



UNES LAW REVIEW

+62 813 6511 8590 +62 813 6511 8590 <https://review-unes.com/> uneslawreview@gmail.com DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4>

Diterima: 09/05/2023, Diperbaiki: 23/06/2023, Diterbitkan: 24/06/2023

IMPLIKASI YURIDIS UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 PASAL 88C AYAT 1 DAN 2 TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN ATAU KOTA TERHADAP DUNIA BISNIS

Dila Fatmala¹, Retno Catur Kusuma Dewi², Avindo Charima Wardana³

¹⁾ Akuntansi STIEPGRI Dewantara, Jombang, Indonesia

Email: dila.fatmala99@gmail.com

²⁾ Akuntansi STIEPGRI Dewantara, Jombang, Indonesia

Email: retnocatur63@gmail.com

³⁾ Akuntansi STIEPGRI Dewantara, Jombang, Indonesia

Email: lordgaben782@gmail.com

Corresponding Author: Dila Fatmala

ABSTRACT

Along with the national development program carried out by the government, a work copyright law was enacted which is expected to provide ease of doing business, inflow of investment, so as to create jobs and improve people's welfare. This study aims to examine the impact of Article 88C paragraphs 1 and 2 of the work copyright law number 11 of 2020 on district minimum wages in Indonesia. Because there were many controversies, demonstrations by workers and students emerged who understood that this article is more detrimental to workers because it lowers the district or city minimum wage. The research method used is descriptive and normative methods in the form of literature studies. In the perspective of Indonesian law, this article provides protection for workers and companies in order to create economic stability. However, there are still challenges and problems in determining efforts to determine the District/City Minimum Wage, such as if it only follows the Provincial Minimum Wage then the District/City Minimum Wage may be lower and vice versa. Therefore, discussions and in-depth studies are needed to consider the interests of all parties, including workers, employers, and the general public.

Keywords: Article 88C paragraph (1) and (2), Regency/City Minimum Wage, Worker

ABSTRAK

Seiring dengan program pembangunan nasional yang dilakukan oleh pemerintah maka dibuatlah undang-undang cipta kerja yang diharapkan dapat memberikan kemudahan berusaha, masuknya investasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak pasal undang-undang cipta kerja nomor 11 tahun 2020 pasal 88C ayat (1) dan (2) terhadap upah minimum kabupaten di Indonesia. Dikarenakan

terdapat banyak kontroversi sehingga munculnya aksi demonstrasi yang dilakukan oleh pekerja sampai mahasiswa yang berpaham bahwa pasal ini lebih merugikan pekerja karena membuat Upah Minimum Kabupaten atau Kota menjadi rendah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan normatif yang berupa studi literatur. Dalam perspektif hukum Indonesia, Pasal ini memberikan perlindungan terhadap pekerja dan perusahaan agar terciptanya kestabilan perekonomian. Namun, masih terdapat tantangan dan masalah dalam penetapan upaya penetapan Upah Minimum Kabupaten atau Kota, seperti jika hanya mengikuti Upah Minimum Provinsi maka bisa saja Upah Minimum Kabupaten/Kota lebih rendah, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, diperlukan obrolan serta kajian yang mendalam untuk mempertimbangkan kepentingan seluruh pihak, termasuk pekerja, pengusaha, serta warga umum

