

TUGAS AKHIR

ANALISIS PERBANDINGAN NORMATIF MENGENAI KEDUDUKAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM ANTARA SEBELUM DAN SESUDAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA



OLEH :

MUHAMMAD FATKHUL FIKRI

NIM : 20221440061

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2026

TUGAS AKHIR

ANALISIS PERBANDINGAN NORMATIF MENGENAI KEDUDUKAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM ANTARA SEBELUM DAN SESUDAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

"Tugas Akhir Ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Derajat Sarjana
Strata Satu Pada Fakultas Hukum Di Universitas Muhammadiyah Surabaya"



OLEH :

MUHAMMAD FATKHUL FIKRI

NIM : 20221440061

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2026

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Muhammad Fatkhul Fikri
NIM : 20221440061
Judul Tugas : Analisis Perbandingan Normatif Mengenai
Akhir Kedudukan Serikat Pekerja Dalam Penetapan Upah
Minimum Antara Sebelum Dan Sesudah Berlakunya
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta
Kerja

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya tanggal 19 Mei 2026

Surabaya, 1 Juli 2026

Dewan Penguji :

Ketua Penguji : Samsul Arifin, S.H., M.H.

()

Anggota Penguji : Achmad Hariri, S.H., M.H.

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surabaya



Satria Unggul Wicaksana Prakasa, S.H., M.H.

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : Analisis Perbandingan Normatif Mengenai Kedudukan Serikat Pekerja Dalam Penetapan Upah Minimum Antara Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Nama Mahasiswa : Muhammad Fatkhul Fikri

NIM : 20221440061

Telah diterima dan disetujui untuk dipertahankan pada ujian Tugas Akhir yang diselenggarakan oleh Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya pada tanggal 19 Mei 2026.

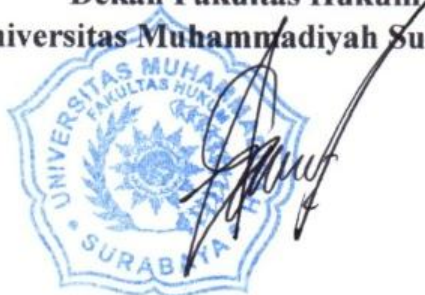
Surabaya, 1 Juli 2026

**Menyetujui,
Dosen Pembimbing**



Achmad Hariri, S.H., M.H.

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surabaya**



Satria Unggul Wicaksana Prakasa, S.H., M.H.

**ANALISIS PERBANDINGAN NORMATIF MENGENAI KEDUDUKAN SERIKAT
PEKERJA DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM ANTARA SEBELUM DAN
SESUDAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Muhammad Fatkhul Fikri¹, Achmad Hariri²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Surabaya

Email: mubammad.fatkhul.fikri-2022@fb.um-surabaya.ac.id

Abstract

This study analyzes the position and role of labor unions in minimum wage determination before and after the enactment of law number 6 of 2023 concerning job creation and its implementing regulations, specifically government regulation number 36 of 2021 concerning wages. Prior to the enactment of this regulation, the minimum wage determination mechanism was based on the decent living needs (Kebutuhan Hidup Layak or KHL) principle, formulated through tripartite negotiations between the government, employers, and labor unions in the wage council. However, after the enactment of the job creation law, the basis for wage determination shifted to a formula calculated based on macroeconomic variables such as inflation and economic growth, thereby limiting the scope for labor union participation. This study used a normative legal research method with a comparative approach to compare legal arrangements before and after regulatory changes. Data were obtained through a literature review of laws and regulations, legal doctrine, and previous research findings. The results indicated that regulatory changes in the wage system have shifted the position of labor unions from a strategic position in the negotiations to a consultative position limited to providing recommendations. The legal implications of these changes have the potential to weaken the protection of workers' rights to decent wages and create an imbalance between economic interests and the principles of social justice as guaranteed by the constitution. Therefore, a normative evaluation of national wage policies is necessary to ensure they continue to reflect the values of justice and worker protection.

Keywords: Labor Unions; Minimum Wage; Job Creation; Wages

Abstrak

Penelitian ini menganalisis kedudukan dan peran serikat pekerja dalam penetapan upah minimum sebelum dan sesudah berlakunya Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sebelum diberlakukannya regulasi tersebut, mekanisme penetapan upah minimum didasarkan pada prinsip Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dirumuskan melalui perundingan tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja di Dewan Pengupahan. Namun, setelah berlakunya Undang - Undang Cipta Kerja, dasar penetapan upah bergeser menjadi formula yang dihitung berdasarkan variabel makroekonomi seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi, sehingga ruang partisipasi serikat pekerja menjadi semakin terbatas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan komparatif (comparative approach) untuk membandingkan pengaturan hukum sebelum dan sesudah perubahan regulasi. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan per Undang - Undangan, doktrin hukum, serta hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan regulasi dalam sistem pengupahan telah menggeser kedudukan serikat pekerja dari posisi strategis dalam perundingan ke posisi konsultatif yang terbatas pada pemberian rekomendasi. Implikasi hukum dari perubahan tersebut berpotensi melemahkan perlindungan terhadap hak pekerja atas pengupahan yang layak, serta menimbulkan ketidakseimbangan antara kepentingan ekonomi dan prinsip keadilan sosial sebagaimana dijamin oleh konstitusi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi normatif terhadap kebijakan pengupahan nasional agar tetap mencerminkan nilai keadilan dan perlindungan pekerja.

