



Implementasi Kebijakan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (Umsk) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Dan Peran Serikat Pekerja Dalam Perundingan Bipartit Di Kabupaten Serang

Topan Kelana¹, Irawan Saputra², Mudawaroh³

¹ Universitas Pamulang 1, Email : topanyi28@gmail.com

² Universitas Pamulang 2, Email : irawansaputrayi@gmail.com

³ Universitas pamulang 3, Email : dosen03050@unpam.ac.id

Naskah Diterima : 02 Maret 2026; Naskah Review : 15 Maret 2026 Diterima Publikasi : 30 April 2026

Abstract

This study aims to normatively examine the implementation of the Regency Sectoral Minimum Wage (UMSK) policy following the Constitutional Court Decision and to analyze the role of labor unions in resolving industrial relations disputes through bipartite negotiations. The research problem stems from the unclear regulation of UMSK in changes to labor regulations that have given rise to dynamics in wage practices in the region, particularly after the enactment of the Job Creation Law, which does not explicitly regulate UMSK, and the re-emergence of the policy following Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023. This study uses a normative juridical method with a statutory and conceptual approach. The legal materials used consist of primary legal materials in the form of laws and regulations in the field of labor, as well as secondary legal materials in the form of scientific literature and expert opinions. The analysis is conducted qualitatively by systematically interpreting legal norms and linking them to relevant legal principles. The results of the study indicate that the implementation of the UMSK in Serang Regency after the Constitutional Court decision underwent a policy reconstruction through the role of the local government in re-establishing the UMSK as a form of worker protection, especially in sectors with high risks or special productivity that should receive wages above the average minimum by considering the characteristics of the business sector (sectoral) to ensure a decent standard of living for workers. On the other hand, trade unions have a strategic role in maintaining the sustainability of workers' rights through a bipartite negotiation mechanism, which not only functions as a means of resolving disputes, but also as an instrument for reaching a fair agreement between workers and employers. Thus, the success of the UMSK implementation is not only determined by regulations, but also by the effectiveness of the role of trade unions in harmonious and equitable industrial relations.

Keywords: *UMSK, wage policy, Constitutional Court, labor unions, bipartite negotiation, industrial relations.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara normatif implementasi kebijakan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi serta menganalisis peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit. Permasalahan penelitian berangkat dari adanya ketidakjelasan pengaturan UMSK dalam perubahan regulasi ketenagakerjaan yang menimbulkan dinamika dalam praktik pengupahan di daerah, khususnya setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yang tidak secara eksplisit mengatur mengenai UMSK, serta munculnya kembali kebijakan tersebut pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, serta bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah dan pendapat para ahli. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan norma hukum secara sistematis dan mengkaitkannya dengan asas-asas hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi UMSK di Kabupaten Serang pasca putusan Mahkamah Konstitusi mengalami rekonstruksi kebijakan melalui peran pemerintah daerah dalam menetapkan kembali UMSK sebagai bentuk perlindungan pekerja, terutama di sektor-sektor yang memiliki risiko tinggi atau produktivitas khusus yang seharusnya mendapatkan upah di atas minimum rata-rata dengan mempertimbangkan karakteristik sektor usaha (sektoral) untuk memastikan tingkat hidup yang layak bagi pekerja. Di sisi lain, serikat pekerja memiliki peran strategis dalam menjaga keberlangsungan hak pekerja melalui mekanisme perundingan bipartit, yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyelesaian perselisihan, tetapi juga sebagai instrumen untuk mencapai kesepakatan yang

¹) Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²) Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³) Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



berkeadilan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, keberhasilan implementasi UMSK tidak hanya ditentukan oleh regulasi, tetapi juga oleh efektivitas peran serikat pekerja dalam hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Kata kunci: *UMSK, pengupahan, Mahkamah Konstitusi, Serikat pekerja, bipartit, hubungan industrial.*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika hubungan industrial, upah menempati posisi yang sangat krusial karena tidak hanya berkaitan dengan imbalan atas pekerjaan, tetapi juga menyangkut pemenuhan kesejahteraan pekerja serta keseimbangan ekonomi secara lebih luas. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan negara terhadap hak dasar pekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak (Soepomo, 2003). Oleh karena itu, negara melalui berbagai kebijakan pengupahan berupaya memastikan adanya standar minimum yang wajib dipatuhi oleh pengusaha.

Secara normatif, pengaturan mengenai upah di Indonesia telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan tersebut, kebijakan pengupahan mencakup beberapa jenis upah minimum, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), serta Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Keberadaan UMSK menjadi penting karena mempertimbangkan karakteristik sektor industri tertentu yang memiliki kemampuan ekonomi lebih tinggi dibanding sektor lainnya, sehingga pekerja pada sektor tersebut berhak memperoleh upah yang lebih tinggi (Simanjuntak, 2001).

Secara teoritis, penetapan upah minimum bertujuan untuk melindungi pekerja dari praktik-praktik yang merugikan dan memastikan bahwa pendapatan yang diterima mampu menopang biaya hidup dasar. Selain itu, dari sisi ekonomi, upah yang memadai akan menjaga daya beli masyarakat, yang pada akhirnya akan menggerakkan roda perekonomian secara lebih luas. Namun, implementasi konsep ini seringkali menghadapi tantangan dalam bentuk penyeimbangan antara kebutuhan perlindungan tenaga kerja dengan kelangsungan dunia usaha.

