

**KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH MINIMUM UNTUK MENDAPATKAN  
PENGHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA  
DI KOTA BANDAR LAMPUNG  
( SKRIPSI)**

Oleh :  
**EKA SARAH ANNISA**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

# **KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH MINIMUM UNTUK MENDAPATKAN PENGHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh:**

**EKA SARAH ANNISA**

Masalah pada pekerja salah satunya adalah terkait upah minimum. Besaran upah minimum yang rendah seringkali menjadi permasalahan pada pekerja, karna tidak sesuai dengan kebutuhan hidup sehari-hari. Upah minimum yang dirasa tidak layak tidak hanya menciptakan tekanan finansial pada pekerja, tetapi juga merugikan produktivitas dan motivasi kerja. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan proses pengupahan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang pengupahan ini, akan menciptakan kepastian berusaha bagi dunia usaha dan industri.

Permasalahan dalam skripsi ini adalah: (1) Bagaimanakah kebijakan penetapan upah minimum untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi pekerja di Kota Bandar Lampung ? (2) faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penghambat dalam kebijakan penetapan upah minimum untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi pekerja di Kota Bandar Lampung ?. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris dengan data primer dan data sekunder, dimana masing-masing data diperoleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan. Analisis data dilakukan secara kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan: bahwa sesuai dengan peraturan pemerintah terbaru terkait penetapan upah minimum, pemerintah kota Bandar Lampung telah menetapkan kenaikan upah tertinggi dari standar kenaikan upah yang telah ditetapkan pemerintah pusat, kenaikan upah ini dianggap dapat mencukupi kebutuhan hidup yang layak di kota Bandar Lampung. Faktor-faktor penghambatnya yaitu jumlah pegawai pengawas yang terdapat di Disnaker kota Bandar Lampung terbatas dalam melakukan pengawasan terkait upah minimum, dan pekerja dengan tingkat keterampilan dan pendidikan rendah sulit untuk mencapai tingkat upah untuk penghidupan yang layak.

**Kata Kunci: Kebijakan, Penetapan, Upah Minimum**

## **ABSTRACT**

### ***POLICY FOR DETERMINING MINIMUM WAGES FOR DECENT LIVING FOR WORKERS IN BANDAR LAMPUNG CITY***

**By:**

***EKA SARAH ANNISA***

*One of the problems with workers is related to the minimum wage. Low minimum wages often become a problem for workers, because they do not meet their daily living needs. A minimum wage that is deemed inadequate not only creates financial pressure on workers, but also harms productivity and work motivation. One of the government's efforts to improve the wage process refers to Government Regulation Number 51 of 2023 concerning wages, which will create business certainty for the business and industrial world.*

*The problems in this thesis are: (1) What is the policy for determining the minimum wage to obtain a decent living for workers in Bandar Lampung City? (2) What factors are obstacles in the policy of determining minimum wages to obtain a decent living for workers in Bandar Lampung City? This research uses a normative juridical and empirical juridical approach with primary data and secondary data, where each data is obtained from literature and field research. Data analysis was carried out qualitatively.*

*The results of this research show: that in accordance with the latest government regulations regarding minimum wage determination, the Bandar Lampung city government has determined the highest wage increase from the wage increase standards set by the central government, this wage increase is considered to be able to meet the needs of a decent living in the city of Bandar Lampung. The inhibiting factors are that the number of supervisory employees in the Bandar Lampung City Manpower Office is limited in carrying out supervision regarding minimum wages, and workers with low levels of skills and education find it difficult to achieve a wage level for a decent living.*

***Keywords: Policy, Determination, Minimum Wage***

**KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH MINIMUM UNTUK MENDAPATKAN  
PENGHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA  
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh :  
EKA SARAH ANNISA**

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar**

**SARJANA HUKUM**

**Pada**

**Bagian Hukum Administrasi Negara  
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**2024**

Judul Skripsi : **KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH  
MINIMUM UNTUK MENDAPATKAN  
PENGHIDUPAN YANG LAYAK BAGI  
PEKERJA DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : *Eka Sarah Annisa*

Nomor Pokok Mahasiswa : 2012011216

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**



*Sri Sulastuti*  
**Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.**  
NIP.196207271987032004

*Eka Deviani*  
**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
NIP 197310202005012002

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

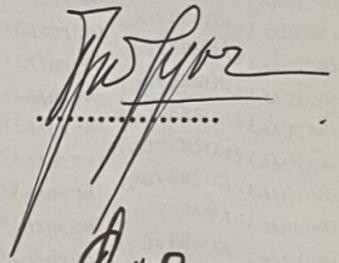
*Eka Deviani*  
**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
NIP 197310202005012002

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

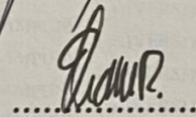
Ketua

: Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.



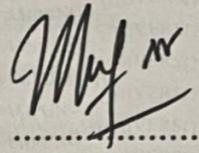
Sekretaris/Anggota

: Eka Deviani, S.H., M.H.



Penguji Utama

: Marlia Eka Putri A.T, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Hukum



**Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S**  
NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **29 April 2024**

KAWAYAT HIDUP

**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Sarah Annisa

NPM : 2012011216

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Kebijakan Penetapan Upah Minimum Untuk Penghidupan Yang Layak Bagi Pekerja Di Kota Bandar Lampung”** benar benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 28 Mei 2024  
Pembuatan Pernyataan



**Eka Sarah Annisa**  
NPM. 2012011216

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Eka Sarah Annisa lahir di Bandar Lampung pada tanggal 4 maret 2002, merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Joko Pandoyo, dan Ibu Elly Yurni. Penulis mengawali pendidikan di Taman Kanak-Kanak Nur Sholihah Jakarta Barat tahun 2008. Menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kelapa Dua 03 Pagi Jakarta Barat pada tahun 2009, setelah menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 03 Kelapa Dua Pagi Jakarta Barat selama 5 tahun, Penulis pindah ke Sekolah Dasar Negeri 1 Rajabasa Raya hingga 2014 lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Bandar Lampung hingga tahun 2017, dilanjutkan Sekolah Menengah Atas Swasta Muhammadiyah 2 Bandar Lampung hingga tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis terdaftar sebagai Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negri (SBMPTN) . Penulis mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara sebagai anggota. Penulis dalam memenuhi tri dharma perguruan tinggi telah melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Di Desa Pakuan Sakti, Kecamatan Pakuan Ratu, Kabupaten Way Kanan pada Januari sampai dengan Februari tahun 2023.

## **MOTTO**

*“Allah Tidak akan membebani Seorang Hambanya Melainkan Sesuai dengan  
Kesanggupannya”*

*(Q.S AL-BAQARAH 286)*

*“Hatiku tenang karna mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi  
takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”*

*(Ummar Bin Khattab)*

## PERSEMBAHAN



Segala Puji dan Syukur Pada Allah Subhannahu Wataala Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas Keberkahan dan Rezeki yang melimpah ruah pada setiap umat-Nya, Kupersembahkan skripsi ini kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta,

Joko Pandoyo dan Elly Yurni yang Kasih Sayangnya Bagaikan Air Zam Zam yang tiada habisnya, dan selalu memberikan yang terbaik yang mereka miliki bagi anak anaknya dalam kondisi dan situasi apapun.

Adikku Tersayang

Ririn Diniari Anmulia yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk Kakak dengan segala kebaikan, kasih sayang, dan ketulusan adik.

