

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Hukum sebagai dimensi yang kompleks serta luas, dan juga sebagai tata hukum, yaitu peraturan yang berlaku ini bersifat mengikat segala aspek kehidupan masyarakat, baik kepentingan *Privat*, maupun kepentingan negara (Publik).<sup>1</sup> Hukum mempunyai kedudukan sangat penting untuk mengatur aspek berbangsa dan bernegara dalam suatu negara terkhususnya persoalan ketenagakerjaan, baik individu maupun kelompok. Dalam persoalan hubungan kerja melibatkan seluruh elemen masyarakat, baik sebagai pengusaha maupun sebagai tenaga kerja. Maka dari itu perkara ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat memiliki urgensi untuk diatur oleh pemerintah melalui perundang-undangan maupun peraturan lainnya.

Sejak lahirnya negara Republik Indonesia dengan Proklamasi kemerdekaannya serta ditetapkannya Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) sebagai Konstitusi, terbentuklah pula sistem norma hukum Negara Republik Indonesia.<sup>2</sup> Negara Indonesia merupakan negara berbentuk Republik dan hukum yang berdasarkan Pancasila, serta Undang-Undang Dasar

---

<sup>1</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 5.

<sup>2</sup> Ahmad Sobari, *Mantan Terpidana Korupsi Menjadi Calon Legislatif*, NJL: Volume 5, Nomor 2, 2021. hal. 655.

1945. Pada alinea keempat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 terdapat bagian yang memuat bahwa tujuan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam diksi kesejahteraan umum, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam pasal 28 D ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Maksud dari diksi tersebut mengarah kepada hubungan pengusaha dan juga pekerja yang memiliki pengertian sebagai ketenagakerjaan, pengertian dari ketenagakerjaan ialah hal yang memiliki korelasi dengan tenaga kerja pada waktu selama, sebelum dan sesudah masa kerja.<sup>3</sup>

Pada kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, sosial dan budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*) dan pemerintah Indonesia meratifikasi kovenan tersebut melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 di bagian ketiga pasal 7 setiap orang akan menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan dan terjamin dengan mengutamakan:

1. Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan:

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (1)

a) Gaji yang adil dan upah sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apapun terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak dikurangi kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji/upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;

b) Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian;

c) kondisi kerja yang aman dan sehat;

d) persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali senioritas dan kecakapan;

e) Istirahat, santai dan pembatasan dari jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum.

Pengusaha harus mempertimbangkan beberapa hal terkait penentuan upah pekerja sebagai berikut:<sup>4</sup>

1. Berat suatu pekerjaan diukur berdasarkan *Know-How*, *Problem Solving*, *Accountability*.;
2. Kekayaan finansial suatu perusahaan;
3. Kemampuan daya saing perusahaan jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan;

---

<sup>4</sup> George D, Halse, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi pegawai Anda*, (Jakarta: Reneka Cipta, 2003), Hal. 301

4. Para karyawan yang memiliki pengalaman kerja;
5. *Bargaining Power* bagi pekerja terhadap perusahaan dan sebaliknya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud Pengusaha adalah:

1. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan Perusahaan ialah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan ditetapkan pengertian atau penggunaan istilah buruh selalu diikuti dengan istilah pekerja yang menandai bahwa Undang-Undang ini mendefinisikan dengan istilah yang sama yaitu:

*“Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Dalam pengertian diatas dapat dilihat unsur-unsur yang yang tidak bisa dipisahkan dari istilah buruh atau pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja (Angkatan kerja maupun bukan Angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima upah atau imbalan atas jasa produksi pekerjaan tersebut.<sup>5</sup>

Secara umum penduduk suatu negara dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu, bukan tenaga kerja dan tenaga kerja.<sup>6</sup> Payaman mengartikan tenaga kerja adalah masyarakat yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lainnya seperti mengurus rumah tangga dan bersekolah. Secara singkat pengertian bukan tenaga kerja dan tenaga kerja hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Agus Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 7.

<sup>6</sup> Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. ( vol 17 no 6). hal. 08.

<sup>7</sup> Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Citra, hal. 03.

