

ASIMETRI REGULASI DALAM SISTEM PENGUPAHAN BAGI PEKERJA/BURUH DENGAN MASA KERJA SATU TAHUN ATAU LEBIH DI PROVINSI JAWA BARAT, INDONESIA

Hasan Nur Arif
Program Studi Hukum Universitas Nusa Putra
Email : hasan.nurarif_hk21@nusaputra.ac.id

ABSTRACT

The issuance of the West Java Governor's Decree Number 561/kep.882 – kesra/2022 concerning the Adjustment of Wages for Workers/Laborers with 1 (One) Year or More of Service in Companies within the West Java Province has drawn pros and cons from various parties, potentially disrupting the conducive nature of Industrial Relations. The problem formulations in this research are: Is the West Java Governor's Decree (SK) in line with the Manpower Regulations? And how should the increase in Minimum Wage be determined based on the Wage Structure and Scale? The research method used in this paper is the normative juridical method through a Statute Approach to Manpower Regulations. In this research, the author found that the emergence of the aforementioned West Java Governor's Decree indicates a Regulatory Asymmetry in the wage system for workers/laborers with 1 (one) year or more of service, considering that wage adjustments for workers/laborers with 1 (one) year or more of service have been clearly and specifically regulated by Manpower Regulations.

Keywords: West Java Governor's Decree, Wages Above One Year, Wage Structure and Scale.

ABSTRAK

Dengan diterbitkannya SK Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 561/kep.882 – kesra/2022 Tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat telah menuai pro dan kontra dari berbagai pihak yang berpotensi mengganggu kondusifitas Hubungan Industrial. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Surat Keputusan (SK) Gubernur Jawa Barat tersebut sudah sejalan dengan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan? Lalu Bagaimanakah seharusnya penetapan kenaikan Upah Minimum Berdasarkan Struktur Skala Upah? Metode pendekatan yang digunakan dalam tulisan ini adalah metode yuridis normative melalui pendekatan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan (Statute Approach). Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa dengan munculnya SK Gubernur Jawa Barat diatas, menandakan telah terjadi Asimetri Regulasi dalam Sistem Pengupahan bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih mengingat penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih telah di atur secara jelas dan detail oleh Peraturan Perundang-Undangan Dibidang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Surat Keputusan Gubernur Jabar, Upah Ditas Satu Tahun, Struktur Skala Upah.

PENDAHULUAN

Tujuan Pembangunan Nasional sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” adalah untuk memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur¹. Perinsip yang terkandung dalam ketentuan konstitusi diatas juga berkaitan dengan upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang bermaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh². Dari penjabaran tersebut menunjukan pengembangan lapangan kerja sebagai bagian tak terpisahkan dari pembangunan nasional meningkatkan harkat, martabat, menciptakan tenaga kerja sejahtera, adil, makmur, dan pemerataan secara

materiil dan spiritual.

Selanjutnya ketika seorang warga negara memilih untuk bekerja pastilah mengharapkan upah dari hasil yang ia kerjakan guna memenuhi kebutuhan hidup layaknya sehari-hari. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau tunjangan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan³.

Penghargaan atau jasa ini tidak selamanya berbentuk uang, tetapi juga dalam bentuk penghargaan lainnya⁴.

Sedangkan menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (30) Jo Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja 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. Adapun kebijakan pengupahan, meliputi : a) Upah Minimum; b) Struktur Dan Skala Upah; c) Upah Kerja Lembur; d) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e) Bentuk dan cara pembayaran upah; f) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan g) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁵

Negara sebagai organisasi kekuasaan umum dapat membuat tiga macam keputusan yang mengikat secara hukum bagi subjek-subjek hukum yang terkait dengan keputusan-keputusan itu, yaitu : Keputusan-keputusan yang bersifat umum dan abstrak (*General and abstract*) biasanya bersifat mengatur (*regeling*), sedangkan yang bersifat individu dan konkret dapat merupakan keputusan yang bersifat atau berisi penetapan administratif (*beschikking*) ataupun keputusan yang berupa 'vonnis' hakim yang lazimnya disebut dengan istilah keputusan⁶

Ada tiga bentuk kegiatan pengambilan keputusan yang dapat dibedakan dengan penggunaan istilah "peraturan", "Keputusan/Ketetapan" dan "Tetapan". Istilah-istilah tersebut sebaiknya hanya digunakan untuk :⁷

- Istilah "peraturan" digunakan untuk menyebut hasil kegiatan pengaturan yang menghasilkan peraturan (*regels*).
- Istilah "keputusan" atau "ketetapan" digunakan untuk menyebut hasil kegiatan penetapan atau pengambilan keputusan administrative (*beschikking*).
- Istilah "tetapan" digunakan untuk menyebut penghakiman atau pengadilan yang menghasilkan keputusan (*vonnis*).

