

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Negara Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai negara hukum, segala aspek kehidupan dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan, dan bernegara termasuk pemerintahan harus berdasarkan atas hukum yang sesuai dengan sistem hukum nasional. Sistem hukum nasional merupakan hukum yang berlaku di Indonesia dengan elemen yang saling menjunjung satu dengan yang lain guna mengantisipasi dan mengatasi problematika yang timbul dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara hukum juga mengatur terkait hak-hak yang diterima warga negaranya seperti pemberian upah dalam bekerja.

Pengertian upah itu sendiri telah diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>2</sup> Maka, pemberian upah dalam bekerja perlu diatur dalam sebuah peraturan guna memberikan predikat negara hukum. Menurut Van Ber Van, upah secara luas

---

<sup>2</sup> Lidia Febrianti, “Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *UIR Law Review* Vol. 1, No. 1 (April 2017): 85. Diakses 8 Agustus 2023, doi: file:///C:/Users/user/Downloads/151-Article%20Text-1182-1-10-20170808.pdf

merupakan tujuan objektif kerja ekonomis. Berdasarkan pengertian tersebut, upah atau gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya, dalam hal ini yang membayar upah atau gaji adalah pengusaha atau majikan.<sup>3</sup>

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan merupakan dasar hukum yang mengatur terkait dengan persoalan pengupahan dalam sistem ketenagakerjaan, baik berkaitan dengan kebijakan pengupahan berdasarkan satuan waktu dan atau satuan hasil, struktur skala upah, upah terendah dalam usaha mikro dan usaha kecil, perlindungan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya, dewan pengupahan, pengawasan, sanksi administratif, maupun ketentuan peralihan. Dalam artian, segala aspek yang berkaitan dengan pengupahan di Indonesia haruslah tertuju pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Upah dapat menjadi vital dalam kehidupan pekerja/buruh untuk mencukupi keperluan keluarganya, terutama dalam ranah perusahaan padat karya yang notabene banyak menggunakan tenaga manusia dibandingkan dengan mesin, sehingga sudah sepatutnya jika pekerja: a) Mendapatkan sejumlah penghasilan yang cukup dipertimbangkan sebagai penjamin kebutuhan hidup yang pokok beserta keluarga buruh b) Merasakan terpenuhinya kelayakan gaji pada perusahaan yang berbeda dengan

---

<sup>3</sup> Suwatno, Don Juni Prianta, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 232.

menyelesaikan pekerjaan yang sama di suatu tempat perusahaan yang berbeda.<sup>4</sup> Maka, dalam hal tersebut pengusaha atau majikan wajib memberikan timbal balik kepada pekerja atau buruh.

Pada tanggal 7 Maret 2023 Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pengupahan, Pasal 8 memberikan izin kepada pengusaha Industri Padat Karya yang Berorientasi Ekspor untuk memotong upah pekerja/buruh, regulasi mengenai pemotongan upah ini tentu mendapatkan reaksi keras dari pekerja/buruh karena tidak berpihak kepadanya. Menurut Netty Aher tentu yang terdampak kerugian pertama kali terhadap peraturan ini adalah para pekerja/buruh. Sedangkan di sisi lain dari pemerintahan melihat dalam ruang yang lebih luas mengenai posisi perusahaan yang terdampak perubahan ekonomi global terutama perusahaan industri padat karya yang berorientasi ekspor.<sup>5</sup>

Perubahan ekonomi global membawa efek bagi negara Indonesia sehingga perubahan rantai pasok global berpotensi berimbas pada perekonomian domestik. Perusahaan industri padat karya yang berorientasi ekspor merupakan suatu kegiatan pembangunan proyek atau industri yang mempunyai lebih banyak jumlah tenaga kerja manusia dibandingkan tenaga

---

<sup>4</sup> Rosita Agung Hidayah, "Sistem Pengupahan Buruh di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyang Jember Cabang Panti Perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Hukum Ekonomi Syariah", *Disertasi*, Program Sarjana Hukum, Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, 2022, hal. 26

