

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kriteria keadilan substantif bagi pekerja dibidang hukum pengupahan berupa kebutuhan pokok, kebutuhan sekunder, menabung dan kebutuhan kemasyarakatan; masih selalu menjadi tuntutan masyarakat pekerja buruh setiap tahun¹

Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah adanya unjuk rasa menuntut kenaikan upah pada peringatan hari buruh internasional, 1 Mei atau menjelang penetapan upah minimum 1 November. Dilain pihak, pengusaha yang merasa tuntutan pekerja/buruh atau upah minimum yang ditetapkan berat untuk dilaksanakan maka konsekuensi yang ada adalah membawa investasi yang dimiliki keluar dari satu wilayah. Permasalahan yang sering mengemuka dalam perencanaan upah minimum antara lain:²

1. Ketidaksepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja sehingga adanya usulan besaran nilai upah minimum yang

¹ Laisila, Laban. Laporan terkait aksi demonstrasi di Hari Buruh 2013, <http://www.radioaustralia.et.au/indonesian/radio/onairhighlights/buruh-buruh-layakkesejahteraan-danpolitik> diunduh tanggal 19 Oktober 2022

² Hariani, 2010. *Kajian Tentang Penetapan dan Penerapan Upah Minimum*, Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

berbeda. Hal ini dikarenakan masih adanya perbedaan kepentingan dan pendapat antara unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja, yang masih menjadi kendala utama dalam perencanaan upah minimum;

2. Meskipun pengusaha dan serikat pekerja ikut berperan melalui partisipasi dalam perencanaan upah minimum, ternyata dalam dewan pengupahan aspirasi mereka tidak terealisasikan. Hal ini dikarenakan, dewan pengupahan hanya merumuskan besaran upah minimum tanpa menetapkan nilainya. Walikota/bupati yang akan menentukan dan menetapkan besaran rekomendasi upah minimum kota dan ditindak lanjuti dengan mengajukan rekomendasi kepada Gubernur untuk disahkan;
3. Kurangnya peran serta pengusaha dan serikat pekerja dalam perencanaan upah minimum. Selain itu hasil pihak Asosiasi *Pengusaha* Indonesia (APINDO) menolak mengikuti forum pembahasan pengupahan melalui tripartit dikarenakan sumbang sarannya tidak pernah didengarkan oleh pemerintah dalam menentukan upah minimum.

Peran lebih cenderung atau lebih dekat pada kontribusi atau andil yang berhubungan dengan tugas dan fungsi seorang manusia.

Tujuan dari peran adalah untuk bisa menjalankan tugas dan fungsi yang melekat pada individu atau kelompok. Untuk dapat mencapai peran sebagaimana yang diinginkan maka ada usaha untuk mewujudkan peran tersebut yang dilakukan secara nyata dalam masyarakat.³

Dewan pengupahan terdiri dari Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) yang dibentuk oleh Presiden, Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) yang dibentuk oleh Gubernur, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) yang dibentuk oleh Bupati/Walikota.⁴

Peran dewan pengupahan pada tingkat nasional, provinsi atau kabupaten/kota diharapkan dapat menghasilkan kesepakatan-kesepakatan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, khususnya menjadi jembatan yang baik bagi pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur/bupati dalam menetapkan upah minimum⁵

³ Effendi, Taufik, 2013. *Peran*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Lotus Book.

⁴ Nurachmad, M, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*. (VisiMedia. 2009), h. 3

⁵ Feriyana, W. (2018). Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Di Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(4), 114-119.

Dewan pengupahan provinsi memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam rangka penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum sektoral, tidak jauh beda dengan dewan pengupahan kabupaten/kota pada dasarnya juga memiliki ruang tugas yang sama dengan dewan pengupahan provinsi hanya saja ruang lingkungannya yang berbeda.

Dewan pengupahan kota/kabupaten merupakan bagian dari lembaga kerjasama tripartit yang membahas tentang penentuan besaran upah yang akan direkomendasikan kepada Walikota atau Bupati. Sehingga dapat dikatakan bahwa dewan pengupahan merupakan turunan dari lembaga kerjasama tripartit. Dimana tugas dan fungsi dari dewan pengupahan adalah memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan besaran upah minimum kepada walikota untuk kemudian diajukan dan ditetapkan oleh Gubernur, lembaga ini memiliki posisi strategis yang dapat menentukan nasib jutaan pekerja di Indonesia. Walaupun anggota dewan pengupahan ada yang berasal dari kalangan pekerja (serikat

pekerja/buruh), dalam praktiknya kadang-kadang pekerja tidak puas dengan hasil rekomendasi dewan pengupahan.⁶

