BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Globalisasi ekonomi, bukanlah fenomena baru dalam sejarah peradaban dunia. Jauh sebelum *nation-state*, perdagangan dan migrasi lintas benua sudah berlangsung sejak lama. Kurang lebih sejak lima abad yang lalu globalisasi dipandang sebagai gelombang masa depan terutama sejak masa sejarah modern, khususnya sebelum memasuki abad ke 20. Sejak dekade 1980 an, gelombang globalisasi tersebut meningkat tajam, baik dari segi intensitas maupun cakupannya. Proses konvergensi yang bisa disaksikan akibat globalisasi dewasa ini praktis telah menyentuh ke tingkat sistem, proses, aktor, dan event. Sekalipun demikian tidak berarti bahwa proses tersebut berjalan mulus mengingat kecenderungan globalisasi juga disertai oleh fragmentasi dalam berbagai hal. Pada satu sisi, globalisasi mengandung elemen–elemen seperti integrasi, interdependensi, keterbukaan multilateralisme dan interpenetrasi.

UNMAS DENPASAR

Pada era saat ini sistem ekonomi pun turut berkembang kian pesat, pada era kini ada Ekonomi Digital yang mengacu pada penggunaan teknologi digital dan internet dalam proses ekonomi, termasuk produksi, distribusi, pertukaran, dan konsumsi barang dan jasa. Ini melibatkan pemanfaatan platform online, perangkat mobile, aplikasi, dan infrastruktur digital lainnya untuk menciptakan nilai ekonomi dan memfasilitasi interaksi antara pelaku ekonomi. Ekonomi Digital mencakup berbagai aspek, termasuk e-commerce (perdagangan elektronik), pemasaran digital, *fintech* (teknologi keuangan), layanan berbasis langganan, ekonomi

berbagi *(sharing economy)*, dan inovasi digital lainnya[1].Indonesia mempunyai potensi untuk menjadi bangsa dan negara besar. Potensi sumber daya alam, letak geografis, dan potensi lainnya yang dimiliki oleh Indonesia tentunya bisa menjadi suatu ancaman atau keuntungan bagi bangsa. Potensi tersebut harus dikelola dengan baik agar menjadi keuntungan bagi bagsa Indonesia. Indonesia harus mampu mempertahankan sumber daya dan mengembangkan perekonomiannya dengan baik agar mampu bertahan pada persaingan ekonomi global di era Industri 4.0 ini.[2]

Pada era keterbukaan sekarang ini, setiap negara bersaing memperoleh benefit semaksimal mungkin dari globalisasi ekonomi tak terkecuali Indonesia. Dengan terbukanya lapangan kerja sebagai akibat dari perdagangan bebas, maka seharusnya dapat menyerap tenaga kerja dan menurunkan tingkat pengangguran.[3]Penduduk yang bertambah dari waktu ke waktu dapat menjadi pendorong maupun penghambat pertumbuhan ekonomi. Peningkatan jumlah penduduk akan memperbesar jumlah tenaga kerja dan penambahan tersebut memungkinkan suatu daerah untuk menambah produksi untuk memenuhi pasar domestik yang meningkat.[4] Krisis moneter yang ”mulai melanda Indonesia pada tahun 1997” berdampak pada menurunnya pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 1998 yaitu sebesar -2,93 persen. Namun pada tahun

UNMAS DENPASAR

[1] Zulkifli, S. E., Al Asy Ari Adnan Hakim, S. E., Ramadhaniyati, R., Wau, L., Ali, I. H., Dhiana Ekowati, S. E., ... & Hi, M. (2023**). Ekonomi Digital**. Cendikia Mulia Mandiri.hlm 18.

[2] Aprilia, N. D. (2021). **Perkembangan Ekonomi Digital Indonesia**. Ekonomi Pertahanan, hlm 11.

[3] Setyawan, A., Suparta, I. W., & Aida, N. (2021). Globalisasi ekonomi dan pengangguran: Studi kasus Indonesia. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan, hlm 10.