Kata Kunci: Serikat Pekerja; Upah Minimum; Cipta Kerja; Pengupahan;

A. Pendahuluan

Perkembangan Hubungan antara pekerja dan pengusaha memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas serta meningkatkan produktivitas nasional. Pekerja merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dari proses pembangunan nasional yang berlandaskan pada Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai pelaksana sekaligus sasaran pembangunan, pekerja memiliki kedudukan yang krusial dalam mewujudkan cita-cita kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sebagai bentuk pelaksanaan amanat konstitusi. Salah satu wujud perlindungan tersebut ialah melalui pengaturan sistem pengupahan yang adil dan layak bagi kehidupan pekerja beserta keluarganya.¹

Pekerja atau buruh pada hakikatnya memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta kebebasan untuk menyuarakan kepentingannya melalui wadah organisasi yang disebut serikat pekerja. Serikat pekerja berperan sebagai representasi kolektif dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, termasuk dalam hal pengupahan. Melalui serikat pekerja, pekerja dapat berpartisipasi secara aktif dalam proses perundingan, menjaga keseimbangan hubungan industrial, dan memastikan adanya perlakuan yang adil dari pihak pengusaha.²

Dalam konteks perlindungan tersebut, Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan hak kepada pekerja untuk

membentuk serikat pekerja secara bebas, mandiri, dan demokratis. Serikat pekerja memiliki fungsi penting dalam menyampaikan aspirasi, melakukan perundingan, dan mengawasi pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan.

Melalui mekanisme Dewan Pengupahan, serikat pekerja turut berperan dalam memberikan rekomendasi terhadap penetapan upah minimum yang selama ini didasarkan pada prinsip Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Namun, dinamika hubungan industrial mengalami perubahan signifikan setelah diberlakukannya Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Sebelum diberlakukannya Undang - Undang Cipta Kerja, sistem pengupahan nasional diatur dalam Pasal 88 ayat 4 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar utama penetapan upah minimum. Sistem ini secara normatif mencerminkan semangat perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja. Akan tetapi, setelah terbitnya regulasi baru, dasar penetapan upah bergeser menjadi berbasis data makroekonomi seperti pertumbuhan ekonomi dan inflasi, yang dihitung menggunakan formula pemerintah berdasarkan data Badan Pusat Statistik.³

Perubahan tersebut dimaksudkan untuk menciptakan kepastian investasi dan efisiensi ekonomi, namun di sisi lain menimbulkan konsekuensi terhadap peran serikat pekerja

¹ Quri'syaich Say Mandari, Ernu Widodo, and Fathul Hamdani, "Urgensi Hak Buruh Dalam Kebijakan Pengupahan Setiap Buruh Sebagai Warga Negara Indonesia Mempunyai Keinginan Untuk Mendapatkan Kehidupan Yang Layak Dan Sejahtera Serta Mendapatkan Pekerjaan Yang Layak . Mencapai Sasaran Pembangunan Bagi Seluruh Masyarakat," *Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora Volume 2, Nomor 1, Tahun 2025* 2 (2025).

² Wahyu Wiguna, "Peran Serikat Pekerja Dan Manajemen Dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 2 (2024): 642–50.

³ Patrick Winson, Salim John, and Michael Hizkia, "Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja," *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 2 (2023): 1599–1606.

dalam proses penetapan upah minimum. Sejak berlakunya PP Nomor 36 Tahun 2021, ruang partisipasi serikat pekerja dalam menentukan besaran upah minimum menjadi semakin terbatas, karena perhitungan didasarkan pada formula nasional yang bersifat top-down.⁴ Hal ini berdampak pada menurunnya posisi tawar serikat pekerja yang sebelumnya dapat berperan aktif melalui mekanisme tripartit di tingkat daerah. Akibatnya, sistem pengupahan yang baru lebih menekankan aspek ekonomi daripada perlindungan sosial pekerja, yang pada gilirannya menimbulkan perdebatan mengenai kesesuaian kebijakan tersebut dengan prinsip keadilan sosial yang dijamin oleh konstitusi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti perubahan sistem pengupahan dan perlindungan tenaga kerja setelah berlakunya Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam penelitian yang dilakukan (Abas dan Edwinsyah, 2022)⁵ dengan judul *Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektorial bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021* menegaskan bahwa penghapusan upah minimum sektoral sebagai konsekuensi dari kebijakan Cipta Kerja berimplikasi pada menurunnya tingkat kesejahteraan pekerja. Fokus penelitian tersebut lebih diarahkan pada aspek sosial ekonomi dan belum menguraikan pergeseran normatif peran serikat pekerja dalam proses penetapan upah minimum.

Kemudian, adapun penelitian oleh (Wibawa, 2023)⁶ juga menunjukkan bahwa orientasi pengaturan pengupahan dalam UU Cipta Kerja cenderung berpihak pada kepentingan pengusaha dan efisiensi investasi. Namun demikian, pembahasan yang dilakukan masih bersifat konseptual tanpa menguraikan secara komparatif perubahan norma yang

mempengaruhi kedudukan hukum serikat pekerja dalam mekanisme perundingan pengupahan.

Selanjutnya, penelitian lain dilakukan oleh Singhs, Zahra Alsabilah, dan Rasji (2023) dalam “*Analisis Dampak Undang - Undang Cipta Kerja terhadap Hak-Hak Pekerja*” turut menyoroti pergeseran perlindungan hak pekerja, termasuk hak atas upah, pesangon, dan hubungan kerja. Akan tetapi, kajian tersebut masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengulas mekanisme representasi serta posisi tawar serikat pekerja dalam forum penetapan upah minimum pasca perubahan regulasi.⁷

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menempati posisi penting dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek pengupahan. Penelitian ini tidak hanya menguraikan perubahan sistem pengupahan setelah berlakunya Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, tetapi juga untuk menelaah kedudukan dan peran serikat pekerja dalam penetapan upah minimum sebelum dan sesudah berlakunya Undang - Undang Cipta Kerja, serta implikasi hukumnya terhadap perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja. Pendekatan ini memberikan perspektif yang berbeda dibandingkan penelitian-penelitian terdahulu yang cenderung berfokus pada dampak ekonomi atau perlindungan sosial semata.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum yang bersifat normatif, yaitu fokus pada analisis terhadap hukum positif yang berlaku. Dalam penelitian hukum normatif ini, dilakukan studi terhadap sumber hukum utama dan tambahan untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai prinsip, norma, dan ajaran hukum yang mengatur posisi serikat

⁴ Wike Nopianti, Imam Budi Santoso, and Muhamad Abas, “Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan Dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023,” *Binamulia Hukum* 13, no. 1 (2024): 199–210, <https://doi.org/10.37893/jbh.v13i1.774>.

⁵ Muhamad Abas and Edwinsyah, “Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektorial Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11

Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law),” *Universitas Buana Perjuangan Karawang*, no. 36 (2022): 17.

