

Dinamika Hukum Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota Bagi UMKM dalam Perspektif UU Cipta Kerja

Karina Amanda Savira¹, Angga Kurniawan²

Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas PGRI Yogyakarta¹²

Corresponding Author: karinaamanda@upy.ac.id

Abstract

This study analyzes legal certainty, benefits, and justice for both employers and workers regarding the abolition of the article on postponement of the city/district minimum wage in Law Number 11 of 2020 on Job Creation. Additionally, it evaluates the effectiveness of implementing this policy in the business sector. Using a normative-empirical approach and a descriptive-analytical method, this research combines literature studies to obtain secondary data and interviews with key informants and respondents to collect primary data. The findings indicate that the abolition of the wage postponement article does not violate existing regulations and aligns with the principle of legal certainty under statutory provisions. However, in terms of benefits and justice, its impact on workers' welfare and business sustainability requires further study. The effectiveness of its implementation is also in question, particularly for micro-enterprises, which are exempt from this policy. Therefore, further evaluation is needed to assess the practical impact of this regulation to ensure a balance between labor protection and business sustainability

Keywords: Job Creation, Wage Postponement, Minimum Wage, Micro Enterprises

Abstrak

Penelitian ini menganalisis kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan bagi pengusaha serta buruh terkait penghapusan pasal penangguhan upah minimum kota/kabupaten dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu, penelitian ini mengevaluasi efektivitas penerapan kebijakan tersebut dalam dunia usaha. Dengan pendekatan normatif empiris dan metode deskriptif analitis, penelitian ini menggabungkan studi kepustakaan untuk memperoleh data sekunder serta wawancara dengan narasumber dan responden guna mendapatkan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghapusan pasal penangguhan upah minimum tidak melanggar aturan yang ada serta memenuhi prinsip kepastian hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun, dari perspektif kemanfaatan dan keadilan, dampaknya terhadap kesejahteraan buruh dan keberlangsungan usaha masih memerlukan kajian lebih lanjut. Efektivitas penerapannya juga dipertanyakan, terutama bagi usaha mikro yang mendapatkan pengecualian dalam kebijakan ini. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut mengenai dampak kebijakan ini dalam praktik guna memastikan keseimbangan antara perlindungan tenaga kerja dan keberlanjutan usaha

Kata Kunci: Cipta Kerja, Penangguhan Upah, Upah Minimum, Usaha Mikro

A. Pendahuluan

Penelitian ini berfokus pada kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan bagi pengusaha serta buruh dalam konteks penghapusan pasal penangguhan upah minimum kabupaten/kota dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya keseimbangan antara perlindungan hak buruh atas pengupahan yang layak dan keberlanjutan usaha, terutama dalam kondisi ekonomi yang dinamis. Pada dasarnya, hak setiap individu untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak telah dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUDRI 1945), yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Ketentuan ini juga sejalan dengan Deklarasi Hak Asasi Manusia PBB, Pasal 23 ayat (3), yang menegaskan bahwa "Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat bagi dirinya dan keluarganya, serta, jika perlu, dilengkapi dengan perlindungan sosial lainnya."

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, upah diatur dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mendefinisikan upah sebagai "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan." UU Cipta Kerja kemudian memperbarui ketentuan ini dengan menetapkan kebijakan pengupahan, termasuk penghapusan mekanisme penangguhan upah minimum, yang sebelumnya diatur dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya.

Penghapusan pasal penangguhan upah minimum dalam UU Cipta Kerja didasarkan pada prinsip kepastian hukum dan keadilan. Pasal 88C UU Cipta Kerja menetapkan bahwa upah minimum kabupaten/kota harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi dan harus mempertimbangkan kondisi ekonomi serta ketenagakerjaan setempat. Namun, dalam praktiknya, implementasi kebijakan ini menghadapi berbagai tantangan, terutama selama krisis ekonomi akibat pandemi Covid-19, yang menyebabkan banyak perusahaan kesulitan dalam memenuhi kewajiban pengupahan.

