

Konsistensi Regulasi Pengupahan Di Indonesia Terhadap Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2024 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) Pada Sektor Pengupahan Di Tengah Globalisasi Pekerjaan

Alan Joan Saputra¹, Ayunita Nur Rohanawati²

Abstract

*This research was motivated by the passing of the latest regulations issued by the Ministry of Manpower in the form of Ministry of Manpower Decree Number 76 of 2024 concerning Guidelines for Implementing Pancasila Industrial Relations (HIP) amidst the globalization of work in Indonesia. Considering the various existing labor regulations, many of them have not been able to resolve wage problems in Indonesia. This can be seen from the gap between *das sollen* and *das sein* in legal wage standards. The question is whether this harmony or gap shows that the stripping system in Indonesia is in line with the values of Pancasila or not. So what can be done with the ratification of Minister of Manpower Decree Number 76 of 2024 concerning Guidelines for the Implementation of Pancasila Industrial Relations (HIP) so that it can answer problems related to workers' wages and whether the wage system in Indonesia is in accordance with the Pancasila philosophy. Thus, the formulation of the problem in this research is: First, how consistent is the wage regulation in Indonesia with the Indonesian Minister of Manpower's Decree Number 76 of 2024 concerning Guidelines for the Implementation of Pancasila Industrial Relations (HIP) in the wage sector amidst the globalization of work. Second, whether wage policy in Indonesia is in accordance with the basic industrial relations philosophy of Pancasila. This research was carried out using a normative juridical research method which was aimed only at written legislation or other related legal materials. The results of the research conducted by researchers are that the role and cooperation between the parties involved in Pancasila industrial relations is still felt to be lacking and wage policies in Indonesia are in accordance with the basic philosophy of Pancasila industrial relations but reform is needed considering the very rapid changes in the wage sector in employment.*

Keywords: *Globalization, Pancasila Industrial Relation, Remuneration*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan disahkannya peraturan terbaru yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan berupa Keputusan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 76 Tahun 2024 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) ditengah globalisasi pekerjaan di Indonesia. Mengingat berbagai peraturan ketenagakerjaan yang ada, banyak di antaranya belum mampu menyelesaikan permasalahan pengupahan di Indonesia. Hal ini terlihat dari adanya kesenjangan atau gap antara *das sollen* dengan *das sein* dalam penerapan hukum pengupahan. Pertanyaannya, apakah kesenjangan atau gap ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia sudah sejalan dengan nilai-nilai Pancasila atau belum. Lantas apa saja yang dapat dilakukan dengan disahkannya Kepmenaker Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) agar bisa menjawab permasalahan-permasalahan terkait dengan pengupahan pekerja dan sistem pengupahan di Indonesia apakah sesuai dengan falsafah Pancasila. Dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *Pertama*, Bagaimana konsistensi regulasi pengupahan di Indonesia terhadap Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) pada sektor pengupahan di tengah globalisasi pekerjaan. *Kedua* apakah kebijakan pengupahan di Indonesia telah sesuai dasar falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian yuridis normatif yang ditujukan hanya pada peraturan perundang-undangan tertulis atau bahan-bahan hukum lain terkait. Hasil dari penelitian yang peneliti lakukan yaitu peran dan kerjasama antar para pihak yang terlibat dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) masih dirasa kurang dan kebijakan pengupahan di Indonesia sudah sesuai dengan dasar falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) tetapi dibutuhkan pembaharuan mengingat adanya perubahan yang sangat cepat dalam sektor pengupahan di ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Globalisasi, Hubungan Industrial Pancasila (HIP), Pengupahan*

¹ Alan Joan Saputra, Mahasiswa Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Email: 20410586@students.uui.ac.id

² Ayunita Nur Rohanawati, Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Email: 154100111@uui.ac.id

Pendahuluan

Pada dunia hukum, istilah pekerjaan sempat mengalami perubahan. Pekerjaan adalah nomina atau kata benda yang mendeskripsikan bahwa pekerjaan adalah benda atau objek dan orang atau subjeknya adalah pekerja. Istilah pekerja dalam dunia hukum sebelumnya dikenal dengan buruh. Perubahan istilah ini mengakibatkan ketidakcocokan dengan terminology hukum perburuhan yang ada. Istilah perburuhan sendiri berasal dari kata “buruh”, yang mengacu pada keadaan seseorang yang bekerja untuk orang lain (pengusaha).³

Terdapat istilah Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yang merupakan terjemahan dari “*labour relation*” atau hubungan perburuhan. Awalnya, istilah ini hanya mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh dan pengusaha. Namun, penggunaan istilah ini dirasa tidak tepat, karena hubungan industrial meliputi lebih dari sekedar interaksi antara pengusaha dan pekerja. Masalah yang relevan juga mencakup campur tangan pemerintah. Oleh karena itu, pada tahun 1985, dilakukan Kesepakatan Bersama Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional Nomor 9 Tahun 1985, yang mengganti istilah hubungan perburuhan menjadi hubungan industrial (*industrial relation*). Jika ditelusuri, perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh latar belakang politik yang sedang berlangsung. Terdapat setidaknya tiga era dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, yaitu era pasca-kemerdekaan, era pra reformasi, dan era reformasi.⁴ Dalam konteks hukum, ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan industrial. Hubungan industrial adalah hubungan yang muncul atau terbentuk dari proses produksi barang dan jasa, yang melibatkan pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Hubungan ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁵

Jika dikaitkan dengan globalisasi dalam konteks pengupahan, terdapat berbagai permasalahan. Hukum mengenal istilah “*das sollen*” dan “*das sein*”. Pada *das sein* yang terjadi di Indonesia, banyak kasus terkait pengupahan yang tidak sesuai dengan konsep pengupahan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai Pancasila. Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data yang menunjukkan bahwa rata-rata upah buruh pada Februari 2024 mencapai Rp 3,04 juta, meningkat sebesar 3,27% dibandingkan tahun 2023. Rincian rata-rata upah menunjukkan bahwa buruh laki-laki menerima sekitar Rp 3,30 juta per bulan, sementara buruh Perempuan rata-rata memperoleh Rp 2,57 juta per bulan. Selain itu, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat rata-rata upah buruh dengan Pendidikan D4/S1/S2/S3 sebesar Rp 4,69 juta, sedangkan buruh berpendidikan SD ke bawah memperoleh rata-rata Rp 1,92 juta. Dengan demikian, asumsi rata-rata upah buruh nasional berada di angka Rp 3,04 juta bulannya.⁶

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ctk. Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 1.