Semua Orang yang telah berbuat kebaikan secara langsung maupun tidak langsung yang menjadi sumber pengetahuan, pengalaman, dan kekuatan bagi penulis.

## SANWACANA

Segala Puji dan Syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa atas limpahan berkah, rahmat, dan kasih-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul "**Kebijakan Penetapan Upah Minimum untuk Penghidupan yang layak bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung**" dapat diselesaikan oleh Penulis sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai hambatan dan kekurangan yang dilakukan dalam penyajian penulisan, materi serta kutipan, namun hal tersebut dapat diatasi dengan adanya dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I yang sangat baik karena telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran dan masukan yang membangun ditengah kesibukan yang padat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik;
2. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Universitas Lampung dan Dosen Pembimbing II yang sangat baik dan sabar karena telah banyak membantu penulis dan meluangkan waktunya dalam mencurahkan segenap pemikirannya, motivasi dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik;
3. Ibu Marlia Eka Putri, S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara dan Dosen Pembahas I yang telah memberikan koreksi dan masukan yang membangun demi sempurnanya skripsi ini dan telah meluangkan waktu di tengah kesibukan untuk memberikan kritik dan saran;

4. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas II yang sangat baik dan menginspirasi dengan selalu ceria karena telah memberikan koreksi dan masukan yang membangun demi sempurnanya skripsi ini;
5. Bapak H. Sepriyadi Adhan, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa menyempatkan waktu dan memberikan arahan kepada penulis selama berkuliah di Universitas Lampung;
6. Seluruh dosen dan staf Fakultas Hukum Universitas Lampung khususnya Bagian Hukum Administrasi Negara yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta segala bantuan secara teknis maupun administratif yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi;
7. Bapak Edo Armando S.E M.M., selaku Kasi Pembinaan Organisasi kerja Bidang Hubungan Industrial Kota Bandar Lampung yang telah bersedia membantu penulis memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
8. Bapak Wahyu., selaku Manager Ciplaz Ramayana yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktunya memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
9. Ibu Welda Oktavia., selaku Admin Head yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktunya memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
10. Karyawan Ciplaz dan Karyawan PT. Lampung Sakti Motor yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk dijadikan narasumber dalam memberikan keterangan pada penulisan skripsi ini;
11. Saudara senasib dan sepenanggungan Dita Arisandi dan Isnaini Nurhasanah yang selalu menjadi mata yang selalu memerhatikan, telinga yang terbuka untuk mendengar, mulut yang besar untuk menyampaikan pandangan dan masukan, tangan yang ringan untuk saling membantu dan menolong, serta hati yang lapang untuk berbagi dan mendukung satu sama lain.
12. Pakde Candra yang telah memberikan banyak dukungan untuk penulis, semoga pakde diberikan kesehatan, dan kelancaran rezeki.
13. Almamater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung;

14. Semua orang baik dan luar biasa yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan mendapatkan limpahan kasih dan karunia dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis memiliki harapan semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak khususnya bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

Bandar Lampung, Mei 2024

Penulis

Eka Sarah Annisa

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>MOTTO</b>	
<b>PERSEMBAHAN</b>	
<b>SANWACANA</b>	
<b>DAFTAR ISI</b>	
<b>DAFTAR TABEL</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kebijakan.....	6
2.1.1 Pengertian Kebijakan.....	6
2.1.2 Tahapan Kebijakan.....	8
2.1.3 Jenis Kebijakan.....	11
2.2 Upah Minimum.....	13

2.2.1 Pengertian Upah Minimum.....	13
2.2.2 Jenis Upah Minimum .....	16
2.3 Pekerja.....	19
2.3.1 Pengertian Pekerja.....	19
2.3.2 Jenis Pekerja .....	21
2.3.3 Macam-Macam Hak Pekerja .....	22
2.4 Kebutuhan Hidup Layak .....	24
2.4.1 Pengertian Kebutuhan Hidup Layak .....	24
2.4.2 Jenis Kebutuhan Hidup Layak.....	25
2.4.3 Dasar Hukum Kebutuhan Hidup Layak .....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Masalah.....	31
3.2 Sumber Data.....	32
3.2.1 Data Primer.....	32
3.2.2 Data Sekunder .....	32
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data .....	33
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data .....	33
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data.....	33
3.4 Analisis Data .....	34

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	35
4.2 Tahapan Kebijakan Penetapan Upah Minimum dan Penghidupan Yang Layak Bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung .....	49
4.2.1 Penetapan Upah Minimum di Kota Bandar Lampung .....	49
4.2.2 Penghidupan Yang Layak Bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung .....	60
4.3 Faktor Penghambat Penetapan Upah Minimum Untuk Penghidupan Yang Layak Bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung .....	67

### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	69
5.2 Saran .....	70

### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

### Tabel

1. Inflasi Gabungan September 2022 s.d September 2023.....	51
2. Pertumbuhan Ekonomi (PDRB Triwulan IV 2022+Triwulan I,II,III 2023.....	52
3. Kisaran Harga Kebutuhan Sandang.....	57
4. Kisaran Harga Kost Daerah Penelitian.....	58

## DAFTAR GAMBAR

### Tabel

1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.....	49
2. Komparasi Formula Penyesuaian Upah Minimum.....	51
3. Perbandingan Harga Kebutuhan Pokok.....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki tingkat pertumbuhan penduduk yang meningkat setiap tahunnya. Tingginya jumlah penduduk akan mempengaruhi tingginya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Pada kenyataannya, ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan banyaknya penduduk yang mencari pekerjaan. Padahal, masyarakat Indonesia membutuhkan lapangan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja bisa dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain maupun bekerja di perusahaan (swasta) sebagai pekerja/buruh. Dengan bekerja juga akan membentuk sebuah hubungan kerja dan hubungan kerja tersebut (hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja) didasarkan atas perjanjian kerja.

Hubungan industrial berinteraksi dengan unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hal ini, pemerintah berperan untuk mengatur interaksi hubungan antara pihak pengusaha, pekerja/buruh. Di Indonesia, dalam hal dunia kerja banyak sekali kejanggalan yang ditemukan. Pekerja/buruh banyak yang melakukan demonstrasi karena hak asasinya tidak terpenuhi. Dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa: “Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Sedangkan Pasal 28D ayat (2) berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Berdasarkan ketentuan tersebut setiap orang diberikan kebebasan untuk memilih pekerjaan, baik di dalam negeri maupun

di luar negeri. Begitu juga dengan imbalan/upah yang diterima para pekerja/buruh terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menuntut kenaikan upah minimum provinsi. Selain itu, buruh juga meminta ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetap berlaku tanpa diikat UU Cipta Kerja.<sup>1</sup>

Upah Minimum Provinsi merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten atau Kota di satu Provinsi. Sedangkan, Upah Minimum Kabupaten atau Kota merupakan upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dipandang dapat mengurahi tingkat laba yang dihasilkan, sehingga pengusaha berusaha untuk menekan upah tersebut sampai pada tingkat yang paling minimum. Melalui penetapan nilai upah yang setiap tahun dinaikkan besarnya, maka diharapkan kesejahteraan masyarakat akan meningkat. Setiap antar wilayah memiliki nilai-nilai yang berbeda untuk mengidentifikasi kesejahteraan tiap-tiap wilayah. Semakin tinggi tingkat upah minimum di suatu wilayah, maka semakin sejahtera pula masyarakatnya. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya, dengan demikian, kebijakan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

---

<sup>1</sup> Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial." *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)* 3.2 (2016), hlm 407-427.