[4] Darsana, I. B. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umk, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi, Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana,hlm 3.

berikutnya, pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja di Bali justru bertambah dengan cukup siginifikan yaitu sebesar 6,62 persen, dimana hal ini menunjukan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Bali dapat pulih dengan cepat pasca krisis moneter. Pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja kembali turun secara berturut turut pada tahun 2000 dan 2001 dimana penurunan yang terjadi pada tahun 2001 cukup drastis yaitu sebesar -7,53 persen, hal ini diduga disebabkan oleh naiknya harga bbm sehingga harga-harga faktor produksi ikut naik yang akhirnya juga berdampak pada penurunan penyerapan tenaga kerja.

Pada tahun-tahun berikutnya pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja mengalami fluktuasi hingga pada akhirnya Bali dihadapkan pada kejadian bom bali satu pada tahun 2002 yang berdampak pada penurunan pertumbuhan penduduk bekerja pada tahun 2003 dan bom Bali kedua pada tahun 2005 yang berdampak pada penurunan penduduk bekerja pada tahun 2006. Pertumbuhan penduduk bekerja yang tertinggi terjadi pada tahun 2002 yaitu 8,30 persen"dan yang terendah terjadi pada tahun"2001 yaitu sebesar -7,53 persen. [5] Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang terserap dan bekerja di Provinsi Bali diduga dipengaruhi oleh terkendalinya tingkat inflasi, bertambahnya jumlah produk domestik regional bruto dan besar kecilnya pertumbuhan upah minimum provinsi yang ditentukan. Sebaliknya berkurangnya jumlah penyerapan tenaga kerja diduga dipengaruhi oleh turunnya produktifitas yang disebabkan tingkat inflasi yang tak terkendali, berkurangnya jumlah PDRB dan terlalu besarnya pertumbuhan UMP yang ditentukan.

UNMAS DENPASAR

[5] Indradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2015). Pengaruh inflasi, PDRB dan Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali. E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, 4(8), hlm 3.

Pembangunan ekonomi maupun pembangunan pada bidang-bidang lainnya selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai salah satu pelaku pembangunan, oleh karena itu jumlah penduduk di dalam suatu negara adalah unsur utama dalam pembangunan. Jumlah penduduk yang besar tidak selalu menjamin keberhasilan pembangunan bahkan dapat menjadi beban bagi keberlangsungan pembangunan tersebut. Jumlah penduduk yang terlalu besar dan tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja akan menyebabkan sebagian dari penduduk yang berada pada usia kerja tidak memperoleh pekerjaan.[6]

Faktor tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) pada masa pembangunan nasional termasuk faktor yang teramat penting bagi keberhasilan terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia. [7]Pemanfatan jumlah angkatan kerja tentu akan mampu mempercepat pembangunan dan pertumbuhan nasional. Secara tradisonal pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh positif dalam memacu pembangunan nasional dan pertumbuhan ekonomi. [8] Kesejahteraan merupakan titik ukur bagi suatu masyarakat bahwa telah berada pada kondisi sejahtera. Kesejahteraan tersebut dapat diukur dari kesehatan, keadaan ekonomi, kebahagiaan dan kualitas hidup rakyat.

Tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah total individu yang tersedia untuk bekerja di suatu wilayah geografis tertentu, baik secara aktif

UNMAS DENPASAR

[6] Sulistiawati, R. (2013). **Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi di Indonesia**. Hlm 3.

[7] Indah Puji Hartati, **Buku Praktis Mengembangkan SDM,** Yogyakarta: Laksana, 2014, hlm 34

[8] Tim Visi Yustisia, (2016), Pekerja Melek Hukum; Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak, Jakarta: Visimedia, hlm 20

maupun potensial.[9] Ini mencakup semua orang yang bekerja di sektor formal maupun informal, termasuk pekerja penuh waktu, paruh waktu, pekerja lepas, pekerja migran, serta pengangguran yang mencari pekerjaan. Dalam konteks ekonomi, tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi utama bersama dengan modal, sumber daya alam, dan teknologi. [10]Tenaga kerja memiliki peran krusial dalam menghasilkan barang dan jasa, serta dalam memajukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Kemampuan, keterampilan, dan produktivitas tenaga kerja memengaruhi daya saing suatu negara dalam pasar global.[11]