<sup>5</sup> Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia, "Terbitnya Permenaker No 5 Tahun 2023 Dinilai Merugikan Buruh", <https://www.ksbsi.org/home/read/2226/Terbitnya-Permenaker--No.-5-Tahun-2023-Dinilai-Merugikan-Buruh>, diakses 22 Januari 2024

mesinnya yang setelahnya akan diekspor ke negara lain. Industri padat karya yang dimaksud juga terbatas pada 6 (enam) kategori saja, yaitu industri tekstil, pakaian jadi, barang dari kulit, alas kaki, mainan anak, dan *furniture*.

Adanya kebijakan pengurangan upah tersebut merupakan respon dari fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) massal sejak pandemi.<sup>6</sup> Hal tersebut juga melanda sebagian besar Industri Padat Karya yang merosotnya permintaan dari negara tujuan ekspor, terutama Amerika Serikat dan Uni Eropa. Tercatat dalam data Badan Pusat Statistik (BPS) periode Januari-Februari 2022, nilai Ekspor Indonesia ke Amerika Serikat mampu mencapai 4,95 miliar dolar AS. Namun, pada Januari-Februari 2023 nilainya turun 22,15 % menjadi 3,86 miliar dolar AS.<sup>7</sup> Pemotongan gaji pekerja/buruh yang diperuntukkan bagi Perusahaan Industri Padat Karya berorientasi Ekspor yang memenuhi kriteria:

1. Memiliki karyawan/pekerja paling sedikit 200 orang
2. % biaya tenaga kerja dalam biaya produksi paling sedikit 15%
3. Produksi bergantung pada permintaan pesanan dari negara Amerika Serikat dan negara di benua Eropa yang dibuktikan surat permintaan pesanan.<sup>8</sup> Adanya pemotongan Upah sesuai Pasal 8

---

<sup>6</sup> Tia Dwi Komalasari, "Menaker Izinkan Industri Padat Karya Potong Upah Buruh 25%", <https://katadata.co.id/amp/tiakomalasari/berita/641276ebde2fc/menaker-izinkan-industri-padat-karya-potong-upah-buruh-25?page=2>, diakses 11 November 2023

<sup>7</sup> Ade Ridwan Yandwiputra, "Kontroversi Aturan Potong Upah 25 Persen, Merampas Kesejahteraan Buruh?", <https://fokus.tempo.co/read/1705706/kontroversi-aturan-potong-upah-25-persen-merampas-kesejahteraan-buruh>, diakses 12 November 2023

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal 3

Permenaker Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pengupahan mulai dilaksanakan 8 Maret 2023.

Pemberlakuan Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2023 pada hakikatnya menimbulkan diskriminasi upah antar pekerja ekspor domestik serta tidak menutup kemungkinan Permenaker ini disalahgunakan oleh pengusaha untuk mendapatkan hal yang sama disektor manapun. Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2023 menjelaskan bahwa:

“Perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global dapat melakukan penyesuaian besaran Upah Pekerja/Buruh dengan ketentuan Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah yang biasa diterima”.<sup>9</sup>

Pembayaran upah 75% tersebut meliputi upah pokok dan tunjangan tetap, maka upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, hitungan tersebut di luar pemotongan upah pokok yang digunakan untuk iuran-iuran jaminan. Maka, hal tersebut berbanding terbalik dengan ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penetapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi”.<sup>10</sup> Pemotongan upah 25% tersebut menurunkan daya beli buruh sehingga

---

<sup>9</sup> Pasal 8 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global.

<sup>10</sup> Pasal 2 ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

mengakibatkan konsumsi berkurang yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi.