Tingkat upah minimum ditentukan oleh empat pihak yang saling terkait yaitu pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, Dewan Pengupahan Nasional yang merupakan lembaga independen terdiri dari pakar, praktisi dan lain sebagainya yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) sebagai penyalur aspirasi pekerja, dan wakil pengusaha melalui APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Mereka bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya untuk dinaikkan atau belum. Upah minimum yang diberikan kepada pekerja harus benar-benar diperhitungkan, agar upah minimum tersebut diberikan secara adil bagi pekerja. Upah minimum ini ditentukan agar pengusaha memiliki acuan untuk membayarkan upah paling sedikit sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada peraturan perundang-undangan. Dengan begitu, dibutuhkan sebuah pengawasan terhadap penerapan upah minimum nantinya.<sup>2</sup>

Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung pada tahun 2022 Rp. Rp. 2.633,284, sedangkan kini pada tahun 2023 Rp. Rp. 2.770,794 Hal tersebut belum sesuai dengan PERMENAKER (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan) No.18 tahun 2020 Tentang Kebutuhan Hidup Layak, PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. BM/383/HL.01.00/XI/2021 tentang Penyampaian Data Perekonomian dan Ketenagakerjaan dalam Penetapan Upah Minimum Tahun 2022.

Lampung Tahun 2022. Hal ini dipaparkan langsung oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Lampung yang menjelaskan bahwa kenaikan UMK berdasarkan beberapa hal, yaitu pertimbangannya dilihat dari kondisi makro ekonomi daerah dan nasional dan kondisi ketenagakerjaan didaerah.<sup>3</sup> Nilainya juga telah

---

<sup>2</sup> Budijanto, Oki Wahyu. "Upah layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif Hukum dan HAM." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 17.3 (2017): 395-412

<sup>3</sup> <https://radarlampung.disway.id/read/658637/dalam-proses-penetapan-oleh-gubernur-segini-kisaran-ump-lampung-2023>. Diakses pada tanggal 14 Juni 2023.

dipertimbangkan agar tidak terjadi kesenjangan antar daerah, semua tergantung kondisi makro ekonomi masing-masing daerah. Berdasarkan uraian tentang permasalahan upah minimum di atas menggambarkan kajian mengenai ketenagakerjaan dan pengupahan perlu untuk terus diteliti. Menimbang permasalahan tersebut, berkaitan langsung dengan program pemerintah dalam hal meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Kebijakan Penetapan Upah Minimum Untuk Mendapatkan Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah kebijakan pendapatan upah minimum sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan di Kota Bandar Lampung dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah Kebijakan Penetapan Upah Minimum Untuk Mendapatkan Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung
- b. Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penghambat dalam Kebijakan Penetapan Upah Minimum Untuk Mendapatkan Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dalam penelitian ini membuat tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Kebijakan Penetapan Upah Minimum Untuk Mendapatkan Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung

- b. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam Kebijakan Penetapan Upah Minimum Untuk Mendapatkan Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Secara teoritis

Sebagai pengembangan pengetahuan terhadap ilmu hukum khususnya dalam bidang Hukum Administrasi Negara yaitu Hukum Ketenagakerjaan.

- b. Secara praktis

- 1) Dapat meningkatkan kesadaran masyarakat, termasuk para pekerja dan pengusaha, tentang pentingnya kebijakan penetapan upah minimum dalam melindungi hak pekerja dan mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penelitian dapat mengedukasi masyarakat mengenai konsep dan tujuan dari upah minimum.
- 2) Dapat membantu menguatkan perlindungan hak pekerja. Dengan memahami pentingnya kebijakan penetapan upah minimum, pihak-pihak terkait, seperti pemerintah dan serikat pekerja, dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memperjuangkan kebijakan yang adil dan mengadvokasi hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kebijakan**

##### **2.1.1 Pengertian Kebijakan**

Kebijakan adalah serangkaian kegiatan yang disusun dan dilaksanakan oleh suatu organisasi atau lembaga dalam rangka menghadapi permasalahan tertentu. Kebijakan memiliki pengertian beragam sesuai dengan konteks dan situasi yang dihadapi organisasi atau lembaga. Kebijakan dilakukan melalui perencanaan manajemen yang baik, maka organisasi dapat melihat keadaan ke depan, memperhitungkan kemungkinan yang akan terjadi, serta menjabarkan kegiatan dan membuat urutan prioritas utama yang akan dicapai organisasi.<sup>4</sup>

Istilah kebijakan atau *policy* digunakan untuk menunjukkan perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok maupun suatu lembaga pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Menurut Hoogerwerf dalam Sjahrir pada hakikatnya pengertian kebijakan adalah semacam jawaban terhadap suatu masalah merupakan upaya untuk memecahkan, mengurangi, mencegah suatu masalah dengan cara tertentu yaitu dengan tindakan yang terarah.<sup>5</sup>

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang dapat menjadi garis besar dan sebagai dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan kepemimpinan dan cara bertindak pemerintahan, organisasi, dan sebagainya, pernyataan cita-cita, tujuan prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Malayu S.P Hasibuan. Organisasi dan Manajemen. Rajawali Press.2004.hlm.23

<sup>5</sup> I Nyoman Gede Remaja. Buku Ajar *Hukum Administrasi Negara*.(Singaraja,2017).hlm.38.

<sup>6</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

Friedrich menjelaskan bahwa kebijakan merupakan suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu, sambil mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan atau dicapai. Dwidjowijoto menjelaskan bahwa terdapat beberapa ciri penting dari pengertian kebijakan yakni, kebijakan adalah suatu tindakan pemerintah yang mempunyai tujuan menciptakan kesejahteraan masyarakat. Kebijakan dibuat melalui tahap-tahap yang sistematis sehingga semua permasalahan yang akan dipecahkan tercakup. Kebijakan harus dapat dilaksanakan oleh organisasi pelaksana.<sup>7</sup>

Kebijakan pemerintah selalu mengandung setidaknya tiga komponen dasar, yaitu tujuan yang luas, sasaran yang spesifik dan cara mencapai sasaran tersebut, di dalam cara terkandung beberapa komponen kebijakan yang lain, yakni siapa implementatornya, jumlah dan sumber dana, siapa kelompok sasarannya, bagaimana program dan sistem manajemen dilaksanakan, serta kinerja kebijakan diukur. Kebijakan merupakan rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana bagi pemerintah atau organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>8</sup>

Arti kebijakan adalah proses penyusunan secara sistematis mengenai kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang

---

<sup>7</sup> S. Abdul Wahab. *Analisis Kebijakan Publik Teori dan Aplikasinya*. (Malang:PT. Danar Wijaya,1999).hlm.3

<sup>8</sup> Soeprapto.*Evaluasi Kebijakan*.Rineka Cipta.Jakarta 2000.hlm.59

diinginkan. Dengan perencanaan manajemen yang baik, maka organisasi dapat melihat keadaan ke depan, memperhitungkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi, serta menjabarkan kegiatan dan membuat urutan prioritas utama yang ingin dicapai organisasi.<sup>9</sup>

Kebijakan ini dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Kebijakan pemerintah ini mempunyai ukuran (asas) dari tindakan tertentu dalam suatu waktu tertentu pula untuk menjawab atau memecahkan masalah atas keadaan kritis yang dihadapi masyarakat.<sup>10</sup>