⁴ Rachmat Triojo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm 14.

⁵ Rien G. Kartasapoetra, *Pengantar Ilmu Hukum Lengkap*, Ctk. Pertama, Bina Aksara, Jakarta, 1988, hlm 90.

⁶ *8 Sektor Pekerjaan yang Gajinya di Bawah Rata-rata Nasional*, terdapat dalam <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7327613/8-sektor-pekerjaan-yang-gajinya-di-bawah-rata-rata-nasional>. Diakses tanggal 25 Juli 2024.

Akibat dari upah yang diterima oleh pekerja dan buruh yang cenderung kecil, muncul bentrok sosial. Salah satu bentuk bentrok sosial tersebut adalah aksi demonstrasi mogok kerja yang dilakukan oleh buruh. Menurut Detik *finance*, buruh menuntut agar Upah Minimum Provinsi (UMP) naik sebesar 15%, seperti yang disampaikan oleh Presiden Partai Buruh dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Said Iqbal. Jika tuntutan ini tidak dipenuhi, buruh berencana melakukan mogok kerja. Iqbal juga menjelaskan bahwa dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023, terdapat indeks tertentu yang nilainya berkisar antara 0,1 hingga 0,3, yang disebut dengan *alpha*. Dengan demikian, kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan oleh para gubernur lebih rendah dibandingkan dengan kenaikan upah Pegawai Negeri Sipil (PNS), TNI/Polri sebesar 8% dan pensiunan sebesar 12%. Oleh karena itu, kenaikan upah buruh sangat rendah jika dibandingkan dengan kenaikan gaji Aparatur Sipil Negara (ASN). Aksi mogok nasional ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang salah satu pasalnya mengatur mengenai pengorganisasian pemogokan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Tujuan dari pemogokan ini adalah untuk menuntut kenaikan upah sebesar 15%.⁷

Di sisi pengusaha atau pemberi kerja, terdapat pendapat bahwa kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) sudah tepat. Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia menilai bahwa kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) tersebut sudah adil, karena telah disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan daerah masing-masing. Shinta Widjaja, Wakil Ketua Umum Kadin Bidang Kemaritiman, Investasi, dan Luar Negeri, menyatakan bahwa kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2024 sudah sesuai, mengingat kondisi daerah tidak dapat disamaratakan. Sementara itu, Ketua Bidang Ketenagakerjaan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Bob Azam, menyampaikan bahwa besaran kenaikan upah sebesar 15% yang diminta oleh pekerja atau buruh dianggap terlalu tinggi. Ia berpendapat bahwa upah minimum seharusnya berfungsi sebagai jaring pengaman bagi buruh dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan.

Berbeda dengan pandangan pihak pengusaha, Direktur *Center of Economic and Law Studies* (Celios), Bhima Yudhistira, menilai bahwa kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk tahun 2024 masih tergolong cukup rendah, bahkan tidak ada satu pun provinsi yang mengalami kenaikan di atas 10%. Bhima berpendapat bahwa untuk dapat menghadapi situasi makro ekonomi Indonesia saat ini, idealnya kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) seharusnya berada di atas 10%. Kenaikan upah juga berkaitan dengan formula yang dirumuskan oleh pemerintah dalam menentukan Upah Minimum Provinsi (UMP). Banyak buruh mengungkapkan kekecewaan terkait penetapan formula kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2024. Hal ini disebabkan oleh formula baru yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga menyebabkan besaran kenaikan upah menjadi kecil untuk tahun 2024.

⁷ *Buruh Tuntut UMP Harus Naik 15%, Ancam Mogok Kerja Nasional*, terdapat dalam <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7050102/buruh-tuntut-ump-harus-naik-15-ancam-mogok-kerja-nasional>. Diakses tanggal 25 Juli 2024.

Berbeda dengan pandangan pihak pengusaha dan pekerja, posisi pemerintah sebagai regulator dan pengawas pelaksanaan peraturan perundang-undangan juga bervariasi. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kadisnakertrans) Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), I Gede Putu Aryadi, menyampaikan bahwa yang perlu diperhatikan saat ini adalah bagaimana perusahaan dapat menyusun dan menerapkan skala upah yang produktif, adil, dan berkelanjutan bagi seluruh pekerjanya. Selama ini, fokus kita hanya pada upah minimum, padahal hal ini hanya berlaku bagi pegawai baru yang jumlahnya cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai lama. Tidak semua pihak di pemerintahan memiliki pandangan yang sama seperti yang disampaikan oleh I Gede Putu Aryadi. Terdapat juga anggota dewan yang mendukung kepentingan pekerja atau buruh. Anggota Komisi IX DPR, Netty Prasetyani Aher, mendukung wacana kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2024, karena menurutnya, kenaikan ini menjadi suatu keharusan mengingat peningkatan harga-harga kebutuhan hidup.