Upah Minimum ditetapkan oleh Gubernur dalam bentuk Surat Keputusan merupakan pengambilan keputusan administrative (*beschikking*). Definisi dari Keputusan Gubernur adalah penetapan

yang bersifat konkrit, individual dan final untuk menjalankan perintah peraturan perundang-undangan atau melaksanakan kewenangan pemerintah daerah. Sebelum ditetapkan menjadi Surat Keputusan, Besaran Upah Minimum terlebih dahulu dibahas oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dan Dewan Pengupahan di Provinsi. Dewan Pengupahan diatur melalui Peraturan Presiden No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, disebutkan bahwa Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari Unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar. Sedangkan tugas Dewan Pengupahan yaitu untuk memberikan saran serta pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Selanjutnya, Gubernur selaku Kepala Daerah Provinsi tentu memiliki andil besar dalam mewujudkan Hubungan Industrial yang seimbang antara Pihak Pengusaha/Perusahaan dengan Pihak Pekerja/Buruh terutama dalam hal penetapan upah minimum sebagai dasar pelaksanaan pengupahan tahun 2023. Namun pada kenyataannya Gubernur Jawa Barat juga telah menerbitkan SK Gubernur Nomor 561/Kep.882-kesra/2022 Tentang penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di Gubernur tersebut, telah menuai reaksi dari beberapa pihak terutama dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Jawa Barat yang intinya menolak dan meminta untuk dicabut kembali. Berbeda dengan sikap APINDO diatas, dari kalangan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh yang ada di Jawa Barat justru mendukung terhadap kebijakan Gubernur yang menerbitkan SK Gubernur tersebut. Pro dan kontra dalam menyikapi penetapan upah selalu terjadi setiap tahunnya karena masalah kenaikan upah pekerja/buruh sangat krusial dan menjadi masalah paling besar dalam pelaksanaan hubungan industrial, mengingat upah berdampak dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Disisi lain upah sangat berpengaruh besar terhadap total pengeluaran perusahaan (Expenditure). Pada tahun 2020, dampak peningkatan UMK di Jawa Barat membuat sejumlah perusahaan harus melakukan PHK massal terhadap tenaga kerjanya dan menggantinya dengan tenaga mesin. Beberapa perusahaan juga melakukan relokasi ke daerah kabupaten/kota di Jawa Barat yang UMK-

nya lebih rendah.⁸

Dengan munculnya permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis lebih dalam dari kebijakan tersebut dengan menguji serta menilai secara adil (Fair) melalui penelitian terhadap PerUndang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku dengan menggunakan pendekatan Statute Approach, dan Case Approach. Setelah dilakukan penelitian melalui pendekatan terhadap Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, pandangan penulis terkait sikap yang dilakukan oleh pihak Apindo Jawa Barat diatas cukup beralasan. Mengingat didalam Perundang-Undangan Ketenagakerjaan disampaikan bahwa untuk upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada Struktur dan Sekala Upah yang ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan dalam bentuk surat keputusan. Kewenangan dari pimpinan perusahaan tersebut dalam menyusun Struktur dan Skala Upah (SSU) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Permenaker No. 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah.