⁶ Novendy Setiya Wibawa, “Politik Hukum Pengupahan Pekerja Di Indonesia Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja,” *At-Tamwir Law Review* 3, no. 2 (2023): 179, <https://doi.org/10.31314/atlarev.v3i2.2391>.

⁷ Arief Dermawan Singhs, Zahra Alsabilah, and Rasji Rasji, “Analysis of the Impact of the Cipta Kerja Law on Workers’ Rights,” *Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary* 1, no. 2 (2023): 142–49.

pekerja dalam menetapkan upah minimum. Menurut penjelasan Soerjono Soekanto, penelitian hukum yang bersifat normatif ini menekankan pada analisis terhadap peraturan hukum tertulis dari berbagai sudut pandang, termasuk dari aspek sistematika hukum, keselarasan vertikal dan horizontal, serta penerapan hukum dalam kenyataan.⁸

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan komparatif (*comparative approach*). Pendekatan ini digunakan untuk membandingkan pengaturan hukum yang mengatur kedudukan serikat pekerja sebelum dan sesudah berlakunya Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Menurut Peter Mahmud Marzuki (2005), pendekatan komparatif dalam penelitian hukum digunakan untuk membandingkan dua atau lebih sistem atau norma hukum dengan tujuan untuk menemukan persamaan, perbedaan, serta arah perubahan pengaturan hukum.⁹

Dengan demikian, pendekatan ini relevan untuk menganalisis sejauh mana perubahan norma hukum dalam Undang - Undang Cipta Kerja mempengaruhi kedudukan serikat pekerja dalam perumusan upah minimum. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan pendekatan per Undang - Undangan (*statute approach*), karena fokus utama kajian berada pada analisis ketentuan-ketentuan hukum positif yang berlaku dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Dengan menganalisis norma-norma hukum yang termuat dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya, penelitian ini berupaya mengungkap bagaimana perubahan landasan hukum tersebut telah memengaruhi posisi tawar serikat pekerja dalam sistem hubungan industrial. Penelitian ini juga diharapkan dapat

memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat pemahaman mengenai konsep keadilan sosial dan perlindungan hukum bagi pekerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta kontribusi bagi perumusan kebijakan pengupahan yang lebih berimbang antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat perbedaan pengaturan mengenai kedudukan dan peran serikat pekerja dalam penetapan upah minimum antara sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya?
2. Apakah perubahan pengaturan mengenai kedudukan dan peran serikat pekerja tersebut menimbulkan implikasi hukum terhadap perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja dalam penetapan upah minimum?

C. Hasil dan Pembahasan

1. Perbandingan Pengaturan Mengenai Kedudukan dan Peran Serikat Pekerja dalam Penetapan Upah Minimum Sebelum dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Keberadaan serikat pekerja di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari sejarah panjang perjuangan kaum buruh sejak masa kolonial. Pada awal abad ke-20, kesadaran kolektif pekerja mulai tumbuh sebagai respons terhadap ketimpangan hubungan kerja dan kondisi kerja yang eksploitatif. Tahun 1905 menjadi salah satu tonggak awal dengan munculnya organisasi pekerja kereta api bernama *Staatspoorwegen Bond* (SS Bond). Meskipun organisasi ini didominasi oleh orang Belanda dan tidak berkembang menjadi gerakan yang militan, keberadaannya menjadi embrio gerakan serikat pekerja di Indonesia sebelum akhirnya bubar pada tahun 1919.

⁸ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, ed 1 cet 1 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), <https://simpus.mkri.id/opac/detail-opac?id=7086>.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011).

Perkembangan yang lebih progresif terjadi pada tahun 1908 dengan berdirinya *Vereeniging van Spoor-en Tramweg Personeel* (VSTP) di Semarang. Organisasi ini memiliki karakter yang lebih inklusif karena tidak membedakan ras, jabatan, maupun jenis pekerjaan. Di bawah kepemimpinan Semaun dan Sneevliet sejak tahun 1913, VSTP berkembang menjadi gerakan yang lebih militan dan memiliki orientasi perjuangan yang kuat terhadap hak-hak pekerja.¹⁰ Serikat tersebut memiliki anggota yang sangat banyak dan mencakup semua pekerja tanpa membedakan ras, jenis pekerjaan, atau jabatan dalam perusahaan.

Seiring dengan itu, berbagai organisasi pekerja lain bermunculan, seperti Perkumpulan Bumiputra Pabean, Perkumpulan Guru Bantu, Persatuan Pegawai Pegadaian Bumiputra, serta *Personeel Fabriek Bond* (PFB) yang menghimpun pekerja pabrik gula di Jawa Tengah dan Jawa Timur.¹¹ Dinamika tersebut menunjukkan bahwa gerakan serikat pekerja telah mengakar sebagai kekuatan sosial yang memperjuangkan kepentingan kolektif pekerja jauh sebelum Indonesia merdeka. Perjalanan historis ini kemudian menjadi fondasi sosiologis bagi pengakuan yuridis terhadap serikat pekerja dalam sistem hukum nasional setelah kemerdekaan.

Secara normatif, pengakuan terhadap serikat pekerja ditegaskan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang menjamin kebebasan berserikat sebagai bagian dari hak dasar pekerja. Selain itu, peran serikat pekerja dalam hubungan industrial diperkuat dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut, serikat pekerja didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, melindungi, serta membela hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Ketentuan ini menegaskan bahwa serikat pekerja memiliki legitimasi hukum sebagai representasi kolektif pekerja dalam berbagai aspek hubungan industrial, termasuk dalam kebijakan pengupahan.¹²

Sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, dasar hukum penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2003 yang menjadikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai landasan utama penentuan upah minimum. Penetapan tersebut dilakukan melalui mekanisme Dewan Pengupahan yang bersifat tripartit, terdiri atas unsur pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja.¹³ Dalam mekanisme ini, serikat pekerja tidak hanya berperan secara formal, tetapi juga secara substantif karena terlibat dalam survei komponen KHL, perumusan nilai kebutuhan hidup layak, serta pemberian rekomendasi kepada kepala daerah terkait besaran upah minimum kabupaten/kota. Dengan demikian, sebelum perubahan regulasi, kedudukan serikat pekerja dalam Dewan Pengupahan memiliki karakter partisipatif dan strategis, karena rekomendasi yang dihasilkan melalui forum tersebut menjadi dasar pertimbangan dalam penetapan upah minimum.¹⁴ Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa secara

¹⁰ Joko Susilo, Fitri Rafianti, and Bambang Fitrianto, "Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama: Tinjauan Atas Praktik Di Sumatera Utara" 4, no. 3 (2025): 154–59.