Beranjak dari aspek "*das sein*", beralih ke aspek "*das sollen*." Dalam konteks pengupahan dalam ketenagakerjaan, telah banyak aturan yang mengatur masalah ini. Beberapa di antaranya tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) pada Bab XA yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia (HAM). Dengan demikian, kesempatan seseorang untuk mendapatkan upah yang layak termasuk dalam perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM). Oleh karena itu, aspek ini menjadi penting dan mendasar untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan sosial, sebagaimana tertuang dalam sila ke-5 Pancasila. Peraturan perundang-undangan terkait lainnya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam aturan-aturan tersebut, telah dijelaskan secara terperinci mengenai sistematika pengupahan dan tata cara pelaksanaannya.

Selain itu, bangsa kita berpegang teguh pada Pancasila sebagai dasar negara, yang pada akhirnya berdampak pada corak hubungan industrial kita, yang dikenal dengan istilah Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Hubungan Industrial Pancasila (HIP) bertujuan untuk menyamaratakan kedudukan semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, sehingga tercipta keadilan, kesejahteraan, dan ketertiban dalam menciptakan iklim ekonomi yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Jika kita menelusuri lebih dalam nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan mengaplikasikannya dalam hubungan industrial, seharusnya hal ini dapat menciptakan ketentraman dan ketertiban dalam pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia. Meskipun banyak peraturan telah dibuat sesuai dengan dasar negara, masalah pengupahan tetap ada, permasalahan ini sering kali berbelit, kompleks, dan tidak kunjung selesai, serta hanya berkutat pada isu-isu seperti upah yang tidak dibayar, upah yang terlambat dibayar, upah yang tidak sesuai kesepakatan, dan sebagainya. Bukankah ini merupakan permasalahan klasik.

Berdasarkan berbagai hal yang telah penulis sampaikan di atas, muncul pertanyaan mengenai bagaimana konsistensi dan tantangan yang dihadapi oleh Kepmenaker Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam sektor pengupahan di tengah globalisasi pekerjaan dalam penerapannya dan apakah kebijakan pengupahan di Indonesia sudah sesuai dengan dasar falsafah Hubungan

Industrial Pancasila (HIP), mengingat banyak permasalahan pengupahan yang tidak kunjung selesai dan terus berputar serta berbelit setiap tahunnya. Bahkan, meskipun telah dikeluarkan berbagai aturan terbaru terkait pengupahan dan ketenagakerjaan, masalah ini masih belum menemukan solusi yang memadai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, berikut rumusan masalah yang dapat diambil:

- 1) Bagaimana konsistensi regulasi pengupahan di Indonesia terhadap Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) pada sektor pengupahan di tengah globalisasi pekerjaan?
- 2) Apakah kebijakan pengupahan di Indonesia telah sesuai dasar falsafah Hubungan Industrial Pancasila?

Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum dengan pendekatan yuridis normatif. Dengan demikian, pendekatan yang diterapkan mencakup pendekatan peraturan perundang-undangan terkait pengupahan, pendekatan historis, dan pendekatan filsafat, yang nantinya akan memanfaatkan data sekunder dari bahan hukum primer dan sekunder. Metode normatif dalam penelitian ini menekankan pada beberapa peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Penelitian ini juga melibatkan buku dan jurnal yang berkaitan dengan isu atau permasalahan yang diteliti. Induk atau peraturan utama yang menjadi sorotan adalah Kepmenaker Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Hubungan Industrial Pancasila (HIP), dengan memperhatikan dan merujuk pada peraturan-peraturan terkait lainnya yang telah disahkan sebelum disahkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 76 Tahun 2024.

Hasil Penelitian dan pembahasan

Konsistensi Regulasi Pengupahan di Indonesia terhadap Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2024 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) pada Sektor Pengupahan di Tengah Globalisasi Pekerjaan

Beberapa sumber menyatakan bahwa Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sistem ini didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari seluruh sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta

berkembang sesuai dengan kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.⁸ Penulis lain berpendapat bahwa Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah sistem hubungan yang melibatkan aktor-aktor dalam produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah, yang didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari Pancasila.⁹ Penulis lain berpendapat serupa, menyatakan bahwa hubungan perburuhan Pancasila adalah jaringan interaksi yang terbentuk antara pelaku dalam menghasilkan barang dan jasa, yaitu pemerintah, pengusaha, dan karyawan, yang didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan perwujudan dari seluruh Pancasila dan ketentuan yang berkembang dari Undang-Undang Dasar 1945.¹⁰ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Industrial Pancasila (HIP) mencakup tiga aspek pelaku utama, yaitu pekerja atau buruh, pemberi kerja atau pengusaha, dan pemerintah, yang berpedoman pada dasar negara Republik Indonesia, yaitu Pancasila, serta berpegang pada Undang-Undang Dasar 1945.

Jika membahas pengupahan dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang menjadi fokus penelitian ini, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur hubungan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha, serta pemerintah sebagai pembuat keputusan dan regulator. Hukum ini merupakan bidang hukum publik yang juga mencakup dimensi hukum administrasi. Sebagai bidang hukum publik dengan unsur administrasi, hukum ketenagakerjaan berfokus pada pengaturan hak-hak pengusaha dan pekerja yang perlu dipenuhi, sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon.¹¹ Menurut Dede Agus, Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam praktiknya sejatinya berkaitan dengan empat dimensi yang terdiri dari:

- a. pembentukan hubungan hukum antar pekerja dan pengusaha;
- b. pelaksanaan hubungan hukum antar pekerja dan pengusaha berupa hak dan kewajiban yang proporsional antara pekerja dan pengusaha; dan
- c. penyelesaian sengketa secara patut antara pekerja dan pengusaha.¹²

Peran Pancasila sebagai sumber tertib hukum di Negara Republik Indonesia adalah inheren, yang berarti terkait erat dan menjadi satu kesatuan dengan perannya sebagai dasar falsafah bangsa. Sebagai dasar negara, Pancasila merupakan landasan bagi seluruh perundang-undangan, dan dari falsafah Pancasila itu pula muncul sumber hukum utama bagi segala peraturan perundang-undangan negara yang dikembangkan. Dengan demikian, Pancasila tidak hanya berfungsi sebagai dasar negara, tetapi juga sebagai

⁸ Fritjie Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003)", *Rumimpunu F : Sistem Hubungan Indus*, Volume 2 Nomor 2 Januari-Maret Edisi Khusus 2014, hlm 117.