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku *(actor)* dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.[12] Hubungan kerja pada masa sekarang ini secara umum disebut hubungan kerja yang fleksibel, dalam arti hubungan kerja terjadi dewasa ini tidak memberikan jaminan kepastian apakah seseorang dapat bekerja secara terus menerus dan hal-hal lain yang berkaitan dengan haknya. Fleksibelitas bias menyangkut waktu melakukan pekerjaan yang tidak selalu terikat pada jam kerja yang ditentukan pemberi kerja, juga ditentukan oleh pekerja sendiri[13] Upah adalah salah satu unsur dari hubungan kerja, tanpa

UNMAS DENPASAR

[9] Widyastuti, A. (2012). Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009. Economics Development Analysis Journal,hlm 2.

[10] Bellante, D., & Jackson, M. (1990). **Ekonomi Ketenagakerjaan**. Jakarta: LPFEUI.hlm 10

[11] Arfida. (2003). **Ekonomi Sumber DayaManusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hlm11

[12] Zulkarnaen, A. H. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law),hlm3.

[13] Julianti, L. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia. Jurnal Advokasi, 5(1), hlm 2.

adanya upah maka hubungan kerja tersebut tidak akan terjadi. Eksistensinya Undang-Undang ketenagakerjaan mempunyai semangat sebagai perlindungan hukum terhadap pekerja untuk menjamin hak- hak pekerja sertamewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan memperhatikan pengusaha. Pemenuhan hak dasar pekerja, khususnya dalam perlindungan hukum diatur dalam Pasal 67 hingga Pasal 101 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang salah satunya mengenai hak cuti dan upah. Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja.Pemberian upah yang yang perlu memperhatikan batas upah minimum yang harus diberikan kepada pekerja.[14]

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2), menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[15] Ini menjadi dasar bagi peraturan-peraturan berikutnya yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan pengupahan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kerangka kerja yang luas untuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk hak atas upah yang adil dan layak yang sesuai dengan standar hidup yang layak.[16] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperkenalkan perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan dengan tujuan meningkatkan investasi dan penciptaan lapangan

UNMAS DENPASAR

[14] Rahman, I., Fahamsyah, E., & Sari, N. K. (2024). Penegakan Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Era Globalisasi Ekonomi. UNES Law Review, 6(4), 10626-10632. Hlm 4.

[15] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

[16] Cahyono, G. D. (2016). Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja dalam Hal Upah di Kantor Notaris (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88-98 tentang Ketenagakerjaan) (Doctoral dissertation, Brawijaya University). Hlm 4

kerja. Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk mekanisme penetapan upah minimum dan pengaturan hubungan kerja. Undang-Undang ini dirancang untuk memperbaiki iklim investasi dan menciptakan lebih banyak peluang kerja, namun juga menimbulkan beberapa kontroversi terkait perlindungan pekerja.

Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, upah minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah. Dalam hal ini upah minimum adalah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

UNMAS DENPASAR

Pada isinya dalam peraturan pemerintah yang diatur secara jelas hanya upah pokoknya saja dan tidak termasuk tunjangan, sehingga seringkali menimbulkan kontroversi bagi pengusaha dan pekerja. Tunjangan tetap sendiri adalah tunjangan yang diberikan secara tetap tanpa melihat tingkat kehadiran pekerja ataupun output, seperti misalnya tunjangan keluarga tetap dan tunjangan yang berdasar pada senioritas.[17] Upah minimum merupakan upah

[17] Pratomo, D. S., & Saputra, P. M. A. (2011). Kebijakan upah minimum untuk perekonomian yang berkeadilan: Tinjauan UUD 1945. Journal of Indonesian Applied Economics, 5(2).hlm 4.