Kata Kunci : Pasal 88C ayat (1) dan (2), Upah Minimum Kabupaten/Kota, Pekerja

PENDAHULUAN

Undang-Undang Cipta Kerja disahkan pada tahun 2020 sebagai upaya pemerintah untuk mengurangi birokrasi dan memperbaiki investasi di Indonesia. Namun, terdapat berbagai kritik dan perdebatan mengenai dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu isu yang menjadi perhatian adalah penghapusan beberapa perlindungan ketenagakerjaan, seperti Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK). Undang-Undang Cipta Kerja memberikan batas terhadap penetapan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK), serta disusun berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi (Manika, 2022). Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) ditentukan dengan cara memperhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Saat ini penentuan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) tidak menjumlahkan angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi, tetapi menggunakan salah satu variabel antara persentase inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Variabel yang dipakai adalah angka yang tertinggi (Purnama, N. S., Gunawan, G., & Ramdhani, 2021). Sejumlah kalangan, terutama serikat pekerja dan buruh, merasa bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan yang kurang bagi hak-hak pekerja dan buruh. Sementara itu, pemerintah dan sejumlah pelaku bisnis menganggap Undang-Undang Cipta Kerja sebagai solusi untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja baru. Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat membuka peluang kerja dan membuka investasi di berbagai sektor, terutama di sektor manufaktur dan industri. Namun, meskipun memiliki tujuan yang baik, perdebatan mengenai dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap ketenagakerjaan di Indonesia masih terus berlangsung hingga saat ini (SIHOTANG, 2022).

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 Pasal 88C ayat (1) dan (2) telah menjadi perdebatan hangat di Indonesia yang menjelaskan dampak Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia (Wiswamitra, I. B. G., Budiarta, I. N. P., & Utama, 2022). Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia hingga saat ini masih menjadi permasalahan. Permasalahan tersebut mengenai ditolaknya pasal 88C ayat (1) dan (2). Penyebab hal ini bisa terjadi, karena masih rendahnya upah di Indonesia. Gubernur bisa saja tidak menetapkan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK), hal ini yang mengakibatkan upah murah. Mengutip contoh di provinsi Jawa Barat. Pada tahun 2023 Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di

Jawa Barat sebesar 2,7 juta. Sedangkan, Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Bekasi sebesar 5,1 juta. Jika hanya ditetapkan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK), maka nilai upah minimum di Bekasi akan turun. Apabila rendahnya upah di Indonesia tidak segera ditangani akan menimbulkan mogok kerja atau unjuk rasa yang dilakukan para pekerja. Pasal 88C Ayat (1) berbunyi “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” dan pasal 88C Ayat (2) berbunyi “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) bagi para pekerja, karena Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan hubungan kerja. Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) akan berdampak pada kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, implementasi Undang-Undang Cipta Kerja harus dilakukan dengan hati-hati dengan memperhatikan kepentingan semua pihak, termasuk pekerja, pengusaha, dan masyarakat umum (Manika, 2022).

Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Upah Minimum Kabupaten dan Kota (UMK) di Indonesia menjadi permasalahan yang kompleks dan kontroversial. Permasalahan yang menjadi fokus dalam konteks ini, yaitu dampak negatif dari upah minimal dirasakan oleh kelompok yang sangat rentan. Perubahan kondisi pasar tenaga kerja, seperti pekerja perempuan, muda dan yang tingkat pendidikan rendah. Fleksibilitas kerja hingga upah minimum lebih besar dari -0,3 bagi perempuan dan pekerja muda (Mokoginta, 2022). Artinya setiap 10% kenaikan upah minimum yang sebenarnya menyebabkan penurunan lapangan kerja wanita dan kaum muda menyumbang lebih dari 3%. Permasalahan tersebut perlu dikaji secara mendalam dan perlu adanya solusi untuk mengurangi dampak negatif Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia (Gultom, 2023).

Pasal 88C Ayat (1) dan (2) telah menimbulkan kontroversi, karena adanya interpretasi yang mengakibatkan banyaknya penolakan dari berbagai kalangan terhadap Pasal 88C Ayat (1) dan (2), sehingga kami mengangkat permasalahan ini sebagai bahan penelitian. Serta memberikan pemahaman yang jelas tentang bagaimana Undang-Undang Cipta Kerja mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia dan dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia, serta diharapkan dapat menemukan solusi yang lebih baik untuk melindungi hak-hak pekerja dan buruh di Indonesia (Alfiyani, 2020), salah satunya untuk memperbaiki kondisi Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) bagi pekerja dan buruh di Indonesia (Khairani, S., & Yurikosari, 2018). Pada akhirnya, tulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia dan dapat mencari solusi untuk mengurangi dampak negatif Undang-Undang Cipta Kerja terhadap kondisi Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia (Chyntia, P. N., & Boy, 2021).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia adalah deskriptif dan normatif yang berupa studi literatur. Studi literatur merupakan cara penelitian dengan melakukan kajian dan analisis terhadap literatur atau referensi yang terkait dengan Undang-Undang Cipta Kerja dan Upah Minimum. Hal ini dilakukan untuk memahami konteks dan informasi yang diperlukan untuk mengidentifikasi dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK)(Saputra, R., & Retnowati, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja

Presiden Joko Widodo secara resmi mengesahkan UU Cipta Kerja pada 2 November 2020. Hal tersebut bukanlah hal yang aneh karena UU Cipta Kerja diundangkan dengan metode omnibus law yang masih sangat asing di telinga masyarakat Indonesia. metode ini sebenarnya sudah dikenal dalam penelitian hukum sejak lama. jadi tidak ada hal baru yang didengar para pengacara sebelumnya terkait omnibus law. Namun permasalahan terbesar adalah kurangnya pemahaman masyarakat terhadap konsep omnibus legal yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui UU Cipta Kerja(Mokoginta, 2022).

Menurut Prof. DR Aminuddin Ilmar, Sh., MH. (Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin) menjelaskan bahwa kata “omnibus” secara harfiah berasal dari kata latin “omnibus” (poli). dalam artian omnibus adalah undang-undang dengan banyak peraturan yang dibuat dengan bantuan sektor yang dapat membatalkan atau membatalkan peraturan yang bertentangan. Dengan demikian, konsep omnibus law adalah suatu metode atau konsep pembuatan peraturan yang memadukan beberapa peraturan dengan muatan peraturan yang berbeda sebagai satu peraturan dalam satu payung peraturan. Konsep ini juga dikenal sebagai omnibus bill, yang pada dasarnya umum digunakan dalam penyusunan undang-undang di negara-negara yang menganut sistem common law seperti Amerika Serikat. Pemerintah berkeyakinan bahwa untuk mencapai tujuan mendirikan pemerintahan negara Indonesia dan mewujudkan bangsa Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah harus berusaha keras untuk mencapai hak asasi manusia. rakyat negara untuk bekerja dan penghidupan yang layak melalui penciptaan lapangan kerja(Sjaiful, 2021).

Penciptaan lapangan kerja kemungkinan besar akan membantu mempertahankan tenaga kerja terbesar di Indonesia di tengah meningkatnya persaingan dan tuntutan globalisasi ekonomi. Untuk mendukung penciptaan lapangan kerja, kami berharap berbagai aspek regulasi yang terkait dengan fasilitasi, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, perbaikan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan, berdiri, pekerja(Gunas, 2021).

Selain itu, ketentuan desentralisasi dalam berbagai undang-undang sektoral terkait pemanfaatan fasilitas, perlindungan dan penguatan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, penguatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk

peningkatan perlindungan . dan kesejahteraan karyawan tersebut. masih belum memenuhi syarat percepatan penciptaan lapangan kerja yang membutuhkan perubahan(Chandra, 2022).

Perubahan peraturan yang terkait dengan fasilitasi, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, perbaikan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, akan diimplementasikan melalui perubahan dalam hukum profesi yang masih belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam percepatan hak cipta karya, diharapkan adanya terobosan hukum yang secara komprehensif dapat menyelesaikan permasalahan ganda dari beberapa undang-undang satu undang-undang. Sementara itu, penyusunan UU Cipta Kerja bertujuan untuk mencapai hal-hal sebagai berikut:

1. Menciptakan dan meningkatkan kesempatan kerja dengan memberikan kenyamanan, perlindungan dan pemberdayaan kepada koperasi dan UMK-M, serta industri dan dunia usaha nasional untuk menyerap tenaga kerja Indonesia yang sebesar-besarnya dengan memperhatikan keseimbangan wilayah dan pembangunan pada unitnya (ekonomi nasional).
2. Menjamin agar setiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan kompensasi dan perlakuan yang adil dan wajar di tempat kerja.
3. Melakukan perubahan terhadap berbagai regulasi terkait harmonisasi, penguatan dan perlindungan koperasi dan UMK-M serta industri nasional.
4. Melakukan perubahan terhadap berbagai aspek regulasi terkait dengan perbaikan ekosistem penanaman modal, promosi dan percepatan proyek strategis nasional berbasis iptek nasional yang berpedoman pada ideologi Pancasila.