Salah satunya terjadi di PT Panarub Industry yang terletak di Tangerang Banten, secara terang-terangan mengakui telah 2 (dua) kali memangkas gaji karyawan pada masa pandemi Covid-19. Selama pandemi tersebut semua perusahaan termasuk PT Panarub juga mengalami dampak finansial yang sangat berat sehingga melakukan pemotongan tersebut guna mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), selain itu perusahaan tersebut meliburkan karyawan beberapa hari. Namun, selama karyawan diliburkan perusahaan tetap membayar upah sebesar 50 %.<sup>11</sup>

Dalam penjelasannya pemotongan upah Pekerja/Buruh tersebut telah dibicarakan dengan pihak serikat buruh atau buruh yang bekerja di PT Panarub, mekanisme pembayaran upah tidak penuh tersebut telah sesuai dengan aturan yang berlaku. Aturan yang dimaksud adalah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Sementara itu, 7 (tujuh) serikat buruh yang tergabung dalam koalisi *Clean Clothes Campaign* menyatakan PT Panarub Industry selaku produsen sepatu Adidas melakukan pemotongan upah Pekerja/Buruh secara sepihak.

---

<sup>11</sup> Farih, “Serikat Buruh Sebut Produsen Sepatu Adidas Tangerang Potong Gaji dan PHK Sepihak”, <https://ipol.id/2023/05/serikat-buruh-sebut-produsen-sepatu-adidas-tangerang-potong-gaji-phk-sepihak/>, diakses 22 Januari 2024

Perusahaan tersebut diduga telah memaksa para pekerjanya untuk mengambil cuti tahunan. Koalisi *Clean Clothes Campaign*, PT Panarub memaksa Pekerja/Buruh untuk mengambil cuti tahunan. Koalisi tersebut memotong rata-rata gaji Pekerja/Buruh Rp. 800.000 hingga Rp. 1.300.000 yang dilakukan dalam 2 (dua) periode yaitu Juni-Juli dan Agustus-September 2020.<sup>12</sup> Pada hakikatnya perusahaan padat karya sudah mendapatkan beragam insentif, seperti industri padat karya tetap mendapatkan profit sekalipun pesanannya berkurang, selain itu perusahaan tetap menerima *tax holiday*, keringanan bunga bank, *tax amnesty*, dan berbagai kemudahan yang diberikan pemerintah.<sup>13</sup>

Berlakunya Permenaker tersebut dianggap merugikan pihak pekerja/buruh sedangkan perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar dari insentif-insentif tersebut. Perusahaan-perusahaan di luar padat karya memberikan upah terhadap pekerja/buruh sesuai dengan gaji pokoknya 100% hal tersebut berbanding terbalik dengan Perusahaan Padat Karya sehingga menyebabkan terjadinya diskriminasi, padahal telah diatur di dalam dunia pekerjaan tidak diperbolehkan untuk melakukan diskriminasi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat dengan UU Ketenagakerjaan, yang diharmonisasikan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai pengganti Undang-

---

<sup>12</sup> Riani Sanusi Putri, "Akui Potong Upah Buruh, ini Penjelasan Produsen Sepatu Adidas", [https://bisnis.tempo.co/read/1723942/akui-potong-upah-buruh-ini-penjelasan-produsen-sepatu-adidas?page\\_num=2](https://bisnis.tempo.co/read/1723942/akui-potong-upah-buruh-ini-penjelasan-produsen-sepatu-adidas?page_num=2), diakses 11 November 2023

<sup>13</sup> Ady Thea DA, "4 Alasan Serikat Buruh Desak Permenaker 5/2023 Dicabut", <https://www.hukumonline.com/berita/a/4-alasan-serikat-buruh-desak-permenaker-5-2023-dicabut-lt641987c56ec10/>, diakses 8 September 2023

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya disingkat UU Cipta Kerja. Berdasarkan Pasal 1 butir (1) Ketenagakerjaan jo UU Cipta Kerja bahwa:<sup>14</sup>

