



Tinjauan Yuridis Ketentuan Upah Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Shinta Novia Puspita

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

Shinta23fatmawati@gmail.com

Yana Sukma Permana

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

permana.raya73@gmail.com

Abstrak

Negara Indonesia sebagai negara hukum yang telah menyatakan bahwa Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Sejalan dengan pernyataan tersebut maka Pemerintah Indonesia sangat menaruh perhatian yang serius salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan. Upaya untuk memberikan kepastian hukum dan berjalannya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dengan membuat peraturan perundang-undangan serta ketentuan-ketentuan untuk mencapai tujuan hubungan industrial di Indonesia. Beberapa peraturan perundang-undangan telah diberlakukan bahkan telah mengalami perubahan, termasuk UU No 13 Tahun 2003 sebagai UU induk ketenagakerjaan saat ini telah dilakukan perubahan dengan UU Ciptakerja. Perkembangan terakhir telah diberlakukan UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang. Terhadap UU No 6 telah ada Putusan MK No 168/PUU-XXI/202. Adapun rumusan masalah di dalam penulisan ini adalah bagaimana pengaturan upah pekerja/buruh pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah Yuridis Normatif. Dengan adanya putusan MK maka PP yang mengatur tentang Upah Pekerja/Buruh harus segera dibuat oleh pemerintah yang harus mengakomodir segala yang berhubungan dengan upah pekerja/buruh.

Kata Kunci: pekerja/buruh, upah, ketenagakerjaan, UU Ciptakerja

Abstract

The Republic of Indonesia as a country of law has stated that National Development is carried out in the context of developing the whole Indonesian people and the development of the entire Indonesian society to create a prosperous, just, prosperous, and equitable society, both materially and spiritually based on Pancasila and the 1945 Constitution. In line with this statement, the Indonesian Government pays serious attention, one of which is in the field of employment. Efforts to provide legal certainty and the implementation of harmonious, dynamic and equitable industrial relations by making laws and regulations and provisions to achieve the goals of industrial relations in Indonesia. Several laws and regulations have been enacted and have even undergone changes, including Law No. 13 of 2003 as the main law on employment, which has now been amended by the Job Creation Law. The latest development has been the enactment of Law No. 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation No. 2 of 2022 concerning Job Creation into Law. Regarding Law No. 6, there has been a Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/202. The formulation of the problem in this writing is how to regulate workers' wages after the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023. The method used in this writing is Normative Jurisprudence. With the Constitutional Court's decision, the PP regulating Workers' Wages must be immediately made by the government which must accommodate everything related to Workers' Wages.

Keywords: workers, wages, employment, UUCiptakerja

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas serta daya saing pekerja sangat di perlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif yang didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila dan kerangka yang ditetapkan oleh UUD 1945. (Soedibyo, 2003).

Hukum ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting diciptakan, dijaga keberlakuannya dan dikembangkan mengikuti perkembangan masyarakat, untuk mendukung pembangunan nasional karena menyangkut dan berhubungan juga dengan sosial, ekonomi dan politik. Di dalam perjalanannya dari beberapa periode sejak masa penjajahan sampai dengan saat ini telah dibuat dan diberlakukan beberapa undang-undang ketenagakerjaan. Dengan menyesuaikan perkembangan jaman, kebutuhan ketenagakerjaan dan teknologi, prinsip-prinsip yang mengatur kerangka hukum telah mengalami banyak modifikasi dan substitusi.

Pada tahun 2003, sejumlah undang-undang dalam sektor ketenagakerjaan yang telah dinilai tidak lagi cocok dengan situasi, kondisi, serta kebutuhan dan tuntutan seiring dengan perkembangan ketenagakerjaan pada saat itu. Maka pemerintah telah mencabut dan menarik kembali beberapa UU tersebut. kemudian Berdasarkan Bab XVII Pasal 191 dinyatakan bahwa “Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan baru berdasarkan Undang-undang ini”. Setelah disahkan dan mulai berlakunya UU No 13 Tahun 2003 maka lima belas ordonansi dan uu ditegaskan tidak berlaku dan dituangkan di Bab XVIII.