Model Penetapan UMK Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Indonesia

Negara harus mengintervensi regulasi agar sumber-sumber kekayaan tidak dikuasai oleh beberapa orang. Pada saat yang sama ada juga arus sosialisme yang sangat berlawanan individualisme dan liberalisme, yang dianggap sebagai penyebab munculnya kapitalisme represif orang miskin dan bahkan menciptakan kemiskinan itu sendiri. Oleh karena itu di bawah pengaruh sosialisme ini pada awal abad ke-20, pemahaman baru tentang negara muncul "Nachwachtersfaaf", yaitu "Welvaarstaat" atau "negara kesejahteraan".

Dalam konsep negara kesejahteraan ini, negara harus memperluas tanggung jawabnya terhadap masalah sosial ekonomi yang dihadapi oleh banyak orang. Inilah perkembangan ini Legalisasi "negara intervensionis" abad ke-20. Tugas negara juga mencakup kegiatan yang sebelumnya berada di luar tugas negara, seperti perluasan peraturan, layanan sosial untuk individu dan keluarga dalam hal-hal khusus, seperti "jaminan sosial", kesehatan, kesejahteraan sosial, pendidikan dan perumahan. Negara membutuhkan dan bahkan harus untuk menangani berbagai masalah sosial dan ekonomi untuk memastikan munculnya mereka kebaikan bersama dalam masyarakat. Setelah tujuan akhir dari masing-masing negara menciptakan kebahagiaan bagi manusia(Abas, 2022).

Pada dasarnya, penghasilan merupakan evaluasi kinerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dan itu memanifestasikan dirinya dalam uang sebagai upah atau upah selama

pekerja bekerja. Bekerja dalam 1 (satu) hari, yang juga dapat diperoleh pada akhir minggu atau bulan. Penghasilan ini mencukupi kebutuhan hidup yang layak. Selama ini tidak dihargai pemenuhan hidup yang layak, tetapi pemenuhan hidup yang minimal, dimana tingkat gajinya. Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 UU No 89. 13 Tahun 2003 yaitu gaji jumlah minimum yang ditetapkan gubernur berdasarkan rekomendasi panitia gaji. Provinsi dan/atau Gubernur/Walikota. Di sini rasa kebutuhan esensial cocok sebagai pedoman dan pangggung, bukan dalam arti gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak(Novrizal, R. I., Marzuki, M., & Nasution, 2021).

Mungkin terdapat perbedaan antara ketentuan Pasal 88 (1) dan Pasal 89 (2) menimbulkan inkonsistensi dalam penafsiran hukum, yang menimbulkan ketidakpastian hukum dan rasa keadilan. Bagi warga korporat (karyawan), keamanan gaji adalah sesuatu harapan. Ketidakamanan dan perbedaan upah mempengaruhi mata pencaharian pekerja perusahaan. Selain kedua ketentuan tersebut, yaitu pasal 89(2), sudah. 89 paragraf 4, juga peraturan pasal 4(13) UU No. 88 Tahun 2003 yang memiliki arti ganda(Busyairoh, 2021).

Prinsip pengupahan menurut undang-undang, sebagaimana diatur dalam pasal 28D ayat 2 UUD 1945, bahwa balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan harus diperhitungkan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja kebutuhan hidup yang layak dan perlakuan yang adil. Prinsip hukum ini lebih lanjut ditegaskan dalam peraturan pasal 13 Tahun 2003 UU No. 88, Pasal 1, yang menyatakan bahwa: “Setiap pegawai punya hak untuk mendapatkan penghasilan yang memungkinkan umat manusia untuk hidup layak”, dan di penjelasan ketentuan tersebut menunjukkan bahwa penghasilan tersebut sesuai dengan penghidupan yang layak adalah tingkat penerimaan atau pendapatan yang diterima pekerja dari produk tenaga kerja untuk memungkinkan hal tersebut. Memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya secara wajar, termasuk makanan, minuman, pakaian, perumahan dan pendidikan, kesehatan, rekreasi dan penyediaan hari tua(Aprilsesa, T. D., Tahir, M., Aminah, S., & Marnita, 2023).