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan Pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dalam perkembangannya pengaturan upah yang berlaku dalam UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan setelah ditetapkannya UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja merupakan payung hukum yang dibuat oleh pemerintah dengan harapan dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum merupakan suatu institutif normatif yang memberikan pengaruh dalam lingkungannya, hukum juga menerima pengaruh serta dampak dari lingkungan tersebut, hal ini disebut proses tukar menukar atau terjadi hubungan perubahan lingkungan. Lingkungan tersebut digunakan dalam arti proses-proses sosial maupun psikis, seperti perubahan dalam keadaan serta sikap-sikapnya.<sup>15</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut disahkannya UU Cipta Kerja yang tujuannya sebagai perbaikan ekosistem dan investasi justru kemudian menimbulkan berbagai pro kontra di kalangan masyarakat, akademis, maupun politisi, karena di nilai tidak sejalan dengan perlindungan hukum pekerja. Padahal pembangunan mengenai ketenagakerjaan harus diatur

---

<sup>14</sup> Wiranti, “ Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja” Skripsi Ilmu Hukum, Program Strata 1. Makassar: Universitas Hasanudin, 2021, hal. 2-3

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal 5

sedemikian rupa agar hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh dapat terenuhi dengan baik, serta di waktu yang bersamaan juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif terhadap pengembangan dunia usaha.

Pengaturan pengupahan dalam UU Cipta Kerja dianggap sangat merugikan hak buruh karena terdapat beberapa ketentuan yang dianggap merugikan pekerja/buruh, ketentuan tersebut dapat dilihat dalam Pasal 88 C ayat (2) bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu”. Frasa “dapat” memiliki makna fakultatif (tidak wajib) artinya hal tersebut bukan merupakan suatu kewajiban sehingga dapat ditafsirkan bahwa adanya upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur di kabupaten/kota bisa saja tidak ada. Hal tersebut berbeda dengan kebijakan yang sebelumnya diberikan oleh UU Ketenagakerjaan, bahwa kebijakan pengupahan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh salah satunya adalah upah minimum, upah minimum tersebut terdiri atas upah minimum provinsi atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.<sup>16</sup>

Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan bahwa:<sup>17</sup>

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hal 4-6

<sup>17</sup> Ade Riskandar, “Urgensi Sanksi Pidana Terhadap Upah Minimum Kota/Kabupaten Sebagai Keseimbangan Tujuan Hukum”, *Reformasi Hukum*, Vol. 13, No. 1, (Juli-Desember 2019), hal. 116-117

paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Maka, kesepakatan antar perusahaan dan pekerja/buruh harus dilandaskan secara musyawarah yang dilakukan secara kekeluargaan, transparansi, dan itikad baik serta dibuat secara tertulis dan terperinci di dalam peraturan tersebut dan minimal memuat: 1. Besaran Upah; 2. Cara pembayaran upah; 3. Jangka waktu berlakunya kesepakatan; 4. Slip gaji lengkap dengan pemotongannya. Selain itu, di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan juga dilandaskan transparan dan minimal memuat penjelasan untuk apa potongan gaji tersebut. Akan tetapi, perlu dicatat besaran upah yang disepakati tidak berlaku sebagai dasar perhitungan iuran dan manfaat jaminan sosial, kompetisi pemutusan hubungan kerja, dan hak-hak lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perhitungan upah yang dijadikan dasar hak-hak pekerja/buruh telah disebutkan menggunakan nilai upah sebelum penyesuaian berdasarkan kesepakatan.

Agama Islam telah menentukan kewajiban pengupahan yakni hendaknya bagi setiap pemilik hak diberikan haknya secara layak, dalam hal ini hak yang diberikan tidak kurang maupun lebih. Adapun menurut Yusuf Al-Qardhawi dalam hal penetapan upah sekurang-kurangnya ada dua yang harus diperhatikan, yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup.<sup>18</sup> Nilai kerja menjadi dasar bagi penetapan upah pekerja/buruh, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh yang terdidik dengan buruh yang belum

---

<sup>18</sup> Ryan Rahman Ronaldo, M. Chaerul Risal, "Sistem Pengupahan Terhadap Buruh di UD. Bumi Rahayu Perspektif Siyash Syar'iyah", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyash Syar'iyah*, Vol. 3, No. 1, (Januari 2022), hal. 86

memiliki keahlian dan pengalaman, sedangkan segala bentuk kebutuhan pokok yang dibutuhkan pekerja/buruh untuk melanjutkan kehidupannya harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup pekerja/buruh dan keluarganya.