Seiring dengan perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, kebijakan pengupahan mengalami berbagai perubahan yang berdampak pada implementasinya di lapangan, terutama sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Peraturan tersebut menuai kritik dari kalangan pekerja karena dianggap mengubah mekanisme penetapan upah minimum yang sebelumnya berbasis pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menjadi formula tertentu yang cenderung membatasi kenaikan upah (Asyhadie, 2007). Selain itu, PP tersebut tidak secara eksplisit mengatur mengenai UMSK, sehingga menimbulkan disharmonisasi norma dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang justru mengakui keberadaan UMSK sebagai bagian dari sistem pengupahan.

Kondisi tersebut semakin kompleks dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang juga tidak mengatur secara eksplisit mengenai UMSK. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum terkait keberlakuan UMSK, yang pada akhirnya berdampak pada praktik pengupahan di berbagai daerah (Khakim, 2014). Dalam konteks ini, hilangnya pengaturan mengenai UMSK tidak hanya menjadi persoalan normatif, tetapi juga berdampak langsung terhadap perlindungan hak pekerja, khususnya di sektor industri yang sebelumnya telah

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



menerapkan upah sektoral.

Meskipun demikian, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan serta merta menghapus pemberlakuan UMSK. Hal ini didasarkan pada prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, seperti asas non-regression yang menegaskan bahwa hak pekerja yang telah diberikan tidak boleh dikurangi, serta asas non-retroaktif yang menyatakan bahwa suatu ketentuan hukum tidak berlaku surut (Khakim, 2014). Dengan demikian, meskipun secara normatif UMSK tidak lagi diatur secara eksplisit, hak pekerja yang telah memperoleh UMSK tetap harus dilindungi. Perkembangan terbaru menunjukkan adanya perubahan arah kebijakan setelah Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 menyatakan bahwa terdapat permasalahan konstitusional dalam pengaturan ketenagakerjaan, sehingga diperlukan pembentukan regulasi baru yang lebih komprehensif (Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023). Putusan tersebut secara tidak langsung membuka ruang bagi pemerintah daerah untuk kembali mengatur kebijakan pengupahan sektoral sebagai bagian dari upaya perlindungan pekerja.

Dalam konteks daerah, Pemerintah Provinsi Banten merespons dinamika tersebut dengan menetapkan kembali UMSK melalui Keputusan Gubernur Banten Tahun 2024. Kebijakan ini menandai kembalinya eksistensi UMSK setelah sempat mengalami kekosongan pengaturan. Namun, implementasi kebijakan tersebut tidak berjalan tanpa hambatan, karena menimbulkan resistensi dari pihak pengusaha yang menganggap bahwa pemberlakuan kembali UMSK dilakukan secara tiba-tiba tanpa adanya kesiapan finansial.

Kondisi tersebut kemudian memicu terjadinya dinamika hubungan industrial di tingkat perusahaan, khususnya dalam bentuk perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Dalam hal ini, serikat pekerja memainkan peran yang sangat penting dalam memperjuangkan hak pekerja melalui mekanisme perundingan bipartit. Sebagai salah satu tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perundingan bipartit menjadi sarana dialog sosial yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang adil bagi kedua belah pihak. Menariknya, dalam praktik yang terjadi di salah satu perusahaan industri suku cadang kendaraan bermotor di Kabupaten Serang, perundingan bipartit tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian konflik, tetapi juga sebagai instrumen untuk merumuskan kebijakan transisional dalam penerapan UMSK. Melalui perundingan tersebut, dihasilkan kesepakatan yang mengakomodasi kepentingan pekerja dan pengusaha secara proporsional, sehingga menciptakan solusi yang bersifat win-win solution.

Fenomena ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengupahan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma hukum, tetapi juga oleh dinamika hubungan industrial serta peran aktor-aktor yang terlibat di dalamnya, khususnya serikat pekerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian yang mendalam untuk menganalisis bagaimana implementasi kebijakan UMSK pasca putusan Mahkamah Konstitusi serta bagaimana peran serikat pekerja dalam proses perundingan bipartit. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji secara normatif dinamika keberlakuan UMSK pasca putusan Mahkamah Konstitusi serta mengidentifikasi peran strategis serikat pekerja dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial melalui mekanisme bipartit.

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah membawa perubahan yang signifikan terhadap sistem pengupahan, khususnya terkait pengaturan Upah Minimum Sektoral

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



Kabupaten (UMSK). Kebijakan UMSK pada dasarnya merupakan instrumen perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada sektor-sektor tertentu yang memiliki karakteristik, tingkat risiko, dan produktivitas yang berbeda dibandingkan sektor lainnya. Dalam perkembangannya, pengaturan mengenai UMSK mengalami berbagai dinamika seiring dengan perubahan kebijakan ketenagakerjaan nasional. Kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya menimbulkan berbagai perdebatan mengenai keberlanjutan pengaturan upah sektoral, termasuk UMSK yang pada beberapa daerah tidak lagi ditetapkan sebagaimana tahun-tahun sebelumnya. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai kepastian hukum dan perlindungan terhadap pekerja yang selama ini memperoleh manfaat dari penerapan upah sektoral.

