

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pekerja atau buruh merupakan setiap individu yang bekerja dengan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya. Hak pekerja atau buruh terhadap upah muncul sejak terjalannya hubungan kerja dengan pengusaha dan berakhir ketika hubungan kerja tersebut putus. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, setiap pekerja atau buruh memiliki sejumlah hak, di antaranya hak untuk memperoleh penghidupan yang layak sesuai prinsip kemanusiaan, hak atas perlakuan yang adil dan setara dalam penerapan sistem pengupahan tanpa adanya diskriminasi, serta hak menerima upah yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Pada dasarnya, apa yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban pengusaha, dan sebaliknya, hak pengusaha adalah kewajiban pekerja¹.

Upah tentunya sangat berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan. Upah merupakan salah satu komponen fundamental dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, upah tidak semata-mata dipahami sebagai kompensasi finansial atas tenaga dan jasa yang diberikan oleh pekerja, melainkan juga memiliki fungsi sosial dan konstitusional yang lebih luas. Upah menjadi sarana untuk mewujudkan hak dasar pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana

¹ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 60.

diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penghidupan yang layak yang dimaksud adalah kehidupan yang didapat atas terpenuhinya kebutuhan utama hidup seseorang dan keluarganya secara wajar dan layak bagi kemanusiaan². Dengan demikian, upah memiliki posisi strategis tidak hanya sebagai instrumen ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen hukum dan hak asasi yang berkaitan erat dengan martabat manusia. Oleh karena itu, pengaturan sistem pengupahan, termasuk pengupahan sektoral, merupakan aspek penting yang harus diperhatikan negara dalam rangka menjamin kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hak-hak pekerja. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia (KBLI).

Dalam perjalannya upah minimum sektoral mengalami berbagai perubahan. Pada awalnya upah minimum sektoral diatur dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga hak pekerja sektoral khususnya upah terlindungi dengan adanya Undang-Undang tersebut. Hingga dalam masa jabatan Presiden Jokowi muncul Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, guna menciptakan ketertiban dan kepastian hukum dalam rangka menarik investor³. UU Cipta Kerja tersebut menjadi hukum yang formal dengan memuat ketentuan yang mengatur

² Hardyati, Desty Puteri, dkk, 2023. "Pemenuhan Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Di Masa Bonus Demografi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9.12 hlm. 130-139.

³ May Linda Iswaningsih, dkk, 2021, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus law Cipta Kerja", *Jurnal Pereferensi Hukum*, Vol. 2, (No.3) 2021, hlm. 479.

kehidupan manusia dalam masyarakat⁴. Namun, berbagai permasalahan justru muncul setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merevisi berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu perubahan yang paling menonjol adalah penghapusan ketentuan mengenai upah minimum sektoral yang sebelumnya diatur sebagai salah satu instrumen untuk melindungi pekerja di sektor-sektor tertentu dengan karakteristik pekerjaan yang khas. Penghapusan ini menimbulkan perdebatan di berbagai kalangan, baik akademisi, praktisi hukum, serikat pekerja, maupun pelaku usaha, karena dianggap berpotensi menurunkan standar perlindungan bagi pekerja. Kekhawatiran utama terletak pada hilangnya instrumen hukum yang mampu mengakomodasi perbedaan kebutuhan hidup, beban kerja, dan risiko kerja antar sektor, sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam praktik pengupahan.

Undang-Undang Cipta Kerja mendapat banyak sorotan dari kalangan buruh karena dinilai lebih mengutamakan kepentingan investor dibandingkan melindungi hak-hak pekerja. Kondisi ini kemudian memicu berbagai aksi penolakan dan demonstrasi yang dilakukan oleh serikat buruh di berbagai daerah sebagai bentuk protes terhadap regulasi yang dianggap tidak adil. Gelombang penolakan tersebut akhirnya sampai pada ranah hukum, hingga Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023

⁴ Muchtar Kusumaatmadja dalam Zaiudin Ali & Supriadi, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, Jakarta, hlm. 228.

yang menjadi salah satu tonggak penting dalam perjalanan uji materi terhadap keberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam konteks tersebut, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 hadir sebagai tonggak penting yang memberikan arah baru bagi sistem pengupahan di Indonesia. Melalui putusannya, Mahkamah Konstitusi menegaskan kembali prinsip keadilan dalam pengupahan serta menyatakan bahwa penghapusan upah sektoral dapat melemahkan perlindungan konstitusional bagi pekerja. Putusan ini sekaligus menegaskan kewajiban negara, khususnya pemerintah, untuk memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh perlindungan atas hak upah yang sesuai dengan prinsip keadilan sosial dan martabat kemanusiaan. Secara yuridis, putusan ini memiliki implikasi yang luas terhadap regulasi maupun praktik ketenagakerjaan, karena menuntut adanya penyesuaian kembali dalam peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah terkait pengaturan pengupahan sektoral.