Sebelum adanya UU Cipta Kerja, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 72/PUU-XII/2015 menegaskan bahwa upah yang tertunda akibat penangguhan merupakan utang yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja.^[6] Dengan penghapusan pasal penangguhan upah, pengusaha tidak lagi memiliki opsi untuk menunda pembayaran upah minimum, kecuali dalam kasus usaha mikro yang mendapatkan pengecualian. Hal ini menimbulkan perdebatan mengenai efektivitas kebijakan tersebut dalam menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan keberlangsungan usaha.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena secara objektif dan sistematis dengan menelaah serta menganalisis berbagai aspek terkait. Penelitian deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran rinci mengenai permasalahan hukum yang dikaji dengan pendekatan normatif empiris. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris. Penelitian hukum normatif mengkaji hukum dari berbagai aspek, termasuk teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur, materi hukum, konsistensi, serta kekuatan mengikat suatu peraturan perundang-undangan. Sementara itu, penelitian hukum empiris meneliti penerapan hukum dalam masyarakat dengan menganalisis efektivitas peraturan serta persepsi para pemangku

kepentingan. Metode ini digunakan untuk membandingkan fakta di lapangan dengan regulasi yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama dalam pengumpulan data: *pertama* penelitian kepustakaan: Menggunakan bahan hukum primer (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), bahan hukum sekunder (buku dan jurnal akademik terkait ketenagakerjaan), serta bahan hukum tersier (kamus hukum dan ensiklopedia). *Kedua*, penelitian lapangan: Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan pengusaha, buruh, dan pejabat pemerintah terkait kebijakan pengupahan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan informan dilakukan dengan metode *criterion-based selection* untuk memastikan kualitas informasi yang relevan dengan penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman, dua daerah yang memiliki sektor usaha mikro dan kecil yang terdampak oleh kebijakan upah minimum. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada fakta bahwa kedua daerah ini memiliki kasus penangguhan upah minimum sebelum diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja.

Tahapan penelitian ini terbagi menjadi tiga tahap, diantaranya: *Pertama*, penelitian kepustakaan, mengumpulkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan *Kedua*, penelitian lapangan, menyusun pedoman wawancara dengan pertanyaan terstruktur. Melakukan wawancara dengan responden dari kalangan pengusaha, buruh, dan pemangku kepentingan lainnya. *Ketiga*, pengolahan dan analisis data, data yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian disusun dalam laporan setelah melalui proses perbaikan melalui forum seminar hasil penelitian. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengevaluasi kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan kebijakan penghapusan pasal penangguhan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja serta dampaknya terhadap keberlanjutan usaha dan kesejahteraan buruh

C. Pembahasan

Pembahasan pada rumusan masalah yang pertama ialah lebih mengarah pada aturan mengenai larangan penundaan pembayaran upah minimum Kota dan/atau Kabupaten dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di era pandemi Covid-19 ini apakah telah memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan bagi pengusaha dan buruh ataukah masih dirasa belum. Pembahasan mengenai kepastian hukum, penulis menggunakan pisau analisis pemahaman tentang kepastian hukum yang mengacu pada teori bahwa sebuah peraturan hukum khususnya peraturan perundang-undangan ialah peraturan yang dibuat oleh pihak yang memang berwenang dan pada kapasitasnya membuat suatu peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang tersebut, menghasilkan aturan yang memiliki aspek yuridis sehingga dapat memberikan kepastian bahwa hukum memiliki fungsi sebagai sebuah aturan yang harus ditaati.

Analisis teori kepastian hukum tersebut menjadi pedoman penulis sebagai pisau analisis bahwa dalam ketentuan UU Cipta Kerja tentang penghapusan penangguhan upah kecuali bagi usaha mikro oleh pemberi kerja kepada pekerjanya. Penetapan upah minimum yang mewajibkan pengusaha membayar upah buruh sesuai upah yang telah ditetapkan di era pandemi Covid-19 mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kebangkrutan, melakukan pemutusan hubungan kerja dan penangguhan upah minimum. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan dalam melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu.

Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan pembayaran upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu pemberian penangguhan. Penangguhan upah menjadi polemik tersendiri karena terdapat perbedaan norma antara UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja, dimana UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat ketentuan terkait dengan penangguhan pembayaran upah minimum dan diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015.

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XII/2015 pada dasarnya tetap mempertahankan ketentuan mengenai penangguhan pelaksanaan upah minimum namun menegaskan bahwa waliselisih upah pada masa penangguhan menjadi hutang yang wajib dibayarkan oleh pihak pengusaha kepada pekerjanya. Sedangkan pada UU Cipta Kerja menghapus adanya penangguhan upah minimum kecuali usaha mikro, serta diperkuat adanya sanksi bagi pengusaha Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88A ayat (6) UU Ketenagakerjaan mengatur denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah yaitu “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.” Sektor ekonomi dapat dilihat secara nyata bahwa selama pandemi Covid-19 ini, dunia usaha dilanda penurunan, dimana pengusaha sangat berat jika melakukan pemutusan hubungan kerja akan tetapi tetap harus mempertahankan perusahaannya dengan mempertahankan buruh agar tetap tidak di PHK. Penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya di Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman. Sebagai gambaran sejumlah upah minimum regional yang ada di kota Yogyakarta, penulis mencantumkan beberapa tabel upah minimum sebagai berikut :

No.	TAHUN	NILAI
1	UMR Kota Yogyakarta 2021	Rp 2.069.530,00
2	UMR Kota Yogyakarta 2020	Rp 2.004.000,00
3	UMR Kota Yogyakarta 2019	Rp 1.846.400,00
4	UMR Kota Yogyakarta 2018	Rp 1.709.150,00
5	UMR Kota Yogyakarta 2017	Rp 1.572.200,00
6	UMR Kota Yogyakarta 2016	Rp 1.452.400,00
7	UMR Kota Yogyakarta 2015	Rp 1.302.500,00

Sumber: Daftar UMR Kota Yogyakarta 2021 Hingga 2015, <https://upahminimum.com/upah-minimum-kota-yogyakarta-2018.html>, diakses Hari Selasa 8 September 2021, pkl. 13.00

Kota Yogyakarta merupakan salah satu kota besar di Pulau Jawa. Kota Yogyakarta juga merupakan pusat Pemerintahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Gubernur DIY menaikkan besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) Yogyakarta pada tahun 2021 menjadi Rp 1.765.000,00 atau naik sekitar 3.54% dari besaran UMP DIY 2020 yang saat itu sebesar Rp 1.704.608,00. UMR Kota Yogyakarta 2020 telah mengalami peningkatan sebesar 8,51%, walaupun dengan nominal tersebut, UMP Kota Yogyakarta pada tahun 2020 tetap menjadi standar UMP terendah yang berlaku di seluruh wilayah Republik Indonesia. Selain dalam menetapkan besaran UMP, Pemerintah DIY juga turut menetapkan besaran UMK untuk seluruh Kabupaten dan Kota yang ada di DIY. Besaran UMK pada Kabupaten Sleman berbeda dengan kota, yaitu sebesar Rp 1.846.000,00, Kabupaten Bantul sebesar Rp 1.790.500,00 dan Kabupaten Kulon Progo Rp 1.750.500,00 serta Gunung Kidul menempati posisi terendah yaitu sebesar Rp 1.705.000,00. Pemaparan tentang besar nominal UMP dan UMK Yogyakarta adalah sebagai gambaran tentang pendapatan standar kehidupan yang layak di Yogyakarta

Penjabaran hasil penelitian dengan pisau analisis dari sudut pandang teori kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan, perlu penulis sampaikan bahwa secara regulasi dan ketentuan peraturan perundang-undangannya, penghapusan pasal mengenai penanggulangan upah pada UU Cipta Kerja tidaklah menyalahi aturan yang ada. Penekanan pada teori kepastian hukum bahwa upaya pengaturan hukum dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan tersebut memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati, UU Cipta Kerja telah memenuhi kriteria bahwa regulasi tersebut memiliki aspek yuridis yang jelas mengarah pada kepastian hukum.

