

**TINJAUAN YURIDIS NORMATIF TENTANG PENETAPAN UPAH
MINIMUM
(Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum dan Setelah
Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang
Pengupahan)**

***NORMATIVE JURIDICAL REVIEW OF MINIMUM WAGE
DETERMINATION
(Comparative Study of Minimum Wage Determination Before and After the
Issuance of Government Regulation Number 78 of 2015 about Concerning
Wages)***

¹Dadan Herdiana, ²Abdul Hadi

^{1,2}Fakultas Teknik, Universitas Pamulang Tangerang Selatan
email : ^{1*}dosen02088@unpam.ac.id

ABSTRACT

This research is motivated by the issuance of Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages, in which this Government Regulation has caused rejection among workers / laborers because the mechanism for determining the minimum wage is deemed incompatible with the prevailing wage system. This study raises two problems related to the wage system, namely how the mechanism for determining the minimum wage before and after the enactment of Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages and how the impact of the enactment of Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages on the wage system in Indonesia. This research aims to obtain a system which remuneration is better and just. By comparing the mechanism for determining the minimum wage for workers / laborers in Indonesia before and after the issuance of Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages. This study uses a comparative qualitative research method with a normative juridical approach. The data that will be collected to answer the formulation of the problem is taken from literature related to the problem from books, scientific articles, websites, and encyclopedias. Researchers will also conduct field studies by conducting interviews with stakeholders related to wages such as the Wage Council and Trade Unions / Labor Unions. In addition, researchers will compare two rules related to the wage system, namely the Minister of Manpower Regulation Number 1 of 1999 concerning Minimum Wages and Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages. The results showed that there are significant differences in the mechanism for determining the Minimum Wage in Indonesia, both the Provincial Minimum Wage and the Regency / City Minimum Wage. This difference is mainly in the role of Wage Councils, where before the issuance of PP 78/2015 the role of Wage Councils was very large and important in terms of conducting KHL surveys and determining drinking wages. After the issuance of PP 78/2015 the role of the Wage Council is reduced, because the determination of the Minimum Wage after the issuance of PP 78 of 2015 is no longer based on KHL but based on inflation and economic growth, while the KHL is only evaluated once in five years.

Keywords : Wages, Minimum Wages, PP78

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, dimana Peraturan Pemerintah tersebut menimbulkan penolakan dari kalangan pekerja/buruh karena mekanisme penentuan upah minimum dianggap tidak sesuai dengan sistem pengupahan yang selama ini berlaku. Penelitian ini mengangkat dua permasalahan terkait sistem pengupahan yaitu bagaimanakah mekanisme penentuan upah minimum sebelum dan sesudah di berlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan serta bagaimanakah dampak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan terhadap sistem pengupahan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan sistem pengupahan mana yang lebih baik dan berkeadilan. Dengan cara membandingkan mekanisme penentuan upah minimum pekerja/buruh di Indonesia sebelum dan setelah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif komparatif dengan pendekatan yuridis normatif (normative juridical approach). data-data yang akan dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah diambil dari literatur-literatur yang berkaitan dengan

permasalahan dari buku-buku, artikel ilmiah, website, dan ensiklopedia. Peneliti juga akan melakukan studi lapangan dengan melakukan wawancara dengan pemangku kepentingan terkait pengupahan seperti Dewan Pengupahan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Selain itu peneliti akan membandingkan dua aturan terkait sistem pengupahan yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan terhadap mekanisme penetapan Upah Minimum di Indonesia baik Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Perbedaan tersebut terutama pada peran Dewan pengupahan, dimana sebelum terbitnya PP 78 tahun 2015 peran Dewan Pengupahan sangat besar dan penting dalam hal melakukan survey KHL dan penetapan Upah Minum. Setelah terbit PP 78 tahun 2015 peran Dewan Pengupahan berkurang, karena penetapan Upah Minimum setelah terbit PP 78 tahun 2015 tidak lagi berdasarkan KHL melainkan berdasarkan Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi, sedangkan KHL hanya di evaluasi satu kali dalam lima tahun.

