

**IMPLIKASI HUKUM  
PENGATURAN UPAH MINIMUM SEKTORAL KABUPATEN  
BADUNG TERHADAP PELAKU USAHA PADA SEKTOR  
KEPARIWISATAAN DI KABUPATEN BADUNG  
PROVINSI BALI**

Kadek Agus Sudiarawan  
Fakultas Hukum Universitas Udayana  
[degust.ugm@gmail.com](mailto:degust.ugm@gmail.com)  
Putu Ade Hariestha Martana  
Fakultas Hukum Universitas Udayana  
[Hariesta8@gmail.com](mailto:Hariesta8@gmail.com)

**Abstract**

*The purpose of this study was to find and identify the factors that caused the company not and or not to implement the Badung UMSK in accordance with the provisions of Governor Regulation Number 76 of 2017, to classify and formulate the legal implications arising from the regulation of UMSK Badung in the Governor Regulation Number 76 of 2017 to business actors in the tourism sector in Badung Regency and to find mechanisms that can be taken and legal consequences if the business actor has not and or has not implemented the provisions of the Badung UMSK in accordance with the provisions of the Governor Regulation Number 76 of 2017. The study was carried out using empirical normative methods. The data used in this study consisted of primary data and secondary data. All collected data were analyzed using qualitative methods. The results of the research indicated the regulation of the Badung UMSK still faces various constraints in its implementation, such as the constraints arising from the normative aspects and the implementation stages in the field. The legal implications that have the potential to arise in the implementation of this Governor Regulation are in the form of a company then submits a payment delay of UMSK due to inability to pay and or the company tries to postpone payment of the UMSK with a commitment to pay. While the dispute resolution mechanism related to UMSK is based on the PPHI Law, which begins with bipartite, tripartite, (mediation, conciliation, arbitration), Industrial relations court and cassation to the Supreme Court.*

**Keywords:** Implications, District Sectoral Minimum Wages, Business Actors, Governor Regulation Number 76 of 2017

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan belum dan atau tidak menerapkan UMSK Badung sesuai dengan ketentuan Pergub Nomor 76 Tahun 2017, untuk mengklasifikasikan

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana,** Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

dan merumuskan implikasi-implikasi hukum yang ditimbulkan dari pengaturan UMSK Badung dalam Pergub Nomor 76 Tahun 2017 terhadap pelaku usaha pada sektor kepariwisataan di Kabupaten Badung dan untuk menemukan mekanisme yang dapat ditempuh dan akibat hukum bila pelaku usaha belum dan atau tidak melaksanakan ketentuan UMSK Badung sesuai dengan ketentuan Pergub Nomor 76 Tahun 2017. Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode normatif empiris. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Seluruh data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengaturan UMSK Badung masih menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaannya yakni kendala yang timbul dari aspek penormaan maupun pada tahapan pelaksanaan di lapangan. Adapun implikasi hukum yang potensial timbul dalam pelaksanaan Pergub ini adalah berupa perusahaan kemudian mengajukan penangguhan pembayaran UMSK karena ketidakmampuan membayar dan atau perusahaan berusaha melakukan penundaan pembayaran UMSK dengan komitmen membayar. Sementara adapun mekanisme penyelesaian perselisihan terkait UMSK berdasarkan UU PPHI yaitu diawali dengan perundingan bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), Pengadilan Hubungan Industrial dan Kasasi ke Mahkamah Agung.

**Kata Kunci :** Implikasi, Upah Minimum Sektorial Kabupaten, Pelaku Usaha, Pergub Nomor 76 Tahun 2017

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Upah merupakan segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya.<sup>1</sup> Upah adalah penghasilan yang diterima pekerja yang merupakan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Masalah upah selalu menjadi dilema bagi pekerja dan pengusaha, jika tidak ditanggulangi dengan regulasi yang dapat meminimalisir dua kepentingan yang selalu berbeda akan dapat menimbulkan disharmonis dalam hubungan industrial di Indonesia. Pengaturan upah yang berlandaskan prinsip keadilan selalu diinginkan oleh

---

<sup>1</sup> Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.159.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

semua pihak. Keadilan dalam pengaturan upah akan berpedoman pada asas-asas pengupahan yang baik.<sup>2</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Penghasilan yang layak yang dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar (penghasilan yang layak dalam bentuk upah dan pendapatan non upah).<sup>3</sup> Adapun beberapa hal yang termasuk kebijakan pengupahan tersebut meliputi :<sup>4</sup> a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan proporsional; j. upah dan pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Komponen dalam upah terdiri dari terdiri atas : a. Upah tanpa tunjangan; b. upah pokok dan tunjangan tetap atau c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Adapun upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu (ditetapkan secara harian mingguan atau bulanan) dan berdasarkan satuan hasil (ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang disepakati).

Dalam dunia ketenagakerjaan, upah merupakan salah satu isu sensitif yang rentan menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Dalam suatu perusahaan apabila terdapat kebijakan yang kurang adil, wajar dan profesional terkait pengaturan pengupahan dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu perselisihan hubungan industrial diantara pekerja dan perusahaan. Sebaliknya apabila pengaturan terkait pengupahan dalam suatu perusahaan telah dirancang secara adil, wajar dan profesional maka akan memberikan implikasi positif terhadap iklim kerja yang kondusif yang berkonsekuensi terhadap peningkatan produktifitas dan timbulnya hubungan harmonis antara pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan.

---

<sup>2</sup> Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan pada Prinsip Keadilan, *Mimbar Hukum UGM*, Volume 29, Nomor 1, 2017, hlm. 82.

<sup>3</sup>[www.setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan](http://www.setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan), diakses pada tanggal 15 Maret 2018.