¹¹ Iqbal Faza Ahmad, *Peta Organisasi Serikat Pekerja/Buruh Di Indonesia*, 1st ed. (Yogyakarta: Sahabat Akademia Group, 2025).

¹² Aflika Kristina Pandiangan, "PERAN SERIKAT BURUH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA UNTUK MEWUJUDKAN KEHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TENTANG KETENAGAKERJAAN TAHUN 2003 DI PT

TIRTA SARI SURYA KABUPATEN INDRAGIRI HULU" (2019).

¹³ Anis Nur Nadhiroh, *PEMBERIAN UPAH PEKERJA/BURUH YANG ADIL DAN LAYAK PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM*, ed. Guepedia (Guepedia, 2020), https://books.google.co.id/books/about/PEMBERIAN_UPAH_PEKERJA_BURUH_YANG_ADIL_D_Html?id=eKpNEAAQBAJ&redir_esc=y.

¹⁴ Bahri, "DIMENSI KEADILAN TERHADAP KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL) DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERPPU NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG" (UIN Sunan Kalijaga

historis maupun normatif, serikat pekerja memiliki legitimasi yang kuat dalam sistem hubungan industrial Indonesia sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Keterlibatan mereka dalam Dewan Pengupahan mencerminkan prinsip tripartisme dan perlindungan pekerja yang menjadi ciri utama hukum ketenagakerjaan pada masa itu.

Perubahan sistem pengupahan nasional secara signifikan terjadi setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jika pada pengaturan sebelumnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), maka dalam rezim baru pendekatan tersebut digantikan oleh formula penghitungan berbasis variabel makroekonomi. Perubahan ini tidak hanya menyentuh aspek teknis perhitungan upah, tetapi juga memengaruhi konfigurasi peran serikat pekerja dalam Dewan Pengupahan.¹⁵ Dalam sistem yang diatur oleh Undang - undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KHL menjadi dasar normatif utama dalam menentukan upah minimum. Penetapan nilai KHL dilakukan melalui survei dan pembahasan dalam forum tripartit, sehingga serikat pekerja memiliki ruang partisipasi yang substantif dalam merumuskan komponen dan besaran kebutuhan hidup layak. Dengan mekanisme tersebut, Dewan Pengupahan berfungsi sebagai forum deliberatif yang secara nyata memengaruhi rekomendasi besaran upah minimum kepada kepala daerah.¹⁶

Namun, melalui PP 36/2021, dasar perhitungan upah minimum berubah menjadi formula tertentu yang mempertimbangkan tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan variabel indeks tertentu (*alpha*) yang ditetapkan

pemerintah. Formula ini bersifat baku dan berlaku secara nasional, sehingga proses penetapan upah minimum menjadi lebih terstandarisasi dan terpusat. Dalam mekanisme ini, angka upah minimum pada dasarnya dihasilkan melalui perhitungan normatif berdasarkan data statistik, bukan lagi melalui proses perundingan nilai kebutuhan hidup layak di tingkat daerah. Perubahan tersebut berimplikasi pada pergeseran fungsi Dewan Pengupahan. Meskipun secara formal serikat pekerja tetap menjadi bagian dari struktur Dewan Pengupahan, perannya tidak lagi menentukan substansi angka upah minimum. Dewan Pengupahan dalam rezim PP 36/2021 lebih berfungsi memberikan saran dan pertimbangan terhadap hasil perhitungan formula yang telah ditentukan oleh regulasi. Dengan demikian, ruang partisipasi serikat pekerja dalam proses penetapan upah minimum mengalami reduksi secara substantif.¹⁷

Secara komparatif, dapat dilihat adanya perbedaan mendasar antara kedua rezim hukum tersebut. Pada rezim UU 13/2003, pendekatan pengupahan bersifat kebutuhan-sentris dengan menempatkan pekerja sebagai subjek utama dalam perumusan nilai KHL. Sebaliknya, pada rezim Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 36/2021, pendekatan yang digunakan lebih bersifat ekonomi-sentris dengan menitikberatkan pada stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Pergeseran paradigma ini secara normatif memengaruhi kedudukan serikat pekerja dalam Dewan Pengupahan, yang semula bersifat partisipatif dan strategis menjadi lebih bersifat konsultatif dan administratif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa terdapat tiga perbedaan utama antara kedua rezim hukum tersebut. *Pertama*, terdapat perubahan mendasar dalam dasar penetapan upah minimum, yang sebelumnya berlandaskan pada Kebutuhan

Yogyakarta, 2024), <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/66527/>.

¹⁵ Hardiyanti Alimuddin dan Rezki Amaliah Sitti Mutmainnah S, Munira, "ANALISIS DAMPAK UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH DI INDONESIA" 6, no. 5 (2025): 1–15.

¹⁶ Nopianti, Santoso, and Abas, "Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan Dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023."

¹⁷ Asri Wijayanti Anas Santoso, "Eksistensi Dewan Pengupahan Dalam Proses Penetapan Upah Minimum," *Wijayakusuma Law Review* 2, no. 1 (2020): 1–22.

Hidup Layak (KHL) sebagai refleksi kebutuhan riil pekerja, kini beralih pada pendekatan berbasis variabel makroekonomi seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Perubahan ini menunjukkan pergeseran orientasi dari pendekatan yang berpusat pada kebutuhan pekerja menuju pendekatan yang lebih menekankan stabilitas dan indikator ekonomi secara umum. *Kedua*, mekanisme penetapan upah minimum juga mengalami transformasi, dari proses deliberatif dalam forum tripartit yang melibatkan dialog dan negosiasi antar pihak menjadi mekanisme perhitungan normatif berbasis formula yang telah ditentukan oleh pemerintah. Dalam konteks ini, proses penetapan upah menjadi lebih terstandarisasi, namun sekaligus mengurangi ruang diskursus dan pertimbangan kondisi spesifik di tingkat daerah.