Berdasarkan pendekatan (otentik) tata bahasa dan teks, dapat dijelaskan bahwa terdapat 4 (empat) komponen. Upah pokok sebagai bagian dari upah hidup layak, yaitu. H. gaji pokok, bonus tetap (fungsional), tunjangan harian tetap (insentif kerja berdasarkan kehadiran pekerja), pembayaran pensiun dan bentuk komponen tersebut diwujudkan dalam bentuk uang dan imbalan lainnya, misalnya pada penjaminan investasi hari tua. Keempat komponen tersebut merupakan akumulasi dan perwujudan dari pemuasan kebutuhan hidup layak dalam hubungan perburuhan antara pekerja dan pengguna tenaga kerja.

Deskripsi dan pemahaman bahwa asas-asas hukum yang diatur dalam Pasal 28D Ayat 2 UUD 1945 berlaku hak seorang (karyawan) atas kompensasi (uang) dan perlakuan yang adil pada tataran “seharusnya” terdapat asas hukum yang tidak dapat dibantah ketentuan hukumnya berdasarkan UUD 1945 dan sebaliknya, menurut UUD 1945, negara hukum harus melaksanakannya. Lakukan tugas tanpa harus terjadi konflik. Oleh karena itu, sistem penggajian harus diselaraskan diwajibkan oleh UUD 1945.

Dalam peraturan lain, model upah minimum dan model langkah untuk mencapai kebutuhan hidup yang layak digunakan untuk memahami upah. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 89 Ayat

2 UU No. 13 Tahun 2003, dimana ketentuan ini pada dasarnya menyatakan bahwa upah minimum bertujuan untuk mencapai kebutuhan hidup yang layak. Kata “ditargetkan” mengandung pengertian bahwa semua peraturan upah minimum harus disesuaikan dengan tingkat kinerjanya kebutuhan hidup bermartabat 12 tidak kaya. Menurut kamus bahasa Indonesia, kata kemakmuran mengartikan sejahtera sebagai aman, tenteram dan sejahtera serta bebas dari segala macam masalah, gangguan, kesulitan, dan lain-lain.

Tinjauan Normatif UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88C Ayat (1) dan (2)

UU Cipta Kerja membatasi kabupaten atau kota untuk menetapkan dan mendasarkan upah minimum pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) dilaksanakan sesuai ketentuan UU Cipta Kerja dengan syarat-syarat tertentu yang dilampirkan. Penetapan upah minimum memperhatikan kualifikasi tenaga kerja dengan mempertimbangkan aspek-aspek, seperti pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Penerapan UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88C ayat (1) dan (2) memiliki dampak terhadap kenaikan upah minimum tahunan di setiap daerah kabupaten atau kota di Indonesia. Pasal 88C Ayat (1) berbunyi “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” dan pasal 88C Ayat (2) berbunyi “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Pasal tersebut memberikan sebuah dampak terhadap perubahan sistem pengupahan UU Cipta Kerja yang akan berpengaruh pada kenaikan upah minimum tahunan yang lebih rendah dari sebelumnya. Dampak yang ditimbulkan terhadap UU Cipta Kerja, yaitu:

1. Dampak bagi pekerja dari penghapusan, perubahan, dan penambahan pasal dalam UU Cipta Kerja salah satunya yaitu penghapusan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) sebagai dasar untuk menetapkan upah minimum pekerja. Hal ini bisa menimbulkan pengenaan upah minimum secara merata di berbagai kabupaten atau kota, terlepas dari perbedaan biaya antar daerah.
2. UU Cipta Kerja menghapus aturan UU Ketenagakerjaan mengenai Upah Minimum Sektoral (UMSK) dan kemungkinan pengusaha melakukan penundaan dalam membayar upah minimum. Akan tetapi, gubernur tetap memiliki kewajiban untuk penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP). Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) khusus di dalam provinsi dengan mengawasi pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi kabupaten atau kota yang bersangkutan.
3. Pada pasal 88C ayat (2) di mana dituliskan bahwa gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Sekelompok buruh telah mengkritik keras kejanggalan pasal tersebut, karena penggunaan frasa "dapat" dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) dianggap merugikan buruh. Jika gubernur hanya wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), maka Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di berbagai kabupaten atau kota yang selama ini lebih tinggi dari nilai Upah Minimum Provinsi (UMP) akan mengalami penurunan. Oleh sebab itu, gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK), akan tetapi harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP).

4. Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) tidak diatur dalam UU Cipta Kerja, melainkan diatur dalam Perpu Ciptaker. Akan tetapi, peraturan tentang Upah Minimum Sektor (UMSK) ditiadakan dan standar Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) menjadi tidak pasti. Hal ini terjadi karena kata “dapat” dalam UU Cipta Kerja berarti bahwa gubernur boleh atau tidak boleh menetapkan upah minimum untuk kabupaten atau kota, tergantung pada keputusan yang dibuat oleh gubernur. Upah minimum yang tidak pasti di kabupaten dan kota menjadi perhatian serikat pekerja karena dapat membuat pekerja berada pada posisi rentan.
5. Penghapusan upah minimum di sektoral kabupaten dan kota berarti ditetapkannya upah hanya didasarkan pada Upah Minimum Provinsi (UMP). Jadi, UU Cipta Kerja tidak menghapus Upah Minimum. Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) tetap tidak berubah, dan untuk Upah Minimum Sektor (UMSK) juga tidak dihapus.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa Tinjauan Normatif UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Pasal 88C ayat (1) dan (2) terhadap Upah Minimum Kabupaten dan Kota di Indonesia mempunyai akibat serta perdebatan yang kompleks terhadap syarat Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia. Beberapa konklusi yg bisa diambil adalah menjadi berikut : Pertama, Undang-Undang Cipta Kerja menyampaikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan hubungan kerja, termasuk pada penetapan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK). Hal ini mengundang perdebatan tentang perlindungan yang diberikan kepada pekerja serta buruh. Kedua, Salah satu isu yang menjadi perhatian adalah penghapusan beberapa perlindungan ketenagakerjaan, termasuk UMK. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja, terutama grup yang rentan seperti pekerja perempuan , muda, dan yang taraf pendidikan rendah. Ketiga, Adanya pendapat yg berbeda tentang dampak Undang-Undang Cipta Kerja. Beberapa pihak mendukung undang-undang ini karena diklaim bisa mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi, sementara yang lain memandangnya menjadi ancaman bagi hak-hak buruh dan stabilitas pekerjaan. Terakhir, Tujuan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja ialah untuk membentuk serta menaikkan kesempatan kerja, memastikan pekerja menerima kompensasi yang adil, serta melakukan perubahan terhadap regulasi terkait perlindungan serta pemberdayaan koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah, dan industri nasional.

Dampak positif serta negatif berasal Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia adalah menjadi berikut :

Terdapatnya dampak positif, a) Menaikkan investasi dan pertumbuhan ekonomi: Undang-Undang Cipta Kerja didesain buat memperbaiki iklim investasi di Indonesia dengan mengurangi birokrasi serta hambatan investasi. diharapkan bahwa dengan meningkatnya investasi, akan tercipta lapangan kerja baru serta pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Berikutnya b) Membuka peluang kerja di sektor manufaktur serta industri: Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat mendorong pertumbuhan sektor manufaktur serta industri, yang dapat membentuk peluang kerja baru bagi masyarakat. Yang terakhir c) Menaikkan fleksibilitas pengaturan korelasi kerja: Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan korelasi kerja antara pekerja

serta pengusaha. Hal ini diperlukan bisa memberikan ruang bagi pengusaha buat berbagi bisnisnya dan meningkatkan produktivitas.