terendah yang dibayarkan oleh pekerja/buruh yang berdasarkan undang- undang. Upah tersebut wajib diberikan kepada pekerja/buruh sebagaimana dijelasakan dalam Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan atas amanat dari Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Upah minimum berfungsi sebegai upaya untuk mencegah pengusaha memperlakukan pekerja bertindak sewenang-wenang serta menjamin pakerja tetap mendapatkan standart kesejahteraan.[18] Dalam konteks ini, peraturan tentang pengupahan sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang layak dan adil. Di Indonesia, peraturan ini diatur melalui berbagai undang-undang, sebagai turunan salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang menjadi perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan ini bertujuan memberikan kepastian hukum tentang standar penghasilan bagi pekerja serta mengakomodasi perubahan ekonomi yang terus berkembang. Namun, dalam pelaksanaannya, ada beberapa masalah yang dihadapi. Peraturan Pemerintah Nomor. 51 tahun 2023 tidak menetapkan batas minimum upah, tetapi menggunakan formula berdasarkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Hal ini menyebabkan penetapan UMP menjadi tidak pasti. Pada penetapan UMP Tahun 2024, sebagian besar gubernur, termasuk DKI Jakarta, menetapkan kenaikan yang ditolak oleh serikat pekerja/buruh karena kurang dari 15 persen, sementara pengusaha mendukungnya.

UNMAS DENPASAR

[18] Dr. Dessy Sunarsi, SH., M., & Fakultas. (2020). PENEGAKAN HUKUM HAK PEKERJAATAS UPAH MINIMUM PROVINSI DKI JAKARTA PADA KANTOR NOTARIS DIKOTA JAKARTA SELATAN. SUPREMASI JURNAL HUKUM VOL. 2, NO.2, 2020,2(2), hlm 9.

Gubernur di beberapa provinsi mengumumkan kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) pada 21 November 2023, namun kenaikan ini ditolak oleh buruh yang menganggapnya tidak mencukupi kebutuhan hidup. Sebagai bentuk protes, buruh di berbagai daerah melakukan aksi mogok nasional pada 30 November, menghentikan produksi di sejumlah titik industri dan menuntut revisi kenaikan UMP, khususnya di DKI Jakarta, agar mendekati 15 persen serta penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sesuai rekomendasi. Aksi ini menyebabkan kemacetan panjang di Tol Cipularang, meskipun buruh menyatakan tidak berniat menutup jalan, tetapi berjalan pelan sebagai bentuk protes atas ketidakpedulian pemerintah daerah yang enggan berdialog.[19]

Buruh menolak Peraturan Pemerintah Nomor 51 tentang pengupahan karena mereka tidak percaya bahwa upah minimum akan benar-benar naik, sementara pengusaha mendukungnya karena yakin aturan ini akan meningkatkan efisiensi dan kompetitivitas industri. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, dengan tujuan penetapan upah minimum oleh gubernur setiap tahun dan penurunan struktur dan skala upah di perusahaan. Perubahan ini dapat memiliki dampak signifikan bagi pekerja, perusahaan, dan ekonomi secara keseluruhan, dengan kenaikan upah minimum yang meningkatkan kesejahteraan pekerja dan daya beli masyarakat, tetapi juga dapat meningkatkan harga barang dan jasa.[20] Upah Minimum Provinsi (UMP) Bali mengalami kenaikan setiap

UNMAS DENPASAR

[19] Ilyas Fadilah (2023)"Kisruh Penetapan UMP 2024, Buruh Tak Puas hingga Ancam Lumpuhkan Kota Industri" selengkapnya https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7107193/kisruh-penetapan-ump-2024-buruh-tak-puas-hingga-ancam-lumpuhkan-kota-industri. Diakses pada 23 Agustus 2024.

[20] Wisma Putra,(2023), Buruh Menolak dan Pengusaha Mendukung PP 51 Tentang Pengupahan,https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-7037931/buruh-menolak-dan-pengusaha-mendukung-pp-51-tentang-pengupahan., diakses 2 agustus 2024.

tahunnya dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, UMP Bali ditetapkan sebesar Rp2.516.971,00 per bulan. Kemudian, pada tahun 2023, UMP naik menjadi Rp2.713.672,28 per bulan, yang mencerminkan kenaikan sebesar sekitar 7,82 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya, untuk tahun 2024, UMP Bali ditetapkan sebesar Rp2.813.672 per bulan, yang menunjukkan peningkatan sekitar 3,68 persen dari UMP tahun 2023.[21]