Hukum Pengupahan yang layak harus berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, memenuhi kriteria keadilan substantif bagi pekerja dengan terlaksananya hubungan kerja langgeng, tenang, dan harmonis dengan pengusaha, serta berhak mendapat dan menikmati upah yang layak. Hal penting lain, adalah pekerja dapat hidup bermasyarakat secara terhormat dan bermartabat.⁷

Upah Minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relative mendekati terjangkau, namun kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan kesejahteraan pekerja dan juga menjamin keberlangsungan dunia usaha yang diharapkan.⁸

⁶Nurachmad, M. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*. (VisiMedia, 2009). 41

⁷ Ibrahim, Zulkarnain. "Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif." *Jurnal Dinamika Hukum Faculty of Law, Universitas Jendral Suedirman* 13.3 (2013): 525-539.

⁸ Astri Wujianti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2009), h. 110

Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan menyediakan alasan bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan.⁹

Dalam Undang-undang Cipta Kerja atau yang disebut juga dengan omnibus law dikenal di Indonesia setelah Presiden Joko Widodo menyampaikannya dalam pidato kenegaraan pada pelantikannya sebagai presiden di hadapan sidang MPR pada 20 Oktober 2019. Undang-undang Cipta Kerja menjadi fokus presiden dengan tujuan agar dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindihnya regulasi dan birokrasi. Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja maka salah satu konsekuensi yang harus dihadapi oleh pemerintah daerah adalah adanya produk hukum daerah yang bertentangan dengan Undang-undang

⁹ Nurachmad, M. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*. (VisiMedia, 2009). h.43

Dalam UU 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Akan tetapi Undang-Undang Cipta Kerja atau UU Ciptaker disusun dengan kecepatan tinggi dan memunculkan pro dan kontra. Ada ketersinggungan di sana-sini, namun UU Ciptaker tetap melaju kencang dan disahkan. Implementasi dari UU Cipta Kerja ini pun disambut positif dan negatif.

Menghadapi banyaknya permasalahan pengupahan, pemerintah akhirnya turun tangan dengan membuat kebijakan berupa UU Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan peraturan pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Peraturan-peraturan tersebut dibuat dengan tujuan sebagai pegangan dalam menangani berbagai permasalahan pengupahan dan cipta kerja. Namun sejak diberlakukannya Undang-undang nomor 11 tersebut banyak pekerja/buruh yang menolaknya, hal ini di dapat dengan adanya demo di depan gedung Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI, Jakarta Pusat dan juga terjadi di 34 Provinsi secara serentak. Massa

pendemo langsung berkumpul di depan gerbang gedung DPR untuk berorasi menyampaikan tuntutan. Aksi ini diikuti berbagai elemen masyarakat, ada petani, nelayan, rakyat miskin kota yang tergabung dalam 4 konfederasi serikat pekerja, 60 federasi serikat pekerja di tingkat nasional, buruh migran, pekerja rumah tangga (PRT), Urban Poor Consortium, dan lainnya.

Oleh karena itu UU cipta kerja nomor 11 tahun 2020 telah diberhentikan atau dicabut dan memiliki turunan peraturan pemerintah yang baru untuk membahas tentang pengupahan bagi masyarakat dimana berhak mendapatkan kehidupan yang layak, selain itu pada peraturan pemerintah ini terdapat kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, perlindungan upah, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, tugas dari dewan pengupahan.

Pemerintah menilai bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dibuat untuk menciptakan transparansi penghitungan upah minimum yang nantinya akan menjamin kepastian hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha. Pemerintah menyatakan formulasi

yang lebih detail terkait upah minimum masih harus diperjelas dan akan dituangkan dalam regulasi turunan, yaitu Peraturan Pemerintah. Hal itu tentunya menimbulkan kekhawatiran bagi para pekerja apabila aturan turunan yang akan dibuat akan lebih menguntungkan pihak pengusaha.¹⁰

Oleh karena itu bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan.

Adapun kebijakan pengupahan yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 meliputi :

1. Kebijakan pengupahan (Pasal 4-Pasal 13)
2. Penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan /atau satuan hasil (Pasal 14-Pasal 19)
3. Struktur dan skala upah (Pasal 20-Pasal 22)
4. Upah minimum (Pasal 23-Pasal 35)
5. Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil (Pasal36-Pasal 38)
6. Perlindungan Upah (Pasal 39-Pasal 52)
7. Bentuk dan cara pembayaran upah(Pasal53-Pasal 57)

¹⁰ Estu Dyah Arifianti Nabila, *Kertas Advokasi Kebijakan Atas UU NO 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan Jakarta PSHK*, 2020 hal. 17.

8. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah (Pasal 58-Pasal 65)
9. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya(Pasal 66-Pasal 68)
10. Dewan Pengupahan (Pasal 69-Pasal 77)
11. Pengawasan (Pasal 78)
12. Sanksi administrasi (Pasal 78-Pasal 81)

Meskipun sudah banyak peraturan yang mengatur prosedur dan penetapan upah minimum, namun masih terdapat permasalahan terkait upah minimum. Dalam proses penetapan upah minimum masih ditemui banyak kendala. Tidak berhenti sampai disitu, upah minimum yang sudah ditetapkan oleh Gubernur tidak serta merta diterapkan oleh semua perusahaan. Masih ada perusahaan yang tidak mau membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan dengan berbagai alasan. Salah satu alasan yang sering digunakan oleh pengusaha adalah perusahaan mengalami kemunduran dan upah minimum terlalu tinggi sehingga pengusaha tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan tersebut.

Sebagaimana pelaksanaan amanat yang dibebankan oleh pemerintah pusat dan pemerintah Provinsi, pemerintahan kota dan desa mempunyai wewenang untuk menegakkan kepastian hukum

dan keadilan sebagaimana dalam al- Qur'an dijelaskan dalam surat An-Nisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۗ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا ۝٥٨

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*”. (Q.S An-Nisa: 58)¹¹

Nilai-nilai yang diletakan dalam perumusan undang-undang dasar adalah jaminan atas hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang dimata hukum. Tanpa memandang kedudukan status sosial, materi, pendidikan dan agama. Sehingga tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan untuk merealisasikan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip siyasah dusturiyah akan tercapai.¹²

¹¹ Departemen Agama RI, Al Quran dan Terjemahan Q.S An-Nisa :58

¹² Kurniawan, Anjar. *Tinjauan Fiqih Siyasah Dusturiyah Terhadap Pelaksanaan Pembangunan Desa Menurut Uudang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Studi Di Desa Banjarsari, Kecamatan Waysulan, Kabupaten Lampung Selatan)*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2018.

Menurut istilah, dusturiyah berarti kumpulan kaedah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antar sesama anggota masyarakat dalam sebuah Negara baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (kostitusi).¹³

Dapat disimpulkan bahwa siyasah dusturiyah adalah bagian fiqh siyasah yang membahas perundang-undangan Negara dalam hal ini juga dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi, (Undang-undang dasar Negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu Negara), legislasi, (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Disamping itu, kajian ini juga membahas konsep Negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga Negara serta hak-hak warga Negara yang wajib dilindung.¹⁴

Baik pemerintah, pengusaha atau akademisi mengatakan bahwa pekerja dan pengusaha adalah mitra kerja. Kenyataannya pekerja dalam kondisi hidup yang miskin, karena upah yang sangat rendah dan tidak layak bagi kemanusiaan. Hal ini terjadi karena

¹³[http://rangerwhite09-artikel.blogspot.co.id/2010/04/kajian-fiqh-siyasah-tentang konsep.html](http://rangerwhite09-artikel.blogspot.co.id/2010/04/kajian-fiqh-siyasah-tentang-konsep.html),(27 November2022)

¹⁴ Muhammad iqbal,h.77.

pihak pengusaha memaksimumkan kebebasannya untuk mencari keuntungan yang besar, namun tidak memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, sedangkan negara Indonesia, bertujuan memajukan kesejahteraan merupakan tujuan dan kewajiban utama.

Masih banyak sekali masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sebagian masalah-masalah tersebut yaitu tentang pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan, yang menjadi permasalahan yaitu dari sistem pengupahan dan imbalan kerja yang tidak layak, seperti penetapan upah masih di bawah standar kebutuhan hidup minimum.

Dalam hal ini penulis ingin mengetahui Bagaimana peran dan fungsi Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu dalam proses penetapan upah minimum serta Bagaimana proses penetapan upah minimum berdasarkan peraturan pemerintah 36 tahun 2021 perspektif siyasah dusturiyah. Berangkat dari beberapa alasan diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul. **Fungsi Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Di Provinsi Bengkulu Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Siyasah Dusturiyah.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran dan fungsi Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu dalam proses penetapan upah minimum?
2. Bagaimana proses penetapan upah minimum berdasarkan peraturan pemerintah 36 tahun 2021 perspektif siyasah dusturiyah?