Jadi definisi tenaga kerja yaitu individu yang sudah melakukan pekerjaan atau yang sedang melakukan pekerjaan menggunakan alat produksi dengan menghasilkan jasa atau barang yang sudah memenuhi persyaratan batas usia sesuai dengan undang-undang untuk tujuan memperoleh upah atau hasil untuk kehidupan sehari-hari, Lalu dalam penggunaan alat produksi tersebut yang dilakukan oleh para pekerja sudah menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk memberi upah bagi buruh atau pekerja.

Pengertian Upah ialah hak buruh atau pekerja yang dinyatakan dan diterima dalam bentuk uang sebagai bukti imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha kepada buruh atau pekerja yang sudah ditetapkan lalu dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan ataupun kesepakatan yang telah dibuat, terhitung juga tunjangan untuk pekerja atau buruh serta keluarganya atas suatu jasa atau suatu pekerjaan yang sudah atau akan dikerjakan.<sup>8</sup>

Diberikannya upah kepada pekerja atau buruh oleh pengusaha karena pekerja atau buruh sudah atau akan melakukan pekerjaan. Jika dilihat dari sisi pengusaha, upah umumnya memiliki keterkaitan dengan produktivitas, yang dimaksud dengan produktivitas itu sendiri adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rata-rata jenjang output yang dihasilkan oleh setiap tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu pengukur tingkat efisiensi penggunaan tenaga kerja dalam memproduksi jasa dan barang, sementara itu apabila melihat dari sisi buruh atau

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (30).

pekerja upah merupakan hak yang umumnya dilihat menggunakan jumlah dari hasil produksinya.

Elemen di atas menimbulkan hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang timbul berdasarkan perjanjian kerja, dalam perjanjian tersebut mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>9</sup> Keterlibatan dari pihak pengusaha sebagai pemilik perusahaan sekaligus pemberi upah, dan tenaga kerja memberikan jasa berupa tenaga kepada perusahaan.

Upah yang diberikan oleh pengusaha ini karena ada suatu hubungan kerja, terdapat 2 (dua) pihak yang terikat hubungan kerja, dengan turut sertanya pemerintah dalam hubungan kerja tersebut menjadi hubungan pihak ketiga (tripartit).<sup>10</sup> Pemerintah yang menjadi pihak yang terikat secara langsung dalam hubungan kerja dapat diharapkan berperan netral untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sekaligus menjaga supaya proses produksi dapat berkesinambungan. Salah satu fungsi pemerintah dalam hubungannya adalah membuat atau menyusun kebijakan.<sup>11</sup>

Dalam menjalankan fungsinya tersebut berbagai aturan telah dibuat mengikuti perubahan zaman dan analisa kehidupan di masyarakat, peraturan yang terbaru diterbitkan pemerintah ialah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (15).

<sup>10</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), Hal. 71

<sup>11</sup> *Ibid*, hal. 72

pengganti Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu, Alih daya, Waktu kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Komponen untuk menetapkan upah minimum mendapat 3 (tiga) kali perubahan mulai dari Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dari ketiga komponen tersebut dilakukan secara survey. Namun dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tidak dijadikan sebagai satu-satunya komponen dalam menetapkan upah minimum, saat ini penetapan upah minimum dihitung menggunakan formula perhitungan upah minimum.

Dalam menentukan Upah Minimum Provinsi, pemerintah mengatur dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, perhitungan pengupahan pada setiap provinsi harus dibahas dan disesuaikan oleh dewan pengupahan pada tiap provinsi. Di DKI Jakarta, dalam menentukannya pemerintah provinsi DKI Jakarta melakukan sidang bersama Dewan Pengupahan dan nantinya direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas ketenagakerjaan pemerintah provinsi. Dalam beberapa kasus di DKI



Jakarta banyak perusahaan yang tidak mematuhi aturan penentuan upah minimum untuk tenaga kerjanya.

Dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor: 11/G/2022/PTUN.JKT, objek sengketa dalam putusan tersebut adalah Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021, Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 tanggal 16 Desember 2021. Penggugat yang mengajukan gugatan tersebut adalah DPP Apindo DKI Jakarta, tergugat dalam perkara tersebut ialah Gubernur DKI Jakarta yang memberikan kuasa kepada pegawai pemerintah provinsi DKI Jakarta.

Bahwa sebelum terbitnya Objek Sengketa, pemerintah provinsi DKI Jakarta menetapkan untuk Upah Minimum Provinsi tahun 2022 melalui Surat Keputusan Gubernur Nomor 1395 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 dengan menetapkan Upah minimum provinsi DKI Jakarta senilai Rp. 4.453.935,536 (Empat juta empat ratus lima puluh tiga ribu Sembilan ratus tiga puluh lima rupiah koma lima ratus ratus tiga puluh enam sen) perbulan.