Federasi Serikat Pekerja di Bali mengusulkan agar Upah Minimum Provinsi (UMP) di wilayah tersebut naik setidaknya 10 persen pada tahun 2024. Usulan ini diajukan berdasarkan mekanisme yang diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan yang baru. Mereka meminta agar pemerintah daerah mematuhi ketentuan yang ada, terutama dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi di Bali. Serikat pekerja menilai bahwa kenaikan UMP sebesar 10 persen sudah ideal jika dilihat dari kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup layak. Selain itu, mereka juga berpendapat bahwa kenaikan ini tidak akan terlalu membebani pengusaha, karena pengusaha juga perlu memperhitungkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi di daerah tersebut. Permintaan kenaikan ini sejalan dengan prinsip-prinsip dalam peraturan yang mewajibkan pemerintah daerah untuk menetapkan upah minimum berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Hal ini dianggap penting untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan memastikan upah yang layak.[22]

UNMAS DENPASAR

[21] DINAS KETENAGAKERJAAN ESDM BALI, https://diskominfos.baliprov.go.id/wp-content/uploads/2023/11/Pengumuman-Upah-Minimum.pdf, Diakses tanggal 23 Agustus 2024

[22] Aryo Mahendro – detikBali,(2023) "Serikat Pekerja di Bali Minta UMP 2024 Naik 10 Persen",https://www.detik.com/bali/berita/d-7036971/serikat-pekerja-di-bali-minta ump-2024-naik-10-persen. Diakses tanggal 23 Agustus 2024.

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, diperlukan analisis mendalam mengenai pelaksanaan peraturan pengupahan ini dan bagaimana ketentuan-ketentuannya dapat diperjelas dan diperbaiki. Tujuannya agar peraturan ini dapat benar-benar memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sejahtera. Penelitian ini akan fokus pada tinjauan yuridis terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, dengan tujuan mengidentifikasi dan menganalisis konflik dalam peraturan tersebut serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan regulasi guna meningkatkan perlindungan terhadap pekerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan kebijakan pengupahan yang lebih baik di Indonesia.

Mengacu pada pemaparan tersebut peneliti memliki ketertarikan guna melakukan penelitian berbentuk skripsi dengan judul yaitu: **"KEPASTIAN HUKUM PENGATURAN STANDAR UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA DI PROVINSI BALI (BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 51 TAHUN 2023 TENTANG PENGUPAHAN)",** sebagai syarat melaksanakan gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

UNMAS DENPASAR

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelakan sebelumnya. Maka penelitian ini berusaha untuk menjawab beberapa pertanyaan terkait permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaturan standar upah minimum bagi pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 ?

2. Bagaimanakah kepastian hukum standar nominal upah minimum bagi pekerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 ?

1.3. Ruang Lingkup Masalah

Dalam penelitian ini harus ditekankan terkait dengan materi yang telah ditentukan didalamnya, dengan tujuan untuk menghindari penyimpangan dari penulisan isi atau materi berdasarkan topik yang telah ditetapkan serta dapat dideskripsikan secara tersusun dan sistematis. Adapun ruang lingkup permasalahan yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup permasalahan pertama yaitu mengenai pengaturan standar upah minimum bagi pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023.
2. Ruang lingkup permasalahan kedua yaitu mengenai kepastian hukum standar nominal upah minimum bagi pekerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023.

1.4. Tujuan Penelitian

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian/penulisan skripsi ini adalah:

1.4.1. Tujuan Umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya dalam bidang penelitian;
2. Untuk melatih mahasiswa dalam usaha menyatakan pikiran ilmiah secara tertulis.
3. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum.

4. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaturan standar upah minimum bagi pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023.
2. Untuk mengkaji merumuskan kepastian hukum standar nominal upah minimum bagi pekerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian proposal skripsi ini adalah tipe penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yaitu merupakan penelitian yang mengkaji dari studi kepustakaan dibidang hukum. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan atau penelitian hukum yang didasarkan pada data sekunder. Metode penelitian hukum normatif atau penelitian doktrinal, mempergunakan data sekunder berupa; peraturan perundang- undangan, keputusan pengadilan dan pendapat para sarjana hukum terkemuka.[23]

[23] Rosidi, A., Zainuddin, M., & Arifiana, I. (2024). Metode Dalam Penelitian Hukum Normatif Dan Sosiologis (Field Research). Journal Law and Government, 2(1), hlm 2.