Pengertian kebijakan di atas merupakan serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu untuk kepentingan seluruh masyarakat. Kebijakan pemerintah merupakan pengalokasian nilai-nilai kekuasaan untuk seluruh masyarakat yang keberadaannya mengikat. Sehingga cukup pemerintah yang dapat melakukan sesuatu dengan sah untuk masyarakat dan bentuk dari sesuatu yang dipilih oleh pemerintah tersebut merupakan pengalokasian nilai-nilai kepada masyarakat. Kebijakan merupakan rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana bagi pemerintah atau organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, cara bertindak; pernyataan cita-cita, Tujuan, prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.2 Tahapan Kebijakan**

Proses pelaksanaan kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri *target group*, melainkan menyangkut lingkaran

---

<sup>9</sup>Soewarno Hariyoso. *Dasar-Dasar Manajemen dan Administrasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta. 2002. hlm. 72

<sup>10</sup>Buku Ajar Mahasiswa Kebijakan Pemerintahan. <https://adm.fisip.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/10/Bahan-Ajar-Kebijakan-Pemerintah-dikonversi.pdf>. hlm. 6. Diakses pada tanggal 16 juni 2023.

kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya membawa konsekuensi logis terhadap dampak baik yang diharapkan maupun dampak yang tidak diharapkan. Beberapa tahapan dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah adalah:

*a. Agenda Setting*

Merupakan tahap penetapan agenda kebijakan, yang harus dilakukan pertama kali adalah menentukan masalah publik yang akan dipecahkan. Suatu isu kebijakan dapat menjadi agenda kebijakan apabila memiliki efek yang besar terhadap masyarakat, membuat analog dengan cara mengumpamakannya dengan kebijakan yang telah ada, menghubungkannya dengan simbol-simbol nasional/politik, terjadinya kegagalan pasar (*market failure*) dan tersedianya teknologi untuk menyelesaikan masalah publik.

*b. Policy Formulation*

Formulasi kebijakan berarti pengembangan sebuah mekanisme untuk menyelesaikan masalah publik, pada tahap ini para analis mulai mengaplikasikan beberapa teknik untuk menjustifikasikan bahwa sebuah pilihan kebijakan merupakan pilihan yang terbaik dari kebijakan yang lain.

*c. Policy Adoption*

Tahap adopsi kebijakan merupakan tahap untuk menentukan pilihan kebijakan melalui dukungan *stakeholders*. Tahap ini dilakukan setelah melalui proses rekomendasi dengan langkah-langkah berikut yaitu:

- 1) Mengidentifikasi alternatif kebijakan (*policy alternative*) yang dilakukan pemerintah untuk merealisasikan masa depan yang diinginkan dan merupakan langkah terbaik dalam upaya mencapai tujuan tertentu.
- 2) Pengidentifikasi kriteria-kriteria untuk menilai alternatif yang akan direkomendasi.

- 3) Mengevaluasi alternatif-alternatif tersebut dengan menggunakan kriteria- kriteria yang relevan agar efek positif alternatif kebijakan tersebut lebih besar dari efek negatif yang akan timbul.

*d. Policy Implementation*

Pada tahap ini suatu kebijakan telah dilaksanakan oleh unit-unit administrasi tertentu dengan memobilisasikan sumber dana dan sumber daya lainnya, dan pada tahap ini monitoring dapat dilakukan. Pelaksanaan kebijakan berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, pada posisi ini administrator mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi. Sehingga dengan mengorganisir, administrator mampu mengatur sumber daya, unit-unit dan metode yang dapat mendukung program, melakukan interpretasi berkaitan dengan istilah-istilah program ke dalam rencana dan petunjuk untuk merealisasikan tujuan program.

*e. Policy Assesment*

Tahap akhir adalah penilaian kebijakan. Dalam penilaian ini semua proses pelaksanaan kebijakan dinilai apakah sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya dan pada saat ini evaluasi dapat dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa di dalam kebijakan,terkandung beberapa komponen dasar, yaitu tujuan, sasaran yang spesifik dan cara mencapai sasaran tersebut. Di dalam cara inilah komponen tujuan yang luas dan sasaran yang spesifik diperjelas kemudian diinterpretasikan. Cara ini biasa disebut pelaksanaan kebijakan. Pelaksanaan kebijakan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Definisi ini menyiratkan adanya upaya mentransformasikan

keputusan kedalam kegiatan operasional, serta mencapai perubahan seperti yang dirumuskan oleh keputusan kebijakan.<sup>11</sup>

### 2.1.3 Jenis Kebijakan

*Anderson (1970)* mengelompokkan jenis-jenis kebijakan publik sebagai berikut :

- a. *Substantive and procedural Policies* *Substantive policy* dilihat dari substansi masalah yang dihadapi oleh pemerintah, sedangkan *procedural policy* dilihat dari pihak-pihak yang terlibat dalam perumusannya (*policy stakeholders*).
- b. *Distributif, redistributif, and Regulatory Policies*
  1. *Distributif Policy* adalah suatu kebijakan yang mengatur tentang pemberian pelayanan/keuntungan kepada individu-individu, kelompok-kelompok atau perusahaan-perusahaan.
  2. *Redistributif policies* adalah suatu kebijakan yang mengatur tentang pemindahan alokasi kekayaan, pemilikan atau hak-hak.
  3. *Regulatory Policy* adalah suatu kebijakan yang mengatur tentang pembatasan/pelarangan terhadap perbuatan/tindakan.
- c. *Material Policy* suatu kebijakan yang mengatur tentang pengalokasian/penyediaan sumber-sumber material yang nyata bagi penerimanya.
- d. *Public Goods and Private Goods Policies* *Public goods policy* adalah suatu kebijakan yang mengatur tentang penyediaan barang pelayanan oleh pemerintah untuk kepentingan orang banyak. Adapun bentuk kebijakan publik yang di buat oleh pemerintah kota dapat diamati menurut sifatnya, antara lain:
  1. Kebijakan Distributif adalah kebijakan dan program yang dibuat oleh pemerintah dengan tujuan untuk mendorong kegiatan di sektor swasta atau kegiatan-kegiatan masyarakat yang membutuhkan intervensi pemerintah dalam bentuk subsidi atau sejenisnya dimana kegiatan tersebut tidak akan

---

<sup>11</sup> Solichin Abdul Wahab, Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara, Bumi Aksara, Jakarta, 2004. Hlm.72-73.

berjalan tanpa adanya campur tangan pemerintah tersebut.. Misalnya kebijakan pemerintah dalam pendidikan dan pembangunan jalan raya. subsidi yang diberikan oleh pemerintah biasa mengambil beberapa bentuk *Cash atau Inkind* berupa hadiah, pinjaman dengan bunga lunak, penurunan pajak, dsb.

