

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TERHADAP KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KARYAWAN
(Studi PT. MEGA JAYA NET)**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2022**

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

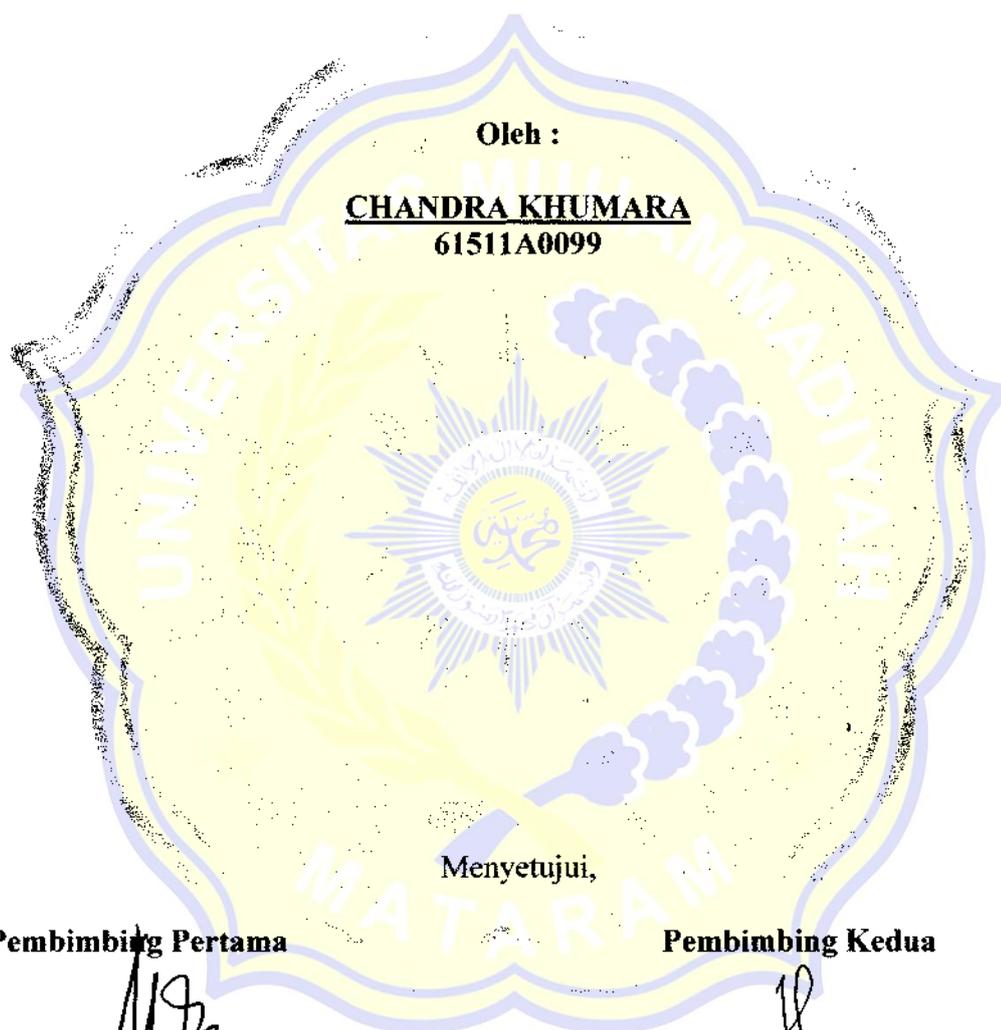
SKRIPSI

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TERHADAP KEBIJAKAN UPAH MINIMUM
KARYAWAN PT. MEGA JAYA NET
(Studi Propinsi NTB)**

Oleh :

CHANDRA KHUMARA

61511A0099



Menyetujui,

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua


ANIES PRIMA DEWL, SH., MH
NIDN. 0828078501


ADY SUPRYADI, SH., MH
NIDN. 0803128501

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH

TIM PENGUJI

PADA HARI KAMIS TANGGAL 05 AGUSTUS 2022

DOSEN PENGUJI

KETUA

FITRIANI AMALIA, SH., MH
NIDN. 0826058302

()

ANGGOTA 1

ANIES PRIMA DEWI, SH., MH
NIDN. 0828078501

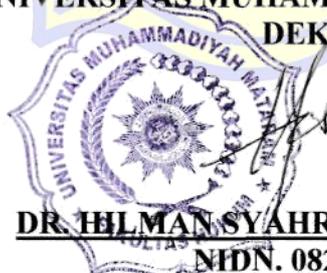
()

ANGGOTA 2

ADY SUPRYADI, SH., MH
NIDN. 0803128501

()

MENGETAHUI :
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
DEKAN,



DR. HELMAN SYAHRIAL HAQ, SH., LLM
NIDN. 0822098301

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul

“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KARYAWAN (Studi PT. MEGA JAYA NET)” Ini.

Merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Hukum Fakultas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, Senin 08 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan
Tanda tangan



CHANDRA KHUMARA
61511A0099



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : CHANDRA KUMARA
NIM : 6511A0099
Tempat/Tgl Lahir : Dombe 09 Juli 1997
Program Studi : Hm - hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp : 0819 3981 2892
Email : CHANDRAKUMARAG@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Implementasi Undang-undang Nomor 11 tahun 2010
terhadap kebijakan upah minimum karyawan
Studi di PT. Mega Jaka NET

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 49%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 25 Agustus 2022
Penulis

Mengetahui
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



CHANDRA KUMARA
NIM 6511A0099

iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



vi

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : CHANDRA KHUMARA.....
 NIM : 61511A0099.....
 Tempat/Tgl Lahir : DOMPIL 09 Juli 1997.....
 Program Studi : Ilmu Hukum.....
 Fakultas : Hukum.....
 No. Hp/Email : 0819-3981-2892.....
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Implementasi undang-undang Rombot II tahun 2020
 terhadap kebijakan upan mikro dan kabayawan
 Studi di PT. mega Jaya PET

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 25 Agustus 2022
 Penulis

Mengetahui,
 Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



CHANDRA KHUMARA
 NIM. 61511A0099



Iskandar, S.Sos.,M.A.
 NIDN. 0802048904

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kebenaran adalah pembuktian terbaik melawan fitnah”
Abraham Lincion

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu”
Abi Bin Abi Thalib

“Kebenaran tetap akan mencari jalannya sendiri”
Chandra Khumara

PERSEMBAHAN

Bimillahirrahmanirrahim...

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih, lagi maha penyayang. Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur kepada sang Maha Kuasa dengan segala kerendahan hati, sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku dan kakakku atas do'a, kasih sayang dan pengorbanannya selama ini dalam mengiringi langkahku, sehingga anaknda dapat menjadi seperti ini.
2. Semua keluarga yang selalu sabar mendampingiku selama ini.
3. Teman-teman seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Terimakasih banyak buat pembimbing I dan pembimbing II, yang telah membantu dan membimbing saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Almamater tercinta UM Mataram.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat, Hidayah, dan Inayah-Nya, Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KARYAWAN (Studi PT. MEGA JAYA NET)”**.

Penulis skripsi ini ditunjukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada program kekhususan Hukum Keperdataan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak salah satu bahan bagi penulis. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi yang membacanya dan dapat menambah wawasan mengenai Kebijakan Tentang Pengupahan di Daerah maupun Nasional.

Penulis dengan penuh rasa hormat menyampaikan ucapan terimah kasih yang tidak terhingga kepada yang tercinta Ibunda , Ayahanda , dan segenap keluarga tersayang yang tiada hentinya memberikan dorongan moril maupun materil, selalu sabar memberikan nasehat dan tidak henti-hentinya berdo'a serta mendukung penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Muhammdiyah Mataram.

Pada ini pula penulis mengucapkan terimah kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat **Ibu Anis Prima Dewi, S.H.,M.H.** dan **Bapak Ady Supriyadi, S.H.,M.H.** selaku Dosen Pembimbing skripsi, yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan, juga memberikan saran dengan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulis juga mengucapkan terimah kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Gani, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, SH., LL.M. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Ibu Anies Primer Dewi, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
5. Para staf administrasi yang telah memberikan bantuannya kepada penulisselama menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Semoga kebaikan bapak/ibu dan teman-teman semua mendapat pahala dari Allah SWT. Amiin Ya Robbal Alamin.