Kata Kunci : Pengupahan, Upah Minimum, PP78

PENDAHULUAN

Upah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu mekanisme upah diatur secara khusus di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dengan pengertian tersebut menegaskan bahwa upah merupakan hak yang wajib diterima pekerja/buruh akibat suatu hubungan kerja dimana pekerja/buruh telah melakukan kewajiban yakni melakukan suatu pekerjaan tertentu yang telah disepakati. Oleh sebab itu perlu adanya peraturan yang mengatur upah secara adil, wajar dan profesional. Pengaturan upah tidak hanya sebatas teknis perhitungan dan pembayaran tetapi juga harus membahas proses dan mekanisme tentang upah itu sendiri dari suatu hubungan kerja.

Dalam dunia ketenagakerjaan upah merupakan masalah yang sangat krusial. Kebijakan yang tidak adil, tidak wajar dan tidak profesional terhadap upah dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu konflik industrial antara pekerja dan perusahaan. Sebaliknya kebijakan yang adil, wajar dan profesional terhadap upah akan meningkatkan motivasi serta stabilitas di lingkungan kerja yang akan meningkatkan produktifitas pekerja sehingga dapat

menciptakan hubungan baik dan harmonis dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. (R.Joni Bambang, 2013)

Banyak faktor yang menentukan besarnya upah, sistem upah dan kebijakan upah khususnya upah minimum di Indonesia. Sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara tersebut. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan penjabarannya dalam hubungan industrial pancasila (HIP). “Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasari pada tiga fungsi upah, yaitu mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja serta keluarganya, mempunyai fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang dan membuat pemberian insentif agar bisa mendorong peningkatan produktivitas kerja dan juga pendapatan nasional”.(Santho, 2019)

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau yang dikenal dengan prinsip “*no work no pay*” asas ini tidak berlaku mutlak maksudnya dapat dikesampingkan dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain dimana pekerja tetap mendapatkan upah meskipun pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan prinsip “*no work no pay*” ini misalnya, pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh tersebut menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, istri atau suami atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dan pengecualian-pengecualian lain seperti yang diatur dalam pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.(Lalu Husni, 2012)

Kenaikan upah minimum pekerja/buruh didasarkan pada mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya seperti yang tercantum di dalam bagian kedua Undang-undang tersebut tentang Pengupahan. Adapun secara teknis mekanisme penentuan upah minimum didasarkan atas ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 1999 tentang Upah Minimum dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian

Kebutuhan Hidup Layak. Namun meskipun demikian, tanggal 23 Oktober 2015 Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan produk hukum yang mengatur tentang mekanisme baru dalam menentukan upah minimum yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah ini maka ketentuan mekanisme penentuan upah minimum pekerja/buruh di Indonesia mengalami perubahan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti mencoba membandingkan mekanisme penentuan upah minimum sebelum dan sesudah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan melalui sebuah penelitian berjudul “**Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Mekanisme Penentuan Upah Minimum di Indonesia** (Studi Komparatif Mekanisme Penetapan Upah Minimum Sebelum dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif komparatif. Penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (*normative juridical approach* yaitu “penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti”. (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2001)

Data-data yang diperoleh dianalisa menggunakan teknik Komparasi Konstan (*Grounded Theory Research*) yakni mencoba mengaitkan/menghubungkan antara data -data yang didapat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sehingga penulis dapat menentukan hipotesis dan kesimpulan terhadap penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Sebelum Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan terhadap sistem pengupahan di Indonesia

Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain; DPR dan pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistim dan mekanisme pengupahan di pasar kerja.

Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu Regulasi terkait mekanisme penetapan upah dan Regulasi terkait perlindungan upah. (Markus Sidauruk, 2013)

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistematika sebagai berikut;

1. Penetapan upah minimum di tingkat Provinsi & Kabupaten/Kota (Pasal 88)
2. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91)
3. Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
4. Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

Sedang regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam UU No 13/2003 Pasal 88 ayat 2 yang berbunyi: *“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”*

Mekanisme penentuan upah minimum sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan didasarkan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Adapun mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut :

1. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.