⁹ Anjar Kususiyanah, "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Pancasila Industrial Relations in Job Creation Law)", *Journal of Sharia and Economic Law*, Volume 1 Nomor 2 Desember 2021, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021, hlm 45.

¹⁰ Resti Fauzi dkk, "Penerapan Hubungan Industrial Pancasila Pada Perusahaan Untuk Mendorong Perumbuhan Ekonomi", *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, Volume 1 Nomor 3 Juni 2023, hlm 355-362.

¹¹ Dede Agus, "Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Ius Constituendum*, Volume 8 Nomor 1 2023, Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2023, hlm 90.

¹² *Ibid* hlm 92.

sumber dari segala sumber hukum atau tertib hukum di Negara Republik Indonesia.¹³ Dalam pelaksanaannya, adalah wajar jika Pancasila sering dijadikan dasar untuk membuat segala keputusan. Peran Pancasila sebagai sumber tertib hukum di Negara Republik Indonesia pada hakikatnya merupakan konsekuensi logis, karena Pancasila dijadikan sebagai dasar falsafah negara.¹⁴

Bersinggungan dengan globalisasi, yang memiliki kaitan dengan topik penelitian ini, adalah wajar jika globalisasi menghilangkan batas antar negara. Dalam konteks perbandingan sistem hukum, terdapat perbedaan antara sistem hukum negara yang satu dengan yang lainnya, termasuk Indonesia. Meskipun Indonesia berada dekat dengan negara-negara ASEAN, sistem penyelesaian permasalahan hukumnya belum tentu sama. Contohnya, dalam kasus perselisihan hubungan industrial, Indonesia dan Malaysia menggunakan sistem penyelesaian sengketa yang berbeda. Di Malaysia, sengketa pemutusan hubungan kerja diselesaikan oleh pengadilan hubungan industrial melalui sistem arbitrase, di mana putusan arbitrase bersifat final dan mengikat tanpa adanya upaya hukum lanjutan. Hal ini memungkinkan penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan efektif, tetapi mengurangi pilihan penyelesaian sengketa bagi para pihak. Sementara itu, di Indonesia, penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja dimulai dengan perundingan bipartit. Jika perundingan ini gagal, pihak-pihak yang bersengketa dapat memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi. Jika kedua metode ini juga tidak berhasil, mereka dapat melanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).¹⁵

Selanjutnya, di negara tetangga Singapura, terdapat *The Industrial Relation Act*, yang merupakan undang-undang pokok yang mengatur pemutusan hubungan kerja. Undang-undang ini, beserta amandemennya pada tahun 1968, mengarahkan penyelesaian sengketa perburuhan untuk dilakukan di luar pengadilan, melalui proses tawar-menawar kolektif, konsiliasi, dan arbitrase. Dalam proses tawar-menawar kolektif, jika negosiasi gagal menyelesaikan sengketa, langkah berikutnya adalah proses konsiliasi, yang dilaksanakan di bawah *The Office of Commissioner of Labor*, yang berada di bawah Departemen Tenaga Kerja Singapura. Jika upaya konsiliasi juga gagal, penyelesaian sengketa dapat dilanjutkan melalui Mahkamah Arbitrase, yaitu *Industrial Arbitration Court (IAC)*, di mana ketua dan wakil ketua lembaga arbitrase ini ditunjuk langsung oleh presiden atas saran Perdana Menteri Singapura.

Dari dua contoh di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial antara Indonesia dan negara-negara lain berbeda. Indonesia berpegang teguh pada Pancasila, sehingga hubungan industrialnya dikenal sebagai Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Sementara itu, Singapura dan Malaysia memiliki istilah tersendiri untuk hubungan industrial mereka. Selain dipengaruhi oleh dasar negara, hubungan industrial suatu negara juga dipengaruhi oleh sistem hukum yang dianut. Indonesia menganut sistem *civil*

¹³ Musthafa Kamal Pasha dkk, *Pancasila Dalam Tinjauan Historis, Yuridis, dan Filosofis*, Ctk. Kedua, Citra Karsa Mandiri, Yogyakarta, 2002, hlm 95.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Normalita Rizky, Andari Yurikosari, "Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia", *Amicus Curiae*, Volume 1 Nomor 1 Jan-Mar 2024, Fakultas Hukum Universitas Trisakti, 2024, hlm 274.

law, sedangkan Singapura dan Malaysia menganut sistem *common law*. Dalam sistem *civil law*, hakim berfungsi sebagai juru bicara hukum dan tidak dapat menciptakan hukum secara leluasa, mengingat penyelesaian perkara mengacu pada Undang-undang sebagai sumber hukum utama. Sebaliknya, dalam sistem *common law*, juri bertugas menguji dan menilai fakta-fakta dalam kasus, yang akan digunakan sebagai dasar penentuan kesalahan. Hakim dalam sistem *common law* juga berperan dalam menciptakan prinsip-prinsip hukum baru yang dapat menjadi panduan bagi hakim lain dalam memutuskan perkara serupa, tidak hanya sebagai penentu keputusan dan penafsir peraturan yang ada.¹⁶ Perbedaan ini terjadi karena dasar yang digunakan dalam perumusan hubungan industrial di setiap negara berbeda-beda, disesuaikan dengan keadaan sosial dan nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat, termasuk corak hukum yang diterapkan di negara-negara tersebut.