Mataram, 01 Agustus 2022
Penyusun,

Chandra Khumara
NIM: 61511A0099

ABSTRAK

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJATERHADAP KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KARYAWAN (Studi PT. MEGA JAYA NET)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada pasal 28 D ayat(2) menekankan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pada komponen Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada bagian ketiga pasal 7 mengakui bahwa hak setiap orang akan kenikmatan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan. Permasalahan yang diangkat ialah yang pertama Bagaimana ketentuan kebijakan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan adapun yang kedua bagaimanakah implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap kebijakan upah minimum di PT. Mega Jaya Net.

Adapun Penelitian yang digunakan dalam penyusun ini adalah penelitian yang bersifat Normatif-Empiris. Penelitian Normatif adalah penelitian yang mengacu kepada Norma-Norma yang terdapat dalam Peraturan Perundang-undangan dan Putusan-putusan pengadilan. Sedangkan Penelitian Empiris adalah pendekatan yang digunakan untuk melihat implementasi dengan mengkaji data lapangan.

Kebijakan upah minimum karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja di Propinsi NTB sudah sesuai dengan aturan Upah Minimum Sementara (UMP) NTB. Adapun Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terhadap kebijakan upah minimum di PT. Mega Jaya Net pada perusahaan daerah bagi karyawan tetap sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi NTB saat ini. namun dalam prakteknya gaji yang diperoleh pegawai Outsourcing perorang tidak belum sesuai dengan Upah Minimum Provinsi saat ini karena terjadi pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan penyedia borongan kerja.

Kata kunci : Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Slip Gaji Karyawan PT. Mega Jaya Net

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF LAW NUMBER 11 OF 2020 CONCERNING WORK CREATION ON EMPLOYEE MINIMUM WAGE POLICY (Study of PT. MEGA JAYA NET)

Everyone has the right to work and to receive just compensation and treatment in an employment relationship, according to article 28 D paragraph (2) of the Indonesian Constitution. Article 7 acknowledges everyone's right to enjoy fair and comfortable working circumstances in the third section of the Economic, Social, and Cultural Rights component that the Indonesian government ratified by Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The first concerns how the provisions of the minimum wage policy are based on Law Number 11 of 2020 about Job Creation and the second concerns the minimum wage policy at PT. Mega Jaya Net is affected by the implementation of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. This researcher employed normative-empirical research. Normative research refers to the standards outlined in judicial rulings and legislation. Empirical research, on the other hand, uses data from the field to track implementation. The Provisional Minimum Wage (UMP) of NTB is followed by the minimum wage policy for workers based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in the Province of NTB. Regarding applying Law Number 11 of 2020 on the minimum wage policy, permanent employees of PT. Mega Jaya Net is now paid the NTB Provincial Minimum Wage. However, because of salary deductions imposed by the business that handles labor contracts, individual outsourced workers' incomes do not yet match the existing provincial minimum wage.

*Keywords: Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. Employee Salary Slips
PT. Mega Jaya Net*

MENGESAHKAN
SAMBIL FOTO COPY SESUAI ASLINYA



Humaira, M.Pd
NIDN. 0803048601

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
PERNYATAAN BERSEDIA PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Orisinalitas Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Pengertian Implementasi	13
B. Pengertian <i>Omnibus Law</i>	14
C. Pengertian Cipta Kerja.....	17
D. Tentang Pengupahan.....	17
E. Tinjauan Umum Tentang Kebijakan	28
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Pendekatan Penelitian.....	38
C. Jenis dan Sumber /Bahan Hukum.....	39
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data/Bahan Hukum	40
E. Analisis Bahan Hukum	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Ketentuan Kebijakan Upah Minimum Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.....	42
B. Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Kebijakan Upah Minimum Karyawan PT. Mega Jaya Net.....	50
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Alinea keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa tujuan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kepentingan bersama dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk terus berpartisipasi dalam tatanan dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Secara khusus, untuk memajukan kepentingan umum, ayat 28D (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan pengupahan dan perlakuan yang adil dan merata dalam hubungan kerja. Perjanjian Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pada bagian ketiga Pasal 7 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan nyaman, diakui, dan khususnya sebagai berikut:¹

- a) Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan:
 - i. Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apa pun terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama;
 - ii. Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian;
- b) Kondisi kerja yang aman dan sehat;

¹ *Pasal 7 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2005 tentang Cipta Kerja*

- c) persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali senioritas dan kecakapan;
- d) Istirahat, santai dan pembatasan dari jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum.

Selain peraturan perundang-undangan dan konstitusi, tentunya kita membutuhkan peraturan yang sangat spesifik untuk mempertimbangkan hak-hak pekerja. Dalam hal ini, pemerintah telah mengeluarkan peraturan tentang ketenagakerjaan/ketenagakerjaan. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 Angka 1, segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan terjadi sebelum, selama dan setelah jam kerja. Selanjutnya pada pasal 1(2) disebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakatnya. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa penggunaan istilah “pekerja” selalu menyertai istilah “pekerja”, menunjukkan bahwa kedua istilah tersebut memiliki arti yang sama. Dalam Pasal 1 Angka 3 disebutkan bahwa Pekerja/buruh, yaitu: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.²

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja atau pekerja berhak atas penghasilan yang cukup untuk menjamin penghidupan untuk menutupi penghidupan yang wajar bagi umat manusia. Untuk menghasilkan pendapatan yang mencakup penghidupan yang layak bagi umat manusia, pemerintah

² Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

membuat kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Untuk dapat hidup layak, penghasilan pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial seperti makan, minum, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua dan rekreasi. Oleh karena itu, kebijakan pengupahan harus dapat mendukung pertumbuhan ekonomi, memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Upah sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1 Pasal 1 Keputusan Nomor 78 Tahun 2015 adalah hak pekerja/buruh yang akan diterima dalam bentuk uang dari kontraktor atau pengusaha sebagai imbalan kepada buruh atau pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. kontrak kerja, perjanjian atau undang-undang dan peraturan. Ini termasuk tunjangan yang dibayarkan kepada buruh atau pekerja untuk pekerjaan dan/atau jasa yang dilakukan atau akan dilakukan.

Hak-hak tenaga kerja diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan merupakan hak-hak yang harus diperjuangkan untuk meningkatkan harkat dan martabat pekerja. Perlindungan tenaga kerja menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia dan perkembangan zaman yang semakin canggih dalam dunia usaha domestik dan internasional.

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan diatur secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Namun, pada awal tahun 2020, pemerintah menerapkan UU Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) dengan konsep *Omnibus Law*. RUU ini disusun oleh pemerintah

sebagai rencana upaya pembangunan ekonomi Indonesia untuk menarik investor menanamkan modalnya di Indonesia. Pemerintah mempertimbangkan perlunya UU Ketenagakerjaan karena angka pengangguran di Indonesia mencapai 7 juta, dan adanya UU Ketenagakerjaan bisa membuka lapangan kerja baru.³

Pemerintah Provinsi NTB telah menetapkan kenaikan upah minimum negara pada tahun 2022 menjadi Upah Minimum Negara (UMP) Nusa Tenggara Barat pada tahun 2022. UMP NTB tahun 2021 dari Rp 2.183.833 menjadi Rp 2.207.212 pada tahun 2022. Menurut Dewan Pengupahan NTB, formula penghitungan kenaikan upah diatur dalam Pasal 26 PP. Kami menggunakan data ekonomi dan ketenagakerjaan dari BPS, formula batas atas dan bawah baru yang dimasukkan dalam PP 36 tahun 2021. Sedangkan variabel indeks untuk menentukan UMP adalah PDRB tahun 2020, periode tahun 2021 hingga Q3 sebesar 0,72%, laju inflasi NTB sebesar 1,89%, besaran UMP tahun 2021 sebesar Rp. Rp 1.197.548, rata-rata jumlah anggota rumah tangga di negara bagian adalah 3,3, dan rata-rata jumlah anggota rumah tangga yang bekerja/mengurus rumah tangga di NTB adalah 1,31.