Terdapatnya dampak negatif yakni a) Penghapusan beberapa proteksi ketenagakerjaan: salah satu kritik terhadap Undang-Undang Cipta Kerja adalah penghapusan beberapa proteksi ketenagakerjaan, seperti Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK). Hal ini dapat berdampak negatif bagi pekerja, terutama yang berada pada grup rentan mirip wanita, pekerja muda, dan pekerja menggunakan taraf pendidikan rendah. Berikutnya, b) Rendahnya Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK): Undang-Undang Cipta Kerja menyampaikan fleksibilitas dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK), yang bisa menyebabkan upah minimum yang rendah bagi pekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan mempertinggi risiko kemiskinan. Selanjutnya, c) Ancaman terhadap hak-hak pekerja dan stabilitas pekerjaan: Sejumlah kalangan, terutama perkumpulan pekerja serta buruh, merasa bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan yang kurang bagi hak-hak pekerja dan buruh. Mereka mengkhawatirkan stabilitas pekerjaan dan syarat kerja yg lebih buruk.

Penting untuk mencari solusi yang tepat buat mengurangi akibat negatif serta memperkuat dampak positif asal Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Indonesia. Perlu dilakukan obrolan serta kajian yg mendalam buat mempertimbangkan kepentingan seluruh pihak, termasuk pekerja, pengusaha, serta warga umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, M. (2022). Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektorial Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (Pp) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Prosiding Konferensi Nasional Penelitian Dan Pengabdian Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 411–427.
- Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *AN-NIZAM Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan*, 14((2)), 121–139.
- Aprilsesa, T. D., Tahir, M., Aminah, S., & Marnita, M. (2023). Tinjauan Hukum Pemberian Upah Pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5((1)), 585–592.
- Busyairoh, I. R. (2021). *Analisis Hukum Terhadap Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Chandra, K. (2022). *IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TERHADAP KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KARYAWAN (Studi PT. MEGA JAYA NET)*. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Chyntia, P. N., & Boy, Y. T. (2021). *DAMPAK HILANGNYA UPAH MINIMUM SEKTORIAL KABUPATEN/KOTA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP TENAGA KERJA DI INDONESIA*. Universitas Bung Hatta.
- Gultom, R. I. S. (2023). PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP TENAGA KERJA DI INDONESIA. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4((2)), 697–704.
- Gunas, T. (2021). KONTROVERSI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11

- TAHUN 2020: KAJIAN LINGUISTIK FORENSIK DARI PENDEKATAN ANALISIS WACANA KRITIS. *Kongres Internasional Masyarakat Linguistik Indonesia*, 390-396.
- Khairani, S., & Yurikosari, A. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Upah Minimum Yang Belum Sepenuhnya Dibayar (Studi Terhadap Putusan Nomor 58/K/Pdt. Sus-Phi/2015). *Jurnal Hukum Adigama*, 1((1)), 389.
- Manika, A. S. (2022). KAJIAN YURIDIS TERKAIT PENENTUAN BESAR UPAH PEKERJA BERDASARKAN PASAL 88 C UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8((2)), 628–639.
- Mokoginta, A. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *LEX CRIMEN*, 11((5)).
- Novrizal, R. I., Marzuki, M., & Nasution, M. (2021). PANCASILA SEBAGAI STAATSFUNDAMENTALNORM INDONESIA DALAM PEMBENTUKAN HUKUM NASIONAL (Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3((2)), 541–558.
- Purnama, N. S., Gunawan, G., & Ramdhani, F. A. R. A. (2021). Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4((1)), 63–82.
- Saputra, R., & Retnowati, T. (2021). KAJIAN YURIDIS TERHADAP GAJI PEKERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM KOTA PADA USAHA YANG TIDAK BERBADAN HUKUM. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8((3)), 118–124.
- SIHOTANG, A. (2022). *Tinjauan Yuridis Mengenai Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yang Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021*.
- Sjaiful, M. (2021). Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4((1)), 37.
- Wiswamitra, I. B. G., Budiarta, I. N. P., & Utama, I. W. K. J. (2022). Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Analogi Hukum*, 4((3)), 232–237.