Berkaitan dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), keputusan ini mencerminkan dinamika hukum dan tuntutan perkembangan zaman. Tantangan utama dalam pelaksanaan hukum di Indonesia, sebagai negara yang berpegang pada hukum dan aturan yang berlaku, adalah kemampuan hukum dan peraturan perundang-undangan untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman. Pertanyaannya adalah apakah peraturan terkait ketenagakerjaan dapat mengikuti dinamika perkembangan di bidang ini, terutama di tengah pengaruh globalisasi yang cepat. Diharapkan, dengan dikeluarkannya keputusan menteri ini, kekosongan dan kekurangan hukum dapat teratasi, serta pasal-pasal yang sudah tidak relevan dengan keadaan sosial masyarakat saat ini dapat diperbaharui. Mengingat dunia ketenagakerjaan cenderung dinamis dan cepat berubah, serta bersinggungan dengan dunia bisnis yang mengikuti perkembangan ekonomi global, akan ada banyak nilai baru dan pengaruh asing yang masuk ke Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan filter untuk memastikan bahwa pengaruh tersebut selaras dengan nilai-nilai Pancasila sebagai dasar negara dan nilai hidup bangsa, agar hukum dapat menciptakan keteraturan dan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat Indonesia.

Sebagaimana kita ketahui, dalam suatu perusahaan biasanya terdapat serikat pekerja atau buruh. Serikat pekerja atau buruh ini merupakan sekelompok pekerja yang memperjuangkan hak-hak mereka. Secara baku, serikat pekerja atau buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Organisasi ini bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab, dengan tujuan untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.¹⁷ Dalam pelaksanaannya, serikat pekerja atau buruh didirikan oleh pekerja itu sendiri secara langsung, tanpa adanya campur tangan dari perusahaan terkait. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, khususnya pada Pasal 1. Dengan demikian, serikat pekerja atau buruh berfungsi sebagai “rumah” bagi para pekerja untuk menyuarakan aspirasinya terkait ketidakadilan yang

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 1.

mereka alami. Penjelasan lebih rinci mengenai hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tersebut.

Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang memiliki kekuatan yang signifikan dalam konteks hukum. Sebagaimana telah dijelaskan secara garis besar dalam penelitian ini, organisasi ini tidak boleh diintervensi dan beroperasi secara mandiri. Serikat pekerja atau buruh memiliki kekuatan hukum dan dinyatakan legal berdasarkan pendiriannya, yang dibuktikan dengan pemberian nomor bukti pencatatan setelah resmi memberitahukan pendiriannya kepada instansi pemerintah, serta adanya anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Organisasi ini hanya dapat dinyatakan bubar oleh pengadilan, menunjukkan kekuatan besar yang dimilikinya untuk membela hak-hak pekerja. Namun, meskipun memiliki dasar dan kekuatan yang kuat, suatu organisasi juga memerlukan pengawasan. Hal ini juga berlaku bagi serikat pekerja atau serikat buruh. Untuk menjamin hak pekerja atau buruh dalam berorganisasi dan hak serikat pekerja dalam melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸ Selain pegawai pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pengawasan, terdapat pula tugas penyidikan yang dibebankan kepada pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Tugas ini dilakukan selain oleh penyidik dari Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melakukan penyidikan terhadap serikat pekerja atau serikat buruh.¹⁹

Beranjak dari pembahasan mengenai serikat pekerja atau serikat buruh, selanjutnya kita akan membahas permasalahan upah yang sering dihadapi oleh para pekerja atau buruh. Dalam dunia ketenagakerjaan, terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial. Perselisihan industrial ini merujuk pada masalah atau konflik yang timbul antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja, buruh, serikat pekerja, atau serikat buruh dalam konteks hubungan industrial. Terkait dengan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, terdapat beberapa kategori, yaitu:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.²⁰

Permasalahan upah dapat dikategorikan ke dalam perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Penyelesaian dari perselisihan ini dapat dilakukan secara bipartit terlebih dahulu. Jika para pihak mencapai kesepakatan, proses dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, jika tidak ada kesepakatan di antara para pihak, mereka dapat menempuh jalur mediasi sebelum menuju pengadilan hubungan industrial, atau melalui konsiliasi dan arbitrase jika tidak ingin menggunakan metode mediasi.²¹

¹⁸ *Ibid* Pasal 40.

¹⁹ *Ibid* Pasal 41.

²⁰ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 2.

²¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 160.

Terkait dengan peran pemerintah dalam dunia ketenagakerjaan, pemerintah berfungsi sebagai pembuat kebijakan pengupahan yang bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh. Tujuannya adalah agar pekerja atau buruh dapat memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak demi mencapai kesejahteraan sosial. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya di Bab X yang membahas perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, disebutkan bahwa pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengupahan harus memperhatikan kebutuhan hidup layak serta produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, secara konseptual, tidak seharusnya ada pekerja yang dibayar dengan gaji di bawah upah minimum. Upah minimum tersebut telah dikaji oleh berbagai pihak untuk memastikan kesejahteraan hidup masyarakat. Hal ini dikuatkan dalam Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, “(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dilakukan penangguhan, (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri”.²²

Terkait dengan peran pemerintah dalam menangani kebijakan upah, dibentuklah Dewan Pengupahan Nasional (Depenas), Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov), dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko). Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota;
- (2) keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar;
- (3) keanggotaan Dewan Pengupahan Tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh gubernur/bupati/walikota;
- (4) ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.²³

Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pengupahan, telah diatur secara detail dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang ini, telah ditetapkan komposisi upah yang baik, di mana komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Disebutkan bahwa besarnya upah pokok harus sedikitnya 75% dari total upah pokok dan

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 90.