<sup>4</sup> Ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

Adapun salah satu kebijakan pengupahan pemerintah yang seringkali menimbulkan konflik dalam penetapannya adalah terkait penentuan Upah Minimum baik Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK). Kebijakan Upah Minimum merupakan instrumen pemerintah dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pekerja tidak selalu sejalan dengan tujuan utama menciptakan kesejahteraan nasional, mengingat upah minimum dalam realitas praktis seringkali menjadi kendala bagi perusahaan dalam menyerap seluruh ketersediaan tenaga kerja dipasar kerja.<sup>5</sup> Upah minimum merupakan upah yang diijinkan dibayarkan oleh perusahaan kepada para pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan. Upah minimum telah diyakini sebagai alat yang efektif untuk menekan kesenjangan pendapatan. Sebagai sebuah kebijakan lembaga, upah minimum tidak hanya menjadi batas minimum upah secara umum, tetapi juga mempengaruhi kenaikan pendapatan dan memiliki dampak penting dalam mengurangi kemiskinan dan ketimpangan pendapatan.<sup>6</sup> Seringkali terjadi pro dan kontra terkait penerapan upah minimum ini, kelompok kontra menyatakan bahwa upah minimum mengganggu kelancaran berfungsinya pasar tenaga kerja dan menciptakan pengangguran sementara kelompok pro memandang upah minimum telah berhasil menaikkan upah pekerja paling miskin dan meringankan kemiskinan tanpa menciptakan banyak pengangguran.<sup>7</sup>

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Permenakertrans Upah Minimum) memberikan pengertian upah minimum sebagai upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan gubernur sebagai jaring pengaman.<sup>8</sup> Adapun Upah Minimum Provinsi dalam aturan ini didefinisikan sebagai upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.<sup>9</sup> Sementara Upah Minimum Kabupaten/Kota didefinisikan sebagai upah minimum yang berlaku diwilayah

---

<sup>5</sup> Latri Wihastuti, Upah Minimum Provinsi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa, Jurnal Gama Societa, Volume 1, Nomor 1, Januari 2018, hlm.101.

<sup>6</sup>Sari Nurmalisa Sungkar, Pengaruh Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Pendapatan di Indonesia, Jurnal Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 3, Nomo 2, 2015,hlm.40.

<sup>7</sup>Listya E Artiani, Upah Minimum Regional : Studi Kelayakan Kebijakan dan Penyesuaian, Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, FE UII, Volume.13, Nomor 1, 1998, hlm.31.

<sup>8</sup>Ketentuan Pasal 1 angka (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minumum.

<sup>9</sup>Ketentuan Pasal 1 angka (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minumum

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali**

kabupaten/kota.<sup>10</sup> Di dalam Permenakertrans Upah Minimum ini juga mengatur mengenai Upah Minimum Sektoral Provinsi yang merupakan upah minimum sektoral di satu provinsi<sup>11</sup> dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten yang merupakan upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten.<sup>12</sup>

Berdasarkan Ketentuan Pasal 2 Permenakertrans Upah Minimum, Upah Minimum terdiri atas : a.UMP atau UMSK; b. UMSP atau UMSK. Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Selain Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a, gubernur dapat menetapkan UMSP dan/atau UMSK atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/atau serikat buruh disektor bersangkutan. Dimana untuk besaran UMSP dan/atau UMSK ditetapkan bahwa UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK.

Di Provinsi Bali khususnya Kabupaten Badung kemudian menginisiasi penetapan UMSK yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Bali melalui Peraturan Gubernur Bali Nomir 76 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Sektoral (Pergub Nomor 76 Tahun 2017).

Dari aspek perdebatan kelahirannya, menurut Ketua Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP Par SPSI) Bali Putu Satya Wira, dorongan agar diberlakukan UMSK di Badung bagi pekerja pariwisata ini sudah diajukan sejak tahun 2005 silam. Namun, terkendala kesepakatan dengan PHRI dan terbelenggu dengan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). “UMSK ini ada, kalau ada UMSP. Tetapi, karena di Bali tidak ada akhirnya terjadi kesepakatan antara PHRI dan Serikat Pekerja Pariwisata. Lahirlah UMSK di Badung dan akan diterapkan di Tahun 2018 mendatang.<sup>13</sup>

Secara Khusus, bila menganalisis terkait pengaturan UMSK Badung lebih dalam, pada ketentuan Pasal 2 Pergub Nomor 76 Tahun 2017 menyebutkan bahwa Upah Minimum khususnya pada sektor usaha akomodasi sub sektor hotel bintang 3 sampai dengan bintang 5 sebesar Rp.2.624.560,04 (Dua juta enam ratus dua puluh empat ribu lima ratus enam puluh rupiah nol empat sen rupiah). Adapun besaran UMP Bali Tahun 2018 adalah naik 8.71% atau sekitar Rp.170.430,00 (seratus tujuh puluh

<sup>10</sup>Ketentuan Pasal 1 angka (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

<sup>11</sup>Ketentuan Pasal 1 angka (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

<sup>12</sup> Ketentuan Pasal 1 angka (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

<sup>13</sup><https://radarbali.jawapos.com/read/2017/11/04/24440/fix-umsk-badung-jadi-rp-2625-juta>, diakses pada tanggal 15 Maret 2018.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

ribu empat ratus tiga puluh rupiah) sehingga upah yang harus dibayarkan pekerja tahun 2018 adalah Rp.2.127.157 (dua juta seratus dua puluh tujuh ribu seratus lima puluh tujuh rupiah).<sup>14</sup> Adapun UMK Kabupaten Badung pada Tahun 2018 adalah sebesar Rp. 2.499.580 (dua juta empat ratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus delapan puluh rupiah).<sup>15</sup>

UMSK Badung Tahun 2018 merupakan hasil dari kesepakatan asosisasi perusahaan dan serikat pekerja khususnya pekerja di sektor pariwisata spesifik pada usaha akomodasi sub sektor hotel bintang 3 sampai bintang 5. UMSK Badung ini memiliki besaran 5% dari jumlah UMK yang berlaku di Kabupaten Badung sehingga perusahaan memiliki kewajiban membayar upah sesuai dengan besaran UMK + UMSK semenjak Pergub ini efektif berlaku yaitu pada tanggal 1 Januari 2018. Penentuan UMSK Badung ini tidak lain ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup pekerja. Penentuan ini diharapkan sebagai langkah awal sekaligus percontohan untuk kabupaten-kabupaten lainnya di Bali untuk segera menetapkan UMSK sebagai upaya peningkatan atas kesejahteraan pekerja khususnya pada sektor-sektor yang menjadi potensi dari pemerintah kabupaten masing-masing.

Dalam perkembangannya pasca pemberlakuan Pergub Nomor 76 Tahun 2016, kemudian ditemukan fakta bahwa terdapat banyak pelaku usaha pada sektor kepariwisataan yang belum, tidak atau menunda melaksanakan pembayaran UMSK sesuai dengan ketentuan Pergub Nomor 76 Tahun 2017. Terdapat berbagai alasan dari pelaku usaha untuk tidak atau belum melaksanakan pembayaran UMSK ini yang kemudian menyebabkan tidak efektifnya penerapan Pergub dan kebingungan ditataran pelaksanaan, khususnya bagi pekerja. Terdapat berbagai alasan dari pelaku usaha untuk tidak atau belum melaksanakan pembayaran UMSK ini.<sup>16</sup> Hal ini kemudian menunjukkan bahwa terdapat berbagai permasalahan yang muncul yang dihadapi pelaku usaha dalam penerapan UMSK Badung sesuai dalam Pergub Nomor 76 Tahun 2017.