Gubernur NTB Dr. H. Zulkieflimansyah memiliki UMP NTB tahun 2022 senilai Rp. 2.207.212. Tingkatan UMP yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 561-685 tanggal 19 November 2021 adalah tingkat yang direkomendasikan berdasarkan hasil rapat Dewan Pengupahan

³ *RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Untuk Tingkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Biro Hukum dan Kerjasama Kemenkum Ham.*
<https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruuomnibus-law-ciptalapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>

Provinsi NTB pada tanggal 16 November 2021. Perhitungan UMP Tahun 2022 menggunakan formula perhitungan yang telah diatur secara lengkap pada Pasal 26 Perpres No. 36 Tahun 2021 menggunakan dataset ekonomi dan ketenagakerjaan dari BPS yang diajukan oleh Kementerian Tenaga Kerja. Rumus UMP dan UMK dalam PP No. 36 menetapkan rumus batas atas dan batas bawah. Tujuannya adalah untuk mengurangi kesenjangan upah minimum regional. Untuk memastikan upah yang adil antar daerah di masa depan, PP 36 harus secara konsisten ditekankan saat menentukan UMP dan UMK. Tentu saja, memilih keluar dari panduan ini memiliki konsekuensi yang tidak sepele. PP 36 Tahun 2021 menegaskan bahwa UMK harus lebih tinggi dari UMP. Oleh karena itu, sesuai dengan ketentuan Pasal 33 PP 36 Tahun 2021 ditegaskan bahwa untuk daerah yang UMKnya lebih rendah dari UMP, kepala daerah tidak dapat merekomendasikan UMK berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus dan data ekonomi. Namun besaran UMK tiap bupati otomatis menggunakan nilai UMP. Untuk itu, kabupaten/kota yang upah minimumnya lebih rendah dari Upah Minimum provinsi akan dikenakan Upah Minimum Provinsi (UMP) mulai tahun 2022.

Peraturan pengupahan UU Cipta Kerja dinilai sangat tidak menguntungkan hak pekerja karena ada beberapa ketentuan yang dinilai tidak menguntungkan pekerja/buruh, ketentuan tersebut dapat di lihat dalam Pasal 88C ayat (2) bahwa “Gubernur upah minimum kota/kabupaten dengan syarat-syarat tertentu”.⁴ Walaupun frasa “dapat” memiliki arti yang sewenang-

⁴ Pasal 88C ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

wenang, namun artinya tidak wajib, sehingga dapat diartikan bahwa tidak boleh ada upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur kabupaten/kota, dan hal ini sangat berbeda dengan kebijakan sebelumnya. undang-undang Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/karyawan merupakan salah satu upah minimum, upah minimum memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota atau upah minimum Provinsi atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur.

Oleh karena begitu pentingnya implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 karena banyaknya isu mengenai tidak terjaminnya hak-hak tenaga kerja dan pekerja/buruh dengan diundangkannya UU Cipta Kerja, sehingga Penulis menganggap perlu untuk meneliti tentang **“Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Kebijakan Upah Minimum (Studi Propinsi NTB)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana ketentuan kebijakan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ?
2. Bagaimanakah implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terhadap kebijakan upah minimum di Propinsi NTB ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang diangkat, yaitu:

- a. Untuk mengetahui ketentuan kebijakan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.
- b. Untuk mengetahui implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terhadap kebijakan upah minimum di Propinsi NTB.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya Penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

- 1) Diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi untuk menjadi bahan kajian Ilmu Pengetahuan khususnya dalam pengembangan ilmu hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan
- 2) Sebagai bahan pertimbangan kepada kepala Daerah dalam proses pengambilan kebijakan mengenai upah peetapan kenaikan minimu.

b. Manfaat praktis

Sebagai bahan referensi bagi Fakultas Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

c Secara Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis bagi pengembangan penelitian hukum, khususnya terkait dengan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Kebijakan Upah Minimum di NTB.

D. Orisinalitas Penelitian

Penelitian-penelitian sebelumnya menjadi pedoman bagi penulis dalam melakukan penelitian ini. Berikut adalah beberapa ulasan untuk membantu memandu penulis:

No.	Nama/Judul Skripsi	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Ahmad Azharil (2021). Problematika Penerapan Sistem <i>Omnibus Law</i> Kedalam Sistem Hukum Internasional Melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Lapangan Kerja	1. Apakah penerapan sistem <i>omnibus law</i> di Indonesiatel ah sesuai dengan sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia? 2. Apakah dengan adanya <i>omnibus law</i> UU Cipker dapat berpotensi menimbulkan kerusakan lingkungan hidup?	1. <i>Omnibus law</i> Cipker merupakan sesuai dengan sistem <i>common law</i> yang dihasilkan dari mengatasi masalah legislatif domestik yang disebabkan oleh berbagai hambatan regulasi dan masalah sektoral seperti yang ditimbulkan oleh sektor ekonomi, model hukum negara. <i>Omnibus Law</i> merupakan konsep penyederhanaan regulasi agar dapat dilaksanakan dengan baik dalam rangka mewujudkan birokrasi	Perbedaan penelitian Ahmad Azharil dengan penelitian Chandra Khumara adalah penerapana sistem <i>Omnibus Law</i> melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Lapangan Kerja dan lokasi penelitian

			<p>pemerintahan yang efektif dan efisien serta mendorong kemajuan ekonomi nasional. Indonesia sebagai negara yang menganut sistem civil law tidak menutup kemungkinan penerapan konsep omnibus law sepanjang penyusunan dan pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan ketertiban.</p> <p>2. Keberadaan konsep <i>omnibus law</i> yang terkandung dalam Cipkerke Law dalam sistem hukum domestik Indonesia memiliki banyak permasalahan substantif dengan ketentuannya. Termasuk penyederhanaan proses penyusunan AMDAL dengan tidak melibatkan masyarakat sebagai pihak yang memiliki kemampuan untuk memberikan masukan dan koreksi Pemrakarsa AMDAL. Ini merupakan ekologi</p>	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, sebagai suatu sistem, memiliki potensi besar bagi kelestarian lingkungan.	
2	Ahmad Mustafa Husein (2010) dengan judul “Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Studi Kasus Usaha MIA Café)”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Strategi Penetapan Upah Tenaga Kerja di Usaha MIA Café? 2. Bagaimana Hambatan-hambatan yang di Hadapi dalam Penetapan Upah Tenaga Kerja di Usaha MIA Café? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktik pengupahan bagi pekerja di Perusahaan MIA Café dilakukan dengan sistem kontrak kerja tertulis. Sistem pembayaran upah tenaga kerja dilaksanakan setiap bulan, dan pekerja menerima upah pokok, perawatan intensif dan biaya pengobatan terkait pekerjaan. Pekerja terbagi dalam beberapa kategori, antara lain: Sebagai manajer, kepala pekerja (mandor), juru masak, kepala pelayan, dll. Semua pekerjaan memiliki tanggung jawab yang sama. Oleh karena itu, MIA Café berinisiatif memberikan gaji pokok yang sama kepada seluruh karyawan. Apa yang 	Perbedaan penelitian Ahmad Mustafa Husein dengan penelitian Chandra Khumara adalah lokasi penelitian

			<p>membedakan mereka adalah bahwa mereka menawarkan gaji tinggi dilihat dari ketekunan dan kejujuran mereka dalam pekerjaan mereka.</p> <p>2. Sebagai perusahaan yang sangat sukses dengan jumlah karyawan yang banyak, tentu tidak mudah untuk mengoordinasikan pemberian dan keputusan upah bagi karyawan. Terdapat beberapa kendala dalam strategi pemilik MIA Cafe dalam menetapkan upah karyawannya antara lain sulitnya mempengaruhi kenaikan upah, harga bahan pokok dan kebutuhan lainnya dengan perkembangan zaman. Cara ini tentunya akan mempengaruhi kenaikan upah dan tuntutan pekerja akan kehidupan yang layak. Pekerjaan manual dapat menimbulkan</p>	
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			kerugian. Masalah ekonomi yang tentunya menghambat proses pemberian upah bagi pekerja	
3.	Nur Alfiyani (2020) dengan judul “Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja”	Apakah UU Cipta Kerja secara substantif memiliki pengaturan yang lebih baik daripada UU Ketenagakerjaan atau tidak?	Klaster pekerjaan Undang-Undang Penciptaan Pekerjaan adalah produk sah yang membuat segalanya lebih mudah bagi pengusaha dan mengikat karyawan. Membandingkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja merupakan produk hukum yang menjadi isu utama dalam kaitannya dengan bisnis dan investasi. Dalam hal ini klaster kerja UU Cipta Kerja tidak begitu mengenal filosofi hukum ketenagakerjaan yang digantikannya. 10 Makalah yang sama dengan buku ini, tetapi argumen yang dibahas dalam buku ini berbeda dengan makalah lain. Dalam karya ini, penulis membahas pengaturan pengupahan dalam UU Cipta Kerja dan melihatnya dari sudut pandang Fik Siyasa.	Perbedaan penelitian Nur Alfiyani dengan penelitian Chandra Khumara adalah lokasi penelitian Perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Implementasi