²³ *Ibid* Pasal 98.

tunjangan tetap.²⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan tata cara pembayaran upah ketika pekerja atau buruh tidak masuk karena sakit. Hal ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan bersifat sistematis, yang berarti pengaturannya baik dalam hal konsep maupun implementasinya. Dengan demikian, ketentuan yang diatur telah dirumuskan secara mendetail dan terstruktur.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, terdapat ketentuan terkait hak pekerja atau buruh atas keterangan upah. Dalam Pasal 52 ayat (1), disebutkan bahwa seorang pekerja atau buruh, atau kuasa yang ditunjuk secara sah, berhak untuk meminta keterangan terkait upah. Sementara itu, pada ayat (2) dinyatakan bahwa jika permintaan keterangan tersebut tidak berhasil, maka pekerja atau buruh, atau kuasa yang ditunjuk secara sah, berhak untuk meminta bantuan kepada pengawas ketenagakerjaan. Keterangan yang dimaksud dalam ayat (1) dan (2) tersebut bersifat rahasia.²⁵ Dengan demikian, sangat dimungkinkan bahwa dalam pelaksanaannya, seorang pekerja dapat mencapai kesepakatan dengan perusahaan sebagai pemberi kerja. Jika kesepakatan tersebut tercapai, maka perjanjian antara pekerja dan perusahaan tempat ia mendaftar akan menjadi sah dan mengikat kedua belah pihak, seperti halnya Undang-undang. Kesepakatan ini tidak dapat diganggu gugat atau dibatalkan, kecuali jika para pihak membuat kesepakatan atau perjanjian baru untuk membatalkan perjanjian kerja yang ada. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa perjanjian kerja adalah bagian dari kontrak kerja, yang pada gilirannya merupakan bagian dari pengertian perjanjian. Hak pekerja terhadap upah timbul ketika hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja terbentuk, dan berakhir saat hubungan kerja tersebut putus.²⁶

Kebijakan pengupahan merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja atau buruh demi mencapai keadilan sosial dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia, sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke-4. Kebijakan ini adalah program strategis nasional yang menjadi tanggung jawab langsung pemerintah pusat, dengan bantuan dari pemerintah daerah sebagai “tangan kanan” pemerintah pusat dalam pelaksanaannya.²⁷ Hal ini juga ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang kemudian diganti dan dicabut oleh Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada Pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²⁸ Dengan demikian, pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, memiliki peran penting dalam pemberdayaan para pekerja, khususnya dalam sektor pengupahan.

Selanjutnya, terkait dengan pengupahan, terdapat Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam peraturan ini, tepatnya pada Pasal 1 butir 3, disebutkan bahwa pihak

²⁴ *Ibid* Pasal 94.

²⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 52.

²⁶ *Ibid* Pasal 3.

²⁷ *Ibid* Pasal 4.

²⁸ *Ibid*.

provinsi atau kabupaten/kota yang memiliki upah minimum, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf a, wajib melakukan penyesuaian nilai upah minimum setiap tahun.²⁹ Hal ini bertujuan untuk mencapai keadilan bagi pekerja atau buruh, yang sering dirugikan dalam dunia ketenagakerjaan. Dengan demikian, konflik sosial dapat diatasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada terciptanya keadilan sosial. Oleh karena itu, pemerintah tidak hanya berperan sebagai pembuat kebijakan, tetapi juga sebagai evaluator untuk memastikan bahwa peraturan yang ada masih sesuai dengan keadaan sosial masyarakat. Hal ini penting agar pelaksanaannya tidak bertentangan dengan nilai dan norma yang berlaku di masyarakat serta tidak merugikan masyarakat, khususnya para pekerja itu sendiri. Penghitungan upah minimum, sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 butir ketiga, dilakukan berdasarkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.³⁰ Dengan formulasi penghitungan yang dijelaskan lebih lanjut pada butir selanjutnya pada pasal yang sama.

Pengaturan terkait pengupahan juga sangat mendetail, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada Pasal 1 butir 8. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa gubernur berkewajiban untuk mengumumkan penetapan upah minimum provinsi paling lambat setiap 21 November, dan penetapan tersebut akan berlaku mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.³¹ Terkait dengan penetapan upah minimum kota/kabupaten nantinya akan ditetapkan lebih lanjut setelah penetapan upah minimum provinsi dilaksanakan.³² Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dijelaskan lebih lanjut mengenai formula penghitungan upah minimum untuk kabupaten/kota, yang sejalan dengan formula penghitungan Upah Minimum Provinsi (UMP). Hal ini terdapat pada Pasal 1 butir 12. Selain formulasi penghitungan upah minimum dan ketentuan pemerintah dalam pengumuman upah minimum, peraturan ini juga mengatur ketentuan mengenai Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan demikian, pengaturan pengupahan bagi para pekerja atau buruh, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sudah sangat mendetail dan jelas. Selain itu, peraturan tersebut juga mencakup pengaturan upah minimum bagi pekerja di Ibu Kota Nusantara, yang mencerminkan penyesuaian hukum terhadap dinamika keadaan sosial dan budaya masyarakat Indonesia.

Konsistensi dan tantangan yang dihadapi oleh Kepmenaker Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam sektor pengupahan di tengah globalisasi pekerjaan terletak pada pelaksanaan aturan yang telah ada. Tantangan ini muncul karena isi Kepmenaker tersebut tidak mengatur banyak hal terkait pengupahan tetapi mengatur hal yang sangat fundamental sekaligus yang

²⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

mendasari pelaksanaan pengupahan di Indonesia. Namun, jika melihat dari peraturan perundang-undangan sebelumnya, perumusan peraturan ketenagakerjaan secara keseluruhan sudah sangat baik, terutama dalam hal pengaturan pengupahan. Terdapat banyak peraturan terkait, seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang semuanya telah mengatur pengupahan secara mendetail. Bahkan, antar satu peraturan dengan peraturan lainnya cenderung saling melengkapi.