Putusan Mahkamah Konstitusi yang menguji beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjadi salah satu titik penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Putusan tersebut memberikan pengaruh terhadap berbagai aspek perlindungan pekerja, termasuk kebijakan pengupahan yang menjadi salah satu unsur utama dalam hubungan industrial. Kabupaten Serang sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Provinsi Banten memiliki karakteristik ketenagakerjaan yang unik karena didominasi oleh sektor industri manufaktur yang melibatkan jumlah pekerja yang besar. Oleh karena itu, implementasi kebijakan UMSK pasca Putusan Mahkamah Konstitusi menjadi penting untuk dikaji guna memahami bagaimana kebijakan tersebut diterapkan serta bagaimana dampaknya terhadap perlindungan hak-hak pekerja dan kepastian hukum bagi para pelaku hubungan industrial.

Selain aspek pengupahan, hubungan industrial juga tidak dapat dipisahkan dari keberadaan serikat pekerja sebagai organisasi yang memiliki fungsi untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi kepentingan pekerja. Dalam sistem hubungan industrial di Indonesia, serikat pekerja memiliki kedudukan strategis sebagai mitra pengusaha dan pemerintah dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Salah satu bentuk peran tersebut diwujudkan melalui keterlibatan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebelum suatu perselisihan diselesaikan melalui mekanisme mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial, para pihak diwajibkan terlebih dahulu menempuh perundingan bipartit sebagai upaya penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Perundingan bipartit memiliki kedudukan yang sangat penting karena merupakan tahap awal yang menentukan keberhasilan penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial. Keberhasilan mekanisme bipartit tidak hanya bergantung pada itikad baik para pihak, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan serikat pekerja dalam menjalankan fungsi representasi dan advokasi terhadap anggotanya. Dalam praktiknya, serikat pekerja sering kali berperan sebagai jembatan komunikasi antara pekerja dan pengusaha, sekaligus sebagai pihak yang memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi dalam setiap proses perundingan. Oleh karena itu, kajian mengenai peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana efektivitas fungsi serikat pekerja dalam mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji implementasi kebijakan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi di

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



Kabupaten Serang serta menganalisis peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan dan hubungan industrial. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam upaya mewujudkan sistem hubungan industrial yang berkeadilan, memberikan kepastian hukum, serta mampu menjamin perlindungan yang optimal bagi pekerja tanpa mengabaikan keberlangsungan dunia usaha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta berbagai doktrin hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian hukum normatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi serta mengkaji peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme perundingan bipartit. Oleh karena itu, penelitian ini tidak menitikberatkan pada pengumpulan data empiris di lapangan, melainkan pada penelaahan dan analisis terhadap berbagai bahan hukum yang memiliki relevansi dengan objek penelitian.

Dalam melakukan kajian terhadap permasalahan penelitian, digunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang ketenagakerjaan dan pengupahan, mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, serta berbagai peraturan dan keputusan yang berkaitan dengan penetapan UMSK di Provinsi Banten dan Kabupaten Serang. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji berbagai konsep, teori, dan asas hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja, hubungan industrial, keadilan dalam pengupahan, serta kedudukan serikat pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan berbagai regulasi yang memiliki kekuatan hukum mengikat. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku ilmiah, artikel jurnal, hasil penelitian, karya akademik, serta pendapat para ahli yang membahas hukum ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan, dan hubungan industrial. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, serta berbagai referensi lain yang digunakan untuk memberikan penjelasan

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



dan pemahaman terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Seluruh bahan hukum tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan (library research) dengan cara menelaah, menginventarisasi, dan mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan dengan fokus penelitian.

Data atau bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengelompokkan, menginterpretasikan, serta menghubungkan berbagai ketentuan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai permasalahan yang dikaji. Analisis tersebut diarahkan untuk mengkaji perkembangan pengaturan UMSK pasca Putusan Mahkamah Konstitusi, menilai implikasi hukumnya terhadap sistem pengupahan di Kabupaten Serang, serta memahami kedudukan dan peran serikat pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit. Dengan pendekatan tersebut diharapkan dapat ditemukan argumentasi hukum yang sistematis mengenai efektivitas pengaturan UMSK dan pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam hubungan industrial.

Selanjutnya, hasil analisis yang diperoleh disusun secara sistematis dan ditarik kesimpulan menggunakan metode deduktif. Metode deduktif dilakukan dengan berangkat dari norma-norma hukum yang bersifat umum, teori-teori hukum, asas-asas hukum, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian dianalisis untuk menjawab permasalahan yang bersifat khusus dalam penelitian ini. Melalui metode tersebut diharapkan dapat diperoleh kesimpulan yang objektif, logis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai implementasi kebijakan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi di Kabupaten Serang serta peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme perundingan bipartit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Kebijakan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi di Kabupaten Serang

Upah merupakan salah satu hak fundamental pekerja yang memperoleh perlindungan konstitusional dalam sistem hukum Indonesia. Keberadaan upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan pekerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dalam perspektif negara kesejahteraan (welfare state), negara memiliki kewajiban untuk memastikan adanya kebijakan pengupahan yang mampu memberikan perlindungan kepada pekerja tanpa mengabaikan keberlangsungan dunia usaha. Salah satu instrumen yang dikembangkan dalam sistem pengupahan nasional adalah Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK), yaitu standar upah minimum yang ditetapkan berdasarkan karakteristik dan kemampuan sektor usaha tertentu yang memiliki tingkat produktivitas serta kemampuan ekonomi lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya.