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, muncul pertanyaan mendasar terkait arah kebijakan pengaturan serta implementasi sistem pengupahan pekerja sektoral. Hal ini tidak terlepas dari dinamika regulasi yang terjadi, dimulai dari upah minimum sektoral yang pada awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian dihapus dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hingga akhirnya diterapkan kembali setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Perubahan-perubahan tersebut menimbulkan ketidakpastian mengenai bagaimana prinsip

keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja dapat diwujudkan dalam praktik pengupahan sektoral. Padahal pada dasarnya tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban, dan keseimbangan⁵. Contoh kasus nyata permasalahan terkait upah sektoral yaitu penerapan UMSK di Kota Cimahi hanya diterapkan untuk tiga jenis industri yakni sektor kimia farmasi sebesar Rp 3.881.831,60, logam dan baja sebesar Rp 3.881.831,60 dan padat karya multinasional *company* sebesar Rp 3.870.947,96. Kota Cimahi menetapkan UMSK 2025 yang lebih tinggi 7% dari UMK 2024, namun hanya berlaku untuk perusahaan di tiga jenis usaha tersebut. Perusahaan di luar tiga sektor tersebut tetap menggunakan UMK, sehingga menimbulkan perbedaan upah sektoral antar-perusahaan di kota yang sama, yang dapat memicu pertanyaan dari pekerja dan pengusaha di sektor lain⁶. Contoh lain, dampak dari pencabutan keberlakuan Upah Minimum Sektoral dapat dilihat pada kondisi di Kabupaten Karawang pada tahun 2019. Pada saat itu, Upah Minimum Kabupaten (UMK) Karawang ditetapkan sebesar Rp4.234.010, sedangkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) pada sektor tertentu menunjukkan nilai yang lebih tinggi, seperti sektor otomotif dan komponen sebesar Rp4.943.061 serta sektor logam dan baja sebesar

⁵ Sudikno Mertokusumo, 2002, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 109.

⁶ Rano Hardiana, Sah! Kota Cimahi Terapkan UMSK Tahun 2025, hlm. 1, <https://cimahikota.go.id/berita/detail/82902-sah!-kota-cimahi-terapkan-umsk-tahun-2025>, diakses 3 Oktober 2025.

Rp4.904.047⁷. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan UMSK memberikan standar upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan UMK.

Dengan demikian, setelah pencabutan ketentuan mengenai Upah Minimum Sektoral, pekerja pada sektor-sektor tersebut berpotensi mengalami penurunan tingkat upah karena pengupahan kembali mengacu pada Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) semata. Kondisi ini mencerminkan adanya implikasi normatif yang berdampak pada berkurangnya tingkat perlindungan upah bagi pekerja di sektor-sektor tertentu. Dari contoh kasus tersebut membuktikan bahwa masih terjadi permasalahan berkaitan dengan penerapan upah minimum sektoral.

Sehingga pertanyaan ini penting dikaji secara normatif yuridis karena menyangkut konsistensi norma hukum dalam sistem perundang-undangan, kedudukan putusan Mahkamah Konstitusi sebagai *the guardian of the constitution*, serta dampaknya terhadap perlindungan hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Selain itu penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana respon gubernur maupun pemerintah daerah dalam menyikapi putusan ini, apakah sudah dilakukan langkah konkret untuk kembali menetapkan upah minimum sektoral, atau justru masih terdapat hambatan normatif maupun praktis yang menyebabkan putusan tersebut belum terlaksana secara optimal.

Studi ini juga relevan dalam rangka menilai sejauh mana prinsip-prinsip fundamental hukum, yaitu keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan, dapat

⁷ Tino Kurnia, Aris Prio Agus Santoso, dkk, 2025. "Analisis Implementasi Kebijakan Upah Minimum di Karawang Pasca Penghapusan UMSK Dalam Perspektif Serikat Pekerja". *Prosiding Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 2, (No 3) 2025, hlm. 476.