Sehingga penulis berpendapat, alih-alih melakukan pemotongan gaji sebagaimana telah dipaparkan di atas, perusahaan bisa menyepakati bersama dengan karyawan mengenai perubahan besaran maupun cara pembayaran gaji dalam kondisi perusahaan yang terdampak global dengan tetap memperhatikan ketentuan-ketentuan di atas.

Jika dilihat lebih lanjut dari Pasal 8 Permenaker No. 5 Tahun 2023 tersebut implementasi pengupahan pekerja terutama dalam Industri Padat Karya Berorientasi Ekspor masih terdapat kurangnya rasa keadilan bagi pekerja/buruh. Selain itu, dari persoalan yang timbul tersebut penulis akan berupaya untuk menemukan titik penyelesaian masalahnya melalui penelitian-penelitian yang berbasis kepustakaan. Oleh karenanya, dengan ini penulis memutuskan untuk menggunakan judul **“Tinjauan Yuridis Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan pekerja setelah diberlakukannya Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global?
2. Bagaimana problem yuridis Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global?
3. Bagaimana tinjauan hukum islam terhadap Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memahami bagaimana sistem pengupahan setelah diberlakukannya Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada

Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global.

2. Mengetahui problem yuridis Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global.
3. Memahami Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global.

#### **D. Kegunaan Hasil Penelitian**

Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penulisan ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan untuk menambah khazanah keilmuan dan sumbangan akademik bagi para akademisi di dalam perkembangan keilmuan.

- a. Digunakan sebagai bahan referensi peneliti-peneliti selanjutnya yang mengandung topik pengupahan.
- b. Memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang pembentukan peraturan tentang ketenagakerjaan.

- c. Menambah wawasan keilmuan dalam bidang peraturan menteri ketenagakerjaan serta pelayanan publik tentang pengupahan.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Masyarakat

- 1) Memberikan tambahan pengetahuan kepada masyarakat tentang pembentukan peraturan menteri ketenagakerjaan.
- 2) Memberikan tambahan informasi kepada masyarakat tentang adanya problematika pada peraturan pengupahan, sehingga masyarakat lebih dapat meleak hukum.

### b. Bagi Pemerintah

- 1) Memberikan rekomendasi atau tambahan informasi bagi lembaga pembentuk peraturan menteri ketenagakerjaan untuk menyelesaikan persoalan durasi waktu dalam proses pembentukan peraturan menteri. Sekaligus mengoptimalkan pembentukan peraturan menteri agar lebih teliti dalam bidang pengupahan dengan tetap memperhatikan ranah ekonomi pekerja atau buruh.
- 2) Memberikan tambahan informasi bahwa peraturan tentang sistem pengupahan di Indonesia masih terdapat problematika yang harus cepat diselesaikan.

c. Bagi Penulis

Memberikan pengalaman dan pengetahuan tentang pembentukan peraturan menteri ketenagakerjaan serta menambah pengetahuan baru melalui telaah-telaah yang dilakukan dalam studi kepustakaan peraturan menteri ketenagakerjaan tentang sistem pengupahan yang ada di Indonesia.

**E. Penegasan Istilah**

Dalam rangka memudahkan dalam memahami judul guna menghindari kesalahan istilah dalam penelitian “Tinjauan Yuridis Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global”,

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja, maka batasan istilah perlu dijelaskan sebagai berikut:

### a. Pengupahan

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>19</sup>

Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pekerjaan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.<sup>20</sup>

Pengertian bagi tenaga kerja para ahli:

- a. Edwin B. Flippo yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
- b. Van Ber Van, upah secara luas merupakan tujuan onjektif kerja ekonomis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar upah atau gaji adalah pengusaha, majikan atau perusahaan.<sup>21</sup>
- c. Imam Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

---

<sup>19</sup> Lilik Eka Hermawan, "Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung", Skripsi Ekonomi Bisnis Islam, Program Strata 1, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019) hal. 1

<sup>20</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, ( Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2005), hal. 375

<sup>21</sup> Suwatno, Don Juni Prianta, "*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 232.