Implementasi adalah tindakan atau pelaksanaan rencana yang disiapkan dengan sangat rinci. Implementasi biasanya terjadi setelah rencana dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi terjadi karena adanya kegiatan, tindakan, tindakan, atau mekanisme sistem. Implementasi bukan hanya sekedar kegiatan, tetapi merupakan kegiatan yang direncanakan dan dimaksudkan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁵

Implementasi biasanya terjadi setelah perencanaan selesai. Implementasi juga dapat berarti implementasi yang berasal dari bahasa Inggris yaitu implement yang berarti melakukan.⁶ Guntur Setiawan berpendapat bahwa implementasi merupakan perpanjangan dari kegiatan koordinasi proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya, yang membutuhkan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif.⁷ Dapat disimpulkan bahwa implementasi bukan sekedar suatu kegiatan, melainkan suatu kegiatan yang direncanakan, yang dilaksanakan secara sungguh-sungguh atas dasar norma-norma tertentu guna mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasinya tidak dipengaruhi oleh dirinya sendiri, tetapi oleh objek berikutnya. Implementasi kurikulum adalah proses penerapan gagasan, program, atau kegiatan baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan

⁵ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Grasindo, Jakarta, 2002, Hal. 70

⁶ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2013, Hal. 56

⁷ Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Balai Pustaka, Jakarta, 2004, Hal. 39

memodifikasi apa yang telah mereka pelajari dan mencapai hasil yang diharapkan.

B. Pengertian *Omnibus Law*

Omnibus Law diambil dari kata omnibus dan Law. Omnibus itu sendiri berasal dari kata “omnis” dalam bahasa latin yang bermakna “semua” atau “banyak. Sedangkan makna Law adalah “hukum”, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Omnibus Law* adalah hukum yang mengatur semua hal dalam satu bidang. Kata omnibus, yang berasal dari bahasa Latin, digunakan dalam beberapa istilah hukum. Penggunaan Omnibus yang berkaitan dengan kata hukum jarang digunakan dalam praktik, bahkan dalam Black's Law Dictionary. Istilah yang digunakan adalah omnibus Bill. Oleh karena itu, dari segi hukum, kata omnibus biasanya dikontraskan dengan kata hukum atau RUU. Artinya pengaturan yang didasarkan pada penyusunan beberapa aturan yang berbeda isi dan tingkatannya. Dalam konteks ini, pengacara sering menggunakan istilah *omnibus law* sebagai hukum superordinat.⁸

Omnibus Law adalah Konsep membuat RUU untuk mengubah atau menghapus beberapa ketentuan dari beberapa undang-undang. Konsep ini biasanya berkembang di bidang negara-negara common law yang menggunakan sistem hukum Anglo-Saxon. Negara-negara tersebut adalah Amerika Serikat, Inggris, Belgia dan Kanada. Usulan untuk menerapkan konsep ini biasanya dibuat karena adanya regulasi dan aturan yang tumpang tindih. Menyelesaikan masalah peraturan seperti perubahan legislatif reguler

⁸ Yudo, *Apakah itu Omnibus?*, <https://pelitaku.sdbd.org/node/872>, diakses pada tanggal 20 Mei 2022

memakan waktu dan biaya. Itu juga memakan waktu lebih lama jika ada konflik kepentingan.⁹

Konsep ini digunakan di negara-negara yang telah mengadopsi sistem *Anglo-Saxon common law*. Pendekatan *omnibus bill* atau *omnibus law* digunakan dalam perundang-undangan di beberapa negara seperti Amerika Serikat, Kanada, Irlandia dan Suriname. Di Asia Tenggara, *omnibus law* pertama kali diterapkan di Vietnam, yang mencoba mengadopsi hasil akses ke WTO (selanjutnya disebut *World Trade Organization*) pada tahun 2006. Untuk menerapkan ini, perdana menteri telah memerintahkan kementerian hukum setempat untuk melakukan penelitian tentang kemungkinan penerapan pendekatan omnibus di Vietnam.¹⁰

Selain itu, konsep *omnibus law* 2002 juga digunakan di Serbia untuk mengatur status otonomi provinsi Vojvodina. Perundang-undangan yang diberlakukan pada konsep ini mencakup kekuasaan pemerintah negara bagian Vojvodina mengenai budaya, pendidikan, bahasa, media, kesehatan, kebersihan, asuransi kesehatan, pensiun, perlindungan sosial, pariwisata, pertambangan, pertanian, dan olahraga. Selain Serbia, sebagaimana yang dipublikasi di Privacy Exchange.org (*A global information resource on consumers, commerce, and data protection worldwide National Omnibus Laws*), Konsep *Omnibus Law* juga sudah diadopsi oleh negara-negara seperti Argentina, Australia, Austria, Belgium, Canada, Chile, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland,

⁹ Firmān Freāddy Busroh, "Konseptualitās Omnibus Lāw dālam Menyelesāikān Permāsalahān Regulāsi Pertāndāhān", *Arenā Hukum*, Vol.10, No.2, (Agustus, 2017),, h. 241

¹⁰ M. Nur Sholikin, *Mengāpā kitā harus berhāti-hāti dengān rencānā Jokowi mengeluārkan omnibuslāw*, <https://theconversation.com/mengāpā-kitā-hārus-berhāti-hāti-dengān-rencānājokowi-mengeluārkanomnibus-lāw-126037> diākses tānggāl 7 juni 2022. Pukul 22.21 Witā

Ireland, Israel, Italy, Japan, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Malta, The Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Romania, Russia, Slovak Republik, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, Taiwan, Thailand, dan United Kingdom.¹¹

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 Usulan perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan tidak menjelaskan secara jelas tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan dengan konsep omnibus law. Sebab, dalam yurisdiksi negara-negara yang menerapkan sistem civil law, omnibus law masih jarang digunakan dalam proses legislasi, meski beberapa negara menggunakan konsep omnibus law. Pada dasarnya *omnibus law* merupakan suatu konsep yang tidak banyak kaitannya dengan sistem hukum yang berlaku, namun isi peraturan perundang-undangan payung membuatnya sangat cocok untuk digunakan sebagai solusi dalam pengembangan peraturan perundang-undangan.¹²

Berdasarkan Pasal 3 UU Cipta Kerja, tujuan *Omnibus Law* adalah untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi masyarakat Indonesia juga. Hal ini dilakukan untuk mencapai kehidupan yang layak melalui:

1. Mitigasi, Perlindungan dan Pemberdayaan (UMKM) dan Koperasi.
2. Memperbaiki ekosistem investasi.
3. Fasilitasi Usaha.
4. Perlindungan dan kesejahteraan pekerja. dan

¹¹ Antoni Putrø, *Penerapøn Omnibus Løw Døløm Upøyø Reformøsi Reguløsi, Jurnal Legisløsi Indonesiø, Vol 17 No 1 2020, høl. 13*

¹² Suwøndi Arhøm, *Omnibus Løw Døløm Perspektif Hukum Indonesiø, Vol. 7, No. 2, høl. 117*

5. Percepatan investasi pemerintah pusat dan proyek strategis nasional

C. Pengertian Cipta Kerja

Cipta Kerja adalah Penciptaan lapangan kerja berupaya menciptakan lapangan kerja dengan mempromosikan, melindungi dan memperkuat koperasi dan UKM, meningkatkan ekosistem investasi, mempromosikan operasi bisnis, berinvestasi di pemerintah pusat dan mempercepat proyek strategis nasional.¹³

Terbentuknya UU cipta Kerja menunjukkan bahwa eksekutif telah menempuh kebijakan hukum melalui proses legislasi.¹⁴ Pemerintah saat ini sedang bekerja untuk menentukan pola atau metode legislasi, memperbarui undang-undang melalui proses legislatif untuk membuat kebijakan hukum yang ditegakkan oleh undang-undang untuk menciptakan lapangan kerja. Dengan kata lain, kebijakan hukum UU Cipta Kerja adalah menerapkan *omnibus law* dalam pembentukan peraturan perundang-undangan untuk meningkatkan investasi guna menciptakan lapangan kerja.¹⁵

D. Tentang Pengupahan

1. Pengertian Upah

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tahun 2003 No. 3 Pasal 1 Angka 30, selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”. *“upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,*

¹³ Yudho Winarto, *jika-ada-pasal-cipta-kerja-bermaksud-ajukan-uji-materi-ke-mk*, <https://nasiona1.kontan.co.id/news/>. Diakses tanggal 22 Mei 2022 pukul 13.45 WIB

¹⁴ Suwandi Arham, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Vol 7, No. 2, hal. 117

¹⁵ *Ibid.*, hal 222

*kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan”.*¹⁶

Menurut Keputusan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, *“upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga”.*¹⁷

Upah adalah pembayaran yang diterima oleh seorang pekerja saat bekerja atau sedang dianggap bekerja, atau imbalan atas jasa seseorang yang dibayar dalam bentuk uang.¹⁸

2. Jenis-Jenis Upah

Jenis kebijakan upah yang melindungi karyawan yang diatur oleh Pasal 88 ayat (3) undang-undangan ketenagakerjaan meliputi:¹⁹

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upah.
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.