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya perkembangan yang bisa ditemukan dalam permasalahan ini, perlu adanya batasan-batasan masalah yang jelas mengenai apa yang dibuat dan diselesaikan dalam penelitian ini.

Karena Undang-undang nomor 11 tahun 2021 telah di ganti dan memiliki turunan yang yang baru yaitu Peraturan pemerintah 36 tahun 2021.

Maka penulis membatasi penulisan ini hanya pada lingkup kajian bagaimana peran dan fungsi Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu dalam proses penetapan upah minimum pekerja di Provinsi Bengkulu berdasarkan Peraturan pemerintah 36 tahun 2021

tentang Pengupahan guna menstabilkan dan mensejahterakan kebutuhan hidup pekerja yang mana Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jalan Pembangunan Nomor 12 Padang Harapan Kota Bengkulu. Selanjutnya penulis membatasi penulisan pada kajian kedua yaitu analisis pandangan siyasah dusturiyah dalam proses penetapan upah minimum berdasarkan peraturan pemerintah 36 tahun 2021.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran dan fungsi Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu dalam proses penetapan upah minimum.
2. Untuk mengetahui Bagaimana proses penetapan upah minimum berdasarkan peraturan pemerintah 36 tahun 2021 perspektif siyasah dusturiyah.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan para pembaca khususnya bagi mahasiswa yang sesuai jurusan yang penulis tekuni yaitu siyasah dan akademisi lainnya serta untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya tentang proses penetapan upah minimum pekerja di Provinsi Bengkulu dalam turunan Peraturan Pemerintah yang baru Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan dalam menetapkan besarnya upah minimum bagi pekerja untuk memenuhi hidup layak.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi kerangka acuan dan landasan bagi peneliti lanjutan dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pembaca.

a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan pemikiran terhadap masyarakat tentang Proses Penetapan Upah Minimum Pekerja Di Provinsi Bengkulu Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Siyasah Dusturiyah.

b. Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memperkaya keilmuan khususnya dalam bidang hukum dan menambah bahan pustaka bagi Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UIN) Bengkulu.

F. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung pembahasan yang lebih mendalam mengenai pembahasan di atas, maka peneliti berusaha melakukan kajian pustaka ataupun karya-karya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan dikaji. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dalam hal ini adalah :

1. Skripsi Dini Nabillah Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta¹⁵ yang berjudul *“Pelaksanaan Hukum Pengaturan Pengupahan Pada Perusahaan Swasta di Provinsi Banten Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan”* Studi ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai pengaturan pengupahan dan pelaksanaan kebijakan pengupahan dan penangguhan upah minimum dalam perusahaan swasta di Provinsi Banten yang berdasarkan kepada

¹⁵ Dini Nabillah, “Pelaksanaan hukum pengaturan pengupahan pada perusahaan swasta di Provinsi Banten berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.” (*thesis. Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018*)

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang mejadi keluhan dan membuat tidak nyaman pekerja/ buruh adalah perihal penetapan Kebutuhan Hidup Layak yang hanya ditinjau 5 (lima) tahun sekali dan perihal data dalam penentuan Kebutuhan Hidup Layak yang didapatkan berdasarkan dari lembaga bidang statistik bukan berdasarkan survey langsung ke lapangan oleh dewan pengupahan provinsi. Kemudian, jumlah perusahaan yang mengajukan penangguhan upah minimum dari tahun 2013 sampai tahun 2017 mengalami penurunan, kecuali pada Tahun 2015 mengalami kenaikan hanya bertambah 2 perusahaan dari tahun sebelumnya (2014). Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni terletak pada sisi analisis yang peneliti gunakan yakni peneliti meninjau analisis perspektif siyash dusturiyah terhadap pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 serta untuk mengetahui bagaimana peran dan fungsi Dewan

Pengupahan Provinsi Bengkulu dalam proses penetapan upah minimum pekerja di Provinsi Bengkulu berdasarkan Peraturan pemerintah 36 tahun 2021. guna menstabilkan dan mensejahterakan kebutuhan hidup pekerja yang mana Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Artikel Zulkarnaim Ibrahim Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Inderalaya Palembang¹⁶ yang berjudul *Eksistensi Hukum Pengupahan yang layak berdasarkan keadilan substantif* “Artikel ini membahas tentang Hukum Pengupahan yang layak harus berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, memenuhi kriteria keadilan substantif bagi pekerja dengan terlaksananya hubungan kerja langgeng, tenang, dan harmonis dengan pengusaha, serta berhak mendapat dan menikmati upah yang layak. Hal penting lain, adalah pekerja dapat hidup bermasyarakat secara terhormat dan bermartabat.