- d. Hadi Purwono, upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.
- e. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk melakukan suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>22</sup>
- f. Menurut G. Reynold, bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungan menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja atau buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja atau buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari jumlah upah itu.<sup>23</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli diatas tentang pengertian upah dapat disimpulkan bahwa upah merupakan suatu imbalan yang diterima

---

<sup>22</sup> Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Perspektif Partnership dan Kolektivitas, 2007), hal. 137.

<sup>23</sup> H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, "Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia", (Jakarta: Prenadamedia, 2019), hal 79.

oleh karyawan atau buruh yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan hasil yang telah mereka peroleh.

### **b. Industri Padat Karya yang Berorientasi Ekspor**

Industri padat karya yang berorientasi ekspor merupakan suatu kegiatan pembangunan proyek atau industri yang mempunyai lebih banyak jumlah tenaga kerja manusia dibandingkan tenaga mesinnya yang setelahnya akan di ekspor ke negara lain.<sup>24</sup> Dalam bukunya yang berjudul “Perkembangan Ekspor dan Impor Indonesia dan Permasalahannya”, industri-industri yang menjadi andalan ekspor manufaktur Indonesia adalah termasuk industri kulit (termasuk alas kaki) dan industri pakaian jadi dan produksi-produksi tekstil lainnya (TPT). Kelompok Industri merupakan industri-industri padat tenaga kerja yang menjadi faktor bagi keunggulan komparatif Indonesia.<sup>25</sup>

Kementerian Perindustrian memprioritaskan pengembangan industri yang berorientasikan ekspor untuk memicu pertumbuhan ekonomi nasional, maka diperlukannya langkah yang strategis agar sektor manufaktur tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing dalam kancah global.

### **c. Penyesuaian Waktu Kerja**

Perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor merupakan perusahaan yang terdampak perubahan ekonomi global dan

---

<sup>24</sup>Wikipedia, “Padat Karya”, [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Padat\\_karya#:~:text=Padat%20karya%20](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Padat_karya#:~:text=Padat%20karya%20), diakses 11 November 2023.

<sup>25</sup> Beni Kurniawan dan Galih Raspati, *Ekonomi Pembangunan*, (Sukabumi: Al Fath Zumar, 2014), hal. 88.

melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat terjadi perubahan ekonomi global. Sehingga pembatasan tersebut dapat mengakibatkan pengusaha melakukan pengaturan waktu kerja yang disesuaikan dengan pembayaran upah. Dilakukannya hal tersebut guna mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

#### 1) Penyesuaian Waktu Kerja

Penyesuaian waktu kerja yaitu cara mengurangi waktu kerja yang biasa berlaku di Perusahaan Industri Padat Karya tertentu berorientasi ekspor, pwnyesuaian waktu tersebut meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu

Peraturan Penyesuaian Waktu Kerja tersebut dilakukan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh dan Penyesuaian waktu kerja tersebut berlaku selama 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada bulan Maret 2023 lalu. Pengurangan jam kerja sebagaimana akibat dari penyesuaian waktu kerja tersebut tidak dapat diperhitungkan sebagai kekurangan untuk waktu kerja yang akan ditetapkan setelah berakhirnya penyesuaian waktu kerja.