Ketiga, perubahan yang paling signifikan terlihat pada kedudukan dan peran serikat pekerja dalam Dewan Pengupahan. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dalam rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serikat pekerja memiliki peran yang substantif dan strategis karena terlibat langsung dalam penentuan komponen KHL dan pemberian rekomendasi besaran upah minimum. Namun, dalam rezim Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, peran tersebut mengalami reduksi menjadi lebih bersifat konsultatif, di mana serikat pekerja hanya memberikan saran terhadap hasil perhitungan yang secara normatif telah ditentukan. Dengan demikian, pergeseran ini tidak hanya mencerminkan perubahan teknis dalam sistem pengupahan, tetapi juga menunjukkan transformasi dalam struktur relasi kekuasaan dalam hubungan industrial, yang selanjutnya memiliki implikasi terhadap perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja.

Dengan demikian, pergeseran pengaturan tersebut tidak hanya menunjukkan perubahan teknis dalam sistem pengupahan, tetapi juga menimbulkan konsekuensi yang lebih luas terhadap kedudukan dan peran serikat pekerja

dalam hubungan industrial. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, perubahan dari pendekatan berbasis Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menuju pendekatan berbasis variabel makroekonomi, disertai dengan transformasi mekanisme dari forum tripartit ke perhitungan normatif, secara langsung berdampak pada reduksi peran substantif serikat pekerja. Kondisi ini mencerminkan adanya pergeseran dari model hubungan industrial yang partisipatif menuju model yang lebih teknokratis, di mana ruang keterlibatan pekerja dalam menentukan kebijakan pengupahan menjadi semakin terbatas.

2. Implikasi Hukum Perubahan Pengaturan Peran Serikat Pekerja Terhadap Perlindungan Hak Dan Kesejahteraan Pekerja

Perubahan pengaturan mengenai penetapan upah minimum setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan tidak hanya berdampak pada aspek teknis penghitungan upah, tetapi juga menimbulkan implikasi hukum terhadap hak partisipasi serikat pekerja dalam sistem hubungan industrial. Implikasi tersebut terutama berkaitan dengan perubahan posisi serikat pekerja dalam Dewan Pengupahan yang semula memiliki peran substantif menjadi lebih terbatas secara normatif.¹⁸

Dalam pengaturan sebelumnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serikat pekerja memiliki ruang partisipasi yang luas dalam proses penetapan upah minimum melalui mekanisme tripartit. Keterlibatan tersebut mencakup partisipasi dalam survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL), perumusan komponen kebutuhan hidup, hingga pemberian rekomendasi besaran upah minimum kepada pemerintah daerah.¹⁹ Partisipasi ini bersifat substantif karena secara langsung memengaruhi hasil akhir penetapan upah minimum, sehingga mencerminkan

¹⁸ Didi Nazmi, "Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia" 6, no. 2 (2024): 6918–28.

¹⁹ Farid Wajdi Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin, *IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA*, ed. Yayuk Umay, Pertama (Malang: Ahlimedia Press, 2022).

adanya pengakuan terhadap hak representasi kolektif pekerja dalam kebijakan pengupahan.

Namun demikian, setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 36/2021, ruang partisipasi tersebut mengalami perubahan yang signifikan. Penetapan upah minimum tidak lagi didasarkan pada hasil perundingan KHL, melainkan pada formula yang telah ditentukan secara normatif oleh pemerintah dengan mempertimbangkan variabel makroekonomi seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Dalam kondisi ini, peran serikat pekerja dalam Dewan Pengupahan menjadi terbatas pada pemberian saran dan pertimbangan, tanpa memiliki kewenangan untuk menentukan variabel utama dalam perhitungan upah minimum.²⁰

Implikasi hukum dari perubahan tersebut adalah terjadinya reduksi terhadap hak partisipasi serikat pekerja dalam proses penetapan kebijakan pengupahan. Hak partisipasi yang sebelumnya bersifat aktif dan menentukan (*decisive participation*) berubah menjadi partisipasi yang bersifat pasif dan konsultatif (*consultative participation*). Hal ini menunjukkan adanya pergeseran dalam pengakuan terhadap peran serikat pekerja sebagai representasi pekerja dalam hubungan industrial, khususnya dalam aspek pengupahan. Lebih lanjut, perubahan tersebut juga berpotensi memengaruhi prinsip tripartisme yang selama ini menjadi dasar dalam sistem hubungan industrial di Indonesia.²¹ Prinsip tripartisme menekankan keterlibatan seimbang antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan.²² Dengan terbatasnya ruang partisipasi serikat pekerja,

keseimbangan tersebut berpotensi terganggu, sehingga posisi pekerja dalam hubungan industrial menjadi relatif lebih lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha dan pemerintah.

Dalam perspektif negara kesejahteraan (*welfare state*), kondisi tersebut menunjukkan adanya implikasi yang lebih luas terhadap peran negara dalam menjamin perlindungan pekerja. Konsep *welfare state* menempatkan negara sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk memastikan terpenuhinya kesejahteraan warga negara, termasuk melalui kebijakan ketenagakerjaan yang menjamin keadilan dalam hubungan industrial. Salah satu bentuk implementasi tanggung jawab tersebut di Indonesia adalah melalui penyelenggaraan jaminan sosial oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, khususnya BPJS Ketenagakerjaan, yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja.²³ Namun demikian, dalam konteks penetapan upah minimum, perlindungan melalui jaminan sosial tidak dapat menggantikan pentingnya partisipasi serikat pekerja sebagai representasi kolektif dalam menentukan kebijakan pengupahan.