tercermin dalam praktik pengupahan sektoral di Indonesia. Keadilan menuntut adanya perlindungan yang setara bagi pekerja, kepastian hukum menuntut adanya kejelasan norma yang dapat diterapkan tanpa menimbulkan multi-tafsir, sedangkan kemanfaatan menghendaki agar regulasi yang ada benar-benar mampu menjawab kebutuhan dunia kerja dan mendukung pembangunan ekonomi nasional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis sekaligus praktis dalam merumuskan arah kebijakan pengupahan yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis menemukan sebuah permasalahan yang patut dikaji yaitu, Bagaimana pengaturan dan implementasi pengupahan pekerja sektoral pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami pengaturan pengupahan pekerja sektoral di Indonesia serta mengkaji implementasinya dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia setelah diberlakukannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 guna menjamin hak-hak pekerja sektoral.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan akademis terhadap perkembangan ilmu hukum yaitu dalam perkembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai pengaturan pengupahan sektoral.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja

Harapannya penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait dengan pengupahan sektoral pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, sehingga pekerja dapat memperjuangkan haknya secara lebih aktif sesuai hukum dan prosedurnya.

b. Bagi Pengusaha

Harapannya penelitian ini dapat menjadi acuan untuk menyusun kebijakan pengupahan sesuai dengan hukum serta menghindari potensi konflik ketenagakerjaan khususnya dalam bidang pengupahan sektoral.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam memperdalam pemahaman mengenai perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait dengan

pengaturan pengupahan sektoral pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian ini sepenuhnya merupakan hasil pemikiran orisinal peneliti bukan merupakan plagiasi karya atau penelitian yang telah ada sebelumnya. Peneliti juga telah menelusuri sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik ini, antara lain :

1. **Nur Fitriani:**

- a. Judul : Pengaruh Upah Minimum Regional, Indeks Pembangunan Manusia dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Indonesia⁸.
- b. Tahun : 2022
- c. Institusi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
- d. Rumusan Masalah : 1) Bagaimana pengaruh upah minimum regional, (UMR) terhadap kemiskinan di Indonesia?
2) Bagaimana pengaruh indeks pembangunan manusia (IPM) terhadap kemiskinan di Indonesia?

⁸ Nur Fitriana, 2022, *Pengaruh Upah Minimum Regional, Indeks Pembangunan Manusia dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Indonesia*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, hlm. 1.

3) Bagaimana pengaruh pengangguran terhadap kemiskinan di Indonesia?

- e. Hasil Penelitian : Penelitian yang dilakukan mengkaji tentang pengaruh upah minimum regional, indeks pembangunan manusia dan pengangguran terhadap kemiskinan di Indonesia. Hasilnya secara parsial hanya IPM yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kemiskinan, ketiga variabel (UMR, IPM, dan pengangguran) secara simultan berpengaruh pada tingkat kemiskinan di Indonesia selama tahun 2015-2020.
- f. Letak Perbedaan : Perbedaan yang terdapat dari Nur Fitriana adalah menekankan pada upah minimum regional, indeks pembangunan manusia, dan pengangguran terhadap tingkat kemiskinan di Indonesia. Sedangkan penelitian yang akan peneliti tulis memfokuskan pada upah sektoral.

2. Violando Aloysius Teguh:

- a. Judul : Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia (Studi Komparatif dengan Undang-Undang Nomor Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003)⁹.
- b. Tahun : 2021
- c. Institusi : Universitas Bhayangkara Surabaya
- d. Rumusan Masalah : 1) Bagaimana sistem pengupahan berdasarkan

⁹ Violando Aloysius Teguh, 2021, *Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia (Studi Komparatif dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003)*, Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya, hlm. 1.

2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003?

3) Apa implikasi Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 terhadap sistem pengupahan di Indonesia?

e. Hasil Penelitian : Penelitian yang dilakukan mengkaji bahwa revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dinilai penting karena regulasi yang berlaku sejak tahun 2003 dianggap sudah tidak relevan dengan kondisi ekonomi saat ini. Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang signifikan dari tahun 2003 hingga 2019 mendorong perlunya strategi baru yang lebih berorientasi pada investasi, yang kemudian diwujudkan melalui Undang-Undang Cipta Kerja. UU ini dianggap lebih menguntungkan pengusaha, dengan perubahan pada mekanisme penetapan upah minimum, penghapusan upah sektoral, dan pengurangan biaya pemutusan hubungan kerja. Meskipun demikian, perlindungan terhadap buruh tetap diupayakan melalui pelarangan penurunan upah pekerja lama serta pemberian sanksi bagi pengusaha yang melanggar hak buruh. Pemerintah berharap regulasi baru ini dapat meningkatkan daya saing dan menciptakan lapangan kerja yang lebih luas, dengan tetap memantau dampaknya agar kepentingan buruh dan pengusaha dapat dijembatani secara adil demi kemajuan ekonomi nasional.

