtisipasi Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

## LAMPIRAN

B



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

ديا ناكيرتانس دايراه ايسيموا يوجياكارتا

Jalan Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman (55282), Telp (0274)885147, Faks (0274)885036  
Website : nakertrans.jogjaprovo.go.id; Email : disnakertrans@jogjaprovo.go.id

Nomor : 070/4952  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Laporan Selesai Penelitian

Yogyakarta, 20 Februari 2023

Kepada  
Yth : Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta  
di -  
YOGYAKARTA.

Sehubungan dengan Pelaksanaan Ijin Penelitian Mahasiswa Universitas Islam Indonesia Yogyakarta atas nama :

NO.	NAMA MAHASISWA	NIM	PROGRAM STUDI
1.	Roikhana Nida'ul Khusna	18410590	Ilmu Hukum

Maka dengan ini kami sampaikan, bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah menyelesaikan ijin Kerja Praktik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY pada tanggal 20 Februari 2023

Demikian atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA  
Sekretaris  
  
SRIYATI S.Pd.MM  
NIP. 196509251988032006





**BADAN PUSAT STATISTIK  
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR: B-13/34500/HM.340/02/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sugeng Arianto, M.Si.  
NIP : 19680531 199003 1 003  
Jabatan : Kepala Badan Pusat Statistik  
Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Roikhana Nida'ul Khusna  
NIM : 18410590  
Prodi : Hukum  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

telah melaksanakan pegumpulan data dalam rangka penyusunan Karya Ilmiah dengan rincian sebagai berikut :

Instansi : BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Tanggal : 3 s.d 5 Oktober 2022  
Judul Karya Ilmiah : Prinsip Transparansi dan Partisipasi dalam Pengaturan Upah Minimum yang Ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Februari 2023

Kepala Badan Pusat Statistik  
Provinsi D.I. Yogyakarta Kepala,

Sugeng Arianto



FAKULTAS  
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 7070222  
E. fh@uii.ac.id  
W. law.uii.ac.id

## **SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI**

No. : 49/Perpus-S1/20/H/III/2023

*Bismillaahirrahmaanirrahaim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Joko Santosa, A.Md.**  
NIK : **961002136**  
Jabatan : **Staf Perpustakaan Referensi Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Roikhana Nida'ul Khusna  
No Mahasiswa : 18410590  
Fakultas/Prodi : Hukum  
Judul karya ilmiah : **PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DAN  
PARTISIPASI DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM  
YANG DITETAPKAN OLEH PEMERINTAH DAERAH  
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **20.%**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 6 Maret 2023 M  
14 Sya'ban 1444 H

Perpustakaan Referensi FH UII

Joko Santosa, A.Md.