Karena terjadi inflasi DKI Jakarta sebesar 1,14% dan inflasi nasional sebesar 1,60% untuk menciptakan keadilan bagi pekerja pemerintah provinsi DKI Jakarta menanggukhan Keputusan Gubernur Nomor 1395 Tahun 2021 tersebut, dan untuk menghindari dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha pemerintah provinsi DKI Jakarta menerbitkan Objek Sengketa dengan menetapkan Upah Minimum provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 sebesar Rp. 4.461.854, - (empat juta enam ratus empat puluh satu ribu delapan ratus

lima puluh empat rupiah) dan menyatakan tidak berlaku keputusan gubernur Nomor 1395 Tahun 2021.

Dalam penetapan objek sengketa tersebut DPP Apindo selaku penggugat merasakan keberatan karena tidak berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 serta bukan hasil rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta, dan ditetapkan pada tanggal 16 Desember 2021 tidak didasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang pada pokoknya batas paling lama untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi yaitu tanggal 21 November sesuai tahun berjalan maka dari hal itu DPP apindo menggugat objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara pada tanggal 13 Januari 2022 lalu pada tanggal 12 Juli 2022 Putusan Majelis Hakim memberikan putusan pada perkara tersebut dengan amar pada point 2 (dua) yang menyatakan batal keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022.

Namun dalam putusan tersebut terdapat keterangan saksi tergugat II intervensi bernama Sujito, Suparno dan Nury Yanti, yang pada intinya mengatakan pembayaran upah berbeda-beda, ada yang dibawah, atau, sama dengan ketentuan pemerintah, atau dengan kesepakatan-kesepakatan tertentu yang diatur dalam perjanjian bersama. Oleh karena itu Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“KETIDAKPATUHAN PERUSAHAAN PADA ATURAN UPAH MINIMUM PROVINSI DKI JAKARTA (Studi Kasus Putusan Nomor: 11/G/2022/PTUN.JKT).”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan didalam latar belakang penulis akan menyampaikan beberapa rumusan masalah yang diharapkan bisa dipecahkan yaitu:

1. Bagaimana struktur pengupahan pada perusahaan dan konsep Upah minimum di Provinsi DKI Jakarta?
2. Mengapa Pengusaha tidak mematuhi aturan penentuan upah minimum dalam SK DKI Jakarta No. 1517?
3. Apakah Surat Keputusan Gubernur Nomor 1517 telah memenuhi Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1. Tujuan Penulisan**

- a. Untuk mengetahui struktur pengupahan pada perusahaan serta Konsep Upah Minimum Provinsi di DKI Jakarta bagi para pekerja atau buruh
- b. Untuk mengetahui kepatuhan perusahaan pada aturan Upah Minimum Provinsi dalam SK DKI Jakarta No. 1517.
- c. Untuk mengetahui Keputusan Gubernur sudah sesuai dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik.

## **2. Manfaat Penulisan**

### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, bisa memberikan bantuan pemikiran dan kemajuan dalam bidang ilmu hukum tata negara. Diharapkan dapat menjadi referensi untuk para akademisi, penulis, dan masyarakat luas yang ingin melanjutkan pada bidang yang sama mengenai pengupahan yang seharusnya diberikan pengusaha bagi para pekerja atau buruh dalam memberikan hak-haknya.

### **b. Manfaat Praktis**

Secara Praktis, bisa memberikan pedoman dan referensi kepada pemerintah pusat sebagai pihak untuk memberikan hak-hak para pekerja untuk menindak tegas para pengusaha yang sengaja tidak mematuhi peraturan tentang pengupahan.