Konsistensi dan tantangan penerapan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam sektor pengupahan di tengah globalisasi pekerjaan terletak pada pelaksanaan keputusan tersebut, peraturan terkait, serta pengawasan dan kesadaran pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial. Khususnya, peran pemerintah sebagai penengah antara pemberi kerja atau pengusaha yang cenderung kuat dan pekerja atau buruh yang berada dalam posisi lemah sangat penting. Abdul Khakim dalam bukunya menyatakan bahwa setiap pihak yang terlibat dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) memiliki peran masing-masing. Masing-masing pihak memiliki keterkaitan yang erat dalam sistem ini, sehingga sinergi yang baik antara mereka sangat diperlukan. Jika salah satu pihak tidak berperan dengan baik, hal ini akan mengganggu harmonisasi pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Sebagai analogi, jika salah satu komponen mesin mengalami gangguan atau kerusakan, maka sistem mesin secara keseluruhan akan terpengaruh³³ sehingga mesin tidak dapat berfungsi dengan baik. Demikian pula, dalam upaya mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), penerapan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) pada sektor pengupahan di tengah globalisasi pekerjaan juga dapat terhambat.

Kebijakan Pengupahan di Indonesia Telah Berdasar Falsafah Hubungan Industrial Pancasila

Dalam dunia ketenagakerjaan, prinsip Pancasila dijadikan pegangan yang kemudian dikembangkan menjadi Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah interaksi yang terjadi antara berbagai pihak dalam kegiatan produksi barang dan jasa, yang melibatkan tiga komponen utama, yaitu pemerintah, pemberi kerja atau pengusaha, dan pekerja atau buruh. Indonesia menjalankan hubungan industrial ini berdasarkan tiga landasan utama, yang terdiri dari:

- a. landasan idiil berupa Pancasila;
- b. landasan konstitusional adalah Undang-Undang Dasar 1945; dan

³³Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 80.

- c. landasan operasional adalah Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang ditetapkan oleh MPR serta kebijakan-kebijakan lain dari pemerintah.³⁴

Dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila (HIP), terdapat tujuan yang jelas. Menurut Abdul Khakim dalam bukunya, tujuan hubungan industrial adalah untuk mengimplementasikan cita-cita proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia pada 17 Agustus 1945 dalam pembangunan nasional, dengan mengarah pada terciptanya masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Selain itu, tujuan ini juga mencakup upaya untuk melaksanakan ketertiban dunia yang berlandaskan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Hal ini dilakukan melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, dan ketertiban dalam bekerja serta dalam berusaha, yang pada gilirannya bertujuan untuk meningkatkan produksi dan kesejahteraan pekerja serta martabat mereka sebagai manusia.³⁵

Jika setiap sila Pancasila dianalisis satu per satu dan dihubungkan dengan hubungan industrial, maka akan terlihat contoh konkret mengenai penerapan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) sesuai dengan sila-sila tersebut. Pertama, Sila “Ketuhanan Yang Maha Esa”, jika diterapkan dalam konteks ketenagakerjaan akan mengarah pada pelarangan diskriminasi berdasarkan agama, pemberian tunjangan hari raya saat pekerja merayakan hari besar keagamaan, serta hak untuk mendapatkan cuti menjalankan ibadah. Sila berikutnya, “Kemanusiaan yang adil dan beradab”, berkaitan dengan asas keadilan dan pemerataan dalam pemberian upah bagi pekerja atau buruh. Selanjutnya, Sila “Persatuan Indonesia” dapat diimplementasikan dalam pengelolaan pasar kerja nasional, di mana lowongan kerja dan pencari kerja dikelola secara terintegrasi, mempertemukan tenaga kerja dari daerah dengan kepadatan angkatan kerja rendah dengan peluang pekerjaan yang sesuai keterampilan mereka. Sila keempat, “Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan”, mengedepankan nilai musyawarah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dengan harapan dapat mencapai mufakat. Terakhir, Sila “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” mencerminkan pentingnya perlindungan bagi buruh, termasuk hak untuk mendapatkan jaminan sosial, upah yang layak, serta perlindungan dari eksploitasi, dengan memperhatikan jam kerja maksimal dan jam istirahat minimal.³⁶

Berdasarkan hasil pengkajian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengkonsepan hubungan industrial di Indonesia sudah sangat selaras dengan dasar negara dan sesuai dengan nilai serta norma yang berkembang di masyarakat. Namun, banyaknya permasalahan dalam penerapan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) di Indonesia disebabkan oleh adanya pertentangan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Pekerja dan pengusaha masih sering menempatkan diri mereka dalam posisi yang berlawanan, tanpa merasakan adanya kepentingan yang sama.³⁷ Dengan demikian, antara kedua belah pihak ini saling bergerak secara terpisah. Tentu, keadaan

³⁴ *Ibid* hlm 79.

³⁵ *Ibid*.

³⁶ Fritjie Rumimpunu, “Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003)”, *Rumimpunu F : Sistem Hubungan Indus*, Volume 2 Nomor 2 Januari-Maret Edisi Khusus 2014, hlm 123.