Dalam penerapan UMSK, sebagai perbandingan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jatim Setiajidi mengatakan, dalam empat tahun terakhir ini hanya tiga daerah yang mengusulkan UMSK. Ketiganya adalah Surabaya, Sidoarjo dan Pasuruan. Penetapan UMSK ini telah dikuatkan dengan Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2018. Dalam Pergub tersebut, diwilayah Surabaya terdapat 124 (seratus dua puluh empat) sektor, Sidoarjo terdapat 111 (seratus sebelas) sektor dan Pasuruan sebanyak

---

<sup>14</sup><https://www.google.co.id/amp/bali.tribunnews.com/amp/2017/11/06/>, diakses pada tanggal 17 Maret 2018.

<sup>15</sup>*Ibid.*

<sup>16</sup> Data Penelitian Pendahuluan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

57 (lima puluh tujuh) sektor dan semua sesuai rekomendasi dari kepala daerah masing-masing.<sup>17</sup>

Berangkat dari latar belakang tersebut, tulisan ini berupaya membahas masalah yang dirumuskan sebagai berikut: (1) apa kendala-kendala yang dihadapi pelaku usaha dalam penerapan UMSK Badung sesuai dengan Pergub Nomor 76 Tahun 2017 ? ; (2) Bagaimanakah implikasi hukum yang timbul dari Pengaturan UMSK Badung dalam Pergub Nomor.76 Tahun 2017 terhadap pelaku usaha pada sector kepariwisataan di Kabupaten Badung Provinsi Bali, berkaitan dengan (a) Penangguhan Pembayaran UMSK sesuai Peraturan Perundang-Undangan, (b) Penundaan Pembayaran UMSK; (3) Bagaimanakah mekanisme yang dapat ditempuh dan akibat hukum apabila pelaku usaha tidak melaksanakan pembayaran Upah Minimum Sektoral sesuai dengan ketentuan Pergub Nomor.76 Tahun 2017?

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian hukum ini didasarkan pada penelitian normatif dan empiris yaitu gabungan antara penelitian normatif dan empiris dimana untuk melengkapi data yang diperoleh dari penelitian yang bersifat normatif dilakukan penelitian yang bersifat empiris yang didasarkan pada penelitian lapangan. Sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, maka Penelitian hukum ini didasarkan pada penelitian normatif untuk menjawab permasalahan kedua dan ketiga. Untuk menjawab permasalahan pertama dipergunakan metode penelitian hukum empiris, dengan tujuan untuk melengkapi dan memperkuat hasil temuan dari penelitian hukum normatif dilakukan penelitian empiris yang didasarkan pada penelitian lapangan.

### **PEMBAHASAN**

#### **Kendala Yang Dihadapi Pelaku Usaha Dalam Penerapan UMSK Badung Sesuai Dengan Pergub Nomor 76 Tahun 2017**

Ketentuan Pasal 1 angka 4 Permenakertrans 7/2013 mengatur mengenai Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yaitu sebagai upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi. Sementara dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 Permenakertrans 7/2013 kemudian juga diatur terkait upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota yaitu upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).

---

<sup>17</sup><https://www.liputan6.com/bisnis/read/3232229/pemprov-jatim-tetapkan-upahminimum-sektoral-di-3-daerah>, diakses pada tanggal 15 Juni 2018.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, Kabupaten Badung Provinsi Bali kemudian mengatur khusus terkait UMSK yang diberlakukan bagi sektor kepariwisataan. Badung merupakan kabupaten pertama di Bali yang menetapkan upah sektoral. Penetapan upah sektoral ini baru dilakukan pada Januari 2018. Terdapat 8 variabel yang menentukan apakah upah sektoral tersebut dapat berlaku yakni homogenitas perusahaan, jumlah perusahaan, tenaga kerja, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, kemampuan perusahaan, asosiasi perusahaan, dan serikat pekerja.<sup>18</sup>

Penetapan UMSK Badung kemudian dilakukan oleh Gubernur Provinsi Bali melalui Peraturan Gubernur Bali Nomor 76 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Sektoral (Pergub Nomor 76 Tahun 2017). Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan) dalam Pasal 49 ayat (1) mengamanatkan bahwa: "Gubernur dapat menetapkan Upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan". Amanat tersebut juga sinkron dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum (Permenakertrans 7/2013), dimana dalam Pasal 11 ayat (1) nya mengatur bahwa: "...gubernur dapat menetapkan UMSP dan/atau UMSK atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh di sektor yang bersangkutan". Kemudian mengenai bentuk hukum secara formal penetapan UMSP dan/atau UMSK diatur dalam Pasal 11 ayat (2)Permenakertrans 7/2013, yaitu bahwa: "UMSP dan/atau UMSK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sejak ditetapkan oleh gubernur".Pasal 11 ayat (2)Permenakertrans 7/2013 tersebut secara tidak langsung mengamanatkan bahwa penetapan UMSP dan/atau UMSK harus melalui Peraturan Gubernur.

Lebih lanjut ketentuan Pasal 2 Pergub Nomor 76 Tahun 2017 menyebutkan bahwa Upah Minimum khususnya pada sektor usaha akomodasi sub sektor hotel bintang 3 sampai dengan bintang 5 sebesar Rp.2.624.560,04 (Dua juta enam ratus dua puluh empat ribu lima ratus enam puluh rupiah nol empat sen rupiah). Adapun besaran UMP Bali Tahun 2018 adalah naik 8.71% atau sekitar Rp.170.430,00 (seratus tujuh puluh ribu empat ratus tiga puluh rupiah) sehingga upah yang harus dibayarkan pekerja tahun 2018 adalah Rp.2.127.157 (dua juta seratus dua puluh tujuh

---

<sup>18</sup><http://kabar24.bisnis.com/read/20171030/78/704486/pertama-kalinya-badung-terapkan-upah-sektoral-mulai-januari-2018>, diakses pada tanggal 3 Juni 2018.

ribu seratus lima puluh tujuh rupiah).<sup>19</sup> Adapun UMK Kabupaten Badung pada Tahun 2018 adalah sebesar Rp. 2.499.580 (dua juta empat ratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus delapan puluh rupiah).<sup>20</sup>

Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, Ida Bagus Oka Dirga, mengatakan kebijakan tersebut menunggu ditetapkan oleh Gubernur melalui Peraturan Gubernur (Pergub). “Ini disepakati pemberlakuan mulai 1 Januari 2018, karena hotel-hotel telah melakukan pengganggaraan selama setahun”. Dijelaskan, penetapan UMSK telah disepakati oleh para pihak, seperti Ketua PHRI Kabupaten Badung, Ketua PC FSP PAR-SPSI Kabupaten Badung, Ketua SP Bali I Wayan Suyasa, Ketua FSPM Reg. Bali Pande Ketut Budiasa, dengan persetujuan Ketua PHRI Provinsi Bali Tjok Oka Artha Ardhana Sukawati. Kesepakatan tersebut ditandatangani pada 12 Mei 2017. “Poin kesepakatan yang diperoleh yaitu, hasil kajian Dewan Pengupahan Kabupaten Badung disepakati sektor usaha unggulan pada sub sektor akomodasi wisata hotel bintang 3 sampai dengan hotel bintang 5”.<sup>21</sup>

Pengaturan UMSK tersebut saat ini belum mampu mencakup seluruh bidang pariwisata, hanya untuk akomodasi hotel berbintang dari bintang III sampai V, namun ini menurutnya akan memberikan celah untuk meningkatkan UMSK lainnya. Kedepannya agar muncul UMK sektoral pariwisata, restoran, manufaktur, ataupun perbankan. Saya kira ini fondasi awal untuk bisa mensejahterakan pekerja di Bali.<sup>22</sup> Namun dalam penerapan UMSK Badung, permasalahan kemudian muncul ditataran penerapan UMSK oleh Pelaku Usaha di Kabupaten Badung (hotel bintang 3 sampai dengan bintang 5). Berdasarkan hasil riset tim peneliti ditemukan berbagai kendala yang kemudian dihadapi pelaku usaha dalam Penerapan UMSK Badung sesuai dengan Pergub Nomor 76 Tahun 2017. Adapun kendala-kendala tersebut meliputi :<sup>23</sup>

- a. Pendapatan Perusahaan Menurun dampak Erupsi Gunung Agung, Menyikapi kondisi dunia usaha akibat erupsi Gunung Agung, sangat berdampak buruk terhadap usaha pariwisata di Provinsi Bali. Pasalnya pariwisata di Bali merupakan sektor unggulan yang memiliki implikasi tinggi terhadap sektor-sektor usaha lainnya, seperti yang dirasakan oleh

---

<sup>19</sup><https://www.google.co.id/amp/bali.tribunnews.com/amp/2017/11/06/>,  
ibid.

<sup>20</sup>*Ibid.*

<sup>21</sup><http://www.balipost.com/news/2017/06/13/11410/Berlaku-Mulai-2018,Ini-UMSK...html>, diakses 3 Juni 2018.

<sup>22</sup><http://bali.tribunnews.com/2017/11/06/ini-rincian-rencana-kenaikan-ump-dan-umk-2018-di-bali-badung-paling-tinggi>, diakses pada tanggal 10 Juni 2018.

<sup>23</sup> Ringkasan hasil penelitian terhadap pelaku usaha dan pekerja pada sektor kepariwisataan yang terkait dengan pemberlakuan UMSK Badung.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

industri perhotelan di Bali. Ketua Dewan Pimpinan Provinsi (DPP) Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Provinsi Bali, Nengah Nurlaba, SH., melalui surat perihal permohonan penundaan pelaksanaan UMP (Upah Minimum Provinsi), UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), UM Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK) tahun 2018 yang disampaikan kepada Gubernur Bali, per tanggal 8 Desember 2017 di Denpasar, menyatakan bahwa tingkat hunian hotel di Bali saat ini sangat merosot, berada dikisaran 0-18%. Persentase seperti ini merupakan okupansi yang kurang sehat, bahkan diprediksi cenderung bisa menurun, maka mustahil bagi hotel-hotel bisa melaksanakan ketentuan UMP, UMK, UMSK tahun 2018.<sup>24</sup>

b. Mekanisme dan Jangka waktu Penangguhan yang Menyulitkan Pelaku Usaha

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa “*Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan*” (Pasal 90 ayat 2) dan “Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.” (Pasal 90 ayat (3)). Mekanisme penangguhan Upah Minimum kemudian secara khusus diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Namun dilapangan ditemukan permasalahan bahwa syarat-syarat dan jangka waktu penangguhan tidak bisa dipenuhi oleh perusahaan sehingga permohonan dinyatakan ditolak. Padahal secara fakta perusahaan mengalami kendala dari aspek pemasukan (keuntungan) atau dalam kondisi merugi. Mekanisme dan jangka waktu yang diatur dalam perundang-undangan dianggap sangat menyulitkan perusahaan untuk dapat mendapatkan penangguhan yang sah secara hukum. Hal ini membuat perusahaan harus tetap membayar upah sesuai ketentuan waktu yang diatur UU.

c. Ketiadaan Pengaturan Penundaan Pembayaran UMSK

Dalam kondisi perusahaan tidak mampu melaksanakan Upah Minimum Sektoral (Badung) maka perusahaan dapat menempuh mekanisme penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur melalui Disnaker dan ESDM Provinsi dengan mekanisme dan syarat sebagaimana ditentukan dalam Kepmenakertras Tata Cara

---

<sup>24</sup><https://www.buletindewata.com/berita-daerah/2017/12/11/3839/apindo-desak-penundaan-upah-2018-fsp-par-spsi-geram.html>, diakses pada tanggal 11 Juni 2018.

Penangguhan Upah Minimum. Perusahaan yang mengajukan penangguhan tetapi belum/tidak memenuhi mekanisme maupun persyaratan pengajuan penangguhan sebagaimana ditentukan Kepmenakertrans berkonsekuensi pada penolakan oleh Gubernur. Dalam hal permohonan penangguhan ditolak Gubernur, maka upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang baru. Pada kondisi perusahaan belum/tidak memenuhi mekanisme dan syarat pengajuan penangguhan pelaksanaan upah minimum (UMSK), banyak perusahaan kemudian berkeinginan untuk melakukan penundaan pelaksanaan pembayaran UMSK dalam kurun waktu tertentu (dengan komitmen tetap membayar) namun tidak bisa dilakukan mengingat tidak ada ketentuan hukum yang dapat dijadikan dasar dalam melaksanakan penundaan pembayaran dengan itikad baik perusahaan.