#### **d. Ekspor**

Ekspor adalah pembelian negara lain atas barang buatan perusahaan-perusahaan di dalam negeri. Faktor terpenting yang

menentukan ekspor adalah kemampuan dari negara tersebut untuk mengeluarkan barang-barang yang dapat bersaing dalam pasaran luar negeri. Akan tetapi, hubungan sebaliknya tidak selalu berlaku, yaitu kenaikan sebagai akibat dari kenaikan pengeluaran rumah tangga, investasi perusahaan, pengeluaran pemerintah dan penggantian barang impor dengan barang buatan dalam negeri. Ekspor neto merupakan selisih antara ekspor total dengan impor total suatu negara. Apabila nilai ekspor neto positif, berarti nilai ekspor lebih besar dari nilai impor dan apabila nilai ekspor neto negatif, berarti nilai ekspor lebih kecil dari nilai impor.<sup>26</sup>

#### **e. Perubahan Ekonomi Global**

Perubahan Ekonomi Global merupakan suatu gejala dalam ekonomi yang terjadi dalam perekonomian sebagai akibat pertumbuhan ekonomi atau meningkatnya kesejahteraan dalam masyarakat sehingga akan berpengaruh pada tingkat serta pola konsumsi masyarakat. Penelitian empiris yang dilakukan oleh Chenery dan Syrquin mengidentifikasi bahwa sejalan dengan peningkatan pendapatan masyarakat sesuai dengan perkapita yang membawa perubahan dalam pola permintaan konsumen dari penekanan pada makanan dan barang-barang kebutuhan pokok lain seperti macam-macam barang manufaktur dan jasa, akumulasi modal fisik dan sumber daya manusia.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Jimmy Benny, "Ekspor dan Impor Pengaruhnya terhadap Posisi Cadangan Devisa di Indonesia", *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, (Desember 2013), hal. 1408

<sup>27</sup> M. Andri Alfarabi, M. Syurya Hidayat dan Slamet Rahmadi, "Perubahan Struktur Ekonomi dan Dampaknya terhadap Kemiskinan di Provinsi Jambi", *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, Vol. 1, No. 3, (Januari-Maret 2014), hal. 173

## F. Metode Penelitian

Disini peneliti menggunakan metode yuridis normatif atau penelitian hukum yang hanya meneliti bahan pustaka sehingga juga biasa disebut penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum normatif merupakan kajian yang dilaksanakan untuk mengetahui mengenai sebuah hukum tersebut berlaku, dengan acuan data primer dan sekunder yang digunakan. Penelitian ini adalah suatu proses penemuan atau penggalian norma hukum, prinsip maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab kebutuhan hukum masyarakat terhadap Undang-Undang.<sup>28</sup>

### 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian hukum terdiri dari pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Dari pendekatan yang ada tersebut, pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), dan pendekatan konseptual menjadi jenis pendekatan yang penulis rasa paling relevan dengan penelitian hukum ini. Hal ini selaras dengan problematika yang penulis angkat dalam penelitian kali ini, yaitu sistem pengupahan sesuai dengan Peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 5 tahun 2023. Pendekatan tersebut dilakukan dengan mengkaji sejumlah regulasi dan melihat historis terkait dengan tema dalam penelitian ini.

---

<sup>28</sup> Erly Dwi Cahyani, "Optimalisasi Undang-Undang Kewarganegaraan Berkaitan Dengan Status Kewarganegaraan Atlet Sepak Bola Yang Dinaturalisasikan", Skripsi Syariah dan Ilmu Hukum, Program Strata 1, (Tulungagung: Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 2022) hal. 8

## 2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan membaca buku-buku, jurnal penelitian, serta peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder ini dapat diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan (*Library Research*) berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku literature serta karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Adapun sumber data sekunder yang biasanya digunakan dalam penelitian normatif, yaitu:

### a. Bahan Hukum Primer

Adapun bahan hukum primer yang digunakan penulis disini adalah bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat seperti Peraturan Perundang-undangan dan peraturan lain, diantaranya:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- c. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- d. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023

**b. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder digunakan sebagai bahan pembantu dimana diharapkan dapat membantu memberikan keterangan atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan. Meskipun dikatakan sumber kedua, jelas sumber sekunder ini tidak dapat diabaikan, karena dapat dilihat dari segi sumber data dan bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis yang terdiri atas buku-buku yang berkaitan dengan hukum, jurnal hukum, maupun hasil penelitian terdahulu. Yang terkait dengan Tinjauan Yuridis Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global.