2. Untuk Kabupaten/Kota yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Tim Survey ini keanggotaannya secara tripartit dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
3. Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh/pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.
4. Survey di lakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember di lakukan prediksi dengan menggunakan metode least square. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL
5. Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Kabupaten/kota kemudian menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati/Walikota setempat yang selanjutnya di sampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi, kemudian Gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum di antara kabupaten/kota yang ada di Provinsi tersebut; kemudian menetapkan besaran Nilai Upah Minimum Kabupaten/kota yang bersangkutan.
6. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari (sesudah penetapan upah minimum Provinsi).
7. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi

B. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan terhadap sistem pengupahan di Indonesia

Pada tanggal 15 Oktober 2015, Presiden Joko Widodo mengesahkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Dengan adanya peraturan tersebut, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum tidak berlaku lagi. Berdasarkan hal itu maka Upah Minimum yang selama ini dirumuskan dengan metode pencapaian KHL tidak berlaku lagi, bahkan survey KHL yang selama ini dilakukan setiap tahun tidak lagi dilakukan, namun di evaluasi setiap 5 tahun sekali.¹

Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut mencantumkan formulasi baru untuk menghitung kenaikan upah yaitu :²

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$$

Keterangan :

- U_{mn} : Upah minimum yang akan ditetapkan
U_{Mt} : Upah minimum tahun berjalan
Inflasi : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan
 Δ PDBt : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan

C. Dampak Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia

Berdasarkan analisa penulis, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2018 tentang Pengupahan berdampak terhadap beberapa kepentingan khususnya kepentingan Pekerja, yaitu **Pertama**, terjadi penurunan prosentase kenaikan Upah Minimum setelah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2018 tentang Pengupahan. **Kedua**, terjadi reduksi kewenangan Dewan Pengupahan baik ditingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. **Ketiga**, terjadi penurunan Daya Beli Pekerja

Penurunan Prosentase Kenaikan Upah

Sebagaimana dijelaskan diawal, bahwa mekanisme penetapan Upah Minimum sebelum terbitnya PP 78 tahun 2015 menggunakan sistem perhitungan Komponen Hidup Layak yang di hitung sedemikian rupa menurut harga real di

¹ Pasal 43 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2018 tentang Pengupahan

² Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2018 tentang Pengupahan

lapangan sehingga jika diperhatikan kenaikan Upah Minimum pada masa ini mengalami kenaikan yang tinggi, rata-rata diatas 15% setiap tahun.

Sebagai contoh kenaikan Upah Minimum Provinsi Banten periode tahun 2011 sampai dengan tahun 2016 mengalami kenaikan berturut-turut sebesar 5%, 4%, 12%, 13%, 21%, dan 12% atau rata-rata 11% per tahun. Bahkan Provinsi Banten mengalami rekor kenaikan Upah Minimum Provinsi terbesar pada tahun 2013 yaitu sebesar 21%. Sedangkan kenaikan Upah Minimum Provinsi Banten tahun 2017 – 2020 hanya mengalami kenaikan sebesar 8,3%, 8,7%, 8%, dan 8,5% atau rata-rata 8,4%.

Kenaikan UMK Kabupaten/Kota di Provinsi Banten juga mengalami hal yang sama. Sebagai contoh kenaikan Upah di Kota Tangerang sebelum diterapkannya PP 78 tahun 2015 mengalami kenaikan rata-rata 18% bahkan ditahun 2013 mengalami kenaikan diangka 40%. Setelah adanya PP 78 tahun 2015 kenaikan hanya rata-rata 8%. Kenaikan upah minimum Kabupaten Tangerang sebelum PP 78 tahun 2015 rata-rata 18,6% tetapi setelah berlakunya PP 78 tahun 2015 kenaikan upah rata-rata hanya 8%. Begitu juga yang terjadi pada kenaikan upah minimum kabupaten dan kota yang lain di provinsi Banten.

Reduksi Kewenangan Dewan Pengupahan

Sebagaimana telah dibahas pada sub bab sebelumnya bahwa penetapan Upah Minimum sebelum berlakunya PP 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, mekanisme penetapan Upah Minimum, baik Upah Minimum Provinsi (UMP) maupun Upah Minum Kabupaten/Kota ditentukan melalui mekanisme survey Komponen Hidup Layak (KHL) yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) maupun Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko).