¹⁶ Ibrahim, Zulkarnain. Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif. *Jurnal Dinamika Hukum Fakultas of Law*”, (Universitas Jendral Suedirman, 2013): 525-539.

3. Skripsi Eni Leria¹⁷ Program Studi Ilmu Administrasi Publik Konsentrasi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan yang berjudul “*Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Deli Serdang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja dewan pengupahan dalam penetapan upah minimum kabupaten (UMK) di Deli Serdang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan studi pustaka. Hasil pembahasan yaitu Kinerja Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) DI Kabupaten Deli Serdang sudah berjalan dengan maksimal dan baik karna sudah sesuai dengan PP No 78 Tahun 2015 dan proses penetapan Upah Minimum Kabupaten yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Kabupaten yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah, Pakar

¹⁷ Eni Leria, *Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (Umk) Di Deli Serdang. Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Publik Konsentrasi Pembangunan 2019.*

dan Akademisi dan telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja.

Persamaan skripsi di atas dengan penulis yaitu untuk mengetahui peran dewan pengupahan dalam penetapan upah minimum di Kota Bengkulu. Perbedaannya hanya terletak pada Undang-undang yang menjadi fenomena terbaru yakni Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara untuk memecahkan suatu masalah dengan cara mengumpulkan, menyusun serta mengimplementasikan data-data guna menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan atau dengan kata lain metodologi penelitian merupakan sarana dan cara yang digunakan untuk memahami obyek yang akan diteliti, yang hasilnya akan dituangkan dalam penulisan ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian hukum ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis/Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum doktrinal, yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu yang dihadapi. Menurut Peter Mahmud Marzuki, tidak perlu menyebut istilah penelitian hukum normatif, karena dengan menyebut istilah penelitian hukum saja sudah jelas bahwa penelitian tersebut bersifat normatif.¹⁸

Metode pendekatan yang akan dilakukan adalah pendekatan undang-undang (*statue approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹⁹ Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi. Produk yang merupakan *beschikking/decreet*, yaitu suatu keputusan yang diterbitkan oleh

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum : Edisi Revisi*. (Jakarta : Kencana Pranada Media Grub, 2014), h.55-56.

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum : Edisi Revisi*. (Jakarta : Kencana Pranada Media Grub, 2014), h.133.

pejabat administrasi yang bersifat konkret dan khusus. Adapun undang-undang yang akan dikemukakan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang merupakan turunan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Dalam penetapan upah minimum guna menstabilkan dan mensejahterakan para pekerja, peneliti terjun langsung atau observasi ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bengkulu.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini diperkirakan akan berlangsung selama 1 bulan dan akan dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jalan Pembangunan Nomor 12 Padang Harapan Kota Bengkulu, judul skripsi ini berlatar belakang dari sebuah masalah yang penting untuk dilakukan penelitian serta fenomena yang diteliti masih ramai diberitakan. Yaitu Karena Undang-undang nomor 11 tahun 2021 telah di ganti dan memiliki turunan yang yang baru yaitu Peraturan pemerintah 36 tahun 2021.

Untuk itu penulisan ini guna mengetahui peran dan fungsi Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu dalam proses penetapan upah minimum pekerja di Provinsi Bengkulu berdasarkan

Peraturan pemerintah 36 tahun 2021 tentang Pengupahan guna menstabilkan dan mensejahterakan kebutuhan hidup pekerja yang mana Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Serta analisis pandangan siyasah dusturiyah dalam proses penetapan upah minimum berdasarkan peraturan pemerintah 36 tahun 2021.

3. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi tentang keadaan yang terjadi pada permasalahan yang akan dikaji. Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni pengambilan informan secara tidak acak, tetapi melalui pertimbangan dan kriteria yang di tentukan sendiri oleh peneliti sehingga layak menjadi informan dalam penelitian ini.

Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu sekaligus Ketua dari Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu atas nama Edwar Heppy, S.Sos., dan para anggota dari Dewan Pengupahan, serta beberapa informan serikat buruh atau pekerja terkait penangguhan upah

minimum agar mendapatkan data yang sesuai untuk dibuat dalam karya ilmiah yang ingin dibuat oleh peneliti.