Pada aspek kemanfaatan, penghapusan larangan penanggulangan upah pada UU Cipta Kerja diasumsikan bahwa setiap penyusunan produk hukum (peraturan perundang-undangan) seharusnya senantiasa memperhatikan tujuan hukum yaitu untuk memberikan kebahagiaan sebanyak-banyaknya bagi masyarakat. Teori keadilan yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang, dapat disimpulkan bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenaan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, memperlakukan dengan tidak pandang bulu atau pilih kasih melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Pendekatan dengan teori kepastian hukum, maka regulasi penghapusan pasal tentang penanggulangan upah pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirasa sudah memenuhi kriteria pada peraturan perundang-undangannya. Ketentuan mengenai penanggulangan upah pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disertai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015 yang tetap menggunakan ketentuan peraturan tersebut dan tidak menghapus adanya penanggulangan upah, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan peraturan yang berasaskan Asas *lex posterior derogat legi priori* yang bermakna undang-undang (norma/aturan hukum) yang baru meniadakan keberlakuan undang-undang (norma/aturan hukum) yang lama.

Asas ini hanya dapat diterapkan dalam kondisi norma hukum yang baru memiliki kedudukan yang sederajat atau lebih tinggi dari norma hukum yang lama. Hal ini berkaitan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa hubungan antar norma merupakan hubungan antara “superordinasi” dan “subordinasi” dimana kedudukan suatu norma yang lebih rendah selalu bersumber dari norma yang lebih tinggi. Oleh karenanya, tidaklah mungkin peraturan yang lebih rendah meniadakan peraturan yang lebih tinggi sekalipun peraturan yang lebih rendah itu merupakan peraturan yang berlaku belakangan. Penetapan asas ini, terdapat ukuran yang pasti dalam menentukan peraturan mana yang merupakan peraturan yang baru, yaitu dengan melihat waktu mulai berlakunya secara kronologis, sehingga untuk penerapannya kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat ketentuan penghapusan penanggulangan upah, harus menjadi dasar hukum atau norma yang diacu karena merupakan peraturan perundang-undangan yang terbaru dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disertai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015, sehingga dengan pendekatan teori kepastian hukum merupakan aturan yang sah secara yuridis

Kewajiban pengusaha untuk membayar sesuai upah minimum tidak dapat ditanggihkan dikarenakan ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai penanggulangan pembayaran upah minimum telah dihapus. UU Cipta Kerja memang mengecualikan aturan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil, yaitu dengan didasarkan pada kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha dengan tetap memperhatikan ketentuan di atas. Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua, penerapan larangan penanggulangan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang-Undang Nomor 11

Tahun 2011 tentang Cipta Kerja dan efektifitasnya dalam dunia usaha, penulis melakukan wawancara dengan tiga responden yang dapat penulis wawancarai perihal penanggulangan upah selama pandemi Covid-19.

Pemahaman mengenai bentuk usaha yang akan disampaikan pada penulisan ini, mengacu pada regulasi Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Peraturan terbaru ini dikeluarkan mengingat bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 86, Pasal 87, Pasal 88, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 94, Pasal 104, dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Pengertian usaha mikro, kecil dan menengah dijabarkan dalam Pasal 1 yaitu yang dimaksud dengan Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini.

Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Menengah sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah ini. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam melakukan kegiatan usahanya harus memiliki Perizinan Berusaha. Pasal 37 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mengatur bahwa Perizinan Berusaha untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah diberikan berdasarkan tingkat risiko kegiatan usaha

Dalam hal kegiatan usaha yang dilakukan oleh Usaha Mikro dan Usaha Kecil termasuk dalam kegiatan usaha dengan tingkat risiko menengah atau risiko tinggi, selain wajib memiliki Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pelaku usaha wajib memiliki sertifikat standar produk dan/atau standar usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perizinan Berusaha untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dilaksanakan melalui sistem Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik, yang dikelola oleh lembaga yang mengelola Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik.

Pemenuhan persyaratan dan tata cara permohonan Perizinan Berusaha dilaksanakan sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang diatur dalam peraturan pemerintah mengenai penyelenggaraan Perizinan Berusaha berbasis risiko. Adapun pasal yang mengatur mengenai upah pada Pasal 101 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yakni, ketentuan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil. Ketentuan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai pengupahan.

Pelaksanaan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 adalah regulasi terbaru terkait Pengupahan. Dalam peraturan tersebut Pasal 2 mengatur bahwa Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. Untuk dapat mengetahui apakah regulasi yang dibuat oleh Pemerintah tersebut berjalan

sesuai fungsinya, dalam penelitian ini perlu diadakan penelitian kepada beberapa jenis usaha dan penerapan larangan penanggulangan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja apakah efektif tepat sasaran dalam dunia usaha

Penerapan penghapusan pasal penanggulangan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja dalam penelitian penulisan ini masih belum dirasakan bahwa penghapusan regulasi tersebut berdampak efektif pada dunia usaha. Penghapusan pasal penanggulangan upah tersebut dirasa efektif bila diterapkan pada masa bukan pandemi seperti pandemi Covid-19. Banyak usaha yang bangkrut dan tutup akibat dari pandemi Covid-19 yang sangat berpengaruh pada sektor ekonomi, ketentuan regulasi yang dihapus mengenai penanggulangan upah seharusnya menjadi kebijakan khusus yang dikeluarkan Pemerintah disaat yang mendesak seperti masa pandemi Covid-19 ini

D. Kesimpulan

Kepastian hukum, kemanfaat, dan keadilan dari ketentuan adanya penghapusan pasal penanggulangan upah minimum Kota dan/atau Kabupaten dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagi pengusaha dan buruh ialah dari sudut pandang teori kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan, secara regulasi dan ketentuan peraturan perundang-undangannya, penghapusan pasal mengenai penanggulangan upah pada UU Cipta Kerja tidaklah menyalahi aturan yang ada. Pendekatan dengan teori kepastian hukum, maka regulasi penghapusan pasal tentang penanggulangan upah pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirasa sudah memenuhi kriteria pada peraturan perundang-undangannya. Ketentuan mengenai penanggulangan upah pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disertai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015 yang tetap menggunakan ketentuan peraturan tersebut dan tidak menghapus adanya penanggulangan upah, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan peraturan yang berasaskan Asas *lex posterior derogat legi priori* yang bermakna undang-undang (norma/aturan hukum) yang baru meniadakan keberlakuan undang-undang (norma/ aturan hukum) yang lama. Penetapan asas ini, terdapat ukuran yang pasti dalam menentukan peraturan mana yang merupakan peraturan yang baru, yaitu dengan melihat waktu mulai berlakunya secara kronologis, sehingga untuk penerapannya kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat ketentuan penghapusan penanggulangan upah, harus menjadi dasar hukum atau norma yang diacu karena merupakan peraturan perundang-undangan yang terbaru dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disertai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015, sehingga dengan pendekatan teori kepastian hukum merupakan aturan yang sah secara yuridis. Teori kemanfaatan dan keadilan masih belum dirasakan setelah adanya penelitian lapangan lebih lanjut yang akan terjawab pada permasalahan yang kedua. Efektivitas Penerapan penghapusan pasal penanggulangan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja dalam penelitian penulisan ini masih belum dirasakan bahwa penghapusan regulasi tersebut berdampak efektif pada dunia usaha. Berdasarkan penelitian yang dilakukan hanya dapat dilakukan pada usaha skala mikro sehingga, penghapusan pasal penanggulangan upah tersebut dirasa efektif bila diterapkan pada masa bukan pandemi seperti pandemi Covid-19.