## **D. Kerangka Teori dan Konseptual**

Kerangka teoritik adalah salah satu sub bahasan pertama dalam penyusunan penelitian yang kehadirannya menjadi penting bagi peneliti Ketika memulai analisis terhadap seluruh permasalahan yang dikaji, termasuk dalam penelitian di bidang ilmu hukum. Menguraikan suatu kerangka teoritik dalam penelitian hukum akan memahami makna teori, baik dari perspektif aspek etimologi

(bahasa), aspek terminologi (istilah) beserta peran hubungannya dalam penelitian.<sup>12</sup>

## 1. Kerangka Teori

### a. Teori Kebijakan Publik

Kebijakan atau *Policy* adalah kata dalam implikasinya sangat luas atau makro atau sempit atau terbatas ruang lingkungannya (Mikro). Kebijakan memiliki keterkaitan dengan kewenangan, namun mempunyai ruang lingkup atau keterbatasan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya. Menurut Carl J. Friedrich berpendapat ialah kebijakan publik memiliki keterkaitan dengan tindakan melalui anjuran oleh kelompok, pemerintah maupun seseorang.<sup>13</sup>

Pengertian Kebijakan Publik menurut pengertian Dunn, kebijakan publik (*Public Policy*) merupakan struktur ketergantungan yang kompleks dari pilihan bersama yang memiliki korelasi termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak, pembuatan oleh kantor pemerintahan.<sup>14</sup> Kebijakan Publik selaras sesuai yang dijelaskan dunn dengan isyarat adanya kolektif yang berkorelasi satu sama lain, termasuk keputusan-keputusan dalam melakukan tindakan.

---

<sup>12</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: UPT Mataram University Press, 2020), hal. 39.

<sup>13</sup> Nudgroho D, Riant. *Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. (Jakarta, Elex Media Komputindo). Hal. 40

<sup>14</sup> Dunn, William,N. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. (Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press) Hal. 24

Dari pengertian definisi yang sudah diuraikan diatas, bisa penulis simpulkan bahwa Kebijakan Publik mengandung konsep atau nilai yang selaras dengan nilai dan konsep yang dipercayai dari masyarakat. Pembuatan Kebijakan Publik disusun dengan tahapan-tahapan, yang terdapat kelompok, pemerintah atau seseorang di setiap tahapan penyusunan kebijakan publik.

#### **b. Teori Upah Minimum**

Bentuk pemerintah dalam menjamin hak tenaga kerja yaitu dengan memberikan upah minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.<sup>15</sup> Menerima upah adalah tujuan utama buruh/pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>16</sup> Maka dari itu perusahaan maupun pengusaha diwajibkan untuk memberi upah diatas upah minimum yang sudah ditetapkan. Penetapan tersebut dilakukan oleh Gubernur dengan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.<sup>17</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 mengatakan bahwa Pengusaha tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Penjelasan dari pasal tersebut penjelasan

---

<sup>15</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum, Pasal 1 Ayat (1).

<sup>16</sup> Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja; Suatu Pengantar* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), hal. 189.

<sup>17</sup> *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 89 ayat (3).

pembayaran upah tenaga kerja harus diatas dari Upah Minimum yang ditetapkan. Memberikan upah atau gaji buruh yang jumlahnya sama besarannya dengan upah minimum hanya dilakukan untuk pekerja yang masa kerjanya kurang lebih dari satu tahun, sedangkan untuk buruh yang masa kerjanya satu tahun atau lebih harus dari upah minimum.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, upah minimum merupakan upah bulanan yang terdiri atas upah pokok tanpa pokok tunjangan, atau pokok termasuk tunjangan tetap. Dari batas tersebut, sudah jelas bahwa tunjangan tidak tetap bukan termasuk dari unsur upah minimum. Tunjangan dapat dijadikan unsur upah minimum hanya tunjangan yang bersifat tetap, atau pasti didapatkan oleh buruh setiap bulan. Tunjangan yang tidak tetap layaknya tunjangan yang berdasarkan pada kehadiran buruh tidak bisa dijadikan unsur dari upah Minimum.