- d. Potensi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, Kepala Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Bali Nengah Nurlaba mengatakan terkait kondisi ini pihaknya memohon ke pemerintah untuk menunda kenaikan upah minimum pada 2018 yang ada di kabupaten dan provinsi. Selain itu, pelaku pariwisata di Badung juga memohon adanya penundaan upah minimum sektoral yang akan berlaku pertama kali di kabupaten itu pada 2018. Jika upah minimum tetap diterapkan maka pengusaha akan kesulitan memenuhi kewajibannya dan berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)." PHK potensial dapat terjadi mengingat kebanyakan yang bergerak di pariwisata menghadapi kondisi penurunan jumlah wisatawan sehingga banyak pelaku usaha yang memohon supaya menunda penerapan UMP dan UMK serta upah sektoral di Badung.<sup>25</sup>

- e. Sanksi yang dihadapi bagi Perusahaan yang Melanggar

Terkait dengan sanksi tidak diterapkannya UMSK, menurut Kadisnaker dan ESDM Pemprov Bali, Made Wiratmi, jika ada perusahaan yang belum bisa menerapkan UMK maka harus ada kesepakatan dengan pekerja. Jika tidak ada kesepakatan, maka perusahaan bisa disanksi. Namun kebijakan ini dikecualikan hanya kepada perusahaan kecil dan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Kalau misalkan ada perusahaan besar, tingkat hunian hotel dan restoran ramai tetapi masih

---

<sup>25</sup><http://kabar24.bisnis.com/read/20171212/78/717546/pengusaha-bali-minta-kenaikan-upah-minimum-2018-ditunda>, diakses pada tanggal 11 Juni 2018.

saja dia memberikan upah di bawah UMK atau tidak melaksanakan Struktur dan Skala Upah, itu bisa diberikan sanksi sampai pencabutan izin perusahaan. Mekanismenya Perusahaan akan diberikan peringatan, sebulan peringatan 1 tidak ditindaklanjuti kemudian akan diberikan peringatan kedua. Jika tetap tidak melaksanakan perusahaan dapat dikenakan sanksi administrasi, sanksi pidana, sampai pencabutan izin perusahaan.<sup>26</sup>

- f. Ketiadaan Pengawasan dan Kontrol Pelaksanaan Instansi Terkait UU Ketenagakerjaan mengatur penegakan hukum ketenagakerjaan yakni melalui Dinas Ketenagakerjaan khususnya Pengawas Ketenagakerjaan, Namun permasalahan kemudian muncul mengingat kondisi Dinas Ketenagakerjaan Badung yang kekurangan pengawas ketenagakerjaan untuk mengetahui pelanggaran pengupahan. “Di Dinas Ketenagakerjaan Badung hanya terdapat satu pengawas fungsional dan tiga non-fungsional”.<sup>27</sup> Kondisi tersebut membuat pengawasan tidak mungkin dapat berjalan secara optimal sehingga masih banyak ditemukan perusahaan yang belum atau tidak menerapkan UMSK sebagaimana ditentukan dalam Pergub.

### **Implikasi Hukum Yang Timbul Dari Pengaturan UMSK Badung Dalam Pergub Nomor 76 Tahun 2017 Terhadap Pelaku Usaha Pada Sektor Kepariwisata di Kabupaten Badung Provinsi Bali.**

1. Mekanisme Penangguhan Pembayaran Upah Minimum Sektoral

Penangguhan pelaksanaan UMSK Badung diatur dalam Pasal 5 Pergub yang menyatakan bahwa pengusaha yang tidak mampu melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi.

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa “*Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan*” (Pasal 90 ayat 2) dan “Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”

---

<sup>26</sup><http://bali.tribunnews.com/2017/11/06/ini-rincian-rencana-kenaikan-ump-dan-umk-2018-di-bali-badung-paling-tinggi>, op.cit.

<sup>27</sup><https://www.lhbali.or.id/index.php/baca-berita/78/Lembaga-Bantuan-Hukum-Bali-mengadakan-diskusi-publik--untuk-menyikapi-permasalahan-buruh-di-bali-yang-terus-berlangsung>, diakses pada tanggal 11 Juni 2018.

(Pasal 90 ayat (3)). Mekanisme penangguhan Upah Minimum kemudian secara khusus diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Mekanisme penangguhan pelaksanaan upah minimum terdapat pada Ketentuan Pasal 3 Kepmenakertrans Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum yang mengatur:

- (1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum;
- (2) Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
- (3) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (4) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandate untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.

Terkait syarat-syarat permohonan penangguhan diatur lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 4 Kepmenakertrans Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum meliputi :

- (1). Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus disertai dengan :
  - a. naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan;
  - b. laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir, salinan akta pendirian perusahaan;
  - c. data upah menurut jabatan pekerja/buruh;
  - d. jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum;

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektor Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

- e. perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang;
- (2) Dalam hal perusahaan berbadan hukum laporan keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus sudah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), apabila diperlukan Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.
- (4) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.

## 2. Penundaan Pembayaran UMSK

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan mengatur secara khusus terkait Cara Pembayaran Upah. Pada Ketentuan Pasal 18 disebutkan bahwa Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Pada ketentuan Pasal 19 diatur bahwa Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Selain itu pada Ketentuan Pasal 20 diatur Upah Pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan pertanggal pembayaran Upah.

Dalam kondisi perusahaan tidak mampu melaksanakan Upah Minimum Sektoral (Badung) maka perusahaan dapat menempuh mekanisme penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur melalui Disnaker dan ESDM Provinsi dengan mekanisme dan syarat sebagaimana ditentukan dalam Kepmenakertrans Tata Cara Penangguhan Upah Minimum.

Perusahaan yang mengajukan penangguhan tetapi belum/tidak memenuhi mekanisme maupun persyaratan pengajuan penangguhan sebagaimana ditentukan Kepmenakertrans berkonsekuensi pada penolakan oleh Gubernur. Dalam hal permohonan penangguhan ditolak Gubernur, maka upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang baru.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

Pada kondisi perusahaan belum/tidak memenuhi mekanisme dan syarat pengajuan penangguhan pelaksanaan upah minimum (UMSK) dan terdapat rencana untuk melakukan penundaan pelaksanaan pembayaran UMSK oleh Perusahaan dalam kurun waktu tertentu (dikuatkan dengan komitmen melaksanakan/membayar perusahaan pada bulan ditentukan) maka berdasarkan hasil konsultasi dengan Disnakertrans dan ESDM Provinsi Bali penundaan pelaksanaan UMSK dalam tenggang waktu tertentu untuk dibayarkan kemudian pada bulan lanjutan dengan didasarkan berbagai pertimbangan kondisi perusahaan dimungkinkan apabila terdapat kesepakatan bersama antara pihak perusahaan dengan pekerja.