Sebelum terbitnya PP 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, peran Dewan Pengupahan sangat besar dalam proses perumusan dan penetapan besaran upah minimum yang akan direkomendasikan kepada Kepala Daerah. Jika merujuk pada Keppres 107 Tahun 2004 dan Permenakertrans No. 12 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak betugas dan berwenang memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah terkait penetapan upah minimum dan menetapkan kualitas serta spesifikasi teknis

masing-masing komponen dan jenis KHL, dan membentuk tim survey KHL, serta menetapkan nilai KHL, tetapi setelah terbit PP 78 tahun 2015 kewenangan dewan pengupahan dalam penetapan upah minum menjadi berkurang karena survey KHL yang biasanya dilakukan setiap tahun dilakukan menjadi satu kali dalam lima tahun. Selain itu penetapan upah minimum setiap tahun juga hanya didasarkan pada Inflasi dan pertumbuhan ekonomi, sehingga peran Dewan Pengupahan dalam penetapan upah minimum menjadi berkurang.

Penurunan Daya Beli Pekerja/Buruh

Keberadaan PP 78/2015 menyebabkan upah murah. Tahun 2017, kenaikan upah buruh hanya sebesar Rp 130.000 hingga Rp 260.000. Jika dikonversi ke dollar, nilai kenaikan upah hanya sebesar 10 dollar AS hingga 20 dollar AS. Dengan kata kata lain, kenaikan upah buruh hanya seharga satu kebab yang dijual di Eropa. (Koran Perjuangan, 2017)

Formula PP 78 tahun 2015 tentang Pengupahan secara tidak langsung telah membatasi kenaikan upah buruh dibawah 10 persen per tahun. Persentasi kenaikan upah ini tidak akan bisa mengatasi level defisit upah buruh. Bahkan, di tahun 2017 dimana kenaikan upah hanya 8,25 persen, sehingga level defisit upah buruh justru semakin lebar. Meskipun angka inflasi dalam perhitungan kenaikan upah berkorelasi dengan kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, tetapi kenaikan harga kebutuhan pokok justru jauh melampaui angka inflasi. (Rama Mahesaa, 2019)

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas, penulis dapat mengambil beberapa simpulan yaitu :

1. Penetapan upah minimum sebelum dan sesudah terbitnya PP 78 tahun 2015 tentang Pengupahan mengalami perbedaan. Perbedaan tersebut diantaranya : **Pertama**, penetapan Upah Minimum sebelum terbitnya PP 78 tahun 2015 menggunakan dasar pencaiapan terhadap Komponen Hidup Layak (KHL). Sedangkan Penetapan Upah Minimum setelah terbit PP 78 tahun 2015 dilakukan berdasarkan nilai Inflasi ditambah dengan Pertumbuhan Ekonomi Nasional bukan lagi berdasar atas pencapaian

KHL. Kedua, sebelum terbitnya PP 78 tahun 2015 Peninjauan KHL dilakukan setiap bulan sampai bulan Oktober pada tahun berjalan, sedangkan setelah terbit PP 78 tahun 2015 peninjauan KHL dilakukan setiap lima tahun sekali. **Ketiga**, sebelum terbitnya PP 78 tahun 2015 peran Dewan Pengupahan sangat besar dalam melakukan perumusan dan penetapan Upah Minimum,, sedangkan setelah terbit PP 78 tahun 2015 peran Dewan Pengupahan menjadi sempit.

2. Terbitnya PP 78 tahun 2015 telah memberikan dampak terhadap Pekerja/Buruh yaitu : **Pertama**, terjadi penurunan prosesntase kenaikan upah minimum yang sebelumnya dapat mencapai lebih dari 25% setelah diterbitkannya PP 78 tahun 2015 prosentase kenaikan Upah Minimum hanya berkisar 8% setiap tahun. Kedua, peran Dewan Pengupahan dalam penetapan upah minimum menjadi berkurang. **Ketiga**, PP 78 tahun 2015 menurunkan daya beli kaum Pekerja/Buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2016, Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Agusmidah, 2011, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum, Softmedia, Jakarta
- Asri Wijayanti, 2013, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta
- Iman Soepomo, 2001, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta
- Lalu Husni, 2012, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Markus Sidauruk, 2013, Kebijakan pengupahan di Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak,. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta
- Rama Mahesaa, Kurniawan Sabarb, Dilema Pemberlakuan PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan:Disparitas Yang Kian Melebar, Journal of Politics and Policy Volume 1, Number 2, Juni 2019
- R. Joni Bambang, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2001, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Rajawali Pers, Jakarta.