¹⁶Mardwardi Khairi, dkk, *Hukum Ketenagajaban, Yogyakarta: CV. Budi Utomo, 2021.hal. 38*

¹⁷*Ibid. hal. 39*

¹⁸*Ibid. hal. 38*

¹⁹*Ibid. hal. 39*

8. Struktur dan skala pengupahan yang proposional.
9. Upah untuk pembayaran pasangon.
10. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

Upah dapat dibedakan antara lain:²⁰

- a. Dari sudut nilainya, Sehubungan dengan upah, ada perbedaan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah uang yang dinyatakan dalam uang, dan upah riil adalah jumlah barang yang dapat dibeli dengan uang. Upah riil ini penting bagi pekerja. Karena dengan upah ini, saya perlu memiliki persediaan yang cukup untuk kehidupan keluarga saya. Kenaikan upah nominal tidak masuk akal baginya jika kenaikan upah disertai dengan atau mengikuti kenaikan biaya hidup dalam arti yang luas. Jika harga kebutuhan hidup turun, misalnya, produksi barang-barang tersebut akan meningkat, sehingga upah pekerja akan naik, meskipun mereka menerima jumlah yang sama dari majikan mereka seperti sebelumnya. Di sisi lain, kenaikan biaya hidup selalu berarti upah pekerja yang lebih rendah.
- b. Dari sudut bentuknya, Mengenai upah, dibedakan antara upah dalam bentuk uang dan upah dalam bentuk barang. Untuk upah uang, KUHPerduta menetapkan bahwa upah harus dibayar dalam mata uang Indonesia, yaitu Rupiah. Upah dalam bentuk uang dapat ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi di Indonesia. Dalam hal ini perhitungan didasarkan pada nilai (kurs) pada saat pembayaran dan di tempat

²⁰*Ibid. hal. 39*

pembayaran. Upah dapat berupa barang dagangan berupa makanan, pengobatan, perawatan, transportasi, perumahan, jasa, dan lain-lain.

3. Sistem Pengupahan

Tergantung pada jenis penentuan upah, ada sistem pengupahan seperti:²¹

- a. Sistem jangka waktu. Di bawah sistem pengupahan ini, upah ditentukan menurut jam kerja. Terima upah per jam per jam, upah harian untuk pekerjaan harian, upah mingguan selama seminggu, upah bulanan untuk bulan itu, dan banyak lagi.
- b. Sistem upah potongan. Sistem upah potong ini sering digunakan sebagai alternatif sistem pengupahan jangka tetap ketika kinerja pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditentukan jika pekerjaan itu dapat diukur menurut ukuran-ukuran tertentu, seperti: Jumlah kali, berat, total area kerja, sistem kompensasi ini tidak berlaku untuk semua perusahaan.
- c. Sistem upah permupakatan. Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah atas hasil suatu pekerjaan tertentu, seperti pembangunan jalan, bongkar muat barang, pengangkutan, dan lain-lain, tetapi upah tidak dibayarkan kepada pekerja perorangan, melainkan kepada tenaga kerja yang dibayarkan. kepada sekelompok orang. bekerja sama.

²¹*Ibid. hal. 40*

- d. Sistem skala upah berubah. Dalam perubahan sistem perundingan bersama ini, terdapat korelasi antara upah dan harga jual kinerja perusahaan. Imbalan semacam ini dapat dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang harga barang-barang yang diproduksinya sangat atau seluruhnya bergantung pada harga pasar luar negeri. Upah berfluktuasi tergantung pada harga jual produk perusahaan.
- e. Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya hidup disebut upah indeks. Kenaikan atau penurunan upah tidak mempengaruhi nilai upah yang sebenarnya.
- f. Sistem pembagian keuntungan. Selain upah yang diterima pekerja pada waktu tertentu, pada akhir tahun anggaran, jika pemberi kerja diketahui memperoleh keuntungan yang cukup besar, pekerja tersebut menerima sebagian dari keuntungan tersebut.

4. Teori-Teori Upah

Ada beberapa teori mengenai upah ini, antara lain:²²

- a. Teori upah hukum alam

Menurut teori ini, upah ditetapkan berdasarkan biaya yang diperlukan untuk mempertahankan atau memulihkan tenaga kerja yang dipekerjakan agar tetap dipekerjakan dalam proses produksi. Teori yang lahir dari majikan ini sering dikatakan cukup untuk menopang kehidupan pekerja, dan cukup untuk menyelamatkan pekerja dari

²²Zainak Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan, Jekørtø: PT. Rajø Grøfindo Persøda, 2010, hal. 185-187*

kematian. Menurut Ricardo, upah ini mengikuti hukum alam yang tidak dapat diubah.

b. Teori undang-undang upah besi

Teori ini dikemukakan oleh Lassale. Menurut teori upah normal David Ricardo di atas, hanya majikan yang menang. Karena jika teori ini diadopsi, maka akan mudah dikatakan bahwa pengusaha adalah kemampuan berpikir betapa sulitnya bagi karyawan. Oleh karena itu, menurut teori ini, pekerja harus melawan agar berhasil dalam hidup.

c. Teori persediaan upah atau teori dana upah

Menurut Stuart Mill Senior, dalam masyarakat, jumlah tertentu sudah ada pada saat upah dibayarkan. Dana upah ini merupakan bagian dari biaya produksi masyarakat untuk keperluan pembayaran upah yang merupakan uang muka dari pengusaha. Membagi upah total khusus ini dengan jumlah tenaga kerja memberikan upah rata-rata pekerja. Upah rata-rata ini hanya akan meningkat jika penawaran upah meningkat atau jumlah pekerja berkurang.

d. Teori upah etika

Kelompok agama yang sangat peduli dengan nasib pekerja ingin mempertimbangkan masalah upah dari perspektif etis. Dengan kata lain, upah harus menjamin kehidupan yang baik bagi pekerja dan keluarganya, dan keputusan upah harus didasarkan pada jumlah tanggungan karyawan.

e. Teori upah sosial

Teori ini dipraktikkan dari negara-negara sosialis di mana upah tidak lagi didasarkan pada produktivitas kerja, tetapi hanya pada kebutuhan pekerja. Semua pekerja harus memproduksi sesuai dengan keahliannya dan dibayar sesuai dengan kebutuhannya.

5. Kebijakan Pengupahan

Sebagai aturan umum, upah dibayarkan hanya ketika karyawan melapor untuk bekerja. Prinsip ini dikenal sebagai no work no pay. Menyimpang dari hal di atas tidak ada pekerjaan tidak ada upah, pengusaha wajib membayar upah dalam kasus-kasus tertentu ketika pekerja tidak muncul untuk bekerja karena alasan tertentu.²³

- a. Pekerja harus membuktikan dengan surat keterangan dokter bahwa ia sakit karena bukan karena kecelakaan kerja dan tidak mampu bekerja.
- b. Pekerja yang sakit pada waktu haid dan memberitahukan kepada majikan bahwa ia tidak dapat bekerja pada hari pertama dan kedua haid.
- c. Pekerja/buruh yang kawin, khitan, baptis anak, istri melahirkan atau keguguran kandungan, laki-laki, perempuan, anak, menantu, orang tua, atau orang karena perkawinan, atau seorang anggota keluarga meninggal di rumah yang sama.
- d. Pekerja/buruh yang berhalangan melaksanakan pekerjaan karena kewajibannya kepada negara tetapi paling lama satu tahun.