Penjelasan terkait pertimbangan-pertimbangan kondisi perusahaan harus disampaikan secara transparan terhadap pekerja untuk dapat dipahami oleh pekerja. Dalam suatu hubungan industrial diperusahaan diperlukan saling pengertian dari pihak perusahaan maupun pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Apabila perundingan sudah dilaksanakan dan masih terdapat penolakan atau ketidaksepakatan oleh serikat pekerja/pekerja maka perusahaan dapat mengambil langkah dengan membuat surat komitmen perusahaan terhadap pembayaran terhadap UMSK pada bulan yang ditentukan dengan memaparkan beberapa pertimbangan terkait kondisi perusahaan. Perusahaan kemudian wajib melakukan pembayaran UMSK (termasuk pada bulan yang lewat waktu) sesuai dengan Surat Komitmen membayar UMSK yang dikeluarkan oleh perusahaan. Apabila terjadi perselisihan lanjutan maka akan diselesaikan melalui sistem sebagaimana diatur dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### **Mekanisme Penyelesaian dan Akibat Hukum Apabila Pelaku Usaha Tidak Melaksanakan Pembayaran Upah Minimum Sektoral Sesuai Dengan Ketentuan Pergub Nomor.76 Tahun 2017 dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan**

Hubungan antara pengusaha dan buruh dalam suatu bingkai hubungan industrial adalah salah satu hubungan yang rentan dengan perselisihan. Hal ini tidak lain diakibatkan dari hubungan kerja antara perusahaan dan buruh yang umumnya bersifat subordinat yang senantiasa menempatkan kedudukan buruh pada posisi lemah yang berada dibawah pengusaha. Selain itu antara perusahaan dan buruh juga memiliki kepentingan yang cenderung berbeda. Seringkali atas setiap perselisihan

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

yang terjadi didasarkan pada tindakan satu arah yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang kemudian tidak dapat diterima oleh pekerja karena dianggap merugikan dan tidak sesuai dengan hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja. Bagi buruh, kondisi demikian tentu sangat menyulitkan, karena akan berpengaruh pada mata pencaharian yang bukan hanya berpengaruh pada pekerja bersangkutan tetapi juga keluarganya.<sup>28</sup> Dalam suatu hubungan industrial, perlindungan hukum terhadap buruh adalah salah satu hal esensial yang kemudian harus terus menerus dievaluasi mengingat beberapa pengaturan hukum seringkali menyebabkan buruh berada dalam kondisi yang lemah dan rentan mengakibatkan eksploitasi dan pengurangan atas hak-hak yang seharusnya didapat oleh buruh.<sup>29</sup>

Konsep awal penyelesaian perselisihan perburuhan dilaksanakan dengan perantara negara, yaitu melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat/Daerah (P4P/D). Namun upaya ini dianggap tidak efektif menjawab perkembangan perselisihan hubungan industrial yang semakin kompleks. Undang-Undang Nomor.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) kemudian hadir dan menghapus sistem penyelesaian perselisihan perburuhan melalui P4P/D. Dalam hal ini, P4P/D dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.<sup>30</sup>

UU PPHI merupakan undang-undang terakhir yang diundangkan dalam program reformasi sistem perburuhan. Undang-undang ini fokus pada konsep penyelesaian konflik.<sup>31</sup> Pada sistem hukum perburuhan konflik dan atau sengketa yang terjadi dalam hubungan industrial dikenal dengan istilah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Didalam Undang-undang ini perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

---

<sup>28</sup> Ari Hernawan, Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum diPerusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun, Jurnal Kertha Patrika Fakultas Hukum Universitas Udayana, Volume 38, Nomor 1, 2016, hlm.1.

<sup>29</sup> Kadek Agus Sudiarawan, Pengaturan Prinsip TUPE dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia, Jurnal Magister Hukum Udayana, Volume 4, Nomor 4, 2016, hlm.798.

<sup>30</sup>TURC, *Praktek Pengadilan Hubungan Industial : Panduan Bagi Serikat, Buruh*, TURC, Jakarta, 2007, hlm.2.

<sup>31</sup> Surya Tjandra, *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan Baru*, TURC, Jakarta, 2007, hlm.7.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Ketentuan Pasal 1 angka 1 UU PPHI mengatur perselisihan hubungan industrial sebagai “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Kemudian secara lebih jelas diatur dalam Pasal 2 UU PPHI yang mengatur bahwa Jenis Perselisihan Hubungan Industrial tersebut meliputi : perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung merupakan salah bentuk upaya perlindungan terhadap pekerja, khususnya disektor pariwisata dalam tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dalam upaya pencapaian atas kehidupan yang layak. Hal ini sangat penting mengingat pekerja seringkali berada pada posisi yang rentan secara sosiologis dan ekonomis. Selain itu pengaturan terkait UMSK dalam bentuk Pergub ini kemudian penting untuk mengantisipasi adanya perselisihan terkait upah yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) termasuk kedalam salah satu jenis perselisihan hubungan Industrial.

Perselisihan mengenai upah yang diterima pekerja (salah satunya terkait UMSK) termasuk dalam perselisihan hak. Termasuk perselisihan hak karena berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU PPHI perselisihan tersebut “timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Terkait dengan mekanisme penyelesaian perselisihan, pada setiap perselisihan hubungan industrial, ketentuan perundang-undangan mengatur kewajiban bagi pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk mengupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dengan pengaturan tersebut, maka setiap perselisihan yang terjadi dalam konteks ketenagakerjaan (hak, kepentingan, PHK, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan) wajib melalui mekanisme perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum masuk pada tahapan penyelesaian selanjutnya. Pencegahan terjadinya perselisihan hubungan

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Pariwisata di Provinsi Bali

industrial dapat dilakukan dengan menyelesaikan perbedaan pendapat, persepsi dan kepentingan sebelum menjadi permasalahan hubungan industrial.<sup>32</sup> Perundingan bipartit secara praktikal dapat dilakukan secara intern langsung oleh pihak pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan atau melalui permohonan fasilitasi pada instansi ketenagakerjaan terkait.

Perundingan Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Terdapat beberapa ketentuan yang harus dipenuhi oleh para pihak untuk dapat menyatakan perundingan bipartit tersebut telah gagal sehingga dapat berlanjut pada tahapan selanjutnya yaitu tripartit pada institusi ketenagakerjaan terkait.