Berdasarkan uraian diatas, maka pertanyaan mendasar yang penulis jadikan sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Apakah Surat Keputusan (SK) Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tentang penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat sudah sejalan dengan Peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan? dan Bagiamanakah seharusnya penetapan kenaikan Upah Minimum Berdasarkan Struktur Skala Upah?**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam tulisan ini adalah metode *Yuridis Normative* dengan menggunakan pendekatan peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan (*Statute Approach*), yaitu penelitian yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang menelaah (terutama) data berupa peraturan perundang-undangan dibidang tenaga kerja (meliputi Undang- Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja), buku referensi, majalah, hasil perkajian, artikel, dan referensi lainnya yang berkaitan ketenagakerjaan. Pemerintah, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja), buku referensi, majalah, hasil perkajian, artikel, dan referensi lainnya yang berkaitan ketenagakerjaan

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Penetapan Upah Bagi Pekerja Dengan Masa Kerja Diatas 1 (Satu) Tahun Menurut Peraturan Perundang-Undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Gubernur selaku Kepala Daerah Provinsi tentu memiliki andil besar dalam mewujudkan Hubungan Industrial yang seimbang antara Pihak Pengusaha/Perusahaan dengan Pihak Pekerja/Buruh terutama dalam hal penetapan upah minimum sebagai dasar pelaksanaan pengupahan tahun 2023. Namun Permasalahan muncul ketika Gubernur Jawa Barat menerbitkan 3 Surat Keputusan (SK) Gubernur, yaitu:

1. Surat Keputusan (SK) Gubernur Nomor 561/kep.-752-kesra/2022 tentang upah Minimum Provinsi Jawa Barat tahun 2023 yang di tandatangani pada tanggal 25 November 2022. Dalam SK ini Gubernur Jawa Barat menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat Tahun 2023 sebesar Rp 1.986.670,17 atau naik 7,88 persen dari tahun sebelumnya. Adapun UMP 2022 sebesar 1.841.487,13;
2. Surat Keputusan (SK) Gubernur No561.7/Kep.776-kesra/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2023. Keputusan Gubernur ini diterbitkan pada tanggal 7 Desember 2022 dengan rata-rata kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sekitar 7,09 persen; dan
3. Surat Keputusan (SK) Gubernur Nomor 561/Kep.882-kesra/2022 tentang penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat yang ditandatangani pada tanggal 28 desember 2022. SK Gubernur ini memutuskan bahwa penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh di tahun 2022 untuk menjadi pedoman bagi pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah dan/atau kesepakatan upah secara biparti di perusahaan yang berlaku ditahun 2023.

Menyoroti SK pada poin 3 (tiga) diatas, bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya secara khusus, tegas dan jelas telah mengatur mekanisme Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun

Atau Lebih. Hal ini dapat dilihat dalam uraian sebagai berikut :

1. **Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja** terutama dalam Pasal 90 A yang menyatakan “Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/buruh di Perusahaan”. Atas hal tersebut dilanjutkan pada pasal 92 Ayat (1)nya dimana yang wajib untuk menyusun Struktur skala upah diperusahaan adalah pengusaha dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitasnya masing-masing. Artinya kenaikan Upah di atas Upah Minimum yang sudah di tetapkan adalah sepenuhnya ranah Bipartite (kesepakatan) antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruhnya masing-masing.
2. **Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan**, pada Pasal 21 Ayat 1 ditegaskan bahwa “Pengusaha Wajib menyusun dan menerapkan Struktur Dan Skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas”. Kemudian di Pasal 23 menyebutkan bahwa “Upah Minimum merupakan upah bulanan terendah, yaitu Upah tanpa tunjangan atau Upah pokok dan tunjangan tetap”. Upah Minimum terdiri dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Lalu dalam Pasal 24 nya menyatakan dengan tegas bahwa “Upah Minimum baik itu UMP maupun UMK berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Untuk Upah Pekerja/Buruh yang masa kerjanya diatas satu (1) tahun disebutkan bahwa Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahu atau lebih berpedoman pada Struktur Dan Skala Upah”.
3. **Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Sekala Upah**, dalam Pasal 5 disebutkan “Struktur dan Skala Upah ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan dalam bentuk surat keputusan”.

Dari uraian diatas terlihat jelas dan terang benderang bahwa kenaikan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahu atau lebih adalah sepenuhnya ranah Bipartite (kesepakatan) antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruhnya masing-masing. Sehingga dalam hal ini Undang-Undang telah mengatur secara jelas dan tegas perihal keleluasaan bagi pihak Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruh untuk dapat menentuka besaran kenaikan Upah di atas Upah Minimum yang ditentukan berdasarkan perhitungan Struktur Dan Skala Upah yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya masing-masing karena yang lebih mengerti dan memahami kemampuan produktivitasnya adalah internal perusahaan masing-masing.