³⁷ *Ibid*.

seperti ini tidak sesuai dengan harapan dari adanya Hubungan Industrial Pancasila (HIP) di Indonesia. Pancasila mengharapkan agar berbagai pihak yang terlibat dapat saling bekerja sama untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

Sebagaimana peraturan perundang-undangan yang telah penulis sebutkan dalam penelitian ini, yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang kemudian diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan diperbaharui lagi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, dapat dikatakan bahwa peraturan-peraturan tersebut sudah sesuai dengan dasar falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Pengaturan terkait ketenagakerjaan, khususnya mengenai upah, telah dijelaskan secara mendetail dan sistematis. Hal ini sejalan dengan jawaban pada rumusan masalah pertama dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa peraturan yang ada telah dirumuskan dengan baik oleh pemerintah dan sejalan dengan falsafah dasar negara kita, yaitu Pancasila, sebagai pedoman dalam bertindak, meskipun pelaksanaannya masih menghadapi kendala.

Penutup

Kesimpulan

1. Konsistensi regulasi pengupahan di Indonesia terhadap Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) pada sektor pengupahan di tengah globalisasi pekerjaan terletak pada pelaksanaan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tersebut, pengawasan, serta kesadaran pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial. Khususnya, pemerintah berperan sebagai penengah antara pemberi kerja atau pengusaha yang merupakan pihak yang lebih kuat dan pekerja atau buruh sebagai pihak yang lebih lemah. Kerjasama antar pihak yang terlibat sangat diperlukan untuk menyelesaikan masalah hubungan industrial dan mencapai Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang diharapkan. Mengingat pengalaman dari berbagai peraturan sebelumnya yang memiliki substansi baik, namun kurang efektif dalam pelaksanaan, terlihat bahwa para pihak dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) masih cenderung bergerak sendiri-sendiri dan tidak saling mengayomi. Pandangan yang bersebrangan sering mengakibatkan munculnya masalah hubungan industrial. Pada akhirnya, penyelesaian masalah yang muncul tidak dilakukan dengan cara musyawarah, di mana para pihak tidak saling duduk dan mendengarkan satu sama lain. Oleh karena itu, kesadaran semua pihak sangat penting untuk mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dan mencapai tujuan yang terkandung dalam Kepmenaker Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.

2. Kebijakan pengupahan di Indonesia dapat dikatakan sudah sesuai dengan dasar falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Hal ini didasarkan pada landasan filosofis Pancasila, di mana secara normatif semua peraturan yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila (HIP), mulai dari Undang-Undang Dasar 1945 hingga peraturan perundang-undangan lainnya, merupakan implementasi dari nilai-nilai Pancasila. Dengan demikian, hukum yang mengatur kehidupan kerja di Indonesia bersifat normatif dan selalu diverifikasi agar sesuai dengan Pancasila. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang mengatur pengupahan, baik dalam bentuk Undang-undang, peraturan pemerintah, maupun lainnya dapat dipastikan dan terbukti sesuai dengan dasar falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

Saran

1. Perlunya penyesuaian pandangan dalam ketenagakerjaan, khususnya antara pihak pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh, sangat penting dalam pelaksanaan hubungan industrial. Berdasarkan Pancasila, Hubungan Industrial Pancasila (HIP) mengharapkan agar semua pihak, terutama pekerja dan pengusaha, memiliki sudut pandang yang sama dan saling mendukung dalam membangun keadilan serta kesejahteraan sosial bagi masyarakat Indonesia secara umum, serta demi terwujudnya Hubungan Industrial Pancasila (HIP) secara khusus. Saran bagi pemerintah adalah agar bersikap netral dalam menangani konflik yang muncul antara pekerja dan pengusaha, sehingga pengawasan yang dilakukan dapat berlangsung maksimal. Diharapkan pemerintah juga mampu membangun kesadaran di antara para pihak untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang baik, sesuai dengan amanat Pancasila.
2. Cara pengkonsepan pengupahan di Indonesia yang sudah sesuai dengan dasar falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) perlu dipertahankan dan, jika memungkinkan, ditingkatkan. Perumusan peraturan perundang-undangan terkait pengupahan telah sangat memperhatikan aspek-aspek kesejahteraan sosial para pekerja atau buruh. Namun, ada hal yang perlu diperhatikan lebih lanjut, yaitu perkembangan zaman yang sangat cepat. Oleh karena itu, hukum juga harus bergerak cepat untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Musthafa Kamal Pasha dkk, *Pancasila Dalam Tinjauan Historis, Yuridis, dan Filosofis*, Ctk. Kedua, Citra Karsa Mandiri, Yogyakarta, 2002.
- Rachmat Triojo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.
- Rien G. Kartasapoetra, *Pengantar Ilmu Hukum Lengkap*, Ctk. Pertama, Bina Aksara, Jakarta, 1988.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ctk. Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

B. Jurnal

- Anjar Kususiyanah, "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Pancasila Industrial Relations in Job Creation Law)", *Journal of Sharia and Economic Law*, Volume 1 Nomor 2, Desember, 2021.
- Dede Agus, "Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Ius Constituendum*, Volume 8 Nomor 1, 2023.
- Fritjie Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003)", *Rumimpunu F : Sistem Hubungan Indus*, Volume 2 Nomor 2 Januari-Maret Edisi Khusus, 2014.
- Normalita Rizky, Andari Yurikosari, "Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia", *Amicus Curiae*, Volume 1 Nomor 1, Jan-Mar 2024, Fakultas Hukum Universitas Trisakti, 2024.
- Resti Fauzi dkk, "Penerapan Hubungan Industrial Pancasila Pada Perusahaan Untuk Mendorong Perumbuhan Ekonomi", *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, Volume 1 Nomor 3 Juni 2023.

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

D. Data Elektronik

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7050102/buruh-tuntut-ump-harus-naik-15-ancam-mogok-kerja-nasional>. Diakses tanggal 25 Juli 2024, pukul 13.07 WIB.

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7327613/8-sektor-pekerjaan-yang-gajinya-di-bawah-rata-rata-nasional>. Diakses tanggal 25 Juli 2024, pukul 13.30 WIB.