2. Regulasi untuk Kompetisi yang Efektif Kompetisi telah lama dipercaya sebagai cara yang paling efisien untuk mengoperasikan, mengorganisasi dan mendisiplinkan pasar. Pasar yang kompetitif akan menciptakan persebaran sumberdaya secara *fair* dan efisien tanpa perlu untuk dikendalikan secara terpusat. Beberapa keuntungan dari kompetisi adalah:

- a) Memastikan sumber daya, produk dan layanan dialokasikan kepada pihak yang paling banyak memilikinya (efisiensi alokatif)
- b) Memaksa pelaku pasar untuk menggunakan sumber daya yang langkah seproduktif mungkin (efisiensi produktif)
- c) Mendorong pelaku pasar untuk berinovasi dan berinvestasi pada waktu yang tepat (efisiensi dinamis)

3. Kebijakan Distributif adalah kebijakan dalam mengalokasikan pelayanan atau manfaat terhadap segmen tertentu dari masyarakat individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat. Kebijakan distributif biasanya melibatkan penggunaan dana publik untuk membantu kelompok, masyarakat atau perusahaan tertentu. Kebijakan distributif ditandai dengan pengenaan paksaan secara tidak langsung, tetapi kebijakan itu diterapkan secara langsung terhadap individu. Individu dapat menarik manfaat dari kebijakan itu, walaupun tidak dikenakan paksaan kepada individu untuk menggunakannya.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>[https://library.unismuh.ac.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/MDI4NWNINmU0YzMOYWEyMDUxMWM0NjQzNjQ2NTIxZTkxNzJjOWU5Ng==.pdf.hlm.59](https://library.unismuh.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/MDI4NWNINmU0YzMOYWEyMDUxMWM0NjQzNjQ2NTIxZTkxNzJjOWU5Ng==.pdf.hlm.59).Diakses pada 6 agustus 2023.

## 2.2 Upah Minimum

### 2.2.1 Pengertian Upah Minimum

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>13</sup>

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.<sup>14</sup>

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.<sup>15</sup>

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

---

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi, (Jakarta Sinar Grafika, 2010), hlm. 107

<sup>14</sup> Soedjardi, Hukum ketenagakerjaan di Indonesia, (Jogjakarta : Pustaka Yustisia, 2008)

<sup>15</sup> Hardijan Rusli, Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 91.

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 3 adalah :

1. Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
3. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.

Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Beberapa jenis Upah minimum sebagai berikut :

- a. Upah minimum sub sektoral regional ialah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- b. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum Kota (UMK) di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMK didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan bupati/walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja atau buruh dibawah upah minimum daerah dimana pekerja/buruh tersebut bekerja, termasuk kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan pertama.<sup>16</sup>

Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana yang dapat diancam pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun atau denda paling sedikit RP.100.000.000,00 (Seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) pasal 186 ayat 1 Undang-undang no 13 tahun 2003. Dalam hal apabila pengusaha belum mampu membayar upah sebesar upah minimum maka dapat mengajukan penundaan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk kurun waktu tertentu. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tingkat provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal upah minimum berlaku. Permohonan penangguhan diajukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dan berhak melakukan perundingan dengan pengusaha.<sup>17</sup>

Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tingkat provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal upah minimum berlaku. Permohonan penangguhan diajukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dan berhak melakukan perundingan dengan pengusaha.

Apabila perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penundaan pemberlakuan upah minimum

---

<sup>16</sup> Lalu husni, *loc.cit* ,hlm.153.

<sup>17</sup> Maimun, *loc.cit*,hlm.51.

dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 persen pekerja/buruh yang menerima upah minimum diperusahaan bersangkutan. Permohonan penangguhan harus dilampiri dengan :

- a. Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan bersangkutan
- b. Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan laba/rugi, beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir. Apabila perusahaan tersebut telah berbadan hukum, maka laporan keuangan harus diaudit oleh akuntan publik
- c. Salinan akta pendirian perusahaan
- d. Data upah menurut jabatan peker/buruh
- e. Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimumnya
- f. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan data.

### **2.2.2 Jenis Upah Minimum**

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang- undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.

Penghasilan upah Komponennya terdiri dari :

- a. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja buruh menurut jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian suatu prestasi tertentu.
- c. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja atau buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja atau buruh. Penghasilan yang bukan upah terdiri atas :
  - 1) Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata atau natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.
  - 2) Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas, besarnya pembagian bonus di atur berdasarkan kesepakatan.

- 3) Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.<sup>18</sup>

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 3 adalah :

- 1) Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL
- 3) Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
- 4) Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan bupati/walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja atau buruh dibawah upah minimum daerah dimana pekerja/buruh tersebut bekerja, termasuk kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan pertama. Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana yang dapat diancam pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit RP.100.000.000,00 (Seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Dalam hal apabila pengusaha belum mampu membayar upah sebesar upah minimum maka dapat mengajukan penundaan ke instansi yang

---

<sup>18</sup> Maimun, Hukum ketenagakerjaan suatu pengantar, Jakarta : Pradnya paramita,2007,hlm.48.

bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk kurun waktu tertentu. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tingkat provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal upah minimum berlaku.<sup>19</sup>

## 2.3 Pekerja

### 2.3.1 Pengertian Pekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Pekerja/buruh merupakan orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).<sup>20</sup>

Pada jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan *white collar* (berkerah putih). Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan batasan mengenai hubungan

---

<sup>19</sup> Maimun, *loc.cit*,hlm.51.

<sup>20</sup> Deviani Eka. Buku Ajar Hukum Tenaga Kerja. Aura,2019.hlm.68.

kerja adalah “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban buruh terhadap majikan serta hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.”<sup>21</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja, pengusaha atau majikan. Syarat sahnya perjanjian kerja termuat di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut di atas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan.<sup>22</sup>

Pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima berdasarkan kehadiran. Pekerja/buruh harian lepas dalam bekerja hanya memiliki satu hak yang wajib diberikan yaitu menerima upah, kewajiban perusahaan dalam memberikan upah adalah wajar karena pekerja/buruh harian lepas melakukan pekerjaan. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh harian lepas disini tidaklah sama dengan upah yang diterima oleh pekerja/buruh tetap sehingga akan terdapat perbedaan yang mendasar dengan pekerja/buruh, apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut di atas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan. Adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung timbul suatu

---

<sup>21</sup> Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), cet-1, hlm.19-20.

<sup>22</sup> Djoko Triyanto, S.H, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, cetakan pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm.12.

ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja.<sup>23</sup>

Pada pekerja/buruh harian lepas, upah yang diterima tidaklah tetap, karena pekerja/buruh harian lepas tidak memiliki upah pokok. Dengan adanya sistem seperti ini pekerja/buruh yang sudah memiliki keluarga (istri dan anak) hampir tidak ada yang menyentuh garis kesejahteraan, maksudnya adalah bahwa upah yang diterima dari melakukan pekerjaan harian lepas tersebut tidak mencukupi segala kebutuhan sehari-hari sehingga para pekerja/buruh yang sudah bekerluarga sering mencari pekerjaan sampingan atau membiarkan anak istrinya untuk juga bekerja sebagai pekerja/buruh harian lepas.<sup>24</sup>

Pada pekerja/buruh harian lepas memiliki hak atas upah itu benar, namun dengan melihat bahwa dengan tidak tetapnya jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh harian lepas tersebut serta tidak adanya jaminan dan tunjangan seperti apa yang didapat pekerja/buruh tetap maka semakin menguatkan kesimpulan bahwa praktek feodalisme tetap bertahan, hal ini sangat bertentangan dengan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yang dicanangkan oleh negara bahwa industri dibuat untuk mensejahterakan rakyat Indonesia. Hak pekerja/buruh harian lepas atas upah juga merupakan hak asasi seorang pekerja/buruh harian lepas yang wajib diberikan oleh pengusaha/majikan sesuai dengan beban kerja/kewajiban yang dipikul oleh pekerja/buruh harian lepas tersebut.<sup>25</sup>

### **2.3.2 Jenis Pekerja**

Tenaga Kerja Menurut Jenis Pekerjaan Berikutnya adalah tenaga kerja menurut jenis pekerjaannya. Jika ditilik menurut jenis pekerjaannya, tenaga kerja dibagi

---

<sup>23</sup> *Ibid*

<sup>24</sup> Peraturan menteri tenaga kerja Nomor Per-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Upah Pekerja/buruh Harian Lepas.