Memperhatikan ketentuan Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans Nomor Per.31/Men/Xii/2008 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit (Permen 31 Tahun 2008) disebutkan bahwa “Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan.” Ketentuan tersebut secara umum mengatur salah satu indikator (bukti) yang dapat digunakan oleh salah satu pihak untuk menyatakan kegagalan perundingan bipartit.

Indikator lain, yang dapat digunakan sebagai bukti perundingan bipartit telah gagal adalah apabila dalam jangka waktu 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan.

Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 hari kerja;

Hal tersebut tentu perlu dibuktikan dengan risalah akhir yang menyatakan perundingan bipartit Gagal dengan mencatatkan dalam risalah bahwa satu pihak menolak melanjutkan perundingan. Risalah Perundingan Bipartit secara umum harus memuat sekurang-kurangnya: nama lengkap

---

<sup>32</sup> Pasal 3 huruf c Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: kep. 255/men/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit, dan Pasal 4 huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Ketika perundingan Bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak kemudian dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan. Jika berkas dinyatakan lengkap secara prosedural mengacu pada UU PPHI, Instansi ketenagakerjaan terkait kemudian akan menawarkan kepada para pihak apakah akan menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau memilih menyelesaikannya melalui arbitrase. Apabila setelah 7 hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi maupun arbitrase maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator atau melalui mediasi. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Apabila dalam tahap mediasi tercapai kesepakatan maka akan dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) sebagai bentuk kesepakatan penyelesaian perselisihan. Namun apabila gagal maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis sebagai bentuk saran tertulis yang diusulkan mediator kepada para pihak dalam menyelesaikan perselisihan mereka.

Dalam proses mediasi ini sangat dibutuhkan data-data (dokumen) terkait permasalahan, keterangan lisan dari para pihak, bahkan dimungkinkan untuk dihadirkan saksi atau ahli jika dianggap diperlukan (Permenakertrans Nomor.17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi). Keseluruhan bukti-bukti pendukung tersebut merupakan bagian dari bahan argumentasi yang kuat dan objektif dari masing-masing pihak yang berselisih.

Dalam konteks perselisihan terkait pembayaran UMSK yang terjadi pada beberapa perusahaan dibali, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, secara praktikal baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja/serikat pekerja dapat memilih melakukan perundingan bipartit secara intern di perusahaan maupun melalui permohonan fasilitasi bipartit melalui instansi ketenagakerjaan setempat (Disnaker Badung).

Untuk dapat masuk pada tahap penyelesaian selanjutnya (mediasi) oleh instansi Ketenagakerjaan terkait, salah satu pihak harus membuktikan telah terjadi kegagalan dalam proses perundingan bipartit dengan pilihan langkah sebagaimana disampaikan diatas yaitu dengan membuktikan salah

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

satu pihak tidak menanggapi permohonan perundingan bipartit yang dilakukan secara tertulis selama 2 (dua) kali berturut-turut, atau dalam jangka waktu 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan atau dengan risalah perundingan yang ditanda tangani kedua belah pihak yang menyatakan perundingan telah gagal dan tidak tercapai titik temu.

Ketika telah masuk proses mediasi pada Disnaker Bali, baik pihak perusahaan maupun pekerja sangat perlu menyiapkan data-data, argumentasi, dan kajian objektif terkait kondisi perusahaan apabila atas kegagalan bipartit pihak pekerja/serikat pekerja mencatatkan penyelesaian perselisihan pada instansi setempat dan memilih mediasi sebagai mekanisme penyelesaian lanjutan. Apabila mediasi berhasil maka akan dikeluarkan Perjanjian Bersama sebagai kesepakatan penyelesaian perselisihan. Agar dapat memiliki kekuatan hukum yang kuat (final dan banding) layaknya putusan hakim yang telah memiliki kekuatan hukum tetap maka Perjanjian Bersama ini harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang mewilayahi. Apabila mediasi kemudian gagal atau tidak tercapai titik temu maka mediator akan mengeluarkan anjuran. Anjuran sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya merupakan saran tertulis yang diusulkan mediator kepada para pihak dalam menyelesaikan perselisihan mereka. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak mau melaksanakan anjuran oleh mediator maka langkah yang dapat ditempuh selanjutnya adalah mengajukan perselisihan hak terkait UMSK yang terjadi pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Setelah melalui mekanisme bipartit, tripartit sebagaimana dijelaskan diatas, maka Pengadilan Hubungan Industrial kemudian memiliki kewenangan dalam mengadili perkara terkait perselisihan hak diatas. Pada proses peradilan inilah kemudian para pihak wajib membuktikan argumentasi masing-masing dengan didasarkan bukti berupa dokumen (surat), saksi, dan beberapa data pendukung lainnya sebagai penguat kedudukan masing-masing. Hasil atas proses peradilan ini kemudian akan dituangkan dalam bentuk putusan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses peradilan untuk jenis perselisihan hak ini kemudian terdiri atas 2 (dua) tahapan yakni : Tingkat Pertama di Pengadilan Hubungan Industrial dan Tingkat Terakhir di Mahkamah Agung (MA) khusus untuk jenis perselisihan hak dan Pemutusan Hubungan Kerja. Mengingat perselisihan terkait UMSK adalah termasuk dalam perselisihan Hak, maka kasasi di Mahkamah Agung merupakan upaya hukum tingkat akhir pada proses penyelesaian perkara. Berbeda dengan jenis perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang penyelesaian

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

melalui proses peradilan baik tingkat pertama sekaligus terakhir ada pada Pengadilan Hubungan Industrial (Pengadilan Tingkat Pertama). Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme yang harus ditempuh salah satu pihak apabila perusahaan belum atau tidak mau membayar UMSK sebagaimana ditentukan perundang-undangan maka salah satu pihak wajib melalui mekanisme bipartit terlebih dahulu, dilanjutkan dengan menempuh jalur tripartit ,untuk kemudian apabila belum tercapai kesepakatan dapat menempuh jalur pengadilan baik ditahap pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial dan diakhiri dengan upaya kasasi sebagai upaya hukum terakhir di Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Terkait dengan akibat hukum apabila pelaku usaha belum atau tidak membayar upah sebagaimana ditentukan perundang-undangan. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan kemudian mengatur bahwa pengusaha yang terlambat membayar upah dan/atau tidak membayar upah dikenai denda dengan ketentuan :

- a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) setiap hari keterlambatan upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikarenakan denda ketermbatan sebagaimana dimaksud dalam huruf 2 ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
- c. sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Atas ketentuan tersebut perlu diketahui bahwa pengenaan denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur sanksi administratif yang dapat dikenakan pada pelaku usaha (perusahaan) berupa :<sup>33</sup>

- a. Teguran,
- b. Peringatan tertulis,
- c. Pembatasan kegiatan usaha,
- d. Pembekuan kegiatan usaha,
- e. Pembatalan persetujuan,
- f. Pembatalan pendaftaran,
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi,
- h. Pencabutan izin.