Secara konseptual, keberadaan UMSK mencerminkan penerapan prinsip keadilan distributif dalam hubungan industrial. Prinsip ini menekankan bahwa pembagian hasil pembangunan ekonomi harus dilakukan secara proporsional sesuai dengan kontribusi dan kondisi masing-masing sektor usaha. Dalam praktiknya, tidak seluruh sektor usaha memiliki tingkat keuntungan dan produktivitas yang sama. Oleh karena itu, sektor-sektor yang memiliki kemampuan ekonomi lebih tinggi dinilai layak untuk memberikan tingkat upah yang lebih baik kepada pekerjanya dibandingkan standar upah minimum yang berlaku secara umum. Dengan demikian, keberadaan UMSK pada hakikatnya merupakan bentuk perlindungan hukum yang bertujuan mengurangi

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



kesenjangan kesejahteraan pekerja antar sektor usaha.

Apabila ditinjau dari perkembangan regulasinya, pengaturan mengenai UMSK mengalami dinamika yang cukup panjang. Pada masa berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan sektoral memperoleh dasar hukum yang relatif jelas. Namun demikian, dalam implementasinya masih ditemukan berbagai kendala, terutama berkaitan dengan mekanisme penetapan dan keberlakuannya di daerah. Kondisi tersebut semakin kompleks ketika pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang lebih berfokus pada formula penetapan upah minimum berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Meskipun tidak secara tegas menghapus UMSK, pengaturan tersebut menimbulkan ketidakjelasan mengenai posisi dan mekanisme penetapan upah sektoral sehingga dalam praktiknya banyak daerah yang tidak lagi menetapkan UMSK.

Perubahan yang lebih signifikan terjadi setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Regulasi ini lahir dengan tujuan meningkatkan investasi dan memperluas kesempatan kerja melalui penyederhanaan berbagai ketentuan yang dianggap menghambat dunia usaha. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya muncul berbagai kritik dari kalangan pekerja dan serikat pekerja karena sejumlah ketentuan dinilai mengurangi tingkat perlindungan yang sebelumnya telah diberikan kepada pekerja. Salah satu isu yang menjadi perhatian adalah tidak adanya pengaturan yang jelas mengenai keberlanjutan kebijakan UMSK. Akibatnya, muncul ketidakpastian hukum mengenai status dan keberlakuan upah minimum sektoral di berbagai daerah, termasuk Kabupaten Serang yang selama ini dikenal sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Provinsi Banten.

Dalam perspektif teori perlindungan hukum, kondisi tersebut menunjukkan adanya potensi pelemahan terhadap instrumen perlindungan pekerja yang sebelumnya telah berkembang dalam praktik hubungan industrial. Menurut teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, hukum tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengendalian sosial, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan terhadap pihak yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah. Dalam hubungan industrial, pekerja merupakan pihak yang secara ekonomi memiliki posisi yang lebih rentan dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, setiap kebijakan yang berkaitan dengan pengupahan seharusnya tetap memperhatikan prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan.

Selain teori perlindungan hukum, pembahasan mengenai UMSK juga dapat dianalisis melalui asas non-regression dalam hukum ketenagakerjaan. Asas ini pada dasarnya mengandung makna bahwa hak-hak pekerja yang telah diberikan oleh negara tidak boleh dikurangi atau dihapus tanpa alasan yang dapat dibenarkan secara hukum. Dalam konteks UMSK, keberadaan upah sektoral yang telah lama diterapkan di berbagai daerah dapat dipandang sebagai bentuk perlindungan yang telah dinikmati oleh pekerja. Oleh karena itu, ketika pengaturan mengenai UMSK menjadi tidak jelas akibat perubahan regulasi, muncul perdebatan mengenai sejauh mana negara dapat mengurangi atau menghilangkan bentuk perlindungan yang sebelumnya telah diberikan kepada pekerja.

Perkembangan hukum kemudian mengalami perubahan setelah Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023. Putusan tersebut memiliki arti penting karena menegaskan kembali perlunya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam proses pembentukan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Meskipun putusan tersebut tidak secara langsung memerintahkan pemberlakuan kembali UMSK, pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi memberikan ruang bagi pemerintah untuk melakukan penyesuaian kebijakan yang lebih menjamin perlindungan pekerja. Dalam konteks ini, putusan Mahkamah Konstitusi dapat dipahami sebagai momentum untuk melakukan rekonstruksi sistem pengupahan nasional agar lebih seimbang antara kepentingan pekerja dan kepentingan dunia usaha.

