

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
DIHUBUNGKAN DENGAN PRINSIP KESETARAAN UPAH YANG
SAMA DALAM PEMBERIAN UPAH DI INDONESIA**
*LEGAL PROTECTION OF LABOR IS LINKED TO THE PRINCIPLE OF
EQUAL PAY IN THE PROVISION OF WAGES IN INDONESIA*

Mirabel Rahma Nesiabila dan Deni Yusup Permana

Universitas Swadaya Gunung Jati

Korespondensi Penulis : mirabel.122010031@ugj.ac.id, deni.yusup@ugj.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Nesiabila, Mirabel Rahma dan Deni Yusup Permana. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Dihubungkan dengan Prinsip Kesetaraan Upah yang Sama dalam Pemberian Upah di Indonesia*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis regulasi upah pekerja berdasarkan hukum positif Indonesia dan perlindungan pekerja dalam kaitannya dengan prinsip upah sama di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penciptaan Lapangan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Upah. Namun, pelanggaran prinsip upah sama masih ditemukan, seperti perbedaan upah antar pekerja dengan beban kerja dan tanggung jawab yang sama tanpa dasar objektif. Lebih lanjut, kurangnya transparansi dalam struktur dan skala upah dan tidak adanya perjanjian kerja tertulis.

Kata Kunci: Kesetaraan Upah, Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze worker wage regulations based on Indonesian positive law and worker protection in relation to the principle of equal pay in Indonesia. The research method used is a normative juridical approach. The results of the study indicate that wage regulations are regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. However, violations of the principle of equal pay are still found, such as wage differences between workers with the same workload and responsibilities without any objective basis. Furthermore, the lack of transparency in wage structures and scales and the absence of written employment agreements.

Keywords: Equal Wages, Employment, Legal protection, Labor

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan nasional karena memiliki peran strategis dalam menjalankan aktivitas ekonomi dan meningkatkan produktivitas negara.¹ Dalam hubungan industrial, tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi semata, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki hak-hak dasar yang wajib dilindungi oleh negara. Salah satu hak mendasar yang dimiliki oleh tenaga kerja adalah hak untuk memperoleh upah yang layak dan adil sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.² Upah memiliki kedudukan yang sangat penting bagi pekerja karena menjadi sumber utama dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Pemberian upah yang layak merupakan bagian dari perlindungan hak asasi manusia dan menjadi salah satu indikator kesejahteraan pekerja.³ Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja atas upah melalui pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai pengupahan pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil dan berkeadilan sosial.

Konstitusi Indonesia secara tegas memberikan jaminan terhadap hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara menempatkan perlindungan terhadap pekerja sebagai bagian penting dalam sistem hukum nasional.

¹ Sri Rahayu Ningsih, *Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*, Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance, Vol.2, No.1 (Februari 2024), p.1–9.

² Dania Maulinda, dkk., *Kurangnya Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dalam UU Cipta Kerja Terbaru dalam Mewujudkan Keadilan bagi Pekerja*, Innovative: Journal Of Social Science Research, Vol.4, No.3 (Juni 2024), p.12076–86.

³ Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin dan Farid Wajdi, *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*, Ahlimedia Press, Malang, 2022.

Dalam praktik hubungan kerja, upah seringkali menjadi persoalan utama yang menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan pengupahan tidak hanya berkaitan dengan besaran nominal upah, tetapi juga berkaitan dengan aspek keadilan, kesetaraan dan kepastian hukum dalam pemberian upah.⁴ Pada kenyataannya masih terdapat pekerja yang menerima upah di bawah standar, tidak memperoleh kepastian mengenai sistem pengupahan, serta mengalami perlakuan yang tidak setara dalam hubungan kerja.