<sup>25</sup> F.x. djumialdji, *perjanjian kerja (edisi revisi)*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2005), hlm.14.

menjadi tiga jenis, yakni tenaga kerja lapangan, tenaga kerja pabrik, dan tenaga kerja kantor.

#### 1. Tenaga Kerja Lapangan

Tenaga kerja lapangan merupakan tenaga kerja yang pekerjaannya langsung ke lapangan. Contohnya adalah pekerja penyuluh lapangan.

#### 2. Tenaga Kerja Pabrik

Tenaga kerja pabrik adalah tenaga kerja yang bekerja di pabrik, biasanya mereka bekerja di bagian produksi. Contohnya adalah pekerja pabrik garmen.

#### 3. Tenaga Kerja Kantor

Tenaga kerja kantor adalah mereka yang bekerja di sebuah kantor, perusahaan, dan juga instansi. Contohnya adalah akuntan, staf, dan HRD (*Human Resources Department*).

Pekerja dibagi menjadi dua yaitu pekerja langsung dan pekerja tidak langsung.

1. Pekerja langsung yaitu pekerja yang berhubungan langsung dengan produksi dan barang, biasanya terdapat pada perusahaan besar. Contohnya pekerja dibagian produksi.
2. Pekerja tidak langsung yaitu mereka yang bekerja pada bagian perencanaan dan pengawasan pada bagian produksi. Contohnya adalah pekerja bagian sebuah produk.<sup>26</sup>

### 2.3.3 Macam- Macam Hak Pekerja

Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

---

<sup>26</sup> <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220227085135-97-766953/jenis-jenis-tenaga-kerja-beserta-penjelasan-dan-contohnya>. Diakses pada tanggal 7 Agustus 2023.

1. Hak atas pekerjaan Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.
2. Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 tentang Ketenagakerjaan.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya, hal ini dialaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 104 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
4. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1 menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:
  - a. Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.
  - b. Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah

mengaturnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tentang Tenaga Kerja Tahun 2003 Pasal 88 tentang Ketenagakerjaan.

- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul Untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 104 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 140 ayat Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.<sup>27</sup>

## **2.4 Kebutuhan Hidup Layak**

### **2.4.1 Pengertian Kebutuhan Hidup Layak**

Kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan yang harus terpenuhi oleh seorang pekerja/buruh yang melingkupi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial yang dihitung dalam satu bulan kerja. Kebutuhan fisik, non fisik dan sosial dimasukkan dalam perhitungan upah yang akan didapat oleh pekerja. Sehingga didalam upah tersebut telah terpenuhi unsur-unsur tersebut. Kebutuhan hidup layak atau KHL diatur dalam peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No 13 Tahun 2012. Peraturan tersebut ada karena dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Pasal 88 ayat 4 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah layak. Upah layak sendiri haruslah mencangkupi kebutuhan hidup layak.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Djoko Triyanto, S.H, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, cetakan pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm.15.

<sup>28</sup> [https://repository.um-surabaya.ac.id/1375/3/BAB\\_II.pdf](https://repository.um-surabaya.ac.id/1375/3/BAB_II.pdf). Diakses pada tanggal 17 Juni 2023.

Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyatakan bahwa Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, nonfisik dan sosial untuk kebutuhan satu bulan. Komponen Hidup Layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum. Peraturan mengenai KHL, diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembahasan lebih dalam mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Namun, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 direvisi oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 tentang Perubahan Penghitungan KHL. Berdasarkan Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tanggal 26 Agustus 2005 Komponen Kebutuhan Hidup Layak untuk pekerja Lajang dalam sebulan dengan 3000 Kilo Kalori perhari.<sup>29</sup>

#### **2.4.2 Jenis Kebutuhan Hidup Layak**

Kebutuhan hidup layak telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, ada beberapa komponen kebutuhan hidup layak yang wajib untuk Anda ketahui:

1. Kebutuhan Pangan komponen kebutuhan hidup layak yang pertama adalah kebutuhan makanan dan minuman. Makanan dan minuman menjadi bagian penting dalam memenuhi kebutuhan hidup layak. Tidak hanya makanan dan minuman yang mengenyangkan, tetapi juga memiliki nutrisi yang baik untuk kesehatan tubuh.

---

<sup>29</sup>Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.14 No.2 Tahun 2014.hlm.43-44.

Beberapa contoh dari kebutuhan makanan dan minuman untuk hidup layak di antaranya beras, daging, susu, sayuran, buah, dan lain sebagainya.

## 2. Kebutuhan Sandang

Komponen yang kedua untuk memenuhi kebutuhan hidup layak adalah kebutuhan sandang. Sandang adalah bagian penting karena akan melindungi tubuh kita dari ancaman yang ada di luar tubuh kita. Tidak hanya untuk kebutuhan utama, sandang juga bisa menjadi penunjang penampilan seseorang. Jadi, selain memilih sandang yang nyaman, seseorang biasa juga memiliki sandang yang sesuai dengan gaya yang disukainya. Komponen sandang ini antara lain baju, kemeja, rok, celana, sarung, celana dalam, pecil, dan lain sebagainya.

## 3. Kebutuhan akan Rumah

Kebutuhan akan rumah atau papan juga jadi bagian penting untuk memenuhi kebutuhan hidup layak seseorang. Lalu seperti apa rumah yang layak untuk dihuni seseorang. Rumah yang layak adalah rumah yang bisa dijadikan tempat berlindung, baik saat panas ataupun saat hujan. Rumah juga bisa menjadi tempat tinggal dimana di dalamnya terdapat kasur, lemari, meja, kursi, cermin, kompor, dan lain sebagainya.

## 4. Kebutuhan Pendidikan

Kebutuhan pendidikan juga jadi bagian yang menjadi komponen untuk bisa hidup layak. Kebutuhan pendidikan ini antara lain buku, alat tulis, tabloid, majalah, televisi, laptop, dan lain sebagainya.

## 5. Kebutuhan Kesehatan

Kesehatan jadi bagian penting dalam menentukan kehidupan layak seseorang. Kebutuhan akan kesehatan ini antara lain vitamin, alat kebersihan seperti sabun, sikat gigi, shampoo, hingga obat nyamuk.

## 6. Kebutuhan Transportasi

Transportasi menjadi hal yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan sehari-hari. Kita membutuhkan alat transportasi untuk bisa berpindah dari satu tempat ke tempat lain dalam waktu lebih cepat. Kebutuhan transportasi ini antara lain kendaraan pribadi, transportasi umum, hingga bensin.