Perubahan cara dalam menetapkan upah minimum tidak hanya berpengaruh pada aspek normatif, tetapi juga memberikan dampak pada kondisi nyata pekerja di lapangan. Ketika penentuan upah tidak lagi berpijak pada kebutuhan hidup layak yang ditentukan melalui survei langsung, melainkan menggunakan pendekatan berbasis variabel makro, terdapat kemungkinan terjadinya ketidaksesuaian antara besaran upah minimum dengan kebutuhan riil pekerja di daerah tertentu.²⁴ Kondisi ini dapat

²⁰ Suci Amalia, "ANALISIS SIYASAH DUSTURIYYAH SYAR'IYYAH TERHADAP KETENTUAN PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTAR UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG UNDANG" (2023), https://repository.radenintan.ac.id/32305/1/SKRIPSI_BAB_1_DAN_2.pdf.

²¹ Zeni Tri Lestari, "Keterlibatan Serikat Pekerja Dalam Perubahan Kebijakan Pengupahan Melalui Advokasi

Sosial," *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial* 24, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.7454/jurnalkessos.v24i2.1012>.

²² A.H.M.B.A.M.T.M.P.B.S. Mukhlis Yunus, H N Mizan Saddaq, and S K U Press, *Hubungan Industrial*, ed. Helmi Noviar Mizan Saddaq, Pertama (Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2024), <https://books.google.co.id/books?id=HfEKEQAAQB> AJ.

²³ Tareq Jati Pamungkas and Achmad Hariri, "Tanggung Jawab Negara Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Perspektif Welfare State" 3, no. 3 (2022): 270–83.

²⁴ Dea Kumala Putri, "Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan Dan Gaji Minimum

dilihat, misalnya, pada perbandingan antara Kota Surabaya dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Di Kota Surabaya, sebagai daerah dengan tingkat industrialisasi dan biaya hidup yang relatif tinggi, kebutuhan pekerja terhadap komponen hidup seperti perumahan, transportasi, dan konsumsi cenderung lebih besar.²⁵ Namun, apabila penyesuaian upah hanya mengikuti inflasi dan pertumbuhan ekonomi secara umum, kenaikan upah belum tentu mampu mengimbangi peningkatan biaya hidup tersebut.

Sementara itu, di Daerah Istimewa Yogyakarta, meskipun biaya hidup relatif lebih rendah, upah minimum yang juga rendah seringkali tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, terutama bagi pekerja yang tidak memiliki sumber pendapatan tambahan.²⁶ Dalam situasi demikian, pekerja di kedua daerah tersebut sama-sama menghadapi tantangan, meskipun dalam konteks yang berbeda. Di daerah dengan biaya hidup tinggi, pekerja berpotensi mengalami penurunan daya beli karena kenaikan upah tidak sebanding dengan kenaikan harga kebutuhan pokok. Di sisi lain, di daerah dengan upah rendah, pekerja berisiko tidak mampu mencapai standar hidup layak karena struktur pengupahan yang sejak awal sudah berada di bawah kebutuhan riil. Dengan demikian, perubahan pendekatan dalam penetapan upah minimum berpotensi memperlemah fungsi perlindungan upah sebagai instrumen untuk menjamin kesejahteraan pekerja, terutama ketika kebutuhan hidup layak tidak lagi menjadi dasar utama dalam penentuannya.

Apabila ditinjau dari hukum ketenagakerjaan internasional, khususnya terkait Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 mengenai Penetapan Upah Minimum, ditegaskan bahwa dalam menetapkan upah

minimum, penting untuk memperhatikan kebutuhan para pekerja dan anggota keluarganya. Prinsip ini mencerminkan konsep *living wage* yang menempatkan upah tidak sekadar sebagai kompensasi atas tenaga kerja, melainkan sebagai instrumen untuk menjamin kehidupan yang layak dan bermartabat.²⁷

Dalam kerangka tersebut, keterlibatan pekerja melalui serikat pekerja menjadi elemen penting, karena merekalah yang secara langsung memahami kondisi dan kebutuhan riil di lapangan.²⁸ Apabila dikaitkan dengan kondisi yang telah diuraikan sebelumnya, seperti ketidaksesuaian antara upah minimum dengan kebutuhan hidup riil di daerah seperti Kota Surabaya maupun Daerah Istimewa Yogyakarta, terlihat bahwa pendekatan berbasis variabel makro belum sepenuhnya mampu mengakomodasi prinsip *living wage* tersebut.

Perubahan menuju sistem yang menitikberatkan pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi, tanpa diimbangi dengan partisipasi substantif serikat pekerja, berpotensi menjauhkan kebijakan pengupahan dari realitas kebutuhan pekerja. Dalam situasi ini, upah minimum cenderung menjadi angka administratif yang mengikuti indikator ekonomi secara umum, namun kurang mencerminkan standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.²⁹ Secara normatif dapat dikatakan bahwa pergeseran pendekatan dalam penetapan upah minimum pasca perubahan regulasi berpotensi tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Konvensi ILO Nomor 131.

Secara hukum, situasi ini menggambarkan adanya peralihan dari pendekatan partisipatif menuju pendekatan teknokratis dalam penetapan kebijakan upah. Perubahan ini tidak

Yang Tidak Seimbang Media Hukum Indonesia (MHI),” *Media Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2024): 273–79.

²⁵ Alfadia Fitri Aini, “Analisis Dampak Urbanisasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kota Surabaya,” *JOURNAL ECONOMIC AND STRATEGY (JES)* 3, no. 2 (2022): 60–67.

²⁶ Dessy Rachmawatie, “UMK Rendah Di Tengah Biaya Hidup Tinggi, Pakar UMY Soroti Ketimpangan Di Yogyakarta,” *Umy.Ac.Id*, 2026, <https://www.umi.ac.id/yogyakarta-jadi-kota-kedua-dengan-biaya-hidup-tertinggi/>.

²⁷ International Labour Organization, “ILO K131,” Pub. L. No. 131 (1972).

²⁸ Susilo, Rafianti, and Fitrianto, “Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama : Tinjauan Atas Praktik Di Sumatera Utara.”