Semestinya dalam penetapan Upah Minimum Gubernur Jawa Barat hanya mengeluarkan 2 (dua) SK saja sesuai dengan amanat dari Hukum Ketenagakerjaan yang telah mengaturnya, yaitu SK Gubernur Jabar Tentang UMP dan SK Gubernur Jabar Tentang UMK sedangkan SK Gubernur Jabar Tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih tidak perlu di tetapkan melalui Surat Keputusan, akan tetapi dikembalikan sesuai mekanisme yang telah diatur didalam Hukum Ketenagakerjaan. Dengan diterbitkannya SK Gubernur Jawa Barat tersebut justru keberadaannya telah menuai berbagai reaksi dari para pihak sehingga pada aktualisasinya terjadi pro dan kontra. Hal ini tentunya tidak baik terhadap iklim investasi di Daerah Provinsi Jawa Barat, karena berpotensi mengganggu stabilitas Hubungan Industrial yang telah berjalan kondusif.

Mekanisme Penetapan Kenaikan Upah Minimum Berdasarkan Sruktur Skala Upah.

Ada tidaknya kewenangan Gubernur Jawa barat terhadap penetapan kenaikan Upah diatas Upah Minimum berdasarkan Struktur Skala Upah dilihat dari sumber perolehan wewenang Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan terkait delegasi perolehan wewenang, yakni dari seluruh Peraturan Perundang-Undangan yang ada termasuk dalam Undang- Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan serta Undang-Undang No. 20 Tahun 2014 Tentang administrasi Pemerintahan konteks Delegasipun Gubernur selaku Kepala Daerah Provinsi juga tidak mendapatkan kewenangan dari pemerintah Pusat untuk mengatur pembatasan perihal Struktur dan Skala Upah (SSU) terhadap kenaikan upah diatas Upah Minimum. Justru pendelegasian yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah Provinsi hanyalah dalam bentuk Pengawasan Ketenagakerjaan yang dalam prakteknya dilaksanakan oleh Pengawas Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja. Sehingga dari hal ini

Gubernur Jawa Barat juga tidak memiliki kewenangan secara delegasi⁹. Kemudian didalam Lampiran Pembagian Kewenangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Provinsi pada Bagian B Bidang Ketenagakerjaan mengenai Hubungan Industrial pada Angka 3 Huruf c Halaman 343 Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah juga disebutkan bahwa Gubernur merupakan Kepala Daerah yang diberikan amanat untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Disamping itu, selain membahas 3 (Tiga) sumber kewenangan diatas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan juga mengatur tentang Diskresi atau *Freies Ermessen* pada Bab VI. Diskresi atau *discretion* (Inggris) atau *discre'tion* (Prancis), atau *Freies Ermessen* (Jerman)¹⁰ diartikan sebagai salah satu sarana yang memberikan ruang gerak bagi pejabat atau badan-badan administrasi negara untuk melakukan tindakan tanpa harus terikat sepenuhnya pada Undang-Undang. Diskresi atau *Freies Ermessen* diberikan kepada pemerintah mengingat fungsi pemerintah atau administrasi negara untuk menyelenggarakan kesejahteraan umum yang berbeda dengan fungsi kehakiman untuk menyelesaikan sengketa antar penduduk. Keputusan pemerintah lebih mengutamakan pencapaian tujuan atau sasarannya (*Doelmatigheid*) sesuai dengan hukum yang berlaku (*Rechtmatigheid*).¹¹ Seiring dengan itu pada pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi pemerintahan dijelaskan bahwa sanya yang dimaksud dengan Diskresi adalah keputusan dan/atau tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh pejabat pemerintahan untuk mengatasi persoalan konkrit yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap dan/atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan.

Selanjutnya dari pengertian tersebut diatas, maka haruslah dikaji terlebih dahulu apakah undang-Undang dan peraturan yang sudah ada memang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas dalam hal ketentuan kenaikan upah diatas upah minimum berdasarkan Struktur Skala Upah yang kemudian ditentukan Batas Minimum dan Batas Maksimumnya oleh Gubernur Jawa Barat dalam Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan Di Daerah Provinsi Jawa Barat.