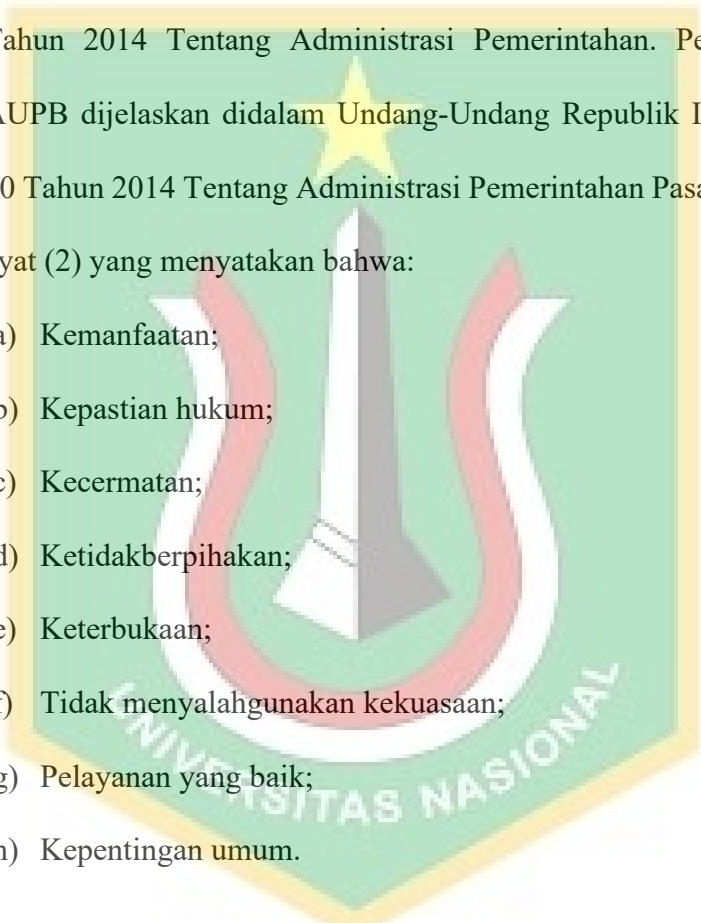
**c. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik**

AUPB sangat mempunyai peran yang besar didalam Hukum Administrasi Negara juga mempunyai peranan dalam kebijakan publik. Peranan ini mempunyai korelasi dengan pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh Lembaga negara atau instansi swasta. Hal ini karena sangat luas layanan publik yang harus diberikan pemerintah kepada rakyatnya dalam suatu negara.

Pengertian Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik secara etimologis ialah prinsip-prinsip atau dasar-dasar yang harus dilaksanakan

oleh seluruh alat-alat administrasi negara atau alat-alat pemerintahan dalam menjalankan roda pemerintahan secara patut, apik, dan tidak bercela.<sup>18</sup>

Secara resmi keberadaan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan. Perumusan terkait AUPB dijelaskan didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) yang menyatakan bahwa:

- 
- a) Kemanfaatan;
  - b) Kepastian hukum;
  - c) Kecermatan;
  - d) Ketidakberpihakan;
  - e) Keterbukaan;
  - f) Tidak menyalahgunakan kekuasaan;
  - g) Pelayanan yang baik;
  - h) Kepentingan umum.

## **2. Kerangka Konseptual.**

### **a. Ketidapatuhan**

Perilaku individu yang tidak selaras dengan hukum yang muncul karena kurangnya pengetahuan dan kesadaran.

---

<sup>18</sup> Eny Kusdarini, *Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta:UNY Press, 2019) Hal. 9



## **b. Pengusaha**

Pengertian Pengusaha adalah :<sup>19</sup>

- a) Persekutuan, orang perseorangan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Persekutuan, perseorangan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Persekutuan, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di wilayah Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar Indonesia.

## **c. Perusahaan**

Menurut Soekardono, Perusahaan merupakan salah satu pengertian ekonomi yang masuk dalam lingkup hukum perdata, khususnya hukum dagang dengan berbeda istilah yakni pedagang dan perbuatan perdagangan.<sup>20</sup>

## **d. Surat Keputusan Gubernur**

Pengertian Keputusan Gubernur adalah penetapan yang individual, konkrit dan final untuk menjalankan Peraturan Perundang-Undangan atau dalam menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Daerah.

---

<sup>19</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ps. 1 angka 5

<sup>20</sup> R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Jilid 1 (Bagian Pertama), (Jakarta: Dian Rakyat, 1981), hal. 17.

**e. Buruh atau Pekerja**

Pengertian buruh atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain.<sup>21</sup>

**f. Upah**

Upah merupakan hak buruh atau pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan.<sup>22</sup>

**g. Upah Minimum**

Standar minimum upah yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya di lingkungan tempat kerjanya. Komponen tersebut terdiri Upah Pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.<sup>23</sup>

**h. Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta**

Penyesuaian nilai upah minimum dengan memperhatikan formula penyesuaian nilai upah minimum, Rata-Rata Konsumsi per kapita, rata-rata banyaknya anggota rumah tangga, dan rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga, dan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi dan ditetapkan dalam Surat

---

<sup>21</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ps. 1 angka 3

<sup>22</sup> *Ibid*, Ps. 1 angka 30.