## 7. Kebutuhan Rekreasi dan Tabungan

Selain kebutuhan-kebutuhan yang telah dijelaskan di atas, seseorang juga memiliki kebutuhan rekreasi untuk mencapai work life balance dan juga tabungan untuk mencapai tujuan finansial. Rekreasi dan tabungan ini memiliki komponen sebesar 2% dari total nilai komponen kebutuhan hidup lainnya.<sup>30</sup>

### **2.4.3 Dasar Hukum Kebutuhan Hidup Layak**

Dalam penentuan kebijakan upah minimum haruslah lebih memperhatikan kebutuhan hidup buruh agar dapat hidup layak ditengah masyarakat dan sosialnya. Sehingga akan berdampak bagi kehidupannya di masa mendatang. Upah Minimum sudah saatnya diganti menjadi Upah Layak yang lebih berpihak terhadap penghargaan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia, serta kehidupan yang lebih baik, di tengah kepungan kebijakan informalisasi ketenagakerjaan dalam paradigma liberalisasi pasar. Untuk saat ini diperlukan segera sebuah peraturan perundang-undangan baru mengenai Upah Layak yang

---

<sup>30</sup> <https://gajihub.com/blog/standar-kebutuhan-hidup-layak>. Diakses pada tanggal 17 Juni 2023

dapat diterima baik oleh pengusaha maupun buruh. Sangat diperlukan adanya hubungan yang baik antara buruh dan pengusaha serta pemerintah dalam rangka mewujudkan adanya perjanjian bersama yang setara dan seimbang antar unsur-unsur tersebut terutama membicarakan masalah upah. Perdebatan mengenai penetapan UMP dan KHL selalu muncul setiap tahun. Meskipun pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi telah mengeluarkan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 yang mencakup 60 komponen dalam penetapan KHL, namun dalam kenyataannya buruh menilai bahwa jumlah komponen tersebut masih kurang.

Disisi lain pengusaha sebagai pihak yang membayar upah menilai komponen terbaru tersebut sudah tepat. Upah minimum yang seharusnya menjadi jaring pengaman dalam implementasinya dijadikan dasar dalam penetapan upah oleh perusahaan kepada seluruh karyawan. Permenakertrans No.13 Tahun 2012 dalam Pasal 1 disebutkan KHL standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Upah yang dibayar untuk buruh lajang jelas tidak sesuai jika diterapkan terhadap buruh yang sudah berkeluarga. Berdasarkan data dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, rata-rata UMP secara nasional tahun 2019 sebesar Rp 1.088.902 dan KHL sebesar Rp 1.299.692, sedangkan UMK tahun 2019 sebesar 1.296.908, sementara KHL 1.435.014. Data tersebut menunjukkan bahwa penetapan UMK tidak pernah melebihi KHL. Permasalahan tersebut merupakan puncak gunung es yang setiap saat mengganggu pergerakan roda perekonomian bangsa. Hal ini jelas terbukti ketika bulan Oktober 2019 buruh mengadakan mogok nasional, telah mengakibatkan kerugian yang sangat besar. Jika kembali kepada peraturan pemerintah seyogyanya buruh dan pengusaha dapat saling bersinergi menurut peraturan pemerintah yang berlaku. Hal ini sesuai dengan makna hubungan industrial yang diterapkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 16 didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

mengacu dengan undang-undang tersebut sudah jelas bahwa apapun keputusan dalam permasalahan ketenagakerjaan harus diselesaikan berdasar nilai-nilai pancasila yaitu melalui musyawarah dan mufakat. Namun dalam kenyataannya permasalahan hubungan industrial tersebut sering kali masuk ke ranah hukum. Pemahaman bersama bahwa penyelesaian perselisihan melalui ranah hukum justru memakan waktu dan tidak efisien bahkan merugikan kalangan buruh dan pengusaha. Hal ini kiranya perlu dikritisi mengapa setiap peraturan baru yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh selalu saja tidak berjalan. Sebagai contoh dalam penerapan Permenakertrans No.13 Tahun 2012 tentang KHL. Hal ini menandakan lemahnya peran negara dalam hal ini pemerintah dalam mengawal berjalannya suatu peraturan. Padahal dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2), telah diamanahkan tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan. Namun faktanya hingga saat ini nasib buruh belum juga beranjak dari jeratan kemiskinan. Diperlukan sebuah keberanian dan terobosan dari pemerintah, sehingga tidak membiarkan buruh dan pengusaha selalu berada dalam konflik. Dalam diskursus ini bukan saatnya memperdebatkan antara kapitalisme maupun sosialisme. Yang terpenting adalah bagaimana buruh sejahtera, perusahaan tetap jalan dan jaminan sosial dari pemerintah juga berjalan. Hingga saat ini belum seluruh buruh merasakan adanya jaminan sosial. Tentunya ini akan terjadi jika semua *stakeholder* kembali ke filosofi pancasila.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua Pengupahan tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3), Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati/Walikota.

Penetapan Upah Minimum yang menjadi kewenangan pemerintah dalam hal ini adalah Gubernur perlu dibentuk adanya Dewan Pengupahan yang diatur dalam Pasal 98 ayat (1): Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota. Ayat (2) : Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar. Ayat (3) : Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.. Upah minimum ini di tetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Penetapan upah minimum provinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari. Landasan hukum yang utama dalam penetapan Upah Minimum adalah UUD 1945 Pasal 27: Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid.* hlm.48.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Masalah**

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode sistematis dan pemikiran tertentu untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu<sup>32</sup>:

1. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum.<sup>33</sup>
2. Pendekatan yuridis empiris adalah upaya untuk memperoleh kejelasan dan pemahaman mengenai Kebijakan Penetapan Upah Minimum untuk Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja di Kota Bandar Lampung berdasarkan realitas yang ada berdasarkan hasil wawancara di lokasi penelitian.

---

<sup>32</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2002, Hlm 1.

<sup>33</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditia Bakti, 2004. Hlm. 135.

### 3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

#### 3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap objek penelitian dengan cara wawancara terhadap informan dan responden penelitian. Informan penelitian Edo Armando S.E., M.M., sebagai Kasi Pembinaan Organisasi Kerja di Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Bandar Lampung, Wahyu sebagai Manager Ciplaz Lampung, Welda Oktavia sebagai Admin Head PT. Lampung Sakti Motor Lampung. Responden penelitian adalah perwakilan karyawan Ciplaz dan karyawan Lampung Sakti Motor sebanyak 2 orang.

#### 3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara membaca, menelaah dan mengutip terhadap berbagai teori, asas dan peraturan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

2. Bahan Hukum Primer yaitu hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan, antara lain:
  - a) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat
  - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
  - d) Peraturan Pemerintah R.I Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti literatur-literatur, makalah-makalah dan lain-lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Bahan Hukum Tersier seperti kamus-kamus yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder

### **3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data**

#### **3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Studi pustaka (*library research*), adalah pengumpulan data dengan melakukan serangkaian kegiatan membaca, menelaah dan mengutip dari bahan kepustakaan serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan, yaitu perlindungan hukum terhadap anak terlantar di Kota Bandar Lampung dan faktor-faktor penghambat peran tersebut.
2. Studi lapangan (*field research*), Studi lapangan dilakukan melalui wawancara dengan responden yang telah direncanakan sebelumnya. Metode yang dipakai adalah pengamatan langsung dilapangan serta melakukan wawancara secara terbuka dengan mengajukan pertanyaan yang disusun secara teratur dan mengarah pada jawabanya permasalahan dalam penulisan skripsi ini, secara langsung dan memakai metode *Questioner*.