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



Implementasi Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak dapat dipahami hanya sebagai perubahan kebijakan pengupahan semata, melainkan harus dianalisis sebagai bagian dari upaya negara dalam menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dalam negara hukum yang menganut prinsip welfare state, negara memiliki kewajiban untuk hadir dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Salah satu bentuk kehadiran negara tersebut diwujudkan melalui kebijakan pengupahan yang bertujuan menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, setiap perubahan regulasi yang berkaitan dengan pengupahan harus tetap memperhatikan tujuan utama hukum ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan bentuk pengakuan dan jaminan terhadap hak-hak subjek hukum yang diberikan oleh negara melalui instrumen hukum yang berlaku (Hadjon, 1987). Perlindungan hukum tersebut dapat bersifat preventif maupun represif. Dalam konteks pengupahan, kebijakan UMSK dapat dipandang sebagai bentuk perlindungan hukum preventif yang bertujuan mencegah terjadinya pemberian upah yang tidak sesuai dengan karakteristik dan kemampuan sektor usaha tertentu. Dengan adanya standar upah sektoral, pekerja memperoleh jaminan bahwa hasil produktivitas sektor usaha yang memiliki kemampuan ekonomi lebih tinggi dapat didistribusikan secara lebih adil kepada tenaga kerja yang berkontribusi dalam proses produksi.

Apabila ditinjau dari perspektif keadilan sosial, keberadaan UMSK memiliki relevansi yang kuat dengan teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls. Rawls berpendapat bahwa ketimpangan sosial dan ekonomi hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat bagi kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat (Rawls, 1971). Dalam hubungan industrial, pekerja merupakan kelompok yang pada umumnya memiliki posisi tawar yang lebih rendah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, kebijakan UMSK dapat dipandang sebagai instrumen yang bertujuan mengurangi kesenjangan tersebut melalui pemberian standar upah yang lebih tinggi pada sektor-sektor tertentu yang memiliki tingkat produktivitas dan kemampuan ekonomi lebih besar. Dengan demikian, UMSK tidak hanya memiliki dimensi yuridis, tetapi juga memiliki landasan filosofis yang berkaitan dengan upaya mewujudkan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selain teori perlindungan hukum dan teori keadilan, pembahasan mengenai UMSK juga dapat dikaitkan dengan asas non-regression yang berkembang dalam hukum ketenagakerjaan internasional. Asas ini menegaskan bahwa hak-hak pekerja yang telah diperoleh tidak boleh mengalami kemunduran tanpa alasan yang sah dan proporsional. Dalam konteks Indonesia, keberadaan UMSK yang telah diterapkan selama bertahun-tahun di berbagai daerah menunjukkan bahwa kebijakan tersebut telah menjadi bagian dari mekanisme perlindungan pekerja. Oleh karena itu, ketika terjadi perubahan regulasi yang mengakibatkan tidak jelasnya keberadaan UMSK, muncul kekhawatiran akan terjadinya penurunan tingkat perlindungan terhadap pekerja. Dalam perspektif ini, kebijakan yang kembali memberikan ruang bagi penetapan UMSK dapat dipahami sebagai upaya mengembalikan fungsi perlindungan yang sebelumnya mengalami pelemahan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki arti penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia karena menegaskan bahwa pembentukan kebijakan ketenagakerjaan harus tetap memperhatikan prinsip perlindungan terhadap pekerja. Mahkamah Konstitusi pada dasarnya menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang harus memperoleh jaminan perlindungan yang memadai dalam setiap perubahan kebijakan ketenagakerjaan. Meskipun putusan tersebut tidak secara eksplisit memerintahkan pemberlakuan kembali UMSK, substansi pertimbangan hukum Mahkamah menunjukkan pentingnya menjaga

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, putusan tersebut dapat dipandang sebagai dasar yuridis yang memperkuat legitimasi kebijakan pengupahan yang berorientasi pada perlindungan pekerja.

Dalam konteks Kabupaten Serang, implementasi UMSK memiliki relevansi yang sangat tinggi mengingat daerah ini merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Provinsi Banten. Banyak perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur, industri logam, industri kimia, industri otomotif, serta berbagai sektor penunjang lainnya beroperasi di wilayah ini. Karakteristik tersebut menyebabkan tingkat produktivitas dan kemampuan ekonomi antar sektor usaha tidak selalu sama. Apabila hanya menggunakan standar Upah Minimum Kabupaten (UMK), maka terdapat kemungkinan bahwa pekerja pada sektor-sektor yang memiliki tingkat produktivitas tinggi tidak memperoleh kompensasi yang proporsional dengan kontribusinya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan UMSK menjadi instrumen yang penting untuk menciptakan distribusi manfaat ekonomi yang lebih adil di antara para pelaku hubungan industrial.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa implementasi UMSK pasca Putusan Mahkamah Konstitusi tidak hanya berkaitan dengan aspek legalitas formal suatu kebijakan, tetapi juga berkaitan dengan upaya mewujudkan keadilan sosial, perlindungan hukum, dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, keberadaan UMSK harus dipandang sebagai bagian dari instrumen hukum ketenagakerjaan yang memiliki fungsi strategis dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial. Keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada komitmen pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk menjadikan kebijakan pengupahan sebagai sarana perlindungan pekerja sekaligus sebagai instrumen yang mendukung keberlanjutan dunia usaha secara adil dan berkelanjutan.