²³Mohdər Yənlun, Evy Səvitri Gəni, *Hukum Dəgəng, Məgetən: Mediə Guru*, 2014, həl. 149-150

- e. Pekerja/buruh yang tidak mampu melakukan pekerjaan untuk menunaikan kewajiban agama.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan, tetapi majikan tidak mempekerjakannya karena kesalahannya sendiri atau halangan yang harus dihindari oleh majikan.
- g. Pekerja berhak untuk beristirahat.
- h. Pekerja/buruh melakukan tugas serikat pekerja/serikat pekerja dengan persetujuan majikannya. Pekerja melakukan tugas pendidikan perusahaan.

Ada beberapa isu terkait upah pekerja.²⁴

- a. Dalam bidang pengupahan dan pekerja pada umumnya, terdapat banyak pengertian dan perhatian yang berbeda tentang upah. Upah dapat dilihat sebagai beban bagi pengusaha, karena semakin tinggi upah pekerja, semakin kecil bagi hasil pengusaha. Apa pun yang dibelanjakan majikan sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dianggap sebagai bagian dari upah. Pekerja dan keluarganya, di sisi lain, cenderung melihat upah sebagai pembayaran moneter saja. Fakta menunjukkan bahwa hanya sedikit pengusaha yang secara sadar dan sukarela berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pekerja, di sisi lain, akan selalu menuntut kenaikan upah melalui serikat pekerja dengan menuntut intervensi negara. Jika tuntutan ini tidak disertai dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja, pengusaha mengurangi

²⁴Dedi Ismätullö, *Hukum Ketenögökerjögön, Bögndung: Pustögög Setög, 2007, hög. 230*

input tenaga kerja dengan mengurangi produksi, menggunakan teknologi padat modal, atau menaikkan harga jual komoditas, sehingga mendorong inflasi.

- b. Hal ini terkait dengan keragaman sistem pengupahan. Proporsi tunjangan dalam bentuk natura dan tunjangan cukup besar dan tingkatannya tidak seragam antar perusahaan. Hal ini seringkali menimbulkan kesulitan dalam merumuskan kebijakan nasional, seperti penetapan pajak penghasilan, upah minimum, dan upah lembur.
- c. Upah atau pendapatan orang yang rendah. Upah yang rendah disebabkan oleh kemampuan manajemen yang buruk sehingga menimbulkan berbagai terobosan dalam hal uang, sumber daya dan waktu. Tingkat upah yang rendah juga disebabkan oleh rendahnya produktivitas tenaga kerja. Pengusaha juga menawarkan kompensasi yang rendah karena karyawan mereka kurang produktif.
- d. Tingkat upah tergantung pada efisiensi dan manajemen perusahaan. Semakin efisien manajemen perusahaan, semakin efisien penggunaan faktor-faktor produksi dan semakin tinggi upah yang dibayarkan kepada para pekerjanya.
- e. Perbedaan dalam kapasitas dan kekuatan serikat pekerja dapat menyebabkan tingkat upah yang berbeda. Dalam hal menyajikan alasan rasional, serikat pekerja yang kuat biasanya mencari upah yang lebih tinggi.

- f. Harga dapat bervariasi tergantung pada kelangkaan. Semakin banyak pekerja dengan keterampilan tertentu kekurangan pasokan, semakin tinggi upah yang ditawarkan oleh pengusaha.
- g. Tingkat risiko atau kemungkinan terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja. Semakin tinggi risikonya, semakin tinggi tingkat upahnya. Akhirnya, dapat terjadi perbedaan dalam tingkat upah karena campur tangan negara, misalnya ketika menetapkan upah minimum yang berbeda.

Sebagaimana diketahui, keragaman sistem pengupahan menentukan jumlah tingkat upah. Ada perbedaan, terutama dalam menetapkan upah minimum. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pilihan daerah dan potensi sektor ekonominya, dengan mempertimbangkan beberapa aspek dampaknya.²⁵

a. Aspek kondisi perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria usaha kecil, menengah, dan besar dalam satu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah. Standar-standar ini mempengaruhi kemampuan perusahaan yang tidak setara untuk membayar pekerja mereka. Itu tergantung pada tingkat modal dan operasi masing-masing perusahaan, serta produktivitas produksi dan tenaga kerja.

²⁵*Ibid. hal. 233*

b. Aspek keterampilan tenaga kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas tenaga kerja sangat bergantung pada kemampuan tenaga kerja suatu perusahaan. Ini adalah tingkat tenaga kerja yang lebih rendah, yaitu pekerja terampil, dan tingkat atas yaitu manajer yang dapat menjadi kekuatan pendorong di belakang mereka. Membimbing karyawan agar produktif dalam bekerja. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan perusahaan dan pertumbuhan ekonomi ketika tenaga kerja dapat digunakan secara efektif dan efisien. Tenaga kerja dan tingkat keterampilan kepemimpinan perusahaan memainkan peran kunci dalam mengubah keadaan perusahaan menjadi lebih baik dan lebih progresif. Hal ini akan berdampak positif pada upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui pemberian upah yang lebih tinggi dan jaminan manfaat sosial lainnya.

c. Aspek standar hidup

Selain kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, kenaikan tingkat upah pekerja juga dipengaruhi oleh taraf hidup masyarakat setempat, atau taraf hidup di daerah tempat perusahaan itu berada, biasanya di perkotaan daripada daerah pedesaan terletak di daerah. Kenaikan tingkat upah tidak hanya didasarkan pada kebutuhan dasar pekerja yang terlibat, tetapi juga pada tingkat perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah/wilayah tertentu. Kebutuhan tersebut tidak terbatas

pada sandang, pangan dan papan, tetapi juga mencakup pendidikan, kesehatan dan jaminan sosial.

d. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan sifat pekerjaan ini menyebabkan perbedaan tingkat upah, baik di sektor yang sama maupun di sektor yang berbeda. Tingkat upah industri tidak sama dengan tingkat upah pertanian atau tingkat upah hotel. Misalnya, tingkat upah di industri tembakau dan pabrik tekstil tidak sama dengan tingkat upah di industri permesinan, dll. Sifat aspek pekerjaan sangat penting karena mengambil pekerjaan membantu memenuhi kebutuhan dasar pekerja yang terlibat. Meningkatkan variasi pekerjaan membantu meningkatkan standar hidup karena pekerja mendapatkan lebih banyak dari pekerjaan mereka. Perusahaan merundingkan penyelesaian upah, termasuk serikat pekerja sebagai mitra setara dengan pengusaha. Perundingan bersama diperlukan dalam beberapa kasus. Hal ini efektif dalam meningkatkan produktivitas.

E. Tinjauan Umum Tentang Kebijakan

1. Pengertian kebijakan

Umumnya kebijakan atau pedoman digunakan untuk menunjukkan perilaku aktor seperti pejabat, kelompok, atau lembaga tertentu dalam rangka memecahkan masalah yang dihadapi. Pada dasarnya, ada banyak penjelasan disertai dengan pemahaman tentang kebijakan.

Menurut Noeng Muhadjir, politik adalah upaya memecahkan masalah sosial untuk kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip keadilan

dan kesejahteraan masyarakat. Dan kebijakan tersebut harus memenuhi setidaknya empat kriteria utama.

- 1) tingkat hidup masyarakat meningkat,
- 2) terjadi keadilan : By the law, social justice, dan peluang prestasi dan kreasi individual,
- 3) diberikan peluang aktif partisipasi masyarakat (dalam membahas masalah, perencanaan, keputusan dan implementasi), dan
- (4)terjaminnya pengembangan berkelanjutan.²⁶

Kemudian Monahan dan Hengst sebagaimana dikutip Syafaruddin, mengatakan bahwa secara etimologis politik berasal dari kata Yunani polis, yang berarti kota (*city*).²⁷ Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa politik mengacu pada cara semua bagian pemerintahan mengarahkan kegiatan mereka. Ini adalah pola formal yang diterima ketika mencoba untuk Berdasarkan uraian di atas, kebijakan sangat penting untuk memproses dan mengambil keputusan dalam suatu organisasi sehingga menjadi pedoman umum dan batasan yang memandu arah tindakan yang diambil dan kepentingan pemangku kepentingan, dan merupakan aturan yang harus diikuti oleh pelaksana kebijakan. Sebuah rencana disusun dan disepakati. Dengan cara ini, politik menjadi pemecah masalah atas perilaku yang muncul.