Daftar Pustaka

- Abdelnour, Mohammad Gamal. "The Islamic Theology of Interfaith Marriages between Theology, Law, and Individual Ijtihad." S. Rajaratnam School of International Studies. 2020. <https://www.jstor.org/stable/resrep40176>.
- Agustina, L. (2021). "Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 16(2), 157-174.
- Ahmad, Md Asham. "MODERATION IN ISLAM: A CONCEPTUAL ANALYSIS OF
- Budiarti, N. (2022). "Identifikasi Dampak Perubahan Kebijakan Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 9(1), 33-48.
- Cahyono, A. (2021). "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja dalam Penangguhan Pembayaran Upah Minimum." *Lex Crimen*, 11(3), 89-104.
- Dewi, R. (2021). "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pemenuhan Upah Pekerja." *Jurnal Penelitian Hukum*, 25(1), 45-59.
- Fauzi, A. (2021). "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pemenuhan Upah Pekerja." *Jurnal Penelitian Hukum*, 25(2), 123-137.
- Handayani, S. (2020). "Analisis Yuridis Penghapusan Ketentuan Upah Minimum Sektoral dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(1), 321-338.
- Hidayat, R. (2020). "Analisis Yuridis Penghapusan Ketentuan Upah Minimum Sektoral dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(4), 789-805.
- Kurniawan, A., Hidayatun, U. S., Jayanti, A., Septyarini, E., & Sudibyo, T. D. (2025). Enhancing Customer Loyalty: The Role Of Service Quality In Customer Satisfaction. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(2), e04412-e04412.
- Kurniawan, D. (2021). "Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15(3), 289-306.
- Lestari, S. (2021). "Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 16(1), 101-118.
- Mulyani, R. (2022). "Identifikasi Dampak Perubahan Kebijakan Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(3), 201-216.
- Nugroho, A. (2022). "Identifikasi Dampak Perubahan Kebijakan Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(1), 89-102.
- Pratama, A. Y. (2020). "Kajian Yuridis Penangguhan Upah Minimum Kabupaten dan Kota dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 7(1), 45-58.
- Putri, R. A. (2021). "Analisis Yuridis Penghapusan Ketentuan Upah Minimum Sektoral dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 601-620.
- Rahmawati, D. (2021). "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pemenuhan Upah Pekerja." *Jurnal Penelitian Hukum*, 24(1), 77-90.
- Santoso, B. (2021). "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja dalam Penangguhan Pembayaran Upah Minimum." *Lex Crimen*, 10(4), 45-60.
- Saputra, E. (2021). "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja dalam Penangguhan Pembayaran Upah Minimum." *Lex Crimen*, 10(2), 67-82.
- Sari, D. P. (2021). "Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja atas Penangguhan Upah Minimum dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business*, 11(2), 123-135.

- Suryani, T. (2021). "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja dalam Penangguhan Pembayaran Upah Minimum." *Lex Crimen*, 11(1), 23-38.
- Wahyuni, S. (2021). "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pemenuhan Upah Pekerja." *Jurnal Penelitian Hukum*, 24(3), 189-203.
- WASATIYYAH." *TAFHIM: IKIM Journal of Islam and the Contemporary World* 4. 2011 <https://tafhim.ikim.gov.my/index.php/tafhim/article/view/83>.
- Wijaya, H. (2021). "Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15(2), 233-250.
- Yulianto, A. (2022). "Identifikasi Dampak Perubahan Kebijakan Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 9(2), 145-160.
- Yusuf, M. (2020). "Analisis Yuridis Penghapusan Ketentuan Upah Minimum Sektorial dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(2), 455-472.