Mengenai pengupahan, UU Kerja mengatur di Bab X yaitu Bagian Kedua, yang mencakup Pasal 88 hingga Pasal 98. Aturan ini mencakup hak pekerja untuk mendapatkan penghasilan yang memadai untuk kehidupan yang layak, serta kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Selain itu, ditetapkan gaji minimum berdasarkan area provinsi atau kabupaten/kota dan sector di area provinsi dan kabupaten/kota sesuai kebutuhan hidup yang wajar dan dengan mempertimbangkan efisiensi dan perkembangan ekonomi, pelarangan membayar gaji dibawah upah minimum, pengaturan yang ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pelaku usaha dan pekerja atau organisasi pekerja, mengenai struktur skala upah, tidak diberikan gaji apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan tugas dan gaji yang dibayarkan kepada karyawan yang tidak hadir bekerja, komposisi upah, mengenai denda keterlambatan pembayaran upah, kadaluarsa tuntutan pembayaran upah, dan mengenai dewan pengupahan.

Gaji yang di bayarkan oleh pengusaha secara teori dianggap sebagai nilai dari usaha yang dikeluarkan demi mendukung proses produksi. Dalam konteks ini, gaji yang di peroleh pekerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu Upah Nominal, merujuk pada sejumlah bayaran yang diterima setiap bulan kepada pekerja, dan Upah Riil, yang merupakan daya beli dari upah nominal tersebut. (Lestari et al., 2017).

Pada mengalami perubahan, Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 memberikan pengertian bahwa, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai Imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Pasal 1 angka 30 UU No 13 Tahun 2003 memberikan pengertian upah. (Febrianti, 2017).

Masalah meningkatnya jumlah pengangguran mendorong pemerintah untuk menangani isu ini dengan meratifikasi. Sejak awal pembahasan mengenai kluster ketenagakerjaan menarik perhatian masyarakat. Sehingga banyak serikat pekerja menolak. Sedangkan mengenai peraturan pelaksanaannya pengupahan termasuk upah minimum sebagaimana mandate UU 11 Tahun 2020.

Pada Kluster ketenagakerjaan yang telah merekonstruksi hukum ketenagakerjaan pemerintah memberikan pertimbangan menjadi kebutuhan Indonesia atas Investasi dalam Pembangunan Nasional dan sektor yang dianggap sebagai faktor dominan tersendatnya Investasi ke Indonesia, dari UU Cipta Kerja terlihat jelas usaha dari Pemerintah di dalam menciptakan social dumping yaitu membuat aturan untuk menarik investasi asing ke Indonesia dengan cara-cara menekan atau melemahkan hukum ketenagakerjaan sebelumnya, sehingga membuat kebijakan-kebijakan yang menguntungkan Penanam Modal Asing dan menghilangkan perlindungan dan kesejahteraan kepada Pekerja(Sahim Matompo, 2020).

Mahkamah Konstitusi (MK) telah memutuskan mengenai permohonan uji formil dan materiil UU 11 Tahun 2020. Dari dua belas permohonan yang diajukan, hanya satu yang dikabulkan sebagian, yaitu pengujian formil perkara. (Mahkama Konstitusi, 2021).

Selanjutnya Perpu no 2 th 2020 ditetapkan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023. Ini merupakan langkah perbaikan terhadap UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sebelumnya dinyatakan inkonstitusional

dengan syarat karena adanya cacat formil. Namun, penetapan ini kembali menimbulkan kontroversi di kalangan masyarakat, terutama terkait dengan pasal-pasal yang mengatur ketenagakerjaan dan pengupahan. Untuk pelaksanaan pengupahan dan penetapan upah minimum.