²⁹ Sindi Andriyani Shindy Dwianisa, “Kebijakan Upah Minimum Dan Perlindungan Buruh Pabrik Dalam Perspektif Hukum Dan HAM,” *Jurnal Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan* 2, no. 1 (2025): 123–31.

hanya mempengaruhi mekanisme pengambilan keputusan, akan tetapi juga berdampak pada berkurangnya pengakuan terhadap hak partisipasi kolektif pekerja sebagai bagian dari prinsip demokrasi industrial.³⁰ Dalam kerangka hukum nasional, hak tersebut pada dasarnya dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam pengaturan mengenai peran serikat pekerja dalam hubungan industrial serta mekanisme tripartit dalam Dewan Pengupahan. Selain itu, hak untuk berserikat dan berpartisipasi juga merupakan bagian dari hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Oleh karena itu, perubahan pengaturan ini harus dipandang tidak hanya sebagai pembaruan teknis dalam sistem pengupahan, tetapi juga sebagai pergeseran paradigma dalam hubungan industrial. Pergeseran tersebut mencerminkan perubahan dari pendekatan yang sebelumnya menekankan partisipasi aktif pekerja melalui mekanisme tripartit menuju pendekatan yang lebih bersifat teknokratis dan berbasis indikator makroekonomi. Dalam konteks ini, penting untuk menelaah lebih lanjut bagaimana perubahan tersebut memengaruhi keseimbangan hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, khususnya dalam hal pengakuan terhadap hak partisipasi kolektif pekerja. Analisis terhadap implikasi tersebut menjadi krusial untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan pengupahan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan masih sejalan dengan tujuan perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta prinsip keadilan sosial dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

D. Kesimpulan

Perubahan pengaturan penetapan upah minimum pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan tidak sekadar merupakan reformulasi teknis, melainkan mencerminkan pergeseran paradigma dalam sistem pengupahan nasional. Perbandingan dengan rezim sebelumnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menunjukkan adanya perubahan mendasar pada tiga aspek utama, yaitu dasar penetapan upah minimum, mekanisme penetapan, serta kedudukan dan peran serikat pekerja. Jika sebelumnya penetapan upah minimum berbasis pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) melalui mekanisme tripartit yang deliberatif, maka dalam rezim baru penetapan tersebut didasarkan pada formula baku berbasis variabel makroekonomi yang bersifat normatif dan terstandarisasi. Perubahan tersebut secara langsung berdampak pada reduksi peran serikat pekerja dalam Dewan Pengupahan. Dari yang semula memiliki peran substantif dan strategis dalam menentukan komponen serta besaran upah minimum, serikat pekerja kini cenderung ditempatkan dalam posisi konsultatif yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil akhir penetapan upah. Kondisi ini menunjukkan adanya pergeseran dari model hubungan industrial yang partisipatif menuju model yang lebih teknokratis, di mana proses pengambilan keputusan lebih didominasi oleh pendekatan administratif dan indikator ekonomi makro dibandingkan dengan aspirasi dan kebutuhan riil pekerja. Implikasi hukum dari perubahan tersebut tidak hanya terbatas pada aspek prosedural, tetapi juga menyentuh substansi perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja. Reduksi partisipasi serikat pekerja berpotensi melemahkan hak representasi kolektif pekerja dalam kebijakan pengupahan, yang pada akhirnya dapat mengurangi kemampuan pekerja untuk memastikan terpenuhinya standar upah yang layak. Selain itu, pergeseran

³⁰ Roikhana Nida'ul Khusna, "Penerapan Prinsip Transparansi Dan Partisipasi Dalam Penetapan Upah Minimum Yang Ditetapkan Oleh Pemerintah Daerah

Istimewa Yogyakarta" (UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA, 2023).

dari pendekatan berbasis KHL ke pendekatan berbasis variabel makro juga berpotensi menghasilkan kebijakan pengupahan yang kurang responsif terhadap keragaman kondisi sosial-ekonomi di tingkat daerah, sehingga membuka kemungkinan terjadinya ketidaksesuaian antara upah minimum dengan kebutuhan hidup riil pekerja.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan internasional, kondisi ini juga perlu dikaji secara kritis mengingat prinsip-prinsip yang telah ditegaskan dalam Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum, yang menekankan bahwa penetapan upah harus mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan keluarganya. Selain itu, Konvensi ILO juga menjamin pentingnya keterlibatan perwakilan pekerja dalam proses penetapan kebijakan pengupahan sebagai bagian dari prinsip dialog sosial. Dengan demikian, reduksi peran substantif serikat pekerja dalam mekanisme penetapan upah minimum berpotensi tidak sepenuhnya sejalan dengan standar internasional tersebut, khususnya dalam hal pemenuhan prinsip living wage dan partisipasi kolektif pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perubahan pengaturan ini cenderung menggeser orientasi kebijakan pengupahan dari pendekatan yang berfokus pada perlindungan pekerja menuju pendekatan yang lebih menekankan pada stabilitas dan efisiensi ekonomi. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi tersebut berpotensi melemahkan prinsip tripartisme serta mengurangi efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peninjauan kembali terhadap desain kebijakan pengupahan agar tetap menjamin keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan pekerja, serta memastikan bahwa peran serikat pekerja sebagai representasi kolektif tetap diakui secara substantif dalam proses penetapan upah minimum.

Daftar Pustaka

Abas, Muhamad, and Edwinsyah. "Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-

Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)." *Universitas Buana Perjuangan Karawang*, no. 36 (2022): 17.

Ahmad, Iqbal Faza. *Peta Organisasi Serikat Pekerja/Buruh Di Indonesia*. 1st ed. Yogyakarta: Sahabat Akademia Group, 2025.

Aini, Alfadia Fitri. "Analisis Dampak Urbanisasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kota Surabaya." *JOURNAL ECONOMIC AND STRATEGY (JES)* 3, no. 2 (2022): 60–67.

Amalia, Suci. "ANALISIS SIYASAH DUSTURIYYAH SYAR'ITYYAH TERHADAP KETENTUAN PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG UNDANG," 2023. [https://repository.radenintan.ac.id/32305/1/SKRIPSI BAB 1 DAN 2.pdf](https://repository.radenintan.ac.id/32305/1/SKRIPSI%20BAB%201%20DAN%202.pdf).

Anas Santoso, Asri Wijayanti. "Eksistensi Dewan Pengupahan Dalam Proses Penetapan Upah Minimum." *Wijayakusuma Law Review* 2, no. 1 (2020): 1–22.