Di Kabupaten Serang, implementasi UMSK pasca Putusan Mahkamah Konstitusi menunjukkan adanya upaya untuk mengembalikan fungsi perlindungan dalam kebijakan pengupahan. Sebagai salah satu wilayah industri yang memiliki konsentrasi perusahaan manufaktur cukup besar, kebutuhan terhadap pengaturan upah sektoral menjadi semakin relevan. Banyak sektor industri di Kabupaten Serang memiliki tingkat produktivitas dan kemampuan ekonomi yang berbeda-beda sehingga penerapan satu standar upah minimum umum dinilai belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan. Oleh karena itu, keberadaan UMSK dipandang sebagai instrumen yang mampu mengakomodasi perbedaan karakteristik antar sektor usaha sekaligus memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja.

Meskipun demikian, implementasi kebijakan tersebut tidak terlepas dari berbagai tantangan. Sebagian pengusaha berpendapat bahwa penerapan kembali UMSK berpotensi meningkatkan beban biaya produksi dan mengurangi daya saing perusahaan. Argumentasi tersebut pada dasarnya dapat dipahami mengingat dunia usaha juga menghadapi berbagai tantangan ekonomi, baik yang berasal dari kondisi pasar global maupun nasional. Akan tetapi, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja tidak dapat semata-mata dikalahkan oleh pertimbangan efisiensi ekonomi. Oleh karena itu, hukum memberikan mekanisme dialog melalui hubungan industrial untuk mencari titik temu antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Dengan demikian, implementasi kebijakan UMSK pasca Putusan Mahkamah Konstitusi di Kabupaten Serang tidak hanya menunjukkan berlakunya suatu norma hukum, tetapi juga mencerminkan proses penyeimbangan antara aspek keadilan sosial, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Keberhasilan implementasi UMSK sangat bergantung pada sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam membangun hubungan industrial yang sehat. Oleh karena itu, kebijakan UMSK tidak dapat dipandang semata-mata sebagai instrumen ekonomi, melainkan juga sebagai instrumen hukum dan sosial yang memiliki tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja serta menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan.

2. Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan melalui Perundingan Bipartit

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



Serikat pekerja merupakan salah satu pilar utama dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Keberadaannya tidak hanya berfungsi sebagai wadah organisasi bagi pekerja, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan hukum yang bertujuan untuk memperjuangkan hak, kepentingan, dan kesejahteraan pekerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, serikat pekerja memiliki posisi yang strategis karena menjadi representasi kolektif pekerja dalam berhadapan dengan pengusaha. Kedudukan tersebut memperoleh legitimasi hukum melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memberikan hak kepada pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sebagai perwujudan dari kebebasan berserikat yang dijamin oleh konstitusi.

Hak untuk berserikat pada dasarnya merupakan bagian dari hak asasi manusia yang diakui baik dalam instrumen hukum nasional maupun internasional. Dalam konteks hubungan industrial, kebebasan berserikat menjadi penting karena hubungan kerja pada dasarnya mempertemukan dua pihak yang memiliki posisi ekonomi yang tidak selalu seimbang. Pengusaha umumnya memiliki kekuatan ekonomi dan kewenangan manajerial yang lebih besar dibandingkan pekerja. Oleh karena itu, keberadaan serikat pekerja diperlukan untuk menciptakan keseimbangan posisi tawar sehingga pekerja dapat memperjuangkan hak dan kepentingannya secara kolektif. Dengan adanya keseimbangan tersebut, hubungan industrial dapat berkembang secara lebih demokratis dan berkeadilan.

Dalam sistem hubungan industrial Indonesia, salah satu fungsi utama serikat pekerja adalah menjadi pihak yang mewakili pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial merupakan suatu kondisi yang hampir tidak dapat dihindari karena hubungan kerja pada dasarnya mempertemukan berbagai kepentingan yang berbeda. Perbedaan kepentingan tersebut dapat berkaitan dengan masalah upah, syarat kerja, hak normatif, pemutusan hubungan kerja, maupun kebijakan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, negara melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan secara bertahap dengan mengutamakan penyelesaian melalui perundingan bipartit.

Perundingan bipartit merupakan forum komunikasi dan musyawarah yang dilakukan secara langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk mencari penyelesaian atas suatu perselisihan. Mekanisme ini memiliki kedudukan yang sangat penting karena merupakan tahap awal yang wajib ditempuh sebelum para pihak dapat melanjutkan penyelesaian sengketa ke tahap mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Kewajiban untuk menempuh perundingan bipartit terlebih dahulu menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia lebih mengedepankan penyelesaian secara musyawarah dibandingkan pendekatan litigasi. Pendekatan tersebut sejalan dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat Indonesia yang mengutamakan dialog dan mufakat sebagai sarana penyelesaian konflik.

Dalam perspektif teori hubungan industrial, perundingan bipartit merupakan bentuk nyata dari dialog sosial antara pekerja dan pengusaha. Dialog sosial memiliki peranan penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis karena memberikan ruang bagi para pihak untuk menyampaikan kepentingan, kebutuhan, dan aspirasi masing-masing secara terbuka. Melalui dialog tersebut, berbagai permasalahan yang muncul dalam hubungan kerja dapat diselesaikan secara lebih cepat, efisien, dan berkelanjutan dibandingkan apabila langsung diselesaikan melalui jalur hukum. Oleh karena itu, keberhasilan perundingan bipartit sangat ditentukan oleh kemampuan para pihak dalam membangun komunikasi yang konstruktif serta itikad baik untuk mencapai kesepakatan bersama.