Beberapa pasal yang memicu terjadinya polemik adalah diantaranya adalah:

1. Pasal 88C, pada intinya berisi pengaturan mengenai penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota oleh Gubernur;
2. Pasal 88D, Formula perhitungan upah minimum sebagai mana dimaksud pada ayat (1) memuat variable pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu;
3. Tambahan Pasal 88F, dalam keadaan tertentu, pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2);
4. Pasal 92, Pengusaha wajib menyusun struktur skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas;
5. Pasal 156, uang pesangon.

Pasal-pasal tersebut dianggap mengabaikan dan merugikan hak-hak pekerja. Selain itu, proses pembentukannya juga dinilai tidak sesuai dengan aturan, terutama terkait kurangnya keikutsertaan masyarakat yang berarti dalam proses tersebut (SHELEMO, 2023).

Omnibus Law merupakan sebutan yang masih terasa asing bagi sebagian kalangan masyarakat, bahkan konsepnya tersebut menjadi perdebatan, bahkan beberapa kalangan akademisi hukum mempunyai kekhawatiran jika konsep tersebut diimplementasikan menimbulkan terganggunya sistem perundang-undangan di Indonesia. Keberlakuan konsepnya tersebut pada Lapangan Kerja (Ketenagakerjaan) bagi kalangan pemerintah dan pengusaha diyakini akan dapat memacu industrialisasi di Indonesia. Namun sebaliknya dianggap merugikan oleh para buruh (Suryati et al., 2021).

Dapat dikatakan permasalahan ketenagakerjaan merupakan keadaan yang krusial. Semakin meningkatnya keperluan lapangan kerja dihadapkan kepada sulitnya perekonomian yang pernah dilanda krisis moneter, dihadapkan kepada masalah pengangguran, dan juga kasus-kasus PHK yang dilakukan oleh berbagai perusahaan terhadap karyawannya. Problematika hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat, jauh sebelum negara ini memperoleh kemerdekaannya. Perubahan waktu ke waktu membuahkan pada sosok hukum ketenagakerjaan yang jauh dari nuansa keteraturan dalam proses keberlangsungannya. Satu dari sekian besar permasalahan yang menjadi bagian dari keragaman kajian hukum ketenagakerjaan sejak dahulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan (Laela, 2020).

Kondisi yang terjadi pasca diundangkannya UU Cipta Kerja mengharuskan masyarakat Indonesia menyesuaikan dengan UU yang baru. Namun pada faktanya menimbulkan protes dikalangan masyarakat, terutama yang berprofesi sebagai pekerja/buruh menyoroti klaster ketenagakerjaan. Terjadinya beberapa penghapusan dan perubahan atas beberapa pasal di dalam UU Ketenagakerjaan sangat menjadi perhatian yang serius bagi pekerja/buruh maupun organisasinya.

Sudah terlihat adanya penolakan-penolakan terhadap RUU Cipta Kerja dari banyak kalangan. Namun demikian poin-poin dalam RUU Cipta Kerja tetap disetujui oleh DPR dan disahkan pada 5 Oktober 2020.

Perkembangan terakhir MK telah mengabulkan sebagian uji materi dari UU Cipta Kerja yang diajukan oleh Partai Buruh dan beberapa serikat pekerja lainnya melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023. Mengenai Putusan ini menimbulkan dampak yang sangat besar bagi kondisi ketenagakerjaan karena mengubah sejumlah regulasi yang sebelumnya dianggap telah memberatkan kelas pekerja.