Perlu dicatat bahwasanya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Jo Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 Jo Permenaker No. 1 Tahun 2017 seluruhnya

tidak pernah menyebutkan bahwa Gubernur suatu Provinsi memiliki kewenangan atau diperbolehkan untuk menentukan besaran Kenaikan Upah bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih dan menjadikan aturan tersebut sebagai pedoman untuk penyusunan Struktur Skala Upah. Justru yang ada adalah Ketentuan pada Pasal 2 Ayat 1 jo Pasal 5 Permenaker No. 1 Tahun 2017 jo Pasal 21 Ayat 1 jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 jo Pasal 90A jo Pasal 29 Ayat 1 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang mengatur bahwa Kewenangan untuk menetapkan Upah di atas Upah Minimum dilakukan berdasarkan Kesepakatan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan memperhatikan Struktur dan Sekala yang ditetapkan oleh Perusahaan/pengusaha sesuai ketentuan yang diatur dalam permenaker No 1 Tahun 2017. Masalahnya, muatan yang terkandung dalam SK Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tanggal 28 Desember 2022 mengandung substansi "Upah di atas Upah Minimum" yang mana hal ini merupakan kewenangan mutlak yang diberikan oleh Pasal 90A jo Pasal 92 Ayat 1 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Terhadap kesepakatan (Perjanjian) Kerja yang dilakukan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan merupakan ranah Bipartite.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dengan terbitnya SK Gubernur tentang penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di daerah Provinsi Jawa Barat, menandakan **telah terjadinya Asimetri Regulasi dalam Sistem Pengupahan bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada Provinsi Jawa Barat**. Oleh sebab itu, Gubernur Jawa Barat tidak mempunyai kewenangan untuk menetapkan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat melalui SK Gubernur, karena hal tersebut sudah diatur secara detail di dalam Hukum Perundang-Undangan Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tidak ada urgensi lagi apabila upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih ditetapkan melalui SK Gubernur karena SK Gubernur tersebut merupakan Pengambilan Keputusan Administrative (*beschikking*) yang bersifat **konkrit, individual dan final untuk menjalankan perintah peraturan perundang-undangan atau melaksanakan kewenangan pemerintah daerah**.

Jadi Struktur Dan Skala Upah (SSU) ini seharusnya diatur berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja atau buruh dengan memperhatikan produktifitas dan kemampuan

perusahaan **bukan** berdasarkan penetapan yang diberikan dalam Keputusan Gubernur. Dengan terjadinya **Asimetri Regulasi Dalam System Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih** di Provinsi Jawa Barat dapat berpotensi menimbulkan konflik kepentingan di kalangan pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan, sehingga berdampak tidak baik terhadap Kondusifitas Hubungan Industrial serta perkembangan Investasi di Provinsi Jawa Barat.

Pada akhirnya SK Gubernur Provinsi Jawa Barat Tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan Di Daerah Provinsi Jawa Barat tersebut, adalah Pengambilan Keputusan Administrative (*beschikings*) yang merupakan objek Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) dari pejabat pemerintahan yang berdampak akan kepada masyarakat. Sesuai Undang-Undang Nomor 51 tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang- Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka pihak yang merasa keberatan atas tebitnya objek KTUN diatas dapat melakukan upaya hukum lebih lanjut baik secara Administratif ataupun Gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Upaya administratif lebih mengarah pada musyawarah untuk mencapai kesepakatan Bersama dan tidak secara langsung menggugat badan / pejabat TUN. Apabila sudah dilakukan upaya administratif dan belum mendapatkan keputusan maka dapat dilanjutkan gugatan melalui PTUN¹².

KESIMPULAN

Dengan terbitnya Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 Tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan Di Daerah Provinsi Jawa Barat, menandakan **telah terjadinya Asimetri Regulasi dalam Sistem Pengupahan bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada Provinsi Jawa Barat**. Gubernur Jawa Barat tidak mempunyai kewenangan untuk menetapkan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di Daerah Perovinsi Jawa Barat melalui SK Gubernur, karena hal tersebut sudah diatur secara detail di dalam Hukum Perundang-Undangan Ketenagakerjaan. Sehingga tidak ada urgensi lagi apabila upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih ditetapkan melalui SK Gubernur.