Dalam konteks implementasi UMSK di Kabupaten Serang, peran serikat pekerja menjadi sangat penting mengingat kebijakan tersebut menimbulkan berbagai respons dari kalangan pengusaha maupun pekerja. Sebagian pengusaha mengkhawatirkan bahwa penerapan kembali

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



UMSK akan meningkatkan biaya produksi dan memengaruhi keberlangsungan usaha. Di sisi lain, pekerja memandang UMSK sebagai bentuk perlindungan yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan serta memastikan bahwa manfaat pertumbuhan ekonomi juga dapat dirasakan oleh tenaga kerja. Perbedaan kepentingan tersebut berpotensi menimbulkan perselisihan apabila tidak dikelola melalui mekanisme hubungan industrial yang efektif.

Dalam kondisi demikian, serikat pekerja berperan sebagai jembatan komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Peran ini tidak hanya dilakukan melalui penyampaian tuntutan pekerja, tetapi juga melalui upaya membangun pemahaman bersama mengenai kondisi dan kepentingan masing-masing pihak. Serikat pekerja yang menjalankan fungsinya secara efektif tidak hanya bertindak sebagai organisasi yang menyampaikan tuntutan, tetapi juga sebagai mitra dialog yang mampu memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan hubungan industrial. Dengan demikian, keberadaan serikat pekerja tidak semata-mata berfungsi sebagai alat perjuangan pekerja, melainkan juga sebagai institusi yang berperan dalam menjaga stabilitas hubungan industrial.

Keberhasilan perundingan bipartit dalam pembahasan implementasi UMSK menunjukkan bahwa mekanisme musyawarah masih memiliki relevansi yang kuat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui proses perundingan, para pihak dapat menemukan titik temu yang mempertimbangkan kepentingan pekerja maupun kemampuan perusahaan. Kesepakatan yang dicapai melalui mekanisme bipartit pada umumnya memiliki tingkat penerimaan yang lebih tinggi karena lahir dari proses komunikasi dan negosiasi yang melibatkan para pihak secara langsung. Selain itu, hasil perundingan bipartit juga cenderung lebih mudah dilaksanakan karena para pihak merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap kesepakatan yang telah dibuat.

Dari perspektif teori keadilan, keberhasilan perundingan bipartit dapat dipandang sebagai bentuk pencapaian keadilan substantif. Keadilan substantif tidak hanya berfokus pada penerapan aturan secara formal, tetapi juga memperhatikan kondisi nyata yang dihadapi oleh para pihak. Dalam konteks implementasi UMSK, pendekatan tersebut memungkinkan terciptanya solusi yang mempertimbangkan perlindungan hak pekerja sekaligus keberlangsungan usaha perusahaan. Dengan demikian, perundingan bipartit tidak hanya menghasilkan kesepakatan hukum, tetapi juga menciptakan keseimbangan kepentingan yang menjadi dasar bagi hubungan industrial yang berkelanjutan.

Lebih lanjut, peran serikat pekerja dalam perundingan bipartit juga mencerminkan pelaksanaan fungsi advokasi dan representasi sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan. Fungsi advokasi diwujudkan melalui upaya memperjuangkan hak-hak pekerja agar tetap memperoleh perlindungan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Sementara itu, fungsi representasi diwujudkan melalui keterlibatan serikat pekerja sebagai wakil pekerja dalam proses perundingan dengan pengusaha. Kedua fungsi tersebut memiliki arti penting karena memungkinkan pekerja untuk menyampaikan aspirasinya secara terorganisir dan memperoleh perlindungan yang lebih efektif dibandingkan apabila dilakukan secara individual.

Selain itu, keterlibatan serikat pekerja dalam perundingan bipartit juga berkontribusi terhadap pencegahan konflik yang lebih luas. Perselisihan hubungan industrial yang tidak terselesaikan dengan baik berpotensi berkembang menjadi mogok kerja, demonstrasi, bahkan sengketa yang berkepanjangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, kemampuan serikat pekerja dalam mengelola komunikasi dan membangun dialog yang konstruktif menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas hubungan industrial. Dalam hal ini, serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai organisasi perjuangan, tetapi juga sebagai institusi yang memiliki tanggung jawab sosial untuk menjaga keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit memiliki dimensi yang sangat luas. Serikat