Sebelum ada Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, untuk mengimplementasikan UU Cipta Kerja telah diberlakukan Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang kemudian dilakukan perubahan dengan adanya Peraturan Pemerintah RI Nomor 51 Tahun 2023. Namun setelah adanya Putusan MK tersebut maka PP No 51 Tahun 2023 tersebut sudah tidak berlaku lagi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengambil judul **“Tinjauan Yuridis Ketentuan Upah Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023”**.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode yuridis normative, didasarkan pada bahan hukum sekunder yang mengacu pada norma-norma dalam peraturan perundangan, dan data sekunder yang bersumber dari dari jurnal dan artikel ilmiah yang telah dipublikasikan sehingga bersifat relevan dan diakses dengan menggunakan media elektronik dan jaringan internet. kemudian diambil kesimpulan dari kajiannya yang selanjutnya dikaitkan dengan urgensi kondisi ketenagakerjaan yang saat ini memerlukan peraturan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Ketentuan Upah Pekerja/Buruh

PP Pengganti UU No 2 Tahun 2022 adalah peraturan yang mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja, diterbitkan sebagai pengganti UU Cipta No 11 Tahun 2020 yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh MK bertujuan untuk lebih diciptakan dan ditingkatkan lapangan kerja, penjaminan kepada hak orang perorangan yang menjadi warga negara diperoleh pekerjaan dan didapatkan imbalan dan diberikan serta diperlakukan secara adil dan layak dalam menjalankan pekerjaan, dan meningkatkan ekosistem investasi dan usaha. Selanjutnya diproses Perppu tersebut kemudian ditetapkan menjadi UU dengan UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dijadikan Undang-undang.

Dalam penulisan ini penulis menyoroti mengenai pengaturan ketentuan upah pekerja/buruh pasca adanya putusan MK No 168/PUU-XXI/2023. Tercantum di dalam Amar Putusan MK yang menyoroti tentang upah dan upah minimum yaitu pada amar putusan angka 9,10,11,12,13,14,15 dan 16 sebagai (JASMINE, 2014)

Berdasarkan Putusan MK tersebut di atas, terhadap upah pekerja/buruh maka secara hukum dapat penulis sampaikan, pengaturan ketentuan pengupahan pekerja/buruh sudah tidak dapat lagi menggunakan PP No 51 Tahun 2023 seperti tahun sebelumnya yaitu tahun 2024, karena materi yang terkandung di dalam PP 51 bertentangan dengan putusan MK sebagai mana telah diuraikan di atas amar putusan MK angka 9 sampai dengan angka 16, maka mengenai pengupahan atau upah pekerja/buruh secara hukum harus mengacu kepada Putusan MK terbaru tentang ketenagakerjaan, yaitu putusan No 168 yang ketentuannya tercantum di dalam UU No 6 Tahun 2023 paska putusan MK tersebut (Lama et al., 2023).

Berdasarkan atas Putusan MK No 168 tersebut maka setelah dikeluarkannya putusan MK tersebut maka untuk menentukan pengupahan dan upah minimum pekerja/buruh tahun 2025 pemerintah harus membuat peraturan baru yang tidak bertentangan dengan putusan MK dan tidak menggunakan lagi PP 51 tahun 2023. Selanjutnya untuk mengakomodir kepentingan tersebut pemerintah telah mengeluarkan peraturan menteri ketenagakerjaan yang baru yaitu Permenaker Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025. Selanjutnya karena sudah ada Permenaker tersebut maka peraturan pelaksanaan mengenai upah dan upah minimum pekerja/buruh harus mengacu kepada Permenaker No 16 Tahun 2024.

Menurut penulis Permenaker No 16 Tahun 2024 telah melakukan penyesuaian terhadap amar putusan MK No 168, telah diakomodir tentang upah dan upah minimum pekerja/buruh tahun 2025. Adapun pengaturannya terurai di dalam enam bab dan lima belas pasal (Whittier et al. 2019, 2023);

Analisa Penulis

Berdasarkan uraian tulisan di atas, maka penulis akan memberikan analisa terhadap pengaturan ketentuan upah pekerja/buruh pasca putusan MK No 168 yang telah mengabdikan sebagian sejumlah uji materil yang dilakukan oleh partai buruh dan beberapa organisasi serikat pekerja/serikat buruh khususnya mengenai pengaturan ketentuan upah pekerja/buruh mengingat upah menjadi sesuatu yang sangat penting bagi warga negara yang berprofesi melakukan pekerjaan dari pemberi kerja untuk terpenuhi kebutuhannya beserta keluarganya, karena upah bagi pekerja/buruh merupakan pendapatan dari hasil pekerjaan yang dilakukannya sebagaimana terjadinya hubungan hukum pengusaha dan penerima kerja, salah satunya unsur di dalam hubungan kerja yang mensyaratkan terjadinya hubungan kerja tersebut adalah perintah, upah, dan pekerjaan.