<sup>23</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, ps. 23.

Keputusan Gubernur DKI Jakarta sesuai batas waktu yang sudah ditentukan.

**i. Dewan Pengupahan**

Dewan Pengupahan adalah lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit.<sup>24</sup>

**j. Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta**

Depprov DKI Jakarta atau Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta adalah Lembaga nonstruktural yang dilantik pemerintah provinsi DKI Jakarta Untuk menjembatani kepentingan pengusaha dan pekerja dalam perumusan besaran Upah Minimum Provinsi.

**k. Kebijakan Publik**

Definisi Kebijakan Publik adalah hubungan dengan tindakan yang terarah, sadar, dan terukur yang dilakukan oleh pemerintah bersama pihak yang mempunyai kepentingan dalam bidang-bidang tertentu untuk tujuan tertentu. Sehingga untuk efektivitas kebijakan publik sangat perlu kegiatan sosialisasi, pengawasan, dan pelaksanaan kebijakan.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan penggantian anggota dewan pengupahan, dan tata kerja dewan pengupahan.

<sup>25</sup> Abdullah Ramdhani, Muhammad Ali Ramdhan, *Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik*, Jurnal Publik, Vol. 11; No. 01;2017; Hal. 2

## E. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk menunjang tercapainya penelitian yang ilmiah dan sistematis, peneliti menggunakan tata cara pelaksanaan penelitian hukum dengan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

### 1. Tipe Penelitian

Penelitian ini memakai jenis penelitian normatif. Erlies Septiana berpendapat secara etimologi "Istilah penelitian hukum normatif berasal dari bahasa Inggris yaitu *Normative legal research*, dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Normative juristische recherche*" dari istilah tersebut jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah penelitian hukum normatif.<sup>26</sup>

Menurut Sri Mamuji dan Soerjono Soekanto mempunyai arti dari penelitian normatif disebut juga penelitian hukum kepustakaan adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data sekunder dan bahan Pustaka.<sup>27</sup> Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang memiliki fokus pada asas-asas atau kaidah-kaidah dalam konsep norma atau kaidah yang bersumber dari Putusan Pengadilan, Peraturan Perundang-Undangan, dan doktrin dari pakar hukum.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Tangerang Selatan:UNPAM PRESS, 2018), h. 55.

<sup>27</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuja, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali Press, 2009), hal. 13-14.

<sup>28</sup> Bachtiar, *Op.Cit.*, Hal. 57.

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan ialah pendekatan Undang-Undang (*Statue Approach*) dan Pendekatan kasus (*Case Approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan dengan melakukan kajian peraturan perundang-undangan yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas. Sedangkan untuk pendekatan kasus dilakukan dengan kajian kasus yang memiliki keterkaitan dengan isu yang dihadapi telah menjadi putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>29</sup>

## 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, sumber data dalam penelitian hukum normatif hanya diambil dari sumber data sekunder. Sumber data sekunder, yaitu data yang diambil dari literatur dan bahan kepustakaan yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian.<sup>30</sup> Dengan begitu penggunaan jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan untuk penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bahan Hukum Primer, Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa bahan hukum yang bersifat otoritatif memiliki arti mempunyai otoritas.<sup>31</sup> Yaitu Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022