---

<sup>33</sup>Pasal 190 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk pelaku usaha yang melanggar ketentuan membayar upah dapat dikenakan 4 (empat) jenis sanksi administratif berupa : teguran tertulis (dua kali masing-masing untuk jangka waktu 15 hari), pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha.

Selain menempuh mekanisme atau langkah sebagaimana ditentukan diatas pekerja yang merasa dirugikan atas tidak dibayarnya UMSK oleh pelaku usaha dapat menempuh upaya pidana dengan melaporkan kepada pihak kepolisian. Akibat hukum berupa ancaman pidana bagi pekerja yang membayar upah pekerjaannya dibawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu tahun) dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000, 00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Namun pada tataran praktikal penegakan hukum pidana ketenagakerjaan ini masih sangat jarang diaplikasikan diakibatkan faktor kurang represifnya kepolisian dalam menerima laporan dan atau aduan dari pihak pekerja. Namun pada beberapa kasus telah terdapat putusan pengadilan yang menghukum pelaku usaha dengan pidana penjara karena terbukti melakukan tindak pidana perburuhan dengan membayar upah lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan uraian hasil pembahas tersebut maka dapat ditarik simpulan sebai berikut :

Kendala-kendala yang dihadapi pelaku usaha dalam pelaksanaan Pergub UMSK adalah meliputi : Pendapatan Perusahaan Menurun dan dampak Erupsi Gunung Agung, Mekanisme dan Jangka waktu Penangguhan yang Menyulitkan Pelaku Usaha, Ketiadaan Pengaturan Penundaan Pembayaran UMSK bagi Perusahaan, Potensi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi bagi Perusahaan yang Melanggar, Ketiadaan Pengawasan dan Kontrol Pelaksanaan Instansi Terkait, Iklim Kerja tidak Kondusif akibat Perselisihan terkait UMSK.

Pengaturan UMSK Badung dalam Pergub 76 Tahun 2017 menimbulkan implikasi hukum dalam pelaksanaannya berupa potensi perusahaan mengajukan penangguhan pembayaran UMSK dan atau perusahaan berusaha melakukan penundaan pembayaran UMSK..

Mekanisme penyelesaian perselisihan terkait UMSK berdasarkan UU PPHI adalah didahului melalui perundingan bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan hingga pengajuan upaya hukum Kasasi di Mahkamah Agung sebagai uapaya hukum tingkat akhir pada proses penyelesaian perselisihan terkait hak.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur bahwa pengusaha yang terlambat membayar upah dan/atau tidak membayar upah dikenai denda. Pelaku usaha yang melanggar ketentuan membayar upah dapat dikenakan 4 (empat) jenis sanksi administratif berupa : teguran tertulis (dua kali masing-masing untuk jangka waktu 15 hari), pembatasan kegiatan usaha , penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha. Terakhir, pekerja yang merasa dirugikan atas tidak dibayarnya UMSK dapat mengambil langkah pidana dengan melaporkan kepada pihak kepolisian. Ketentuan pidana ini masih dijadikan upaya terakhir (*ultimum remidium*) setelah segenap jalur penyelesaian melalui sistem PPHI kemudian tetap tidak diindahkan perusahaan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ari Hernawan, 2016. Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun, Jurnal Kertha Patrika Fakultas Hukum Universitas Udayana, Volume 38, Nomor 1.
- Burhan Ashofa, 2003, Metode Penelitian Hukum, Rineka Cipta, Jakarta.
- Joni Bambang S,2013, Hukum Ketenagakerjaan, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Kadek Agus Sudiarawan, 2016, Pengaturan Prinsip TUPE dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia, Jurnal Magister Hukum Udayana, Volume 4, Nomor 4.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
- Latri Wihastuti, 2018, Upah Minimum Provinsi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa, Jurnal Gama Societa, Volume 1, Nomor 1.
- Listya E Artiani, 1998, Upah Minimum Regional : Studi Kelayakan Kebijaksanaan dan Penyesuaian, Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, FE UII, Volume.13, Nomor 1.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2003 tentang Upah Minimum;
- Peraturan Gubernur Nomor 76 Tahun 2017 Tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung;

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali

- Sari Nurmalisa Sungkar, Pengaruh Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Pendapatan di Indonesia, *Jurnal Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 3, Nomo 2, 2015.
- TURC, 2007, *Praktek Pengadilan Hubungan Industial : Panduan Bagi Serikat, Buruh*, TURC, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- [www.setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan](http://www.setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan).
- Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan pada Prinsip Keadilan, *Mimbar Hukum UGM*, Volume 29, Nomor 1, 2017
- <https://radarbali.jawapos.com/read/2017/11/04/24440/fix-umsk-badung-jadi-rp-2625-juta>.
- <https://www.google.co.id/amp/bali.tribunnews.com/amp/2017/11/06/>,
- <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3232229/pemprov-jatim-tetapkan-upahminimum-sektoral-di-3-daerah>.
- <http://kabar24.bisnis.com/read/20171030/78/704486/pertama-kalinya-badung-terapkan-upah-sektoral-mulai-januari-2018>.
- <https://www.google.co.id/amp/bali.tribunnews.com/amp/2017/11/06/>.
- <http://www.balipost.com/news/2017/06/13/11410/Berlaku-Mulai-2018,Ini-UMSK...html>.
- <http://bali.tribunnews.com/2017/11/06/ini-rincian-rencana-kenaikan-ump-dan-umk-2018-di-bali-badung-paling-tinggi>.
- <https://www.buletindewata.com/berita-daerah/2017/12/11/3839/apindo-desak-penundaan-upah-2018-fsp-par-spsi-geram.html>.
- <http://kabar24.bisnis.com/read/20171212/78/717546/pengusaha-bali-minta-kenaikan-upah-minimum-2018-ditunda>.
- <http://bali.tribunnews.com/2017/11/06/ini-rincian-rencana-kenaikan-ump-dan-umk-2018-di-bali-badung-paling-tinggi>.
- <https://www.lbhbali.or.id/index.php/baca-berita/78/Lembaga-Bantuan-Hukum-Bali-mengadakan-diskusi-publik--untuk-menyikapi-permasalahan-buruh-di-bali-yang-terus-berlangsung>.

**Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana**, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Provinsi Bali