f. Letak Perbedaan : Perbedaan yang terdapat dari Violando Aloysius Teguh adalah menekankan pada implikasi Undang Undang Cipta Kerja

Nomor 11 Tahun 2020 terhadap sistem pengupahan di Indonesia yang antara lain mengenai penetapan upah minimum, penghapusan upah sektoral, dan pengurangan biaya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan penelitian yang akan peneliti tulis menekankan pada pelaksanaan kembali upah sektoral pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

3. Agustin Dwi Mahardika Wati

- a. Judul : Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan (Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan)¹⁰.
- b. Tahun : 2020
- c. Institusi : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo
- d. Rumusan Masalah : 1) Bagaimana penerapan upah rata-rata yang diterima karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan?
2) Bagaimana implikasi upah rata-rata karyawan terhadap kebutuhan hidup layak (KHL) karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan?
- e. Hasil Penelitian : Penelitian yang dilakukan mengkaji mengenai penerapan upah minimum kota pada karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan, Kabupaten Magetan. Ditemukan bahwa rata-rata upah

¹⁰ Agustin Dwi Mahardika Wati, 2020, *Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan (Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan)*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, hlm. 1.

yang diterima karyawan berkisar antara Rp400.000 hingga Rp600.000 per bulan, jauh di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Magetan sebesar Rp1.913.321. Rendahnya upah ini disebabkan oleh pendapatan swalayan yang terbatas, tingginya biaya operasional, serta jumlah konsumen yang relatif sedikit. Selain itu, kebutuhan hidup layak (KHL) karyawan swalayan rata-rata mencapai Rp965.000 per bulan, lebih tinggi dari KHL versi pemerintah sebesar Rp765.235, dan masih belum terpenuhi oleh upah yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan swalayan di wilayah tersebut belum mendapatkan upah layak sesuai standar pemerintah maupun kebutuhan actual mereka.

- f. Letak Perbedaan : Perbedaan yang terdapat dari Agustin Dwi Mahardika Wati adalah menekankan pada Upah Minimum Kota (UMK) khususnya di Kabupaten Magetan. Sedangkan penelitian yang akan peneliti tulis menekankan pada upah sektoral secara menyeluruh.

F. Batasan Konsep

1. Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Pekerja

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Sektoral

Menurut Pasal 1 ayat (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia (KBLI).

4. Upah Minimum Sektoral

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bagian penjelasan Pasal 89 huruf b, upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

5. Upah Minimum Sektoral Provinsi

Menurut Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya disingkat UMSP adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi.

6. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota

Menurut Pasal 1 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota.

7. Pengusaha

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

8. Hubungan kerja

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

9. Upah minimum

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, upah minimum adalah upah bulanan terendah perusahaan yang ditetapkan oleh gubernur.

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang didukung dengan data dari hasil wawancara. Dalam penelitian hukum normatif akan difokuskan pada data sekunder, antara lain tentang undang-undang, norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian. Hal ini diperkuat dengan penjelasan dari beberapa literatur buku yang menjelaskan bahwa, jenis penelitian hukum yang dilakukan secara yuridis normatif adalah yuridis normatif di mana hukum dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepskan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas¹¹. Metode penelitian hukum normatif menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah “suatu

¹¹ Amiruddin & Zainal asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 118.

pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”¹².

Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum¹³. Dalam penelitian ini akan membahas hukum positif yang berkaitan dengan topik penelitian antara pe. Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari dan membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu upah sektoral guna menjawab permasalahan hukum yang diteliti.

2. Sumber Data

Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan¹⁴. Bahan hukum primer yakni bahan hukum yang terdiri dari aturan hukum nasional yang diurut berdasarkan hierarki, mulai dari Undang-undang dasar 1945, Undang-undang, peraturan pemerintah, dan aturan lain dibawah undang-undang¹⁵. Sedangkan bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari buku teks, jurnal-jurnal asing, pendapat para sarjana, kasus-

¹² Bambang Sunggono, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 32.

¹³ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet. 1, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 52.

¹⁴ Soeryono Soekarto 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 20.

¹⁵ Johnny Ibrahim, 2012, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, hlm. 392.

kasus hukum, serta simposium yang dilakukan para pakar yang terkait¹⁶. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder sebagai berikut :

Bahan hukum primer dalam penelitian ini antara lain :

- a. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum
- g. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023
- h. Peraturan Menteri Nomor Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum 2025
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- j. Peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan upah sektoral di Indonesia.