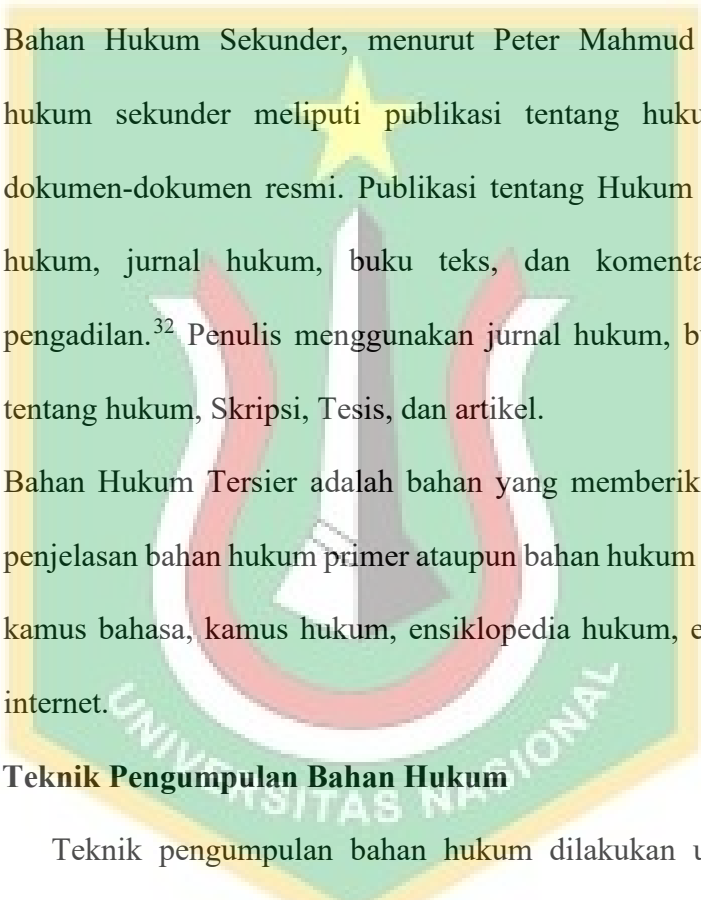
---

<sup>29</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), Hlm. 56

<sup>30</sup> *ibid*, Hlm. 56

<sup>31</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hal. 141.

Tentang cipta kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021  
Tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik  
Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah,  
Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 130 Tahun  
2022 Tentang Pedoman Pelaksanaan Struktur dan Skala Upah.

- 
- b. Bahan Hukum Sekunder, menurut Peter Mahmud Marzuki bahan hukum sekunder meliputi publikasi tentang hukum yang bukan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang Hukum meliputi: kamus hukum, jurnal hukum, buku teks, dan komentar atas putusan pengadilan.<sup>32</sup> Penulis menggunakan jurnal hukum, buku kepustakaan tentang hukum, Skripsi, Tesis, dan artikel.
- c. Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk dari penjelasan bahan hukum primer ataupun bahan hukum sekunder, seperti kamus bahasa, kamus hukum, ensiklopedia hukum, ensiklopedia, dan internet.

#### 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan untuk membantu penelitian ini dengan studi Pustaka terhadap bahan-bahan hukum yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier dengan melihat, membaca, dan mengkaji bahan hukum melalui website atau media internet serta perpustakaan.

---

<sup>32</sup> *Ibid.* hal. 141

## **5. Pengolahan Analisis Bahan Hukum.**

Dalam pengolahan analisis bahan hukum menggunakan tipe penelitian hukum normatif, maka dari itu menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif yang peneliti menganalisis bahan-bahan hukum yang sudah digunakan sebelumnya dan nantinya dapat membuat kesimpulan dari hasil pemikiran peneliti sendiri dengan bantuan norma hukum, asas, dan prinsip hukum, teori hukum atau doktrin terhadap fakta atau peristiwa hukum yang diteliti.

## **F. Sistematika Penulisan**

Supaya skripsi ini lebih mudah dan dapat memberikan gambaran secara menyeluruh tentang metode atau pokok bahasan dari skripsi ini, maka dari itu penulis memberikan sistematika penulisan terdiri atas 5 bab. sebagai berikut:

### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menyampaikan penguraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori dan konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II**

#### **TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN UNTUK PEKERJA**

Pada bab ini akan disampaikan tentang ketidakpatuhan, perusahaan, pengupahan, Upah minimum provinsi, kebijakan publik dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik.

### **BAB III**

#### **FAKTA HUKUM DALAM PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA NOMOR: 11/G/2022/PTUN.JKT**

Pada bab ini akan disampaikan kasus posisi, gugatan, fakta hukum, Pertimbangan hakim dan amar putusan mengenai upah minimum provinsi DKI Jakarta.

### **BAB IV**

#### **ANALISIS HUKUM MENGENAI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM PROVINSI DKI JAKARTA**

Pada bab ini akan disampaikan analisis tentang kewajiban perusahaan dalam memberikan upah minimum yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta, struktur pengupahan, formula perhitungan upah minimum, AAUPB, Kepatuhan Pengusaha pada aturan Gubernur.

### **BAB V**

#### **PENUTUP**



Pada bab ini akan menyampaikan kesimpulan yang merupakan jawaban-jawaban dari rumusan permasalahan dan saran yang disesuaikan dengan hasil penelitian.