4. Sumber Data

Sumber penelitian merupakan tempat dimana ditemukannya aturan hukum yang berlaku. Sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu sumber penelitian berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.²⁰

Sumber Data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer (pokok)

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli yang memuat informasi yang berhubungan dengan pokok masalah.²¹ Data ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi, wawancara dari para pihak Dinas Ketenagakerjaan di Kota Bengkulu.

b. Data Skunder (pendukung)

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum : Edisi Revisi*. (Jakarta : Kencana Pranada Media Grub, 2014), h.181

²¹Nasution, *Metode Research* ,(Jakarta : Bumi aksara, 2004), h. 142.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari bahan bacaan.²² Adapun data skunder dari penelitian ini adalah berbagai sumber seperti Peraturan Perundang-undang, buku, skripsi, tesis, jurnal, dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, data-data pendukung lainnya dapat melengkapi data primer. Data sekunder dalam penelitian ini juga didapat dari: Pekerja di Bengkulu.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Observasi

Observasi adalah penelitian untuk pengamatan secara langsung ke lapangan. Observasi dilakukan di di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bengkulu dan beberapa informan dari sudut pandang serikat buruh atau pekerja di Kota Bengkulu untuk mengumpulkan data tentang tersebut dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti.

²² Nasution, *Metode Research*,....h. 143.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara wawancara dengan responden atau orang yang akan di wawancarai, dengan atau menggunakan pedoman (*guide*) wawancara²³

Wawancara atau *interview* adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.²⁴ Bentuk wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur (*Structured Interview*), wawancara terstruktur berisikan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu mengenai proses penetapan upah minimum pekerja dinas ketenagakerjaan di Kota Bengkulu. Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan, dan beberapa informan serikat buruh atau pekerja terkait penangguhan upah minimum.

²³ P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*, Cet, ke-5, (Jakarta :Pt Rineka Cipta, 2006), h. 39.

²⁴ Nasution, *Metode Research*,... h. 113.

c. Dokumentasi

Menurut Irawan, dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subjek penelitian. Dokumen dapat berupa catatan pribadi, surat pribadi, buku harian, laporan kerja, notulen rapat, catatan kasus, dan lain sebagainya.²⁵

6. Teknis Analisis Data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam kegiatan analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data dan informasi yang dikumpulkan dari hasil penelitian, baik wawancara dengan instansi terkait, anggota Dewan Pengupahan dan masyarakat kemudian di analisis secara deskriptif kualitatif, yaitu sesuatu metode analisis data dengan cara pengelompokan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya. Kemudian data tersebut dihubungkan dengan teori-teori dan peraturan perundangan yang diperoleh dari studi dokumen, sehingga di peroleh jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

²⁵Suharsimi Akunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), h. 9.

Untuk dapat mempermudah pemahaman skripsi ini, maka pembahasan dalam skripsi ini akan diuraikan secara sistematis. Adapun penulisan skripsi ini dibagi ke dalam lima bab yang berhubungan satu dengan lainnya, yaitu:

Bab Pertama, bab ini berisi pendahuluan yang terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisa.

Bab Kedua adalah Pada bagian ini menjelaskan teori yang terkait dengan penelitian yang meliputi: Hukum Positif dan Hukum Islam, Dewan Pengupahan, Tinjauan Pengupahan (Pengertian Upah, Komponen Upah, Sistem pengupahan, Perlindungan Upah), Tinjauan tentang Hidup Layak, Tinjauan tentang Upah Minimum (Pengertian Upah Minimum, Penetapan Upah Minimum), Tinjauan Kesejahteraan Pekerja, serta Teori Siyasah Dusturiyah (Pengertian Siyasah Dusturiyah, Ruang Lingkup Siyasah Dusturiyah dan Prinsip Siyasah Dusturiyah).

Bab Ketiga, berisikan gambaran umum objek penelitian terdiri dari, Sejarah DISNAKER Provinsi Bengkulu, Visi dan Misi

Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, Dasar Hukum, Tugas dan Fungsi DISNAKER Kota Bengkulu dan Sumber Daya Staf.

Bab Keempat, yaitu deskripsi hasil penelitian yaitu mengetahui peran dan fungsi Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu dalam proses penetapan upah minimum serta menganalisis pandangan siyasah dusturiyah terhadap proses penetapan upah minimum berdasarkan peraturan pemerintah 36 tahun 2021

Bab Kelima, merupakan bab penutup. Dalam bab ini, peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang terdiri dari: kesimpulan dan saran dari uraian-uraian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya.