Begitu juga bagi pengusaha, upah merupakan hal yang penting menjadi perhatian harus dilaksanakan sesuai syarat-syarat tercantum di dalam aturan yang berlaku. Namun disisi lain hak pekerja tersebut bagi pengusaha menjadi biaya yang harus dikeluarkan sebagai konsekuensi atas usaha yang dijalankannya dengan mempekerjakan pekerja/buruh diperusahaannya. Upah tidak dapat dikesampingkan karena sangat berkaitan dengan produktifitas



kerja dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan produktifitas kerja dalam suatu perusahaan, maka pekerja/buruh memerlukan kesejahteraan yang terjamin yaitu melalui upah dari pengusaha, dan disisi lain supaya perusahaan dapat memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh maka produktifitas kerja di perusahaannya harus meningkat. Jadi begitu berkaitan antara kesejahteraan dan peningkatan produktifitas kerja, maka upah sangat penting di berikan sesuai syarat-syarat tercantum di dalam aturan yang berlaku.

Pasca putusan MK No 168 merupakan kewajiban dari pemerintah untuk segera mungkin membuat peraturan pelaksanaan tentang upah karena PP 51 Tahun 2023 sudah tidak sesuai lagi dengan putusan MK tersebut, maka untuk menghindari sengketa dan perselisihan hubungan industrial diantara pemberi kerja dengan penerima kerja dan untuk tercapainya di dalam hubungan industrial berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 pemerintah harus segera menengeluarkan peraturan yang baru mengenai upah.

Untuk memberikan kepastian hukum di dalam dunia ketenagakerjaan, tanggal 4 Desember 2024 pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025. Bahwa dalam Permenaker tersebut telah dimuat mengenai upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten/kota, upah minimum sectoral provinsi dan upah minimum sectoral kabupaten/kota tahun 2025. Dengan terbitnya Permenaker tersebut sudah memberikan kepastian atas pengaturan ketentuan dan perlindungan upah khususnya upah minimum tahun 2025. Menurut pendapat penulis, karena Permenaker No 16 hanya memberikan batasan pengaturan upah minimum, sedangkan di dalam urusan upah tidak cukup dengan pengaturan tentang upah minimum saja. Maka pemerintah harus segera menerbitkan peraturan pemerintah sebagai pengganti PP 51 Tahun 2023.

Peraturan pemerintah yang baru mengenai upah harus menyesuaikan dengan UU No 6 Tahun 2023 setelah Putusan MK 168. Sebagaimana kita ketahui bersama, membahas masalah upah harus secara menyeluruh sebagaimana tercantum di dalam Pasal 5 ayat (2) PP No 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan. Pentingnya pemerintah membuat peraturan pelaksanaan tentang upah pasca putusan MK 168 diperlukan untuk menghindari munculnya konflik hubungan industrial antara pemilik usaha dan karyawan/buruh.. Karena Permenaker No 16 hanya mengakomodir tentang upah minimum tahun 2025, sedangkan mengenai kebijakan pengupahan lainnya belum aada pengaturannya. Jika pemerintah tidak segera membuat PP tentang upah akan menimbulkan ketidak pastian di dalam perlindungan upah pekerja/buruh, dan bisa menimbulkan kesewenang-wenangan dari pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam kebijakan pengupahan karena belum mempunyai acuan dalam pelaksanaannya.