#### **3.3.2 Prosedur Pengolahan Data**

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya dilakukan pengolahan data, dengan prosedur sebagai berikut:

1. Seleksi Data. Data yang terkumpul kemudian diperiksa untuk mengetahui kelengkapan data selanjutnya data dipilih sesuai permasalahan yang diteliti.
2. Klasifikasi Data. Penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk kepentingan penelitian.

3. Penyusunan Data. Penempatan data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada subpokok bahasan sesuai sistematika yang ditetapkan untuk mempermudah interpretasi data

### **3.4 Analisis Data**

Untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada maka data tersebut perlu dianalisis. Pada penelitian ini data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dihasilkan dari penelitian di lapangan ke dalam bentuk penjelasan dengan cara sistematis sehingga memiliki arti dan dapat dirangkum guna pembahasan pada bab-bab selanjutnya serta dilakukan penarikan kesimpulan sesuai permasalahan yang dibahas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penetapan upah minimum telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.51 tahun 2023 yang telah menggantikan Peraturan Pemerintah No.36 tahun 2021, yaitu salah satunya terdapat dewan pengupahan merupakan unsur dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja yang nantinya akan merumuskan besaran nilai upah minimum di daerah tersebut, yang nantinya akan menjadi bahan rekomendasi untuk gubernur atau kepala daerah untuk menetapkan nilai upah minimum dalam surat keputusan gubernur. Penghidupan yang layak bagi pekerja yaitu cara mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dengan keadaan yang cukup seperti makan, minum, tempat tinggal, kebutuhan untuk perawatan tubuh, membeli bahan masakan untuk makan sehari-hari, untuk menjaga kesehatan tubuh dan bertahan hidup, tetapi pada kenyataannya upah yang diterima para pekerja seringkali tidak dapat mencukupi kebutuhan para pekerja. Kondisi kehidupan yang terjadi kini tidak sesuai dengan upah yang diterima para pekerja, bahan pokok yang naik seperti beras, minyak goreng, telur, ayam, daging dan bahan pelengkap lainnya seperti cabai, bawang merah dan bawang putih, yang harganya kini semakin hari semakin meningkat, belum lagi kebutuhan tempat tinggal untuk para pekerja yang merantau.

2. Faktor penghambat penetapan upah minimum pemerintah tidak bisa mengakomodir karena tidak sesuai dengan regulasi yang berlaku dan itu hanya asumsi mereka. Jika kondisi ekonomi Kota Bandar Lampung tidak stabil atau mengalami tekanan, pengusaha mungkin mengalami kesulitan memenuhi persyaratan upah minimum yang lebih tinggi. Tingkat inflasi yang tinggi dapat meningkatkan biaya hidup, sehingga menetapkan upah minimum yang mencukupi untuk kebutuhan dasar pekerja menjadi lebih sulit. Perusahaan, terutama yang beroperasi di sektor kecil dan menengah, mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya untuk membayar upah yang lebih tinggi, menentang kenaikan upah minimum karena mereka khawatir hal itu dapat menyebabkan penurunan daya saing atau bahkan mengancam kelangsungan bisnis mereka.

## **5.2 Saran**

Saran yang dapat diberikan sebagai masukan atau hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dan dituangkan dalam penulisan ini antara lain :

1. Sebaiknya pemerintah mengadakan pengawasan studi kebutuhan hidup secara berkala para pekerja secara berkala agar mengetahui keseimbangan pendapatan ekonomi dengan kebutuhan para pekerja dan sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pekerja agar menambah nilai upah dan menguntungkan baik perusahaan maupun pekerja.
2. Sebaiknya pemerintah lebih tegas lagi dalam pemberian sanksi bilamana perusahaan tidak memberi gaji sesuai dengan peraturan yang telah berlaku, dengan menerapkan sanksi yang tegas dan konsisten terhadap perusahaan yang melanggar peraturan pembayaran upah minimum, pemerintah dapat menciptakan lingkungan yang lebih adil bagi pekerja dan memperkuat kepatuhan terhadap peraturan yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Atmosudirjo, S. Prajudi, 1994. *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Dewata, Mukti Fajar Nur, and Yulianto Achmad. 2015. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Djumialdji, F.x. 2005 *perjanjian kerja edisi revisi*, Jakarta , Sinar Grafika.
- Hariyoso, Soewarno . 2002. *Dasar-Dasar Manajemen dan Administrasi*, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Maimun.2007. *Hukum ketenagakerjaan suatu pengantar*, Jakarta, Pradnya paramita.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung, PT Citra Aditia Bakti*.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*,Bogor. Ghalia Indonesia.
- Soedjardi. 2008.*Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Jogjakarta,Pustaka Yustisia.
- Soekanto, Soerjono. 2002 *Penelitian Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Soeprapto. 2000. *Evaluasi Kebijakan*.Rineka Cipta.Jakarta
- Tisnanta dkk, 2015, *Hukum Tenaga Kerja, PKKPUU Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung*.
- Wijayanti, Asri. 2010.*Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Jakarta Sinar Grafika.
- Zaeni, Asyhadie. 2007 *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta,PT. Raja Grafindo Persada.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Amandemen Keempat

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023

Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan

Surat keputusan gubernur No. 694 Tahun 2023 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung Tahun 2024

## **SUMBER LAIN**

### **JURNAL**

Budijanto, Oki Wahyu. 2017. "Upah layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif Hukum dan HAM." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* .

BERIYA TANGKARI UTAMA. 2015. "Kebijakan Pemerintah Dalam Pengaturan Komponen dan Tahapan Pencapaian Hidup Layak Guna Menwujudkan Upah Layak. Bandar Lampung, Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung. *Jurnal Ilmiah*.

Charda S, Ujang. 2015. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Wawasan Hukum*''.

Hakim, Dani Amran. 2016. "Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR Di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)". *Jurnal Law Refom*.

Sulistiawati, Rini. 2013. "Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi di Indonesia". *Journal Of Law*.

Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. 2016 . "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial." *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum Journal of Law* .

## **WEBSITE**

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220227085135-97-766953/jenis-jenis-tenaga-kerja-beserta-penjelasan-dan-contohnya>. Diakses pada tanggal 7 Agustus 2023

[https://library.unismuh.ac.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/MDI4NWNINmU0YzM0YWEyMDUxMWM0NjQzNjQ2NTIxZTkxNzJjOWU5Ng==.pdf.hlm.59](https://library.unismuh.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/MDI4NWNINmU0YzM0YWEyMDUxMWM0NjQzNjQ2NTIxZTkxNzJjOWU5Ng==.pdf.hlm.59). Diakses pada 6 Agustus 2023.

<https://radarlampung.disway.id/read/658637/dalam-proses-penetapan-oleh-gubernur-segini-kisaran-ump-lampung-2023>. Diakses pada tanggal 14 Juni 2023.

[https://repository.um-surabaya.ac.id/1375/3/BAB\\_II.pdf](https://repository.um-surabaya.ac.id/1375/3/BAB_II.pdf). Diakses pada tanggal 17 Juni 2023.

## **WAWANCARA**

Hasil wawancara dengan Amelia selaku karyawan Ciplaz Ramayana. Senin 27 November 2023.

Hasil wawancara dengan Anggi selaku karyawan PT. Lampung Sakti Motor. Rabu 30 November 2023

Hasil wawancara dengan pihak disnaker bapak Edo Armando S.E., M.M. Pada tanggal 18 November 2023.

Hasil wawancara dengan Manager PT.Lampung Sakti Motor bu Wenda Pada tanggal 6 Desember 2023.