Bahri. "DIMENSI KEADILAN TERHADAP KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL) DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERPPU NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/66527/>.

Dessy Rachmawatie. "UMK Rendah Di Tengah Biaya Hidup Tinggi, Pakar UMY Soroti Ketimpangan Di Yogyakarta." *Umy.Ac.Id*, 2026. <https://www.ummy.ac.id/yogyakarta-jadi-kota-kedua-dengan-biaya-hidup-tertinggi/>.

Khusna, Roikhana Nida'ul. "Penerapan Prinsip Transparansi Dan Partisipasi Dalam Penetapan Upah Minimum Yang

- Ditetapkan Oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.” UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA, 2023.
- Lestari, Zeni Tri. “Keterlibatan Serikat Pekerja Dalam Perubahan Kebijakan Pengupahan Melalui Advokasi Sosial.” *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial* 24, no. 2 (2023).
<https://doi.org/10.7454/jurnalkessos.v24i2.1012>.
- Mandari, Quri'syaich Say, Ernu Widodo, and Fathul Hamdani. “Urgensi Hak Buruh Dalam Kebijakan Pengupahan Setiap Buruh Sebagai Warga Negara Indonesia Mempunyai Keinginan Untuk Mendapatkan Kehidupan Yang Layak Dan Sejahtera Serta Mendapatkan Pekerjaan Yang Layak . Mencapai Sasaran Pembangunan Bagi Seluruh Masyarakat.” *Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora Volume 2, Nomor 1, Tahun 2025* 2 (2025).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- Mukhlis Yunus, A.H.M.B.A.M.T.M.P.B.S., H N Mizan Saddaq, and S K U Press. *Hubungan Industrial*. Edited by Helmi Noviar Mizan Saddaq. Pertama. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2024.
<https://books.google.co.id/books?id=HfEkEQAAQBAJ>.
- Nadhiroh, Anis Nur. *PEMBERLAN UPAH PEKERJA/BURUH YANG ADIL DAN LAYAK PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM*. Edited by Guepedia. Guepedia, 2020.
https://books.google.co.id/books/about/PEMBERIAN_UPAH_PEKERJA_BURUH_YANG_ADIL_D.html?id=eKpNEAAAQBAJ&redir_esc=y.
- Nazmi, Didi. “Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia” 6, no. 2 (2024): 6918–28.
- Nopianti, Wike, Imam Budi Santoso, and Muhamad Abas. “Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan Dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023.” *Binamulia Hukum* 13, no. 1 (2024): 199–210.
<https://doi.org/10.37893/jbh.v13i1.774>.
- Organization, International Labour. ILO K131, Pub. L. No. 131 (1972).
- Pamungkas, Tareq Jati, and Achmad Hariri. “Tanggung Jawab Negara Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State” 3, no. 3 (2022): 270–83.
- Pandiangan, Aflika Kristina. “PERAN SERIKAT BURUH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA UNTUK MEWUJUDKAN KEHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TENTANG KETENAGAKERJAAN TAHUN 2003 DI PT TIRTA SARI SURYA KABUPATEN INDRAGIRI HULU,” 2019.
- Putri, Dea Kumala. “Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja : Kebutuhan Dan Gaji Minimum Yang Tidak Seimbang Media Hukum Indonesia (MHI).” *Media Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2024): 273–79.
- Shindy Dwianisa, Sindi Andriyani. “Kebijakan Upah Minimum Dan Perlindungan Buruh Pabrik Dalam Perspektif Hukum Dan HAM.” *Jurnal Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan* 2, no. 1 (2025): 123–31.
- Singhs, Arief Dermawan, Zahra Alsabilah, and Rasji Rasji. “Analysis of the Impact of the Cipta Kerja Law on Workers’ Rights.” *Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary* 1, no. 2 (2023): 142–49.
- Sitti Mutmainnah S, Munira, Hardiyanti Alimuddin dan Rezki Amaliah. “ANALISIS DAMPAK UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH DI INDONESIA” 6, no. 5 (2025): 1–15.
- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Ed 1 cet 1. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
<https://simpus.mkri.id/opac/detail-opac?id=7086>.
- Susilo, Joko, Fitri Rafianti, and Bambang Fitrianto. “Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama : Tinjauan Atas Praktik Di Sumatera

- Utara” 4, no. 3 (2025): 154–59.
- Wibawa, Novendy Setiya. “Politik Hukum Pengupahan Pekerja Di Indonesia Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja.” *At-Tanwir Law Review* 3, no. 2 (2023): 179. <https://doi.org/10.31314/atlarev.v3i2.2391>.
- Wiguna, Wahyu. “Peran Serikat Pekerja Dan Manajemen Dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 2 (2024): 642–50.
- Winson, Patrick, Salim John, and Michael Hizkia. “Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja.” *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 2 (2023): 1599–1606.
- Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin, Farid Wajdi. *IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA*. Edited by Yayuk Umayu. Pertama. Malang: Ahlimedia Press, 2022.

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Small Matches (less than 20 words)
- Submitted works

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 3%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

SURAT KETERANGAN

Nomor: 008/DJMC/FH-UMC/V/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini *Editor in Chief E-Journal De Jure Muhammadiyah Cirebon*, dengan ini menerangkan bahwa artikel dengan identitas:

Judul : **ANALISIS PERBANDINGAN NORMATIF MENGENAI KEDUDUKAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM ANTARA SEBELUM DAN SESUDAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Penulis : **1. Muhammad Fatkhul Fikri**
2. Achmad Hariri

Afiliasi/Institusi : **1. Universitas Muhammadiyah Surabaya**
2. Universitas Muhammadiyah Surabaya

Telah diterima (*accepted*) dan akan dipublikasikan pada *E-Journal: De Jure Muhammadiyah Cirebon*, Volume: 10, Nomor: 1, Bulan: Juni, Tahun: 2026.

Artikel yang akan dipublikasikan harus melalui *peer-review process* secara *OJS system*.

Demikian Surat Keterangan ini disampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cirebon, 4 Mei 2026


Editor in Chief

Nur Rahman, S.H.I., M.H.