PENUTUP

Peraturan perundang-undangan di Indonesia telah mengalami beberapa perubahan, termasuk modifikasi terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu perubahan penting terjadi dengan disahkannya UU No 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja. Namun, Mahkamah Konstitusi (MK) dalam putusan No 91 menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusional, yang kemudian diperbaiki melalui PP Pengganti UU No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Revisi terakhir ini disahkan menjadi UU No 6 Tahun 2023, yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 2 Tahun 2022 sebagai undang-undang yang sah. Selanjutnya, setelah adanya uji materi dari Partai Buruh dan beberapa serikat pekerja, MK mengeluarkan Putusan No 168/PUU-XXI/2023 yang mengabulkan sebagian dari klaster ketenagakerjaan.

Beberapa ketentuan mengenai upah pekerja/buruh telah mengalami perubahan dan penggantian, termasuk PP No 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, PP 78 Tahun 2015, PP 36 Tahun 2021 mengenai pengupahan, dan yang terbaru adalah PP 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sehubungan dengan Putusan MK No 168, terdapat perubahan pada beberapa pasal dalam UU No 6 Tahun 2023 terutama terkait upah. Oleh karena itu, PP 51 Tahun 2023 tidak dapat lagi dijadikan acuan untuk mengatur upah. Untuk menetapkan upah minimum tahun 2025, pada tanggal 4 Desember 2024 telah ditetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2024 tentang penetapan upah minimum tahun tersebut. Namun, Permenaker ini hanya mencakup upah minimum tahun 2025, sedangkan untuk kebijakan upah lainnya diperlukan PP baru mengenai upah.

Sebagai negara yang berlandaskan hukum, Indonesia telah mengesahkan UU No 13 Tahun 2022 yang merupakan perubahan kedua dari UU No 12 Tahun 2011 (Pembentukan Peraturan Perundang-undangan). Semua ketentuan wajib dilaksanakan oleh pemerintah dan DPR RI. Pengalaman yang kurang baik terjadi ketika Undang-Undang Cipta Kerja disahkan setelah itu dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi karena proses pembentukannya dianggap tidak mematuhi ketentuan hukum yang berlaku.

Dengan adanya pengalaman tersebut seharusnya tidak terjadi lagi peristiwa tersebut. Oleh karena segala Tindakan harus Kembali berdasarkan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai paska putusan MK

no 168 hendaknya pemerintah bekerja dengan cepat untuk mewujudkan Peraturan Pelaksanaan Pengupahan dalam bentuk Peraturan Pemerintah untuk mengakomodir tidak hanya kebijakan tentang upah minimum, tetapi segala yang menyangkut dengan upah pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrianti, L. (2017). Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *UIR Law Review*, 1(1), 83–92. <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/151>
- JASMINE, K. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 1–687.
- Laela, S. (2020). *Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat*. IV(2), 240–248.
- Lama, P., Putusan, P., Penjelasan, M. K., Pasal, K., Pusat, P., Tenaga, M., Kerja, M. T., Pusat, P., & Kerja, T. (2023). *UJDIH BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Utara 1*. 1–9.
- Lestari, V. N. S., Cahyono, D., & Wajdi, M. B. N. (2017). Sistem Pengupahan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 8(2), 144–154.
- Mahkama Konstitusi. (2021). Salinan PUTUSAN Nomor 91/PUU-XVIII/2020. *PUTUSAN Nomor 91/PUU-XVIII/2020*, 1–448.
- Sahim Matompo, O. (2020). *Cipta kerja Kluster Ketenagakerjaan Dalam Peningkatan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan Sosial*. 5(2), 1.
- Suryati, Disurya, R., & Sardana, L. (2021). Tinjauan Hukum Terhadap Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. *Simbur Cahaya*, 28(2), 97–111. <https://doi.org/10.28946/sc.v28i2.902>
- Whittier et al. 2019. (2023). *Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR.E. November*, 5391.