1.5.2. Jenis Pendekatan

Pendekatan masalah yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan dimana pendekatan ini dilakukan dengan menganalisis semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang dihadapi. Sedangkan pendekatan konseptual yaitu pendekatan terhadap pandangan- pandangan serta doktrin-doktrin yang ada di dalam ilmu hukum guna untuk memperjelas konsep dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan. Pendekatan kasus yaitu pendekatan dengan cara mengkaji pada kasuskasus yang berhubungan dengan isu hukum yang dihadapi.[24]

1.5.3. Sumber Bahan Hukum

dalam penelitian ini mengunkan penelitian normative yamng mana menggunakan kepustakaan di bidang hukum antara lain bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

UNMAS DENPASAR

1. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang berupa undang-undang atau keputusan-keputusan yang mengikat. Adapun bahan hukum yang digunakan menjadi sumber hukum primer[25], yaitu:

[24] Lis Julianti dan Rika Putri Subekti, (2018), Standar Perlindungan Hukum Kegiatan Investasi Pada Bisnis Jasa Pariwisata Di Indonesia, KERTHA WICAKSANA Vol. 12 No. 2,Hlm 159

[25] Dimyati, K., & Wardiono, K. (2004). Metodologi Penelitian Hukum. Fakultas Hukum UMS, Surakarta. Hlm 6.

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
c) Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
d) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
e) Peraturan pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan.
f) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, (Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan).
g) Keputusan Gubernur Bali Nomor 979/03-M/HK/2023

2. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan referensi yang membantu pemahaman dan penerapan hukum primer. Ini termasuk komentar hukum, putusan pengadilan, panduan praktis, artikel hukum, buku hukum, laporan penelitian, kode etik profesi, dan dokumen konsensus. Ini memberikan interpretasi dan analisis tambahan tentang hukum primer.
3. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang diperoleh dari bahan yang berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan ilmu lain yang berkaitan.

UNMAS DENPASAR

1.5.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pencatatan. Melalui pengumpulan dokumen-dokumen, peraturan terkait dilakukan dengan cara membaca, mencatat, mengutip, meringkas maupun literature yang berkaitan dengan dengan hukum terkait perlindungan hukum pekerja yang mengalami upah minimum yang tidak sesuai dengan keinginan para pekerja.

1.5.5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang sudah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik penafsiran hukum. Teknik penafsiran hukum adalah metode yang digunakan oleh hakim, praktisi hukum, dan akademisi untuk memahami, menjelaskan, dan menerapkan ketentuan-ketentuan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan sumber hukum lainnya. Penafsiran hukum bertujuan untuk menggali makna sebenarnya dari suatu aturan hukum, terutama ketika teks hukum tersebut tidak jelas, ambigu, atau ketika terdapat konflik antara ketentuan hukum yang berbeda.

UNMAS DENPASAR

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan penulisan maka penulis akan menjabarkan penulisan, maka harus ada sistematika penulisan tulisan yang terdiri dari beberapa bab yang akan disampaikan antara lain ialah:

1. BAB I

   Dalam bab ini menerangkan secara ringkas mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

2. BAB II

   Bab ini menguraikan tentang asas, teori dan konsep dari permasalahan rumusan masalah seperti yang telah tertuang di BAB I,

3. BAB III

   Bab ini menguraikan tentang pengaturan standar upah minimum bagi pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023

4. BAB IV,

   Bab ini menguraikan tentang kepastian hukum standar nominal upah minimum bagi pekerja sesuai Pasal 25 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023

5. BAB V

   Bab terakhir ini memuat simpulan dari bagian awal hingga akhir penulisan yang merupakan ringkasan dari substansi dari penulisan skripsi ini, dan juga disertai dengan saran yang diajukan dalam kaitannya dengan masalah yang dibahas.

UNMAS DENPASAR