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini antara lain :

- a. Pendapat ahli
- b. Buku

¹⁶ *Ibid.*

- c. Jurnal
- d. Kamus hukum dan kamus non hukum
- e. Wawancara dengan narasumber

3. Cara Pengumpulam Data

Pengumpulan data dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara studi pustaka berupa data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur lain berkaitan dengan permasalahan yang diteliti atau sering disebut sebagai penelitian hukum kepustakaan¹⁷. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian perpustakaan (*library research*) berdasarkan data sekunder¹⁸. Sumber-sumber tersebut meliputi literatur berupa buku, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, artikel, jurnal, hasil penelusuran di media internet, serta literatur lainnya yang mendukung. Selain studi kepustakaan dalam penelitian ini diperkuat dengan data yang diperoleh dari wawancara dengan narasumber yang relevan dengan topik yang dibahas.

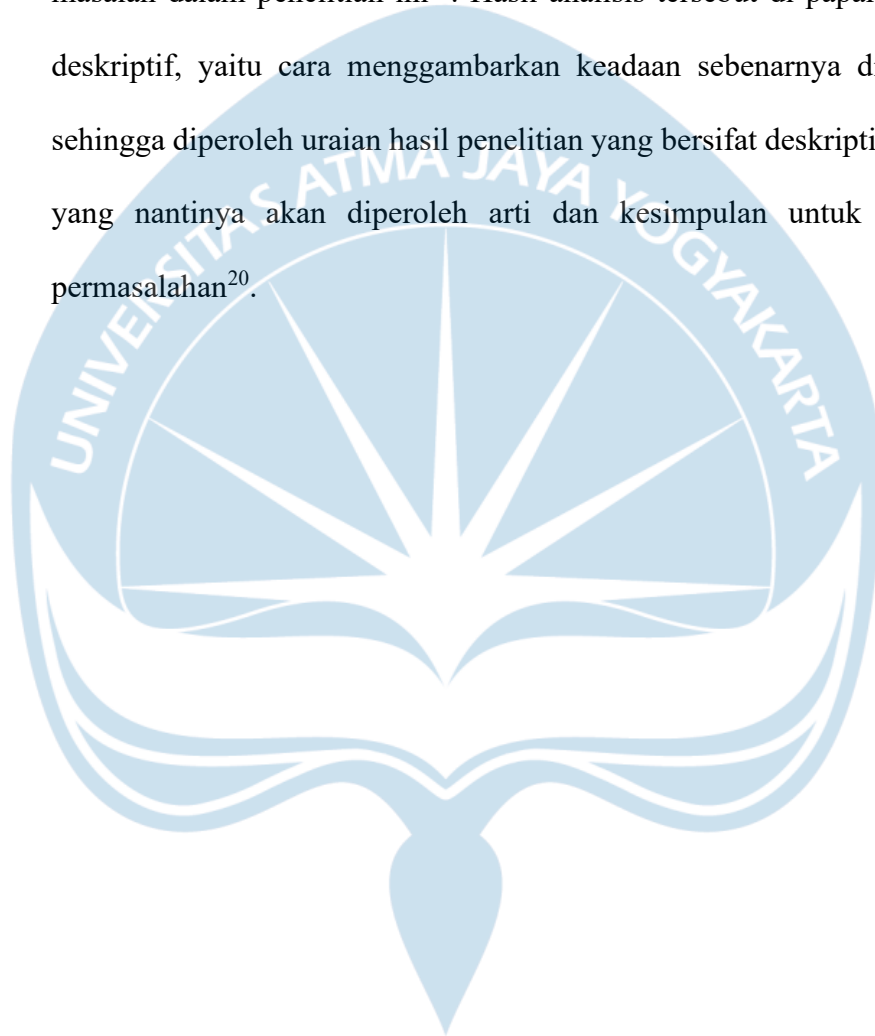
4. Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menseleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya kemudian disusun secara

¹⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 13.

¹⁸ Johannes Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Rineka Cipta, Jakarta. 2003, hlm. 2.

sistematis, yang selanjutnya dikaji dengan metode berfikir secara deduktif dihubungkan dengan teori-teori dari studi kepustakaan (data sekunder), kemudian dibuat kesimpulan yang berguna untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini¹⁹. Hasil analisis tersebut di paparkan secara deskriptif, yaitu cara menggambarkan keadaan sebenarnya di lapangan sehingga diperoleh uraian hasil penelitian yang bersifat deskriptif-kualitatif yang nantinya akan diperoleh arti dan kesimpulan untuk menjawab permasalahan²⁰.



¹⁹ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet. 1, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 50.

²⁰ *Ibid*, hlm. 51.