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



pekerja tidak hanya berfungsi sebagai representasi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya, tetapi juga berperan sebagai fasilitator dialog, mediator kepentingan, dan mitra strategis dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Dalam konteks implementasi UMSK di Kabupaten Serang, keberadaan serikat pekerja terbukti memiliki kontribusi penting dalam mendorong terciptanya solusi yang dapat diterima oleh pekerja maupun pengusaha. Oleh karena itu, penguatan kapasitas dan peran serikat pekerja menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan hubungan industrial yang adil, produktif, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 di Kabupaten Serang menunjukkan adanya penguatan kembali fungsi perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem pengupahan nasional. Meskipun dalam periode sebelumnya keberadaan UMSK mengalami ketidakjelasan akibat perubahan regulasi ketenagakerjaan, khususnya setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, perkembangan hukum pasca putusan Mahkamah Konstitusi telah membuka ruang bagi pemerintah untuk mengembalikan kebijakan pengupahan sektoral sebagai instrumen perlindungan pekerja. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, keberadaan UMSK sejalan dengan prinsip perlindungan hukum, asas keadilan sosial, dan asas non-regression yang menghendaki agar hak-hak pekerja yang telah berkembang dalam praktik hubungan industrial tidak mengalami kemunduran. Dalam konteks Kabupaten Serang sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Provinsi Banten, keberadaan UMSK menjadi relevan untuk menjamin terciptanya keseimbangan antara produktivitas sektor usaha dan kesejahteraan pekerja melalui pemberian upah yang lebih proporsional sesuai karakteristik sektor industri yang bersangkutan.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki peran yang sangat strategis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme perundingan bipartit. Serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai representasi kepentingan pekerja dalam memperjuangkan hak-hak normatif, tetapi juga berperan sebagai sarana dialog sosial yang menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha. Dalam implementasi UMSK di Kabupaten Serang, perundingan bipartit terbukti menjadi instrumen yang efektif dalam menghasilkan kesepakatan yang mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak tanpa mengabaikan prinsip keadilan dan keberlangsungan usaha. Dengan demikian, keberhasilan implementasi UMSK tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi yang memberikan dasar hukum bagi kebijakan tersebut, tetapi juga oleh efektivitas hubungan industrial yang dibangun melalui komunikasi, musyawarah, dan kerja sama antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Oleh karena itu, penguatan fungsi serikat pekerja serta optimalisasi mekanisme perundingan bipartit menjadi faktor penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperlukan adanya penguatan regulasi pengupahan yang memberikan kepastian hukum terhadap keberadaan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) dalam sistem pengupahan nasional. Pemerintah perlu memastikan bahwa pengaturan mengenai

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



UMSK diakomodasi secara jelas dan konsisten dalam peraturan perundang-undangan guna menghindari terjadinya disharmonisasi norma yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Selain itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan kebijakan pengupahan agar implementasi UMSK dapat berjalan secara efektif sesuai dengan karakteristik sektor usaha di masing-masing daerah.

Di sisi lain, pengusaha dan serikat pekerja perlu mengedepankan prinsip dialog sosial dalam menyelesaikan berbagai permasalahan hubungan industrial, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan. Perundingan bipartit harus terus dioptimalkan sebagai sarana penyelesaian perselisihan yang mengedepankan musyawarah, keseimbangan kepentingan, dan pencapaian kesepakatan yang berkeadilan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas implementasi UMSK dan peran serikat pekerja dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku (Referensi Hukum Ketenagakerjaan):

Lalu Husni. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Rahardjo, S. (2009). *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing.

Asri Wijayanti. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Jakarta: Kencana. Soekanto, S.

(2010). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: UI Press.

Soepomo, I. (2003). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Abdul Khakim. (2019). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Zainal Asikin. (2018). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Adrian Sutedi. (2020). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika

Simanjuntak, P. J. (2020). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia* (Edisi terbaru). Jakarta: FEUI.

Peraturan Perundang-Undangan (Sumber Primer):

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*.

Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta kerja Menjadi Undang-Undang*.

Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*.

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id



Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*.

Pemerintah Provinsi Banten. (2024). *Keputusan Gubernur Banten Nomor 472 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota*.

Jurnal Ilmiah (10 Tahun Terakhir – Dominan):

Arifin, Z. (2021). Kebijakan pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 245–260.

Fitriani, R. (2020). Disharmonisasi regulasi pengupahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Rechtsvinding*, 9(3), 421–435.

Hidayat, T. (2022). Peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18(1), 55–70.

Kusuma, A. (2019). Implementasi upah minimum sektoral di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2), 101–115.

Pratama, D. (2023). Analisis putusan Mahkamah Konstitusi terhadap hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Konstitusi*, 20(1), 88–105.

Rahmawati, N. (2021). Perlindungan upah pekerja dalam perspektif hukum nasional. *Jurnal Hukum IUS QULA IUSTUM*, 28(3), 512–528.

Siregar, M. (2022). Dinamika kebijakan pengupahan di Indonesia pasca reformasi regulasi. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(2), 233–248.

Utami, D. (2020). Perundingan bipartit sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Hukum Prasada*, 7(1), 45–60.

International Labour Organization. (2016). *Minimum wage policy guide*. Geneva: ILO.

World Bank. (2020). *Indonesia jobs report: Toward better jobs and security for all*. Washington, DC: World Bank.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Minimum wages and collective bargaining*. Paris: OECD Publishing.

Sumber Pendukung Lain:

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Laporan ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Kemnaker RI.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: BPS.

International Labour Organization. (2022). *Global wage report 2022–2023*. Geneva: ILO.

OECD. (2021). *Employment outlook 2021*. Paris: OECD Publishing

¹⁾ Topan Kelana : topanyi28@gmail.com

²⁾ Irawan Saputra : irawansaputrayi@gmail.com

³⁾ Mudawaroh : dosen03050@unpam.ac.id