²⁶ Noeng Muhadjir, *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif. Yogyakarta : Raka Sarasin, th.2000, hal. 15*

²⁷ Heinz Wehrich and Harold Koontz, *Management A.Global Perspective Tent Edition (New York : McGraw-Hill, Inc., 1993), hal 123 42*

Namun menurut Wehrich dan Koontz yang dikutip Amin Priatna, politik adalah alat untuk memurnikan pikiran dan memberi harapan, dan inisiatif tetap terbatas. Kebebasan tergantung pada politik dan sebaliknya mencerminkan status dan kekuasaan dalam suatu organisasi.²⁸

Kebijakan juga merupakan rencana, pernyataan, pemahaman atau pemahaman yang memandu pikiran dalam pengambilan keputusan. Tidak semua kebijakan adalah pernyataan, tetapi seringkali tersirat oleh perilaku manajer.²⁹ Koontz, Donnell, dan Wehrich mengatakan bahwa kebijakan adalah panduan pemikiran untuk membuat keputusan, tetapi keputusan itu dibuat dalam batas-batas. Keputusan membutuhkan tindakan, tetapi mereka membutuhkan komitmen manajer.³⁰

Artinya kebijakan berbasis opini ini akan memandu manajemen dalam mengambil keputusan komitmen. Dengan demikian, pedoman yang diadopsi dapat mencakup rentang yang sempit atau luas. Oleh karena itu Frederick, Davis, dan Post berpendapat bahwa kebijakan tingkat publik menargetkan tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk menarik perhatian publik (masyarakat), mulai dari pajak yang cukup untuk melindungi dunia hingga pertahanan nasional, dan memiliki dampak

²⁸Amin Priatna, *Disertasi "Analisis Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Dosen pada Universitas Pendidikan Indonesia, Pascasarjana UNJ, tahun 2008, hal.15*

²⁹*Ibid.*, hal. 125

³⁰Herald Koontz, Cyril O'Donnell, and Heinz Wehrich, *Management Eighth Edition (New York : McGraw-Hill Book Company, 1992), hal. 144*

lingkungan langsung. Kebijakan dan program publik ini membuat perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan.³¹

Lebih lanjut Muhadjir mengatakan kebijakan dapat dibagi menjadi dua bidang: kebijakan substantif dan kebijakan implementatif. Politik substansial adalah keputusan-keputusan yang dapat dibuat dalam bentuk memilih alternatif-alternatif yang memungkinkan untuk memecahkan suatu masalah. Tindak lanjut kebijakan utama adalah keputusan dalam bentuk implementasi kebijakan, yaitu upaya yang harus dilakukan untuk mengimplementasikan kebijakan utama.³²

Secara empiris, kebijakan berupa undang-undang, arahan, dan program di suatu negara dikembangkan oleh lembaga atau pemerintah dengan tujuan tertentu dan dilacak serta dikoordinasikan oleh individu atau kelompok pelaku untuk memecahkan masalah tertentu. Oleh karena itu, berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa politik adalah seperangkat konsep dan prinsip yang menjadi dasar masalah yang mengarah pada perencanaan, kepemimpinan dan metode tindakan, ekspresi cita-cita dan prinsip dalam pelaksanaannya. tugas. Saya bisa melakukannya. , atau maksud untuk memecahkan suatu masalah sebagai pedoman bagi manajemen untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran. Dengan kata lain, sebagai pedoman tindakan untuk pengambilan keputusan.

³¹ William C. Frederick, Keith Davis and James E. Post, *Business and Society, Corporate Strategy, Public Policy, Ethics, Sixth Edition* (New York : McGraw-Hill Publishing Company, 1998), hal 11

³² Noeng H, Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kebijakan dan Evaluasi Riset* (Yogyakarta : Rake Sarakin, 2003) hal. 44

2. Syarat-syarat kebijakan

William N. Dunn dalam Nanang Fattah merangkum analisis kebijakan menjadi lima fase: ³³:

a. Perumusan Masalah Kebijakan

Merumuskan masalah ini sama saja dengan mendefinisikannya dengan menghasilkan informasi tentang kondisi yang mengarah pada masalah kebijakan.³⁴ Perumusan masalah didasarkan pada pengenalan masalah ke dalam masalah yang memerlukan perhatian pemerintah. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai alternatif, merumuskan tindakan yang diinginkan, mencari konsensus atau kompromi, dan menyetujui kebijakan yang disepakati.³⁵

Pengembangan masalah kebijakan terdiri dari tiga langkah: interpretasi masalah, konseptualisasi dan konkretisasi. Masing-masing langkah ini memberikan informasi tentang situasi dan sifat masalah. Masalah adalah titik awal untuk berpolitik, sehingga masalah yang Anda hadapi mempengaruhi kebutuhan Anda untuk berpolitik. Cara untuk menyusun masalah ini adalah dengan mengidentifikasi masalah yang ada secara rinci, menyelaraskannya dengan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan dan asumsi yang mendasarinya, dan memasuki proses pembuatan kebijakan melalui agenda setting.

³³Fattah, Nanang, *Londösn Mönjemen Pendidikön, Böndung: Remöjð Rosdökoryð, 2008, Cet. 9, hdl.8*

³⁴*Ibid, hdl.54*

³⁵Mudjið Röhördjo, *Pemikirön Kebijökön Pendidikön Kontemporer, Mölöng : UIN Möliki Press, Th. 2010, hdl.4*

Dalam merumuskan masalah, Weimer dan Vining menyarankan bahwa itu adalah analisis masalah.

*Problem analysis consists of three major steps: (P1) Understanding the problem (P2) choosing and explaining relevant policy goal and constraints, and (P3) choosing a solution method.*³⁶(Analisis masalah terdiri dari langkah-langkah utama: (P1) Memahami masalah (P2) memilih dan menjelaskan tujuan dan kendala kebijakan yang relevan, dan (P3) memilih metode solusi.)

Dalam fase analisis masalah ini, memahami masalah pada tahap (P1) berarti menerima masalah (analisis gejala), memilih masalah (analisis kegagalan pasar dan pemerintah), dan memodelkan masalah (identifikasi kebijakan). Selanjutnya, memilih dan menggambarkan tujuan dan kendala kebijakan yang relevan pada fase (P2) adalah memilih masalah, dan pada fase (P3), menggunakan metode yang tepat untuk menyelesaikan masalah. Setelah menyelesaikan semua fase ini, kumpulkan informasi, identifikasi dan atur data, teori, dan fakta yang relevan, temukan masalah, dan prediksi hasil untuk fase berikutnya.

b. Meramalkan Alternatif Kebijakan (Prediksi)

Analisis kebijakan perlu memprediksi apa yang akan terjadi dalam kaitannya dengan masalah politik, mencari cara yang tepat untuk menangani masalah ini di masa depan, dan mengusulkan berbagai pilihan objektif yang dapat dicapai. Ini untuk memberikan

³⁶Weimer D.L dan Vining A.R, *Policy Analysis, Concepts And Practice, Fourth Edition, New Jersey : Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, 2005, hal.328*

informasi tentang hasil masa depan pada tahap ini. Strategi alternatif termasuk tidak melakukan apa-apa.³⁷

Tahap pertama analisis melibatkan pengumpulan informasi untuk mengidentifikasi dan mengatur data, teori, dan fakta yang relevan tentang masalah masa depan yang mungkin timbul sebagai akibat dari alternatif yang telah dikembangkan atau sebagai akibat dari kegagalan implementasi alternatif. Mengembangkan strategi alternatif dengan mencari solusi untuk masalah yang diidentifikasi. Selama tahap perumusan kebijakan, kebijakan alternatif ini dibuat. Artinya, mencari solusi masalah pada tahap analisis pertama.

c. Merekomendasikan Penerapan Kebijakan (Preskripsi)

Rekomendasi adalah informasi tentang sejauh mana implementasi kebijakan yang akan menghasilkan hasil yang bermanfaat bagi sekelompok orang tertentu atau untuk komunitas tertentu secara keseluruhan. Karena berbasis nilai, rekomendasi kebijakan bukan hanya evaluasi empiris, tetapi juga terkait dengan aspek normatif. Dengan demikian, tahap ini memberikan informasi tentang nilai relatif atau kegunaan hasil masa depan dalam pemecahan masalah.³⁸

Implementasi kebijakan mencakup upaya untuk menerjemahkan keputusan ke dalam kondisi operasi dan upaya berkelanjutan untuk mencapai perubahan skala besar dan kecil yang ditentukan oleh