**c. Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum tambahan yang digunakan untuk memberi petunjuk mengenai bahan hukum primer dan sekunder. Disini bahan yang digunakan oleh peneliti adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus hukum, ensiklopedia yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

**3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memudahkan penulis dalam pembahasan suatu masalah, disini metode yang digunakan yakni studi kepustakaan dengan mengkaji informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari

beberapa sumber dan sekaligus diperlukan dalam penelitian normatif dan studi dokumenter yang mana nantinya mengkaji berbagai dokumen, baik yang berkaitan dengan Peraturan Perundang-undangan maupun dokumen yang sudah ada, yakni dengan mengumpulkan berbagai Peraturan Perundang-undangan maupun artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat penulis, sehingga penulis mendapatkan landasan teori yang nantinya dapat diaplikasikan dalam mengemukakan pendapat dalam tulisannya.

#### 4. Analisis Data

Adapun analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Suatu penerapan pendekatan atau metode penelitian kualitatif ini memberikan gambaran mengenai data dalam bentuk fakta dari bahan-bahan hukum primer, sekunder, maka pendekatan atau metode penelitian kualitatif ini, akan lebih mendorong pada pencapaian data yang bersifat lebih mendalam yang mana lebih mengutamakan kualitasnya.

#### 5. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data adalah cara menyelaraskan antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang terjadi di obyek penelitian.<sup>29</sup> Penelitian ini menggunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan data

---

<sup>29</sup> Elam Sutriana dan Rika Octaviani, *Analisis Data dan Pengecekan Keabsahan Data, Makalah Tuhas Resume Ujian Akhir Semester*, 2019, hal. 14

penelitian melalui proses meningkatkan ketekunan. Proses meningkatkan ketekunan merupakan suatu teknik dalam bentuk pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu benar atau tidak, dengan cara melakukan pengamatan secara terus-menerus, membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi yang terkait, sehingga wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam.<sup>30</sup>

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami skripsi serta memberikan rancangan secara garis besar, sistematika skripsi ini kemudian dibagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari awal, bagaian ini, dan bagian akhir. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

### **1. Bagian Awal**

Bagian awal skripsi ini akan mencakup halaman sampul depan, halaman judul skripsi, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan orisonalitas, motto dan persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar table, daftar gambar, dan daftar lampiran, hingga pedoman transliterasi.

### **2. Bagian Inti**

Bagian inti atau isi skripsi akan memuat lima (5) bab yakni: pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian dan

---

<sup>30</sup> Arnild Augina Mekarisce, “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat”, *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, Vol. 12, Edisi 3 (2020): 150. Diakses 01 November 2023

pembahasan, serta penutup atau simpulan yang secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I : Pada bab ini penulis akan memberikan uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, penegasan istilah hingga sistematika penulisan skripsi. Secara lebih rinci dalam Bab I ini membuat gambaran secara universal mengenai kegelisahan peneliti yang diuraikan dalam latar belakang masalah. Yang mana dari paparan keresahan akademik atas fenomena hukum tersebut, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan spesifik untuk dijawab dalam penelitian ini dengan metode-metode yang juga dipaparkan pada bab ini.

Bab II : Di bab ini penulis akan menuliskan tinjauan kepustakaan atau kajian teori tentang landasan teoritis yang menguatkan penelitian ini serta uraian-uraian penelitian terdahulu yang masih memiliki relevansi dengan penelitian ini.

Bab III Pada bab ini penulis akan menyampaikan mengenai sistem pengupahan menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang

Terdampak Perubahan Ekonomi Global yang digunakan untuk memperjelas dan mempertegas penelitian.

Bab IV Pada bab ini berisikan tentang problem yuridis Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat karya tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global.

Bab V Dibagian ini penulis terfokus terhadap tinjauan hukum islam Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global.

Bab VI Bagian akhir skripsi ini merupakan penutup didalamnya memuat kesimpulan dan saran.