Kewenangan dari penyesuaian upah untuk pekerja diatas satu (1) tahun adalah ada dipihak

pengusaha/perusahaan melalui Struktur dan Sekala Upah (SSU) Upah yang wajib disusun berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/buruh di Perusahaan. Kemudian Struktur dan Skala Upah ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan dalam bentuk surat keputusan”. Sebelum ditetapkan oleh pengusaha untuk menentukan besaran nilai Struktur dan Sekala Upah (SSU) terlebih dahulu dibahas secara dinamis oleh pihak pengusaha dan Pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh melalui Forum Perundingan Biparti dengan memperhatikan produktivitas dan kemampuan perusahaan. Perundingan Bipartit akan melahirkan Perjanjian Bersama yang merupakan Kesepakatan para pihak dengan tidak boleh ada Interpensi dan Dicampuri oleh Keputusan pihak lain.

SARAN

Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 Tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan Di Daerah Provinsi Jawa Barat, merupakan objek Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN). Sesuai Undang-Undang Nomor 51 tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang- Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka pihak yang merasa keberatan atas tebitnya objek KTUN diatas dapat melakukan upaya hukum lebih lanjut baik secara Administratif ataupun Gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Peraturan Perundang-Undangan
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dirubah menjadi Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan Undang-Undang; Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan; Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan; Permenakertrans Nomor 1 tahun 2017 Tentang Struktur Skala Upah.

Buku|

- Udiana I Made, Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Udayana University Press, Denpasar, 2016, h, 4
- Ratu Sari Harahap Diah, 2018, Asas Lex Superior Derogate Legi Inferiori Dalam Pengaturan Penanganan Fakir Miskin, Seminar Nasional P4M UNAS , h. 95.
- Hans Kelsen, Introduction to the problem of legal theory, oxford university press, New York, h. 16
- Jimly Asshiddiqi, Perihal Undang-Undang, Jakarta Pers, 2010, h.9.
- I.C. Van der Vlies, Handboek Wetgeving, 2005. Diterjemahkan Oleh Linus Doludjawa, Jakarta: Direktorat Jendral Praturan Perundang-undangan Departemen Hukum Dan HAM RI, h. 225
- Dinar Titus Jogaswitani, Direktur Pengupahan, Kemenaker RI, Bimbingan Teknis Penyusunan Struktur dan Skala Upah berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Jakarta, 24 Februari 2021. hal.4

Jurnal

- Ridita Aulia, Pertanggung Jawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja, Jurnal Hukum Perogra Kekhususan Hukum Bisnis Universitas Udayana, Vol. 01 No. 12, Denpasar, 2016, h. 4.
- Hesti Kurnia Kasih, Arif A. Adnan, June 2023. Dampak Hukum dan Sosial Overlapping Of Power Gubernur Jawa Barat Atas Terbitnya Surat Keputusan Tentang Kenaikan dan Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau

Lebih Pada Perusahaan Di Jawa Barat, Jurnal Hukum, Vol. 05 issue 01.

- Naufal, Khoiriyah Nizar, Studi Analisis Tentang Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara, Surabaya, Jurnal Syntax Admiration, Vol. 3, No. 6, 2022, h. 780
- Trimaya, Arrista, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja,” Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial 5, no. 1 (2014): 11–20.
- Oki Wahyu Widiyanto, Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham, Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, Volume 17 Nomor 3, 2017, h. 399
- Asyikin Nehru, Freies Ermessen Sebagai Tindakan Atau Keputusan Pemerintah Ditinjau Dari Pengujiannya, Pusat Kajian HAM dan Pelayanan Publik Aksa Bumi, Diversi Jurnal Hukum Volume 5, 2 Desember 2019. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Diversi>
- Silvia Luthfiyah Ghinastri & Wildan Syafitri, “Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Dan Kemiskinan” Journal Of Development Economic And Social Studies Volume 3 No 1 Tahun 2024. hal.82
- Link Internet
- <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-36-2021-pengupahan> diakses pada 28/03/2024 21:19 WIB
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/menaker-masa-kerja-lebih-dari-setahun-berhak-mendapat-upah-diatas-ump-lt655c3bf2dc2a8/> diakses pada 22/03/2024 23:39 WIB