³⁷Nəndəng Fəttəh, *Op.Cit*, həl. 55

³⁸*Ibid*, həl. 55

keputusan kebijakan. Implementasi kebijakan merupakan bagian penting dari proses kebijakan karena kegagalan dan keberhasilan kebijakan bergantung pada proses implementasi kebijakan. Kegagalan kebijakan dapat disebabkan oleh penerapan implementasi kebijakan yang tidak tepat.

d. Monitoring Kebijakan (Deskripsi)

Monitoring dalam pengertian yang paling sederhana adalah nama lain dari upaya untuk menjelaskan dan menjelaskan kebijakan publik. Pengawasan adalah proses memperoleh informasi tentang sebab dan akibat dari tindakan pemerintah. Dengan demikian, hasil informasi mengenai hasil saat ini dan masa lalu berasal dari implementasi kebijakan alternatif ini.³⁹

Monitoring ini membantu analisis menjelaskan hubungan antara implementasi program kebijakan dan hasilnya. Fase ini memberikan pengetahuan terkait dengan pedoman yang dikembangkan sebelumnya. Hal ini membantu pengambilan keputusan kebijakan pada tahap implementasi kebijakan. Oleh karena itu, kebijakan memerlukan dukungan publik khususnya parlemen agar dapat menyampaikan pemahaman tentang kebijakan tersebut, karena membutuhkan dukungan mayoritas. Pemantauan kebijakan adalah proses analisis kebijakan yang memberikan informasi tentang sebab dan akibat dari kebijakan publik.

³⁹*Ibid, hal 203*

Monitoring ini membutuhkan analisis yang menggambarkan hubungan antara implementasi program kebijakan dan hasilnya, dengan menggunakan sumber informasi utama tentang implementasi kebijakan.⁴⁰ Monitoring memastikan bahwa klaim yang direncanakan dihasilkan selama dan setelah adopsi dan implementasi kebijakan, atau setelah implementasi.

e. Mengevaluasi

Istilah evaluasi kinerja kebijakan dimaksudkan untuk merujuk pada penerapan berbagai ukuran nilai pada hasil kebijakan dan program. Evaluasi berkaitan dengan memperoleh informasi tentang nilai atau kegunaan hasil kebijakan, yaitu nilai yang dapat mereka sumbangkan untuk tujuan atau sasaran. Dalam hal ini kebijakan atau program telah mencapai tingkat kinerja yang wajar. Dengan kata lain, masalah kebijakan telah diselesaikan dengan memuaskan.⁴¹

Evaluasi ini juga dapat menggeneralisasi informasi tentang kinerja kebijakan agar sesuai dengan kebutuhan, nilai, dan peluang yang dapat memecahkan masalah. Pemantauan menjawab pertanyaan, "Apa yang terjadi, bagaimana dan mengapa?" Fase ini menghasilkan pengetahuan terkait kebijakan tentang perbedaan antara kinerja kebijakan yang diharapkan dan kebijakan yang dihasilkan. Evaluasi kebijakan memberikan informasi tentang nilai atau kegunaan hasil pemecahan atau penanganan suatu masalah, sehingga menghasilkan asumsi nilai yang harus menjawab pertanyaan dari masalah tersebut.

⁴⁰*Ibid*, hal, 203 65

⁴¹*Ibid*, hal. 234

3. Tujuan kebijakan

Keberadaan pemerintahan di suatu negara yang mengelolanya untuk memenuhi kewajiban konstitusionalnya memerlukan perangkat kebijakan publik yang efektif.

Menurut Said Zainal Abidin (2004), kebijakan publik bersifat luas dan strategis daripada spesifik dan sempit, oleh karena itu kebijakan publik merupakan pedoman umum kebijakan, pada dasarnya merupakan kebijakan yang mengubah kehidupan masyarakat. dari kebijakan yang harus dihadapi. kepentingan umum (publik).⁴²

Maka disadari atau tidak, kebijakan publik itu perlu dan mempengaruhi tonggak-tonggak kehidupan masyarakat. Ketika kebijakan publik dirumuskan semaksimal mungkin, wajar jika masyarakat berusaha menjalankan tugas pemerintahan dengan harapan hasilnya akan menjadi kepentingan publik.

Tujuan ketertiban umum adalah untuk memberikan ketertiban pada suatu negara atau wilayah tergantung pada tingkat di mana kebijakan dirumuskan, karena ada beberapa hal yang mencegah ketertiban bekerja tanpa ketertiban umum.



⁴²Said Zainal Abidin *Kebijakan Publik (edisi 2). Jäkörtä : Sölembä Humänikä, 2012 høl. 23*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian normatif dan empiris. Penelitian normatif adalah penelitian yang berkaitan dengan norma-norma yang terdapat dalam undang-undang dan kasus hukum. Studi empiris adalah pendekatan yang digunakan untuk memeriksa implementasi dengan memeriksa data aktual. Penelitian empiris adalah metode penelitian hukum yang dirancang untuk benar-benar memahami hukum dan mempelajari bagaimana hukum bekerja dalam masyarakat.⁴³

B. Pendekatan Penelitian

a) Pendekatan Peraturan (*statute approach*)

Pendekatan dengan melihat konsep dan prinsip yang meliputi garis pelaksanaan tugas. Artinya yang dimaksud di sini adalah konsep kebijakan atau masalah pemerintah.

b) Pendekatan konsep (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) Semacam pendekatan dalam penelitian hukum yang menghasilkan pandangan analitis pemecahan masalah dalam penelitian hukum dari aspek konsep hukum yang mendasari atau bahkan nilai-nilai yang terkandung dalam aturan baku dalam kaitannya dengan konsep yang digunakan.⁴⁴

⁴³ Johni Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, cet. 3, Bayumedia Publishing, Malang, 2007, hal. 321

⁴⁴ Johni Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, cet. 3, Bayumedia Publishing, Malang, 2007, hal. 321.

c) Pendekatan Sosiologis(*sociologion approach*)

Pendekatan yang dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan sosialisasi atau melihat langsung realitas lapangan.

C. Jenis dan Sumber /Bahan Hukum

Berikut data dan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Jenis bahan hukum

Ada tiga jenis dokumen hukum: dokumen hukum primer, dokumen hukum sekunder, dan dokumen hukum tersier. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber hukum.

a. Bahan Hukum Primer

Peraturan hukum, catatan resmi, protokol, dan keputusan pengadilan terutama berfungsi sebagai bahan hukum. Saat melewati hukum dan keputusan. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- 5) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu Bahan hukum yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum utama. Ini mungkin dalam bentuk tagihan, studi, buku teks, jurnal akademik, majalah atau buku yang berisi pendapat ilmuwan tentang topik penelitian, dan berita internet.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang dapat menjelaskan sumber hukum baik primer maupun sekunder berupa ensiklopedia. Bergantung pada tipe dan pendekatan compiler, tipe data yang digunakan oleh compiler adalah data primer dan sekunder, dan sumber datanya adalah data perpustakaan.⁴⁵

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data/Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penelitian

1. Kepustakaan (*Libray Research*),⁴⁶ Yaitu melalui pengumpulan dan penelaahan selanjutnya atas data, dokumen hukum dan karya ilmiah berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku ilmiah, artikel, majalah, jurnal dari media cetak dan elektronik, dan lain-lain, dalam terbitan ini: Kami sedang mempertimbangkan untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Kebijakan Upah Minimum di Nusa Tenggara Barat.

⁴⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin., *Pengontör Metode Penelitian, Jökörtö: PT Röjð Gräfindo Persödd*, 2013. hdl. 67.

⁴⁶ Peter Möhmud Mörzuki, *penelitian hukum, Prenödd Mediä, Jökörtö, 2005, hdl. 93.*

⁴⁹ Soerjono Soekönto, dan Sri Mömudji, *Penelitian Hukum Normötif, Cetäkön Röjð Gräfindo Persödd, Jökörtö, 2004. hdl. 14.*

2. Wawancara atau interview yaitu Proses penelitian dengan tanya jawab tentang topik yang diteliti.

E. Analisis Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, pengolahan data berlangsung melalui sistematisasi bahan tertulis. Sistematisasi berarti mengkategorikan bahan-bahan hukum ini untuk memudahkan analisis dan pekerjaan konstruksi⁴⁹. Bahan hukum yang diterima dibahas, diteliti dan dikelompokkan menjadi bagian-bagian tertentu dan diolah menjadi data informasi.⁴⁷



⁴⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Masmudji, *Op.cit. hdl. 112*