Prinsip kesetaraan upah merupakan salah satu prinsip penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap pekerja. Prinsip ini mengandung makna bahwa pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama atau pekerjaan yang memiliki nilai yang sama berhak memperoleh upah yang setara tanpa diskriminasi.⁵ Kesetaraan upah tidak hanya berkaitan dengan nominal upah, tetapi juga berkaitan dengan pengakuan terhadap martabat dan hak pekerja sebagai manusia.

Penerapan prinsip kesetaraan upah menjadi penting karena dalam praktik hubungan kerja sering ditemukan adanya ketimpangan dan perlakuan diskriminatif dalam pemberian upah. Perbedaan upah yang tidak didasarkan pada faktor objektif dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja dan berpotensi merugikan hak-hak normatif tenaga kerja. Oleh sebab itu, negara melalui peraturan perundang-undangan berupaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja agar memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Pengaturan mengenai pengupahan di Indonesia pada dasarnya telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.⁶ Peraturan tersebut mengatur terkait dengan hak pekerja atas upah,

⁴ Masidin Masidin, dkk., *Perlindungan Upah bagi Pekerja Perempuan Guna Mewujudkan Keadilan Gender*, Proceedings Series on Social Sciences & Humanities, Vol.29, No.1 (Desember 2025), p.178–86.

⁵ *Ibid.*

⁶ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

upah minimum, struktur dan skala upah, serta kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak-hak pekerja.

Keadaan ini seolah hendak menunjukkan, bahwa hukum ketenagakerjaan menempatkan keadilan dalam sebuah ketidakpastian dan keadilan sebagai sebuah kata yang telah melalui proses signifikasi bahasa akan selalu tergiring oleh dominasi kepentingan tertentu.⁷ Meskipun berbagai regulasi telah dibentuk, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, khususnya yang berkaitan dengan pengupahan dan perlindungan tenaga kerja.⁸ Banyak pekerja yang belum memperoleh perlindungan hukum secara optimal akibat lemahnya posisi tawar pekerja di hadapan pengusaha. Selain itu, masih terdapat perusahaan yang tidak menjalankan kewajiban hukumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu bentuk pelanggaran yang sering terjadi dalam hubungan kerja adalah tidak dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis bagi pekerja kontrak.⁹ Padahal, perjanjian kerja memiliki kedudukan yang sangat penting sebagai dasar hukum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Tidak adanya perjanjian kerja tertulis menyebabkan pekerja berada dalam posisi yang rentan karena tidak memiliki kepastian hukum mengenai hak-haknya, termasuk mengenai sistem pengupahan, jam kerja, jaminan sosial dan bentuk perlindungan lainnya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam praktik hubungan kerja masih terdapat ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dengan pelaksanaannya di lapangan. Tidak adanya perjanjian kerja tertulis bagi pekerja kontrak bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang mewajibkan perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis. Di sisi lain, sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan juga perlu dikaji lebih lanjut apakah telah sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dan prinsip kesetaraan upah.

⁷ Deni Yusup Permana, *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Indonesia Sosial Sains, Vol.3, No.5 (Mei 2022), p.902–15.

⁸ Muhammad Daryanto dan Uswatun Hasanah, *Legal Protection For Workers At Pulau Baai Port In Light Of Law Number 13 Of 2003 On Manpower*, Jurnal Kolaboratif Sains, Vol.9, No.5 (Mei 2026), p.3599–3607.

⁹ Mulkan Syarif, *Perjanjian Kerja dalam Hubungan Kerja Berkaitan dengan Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja*, Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.1, No.3 (September 2022), p.169–76.

Persoalan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menjadi semakin penting karena posisi pekerja pada dasarnya berada pada pihak yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Dalam hubungan kerja, pengusaha memiliki kekuasaan yang lebih besar dalam menentukan syarat kerja, sistem pengupahan dan kebijakan perusahaan. Oleh sebab itu, negara perlu hadir untuk memberikan perlindungan hukum guna menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja.

Prinsip kesetaraan upah pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari konsep keadilan dalam hubungan industrial. Pekerja yang memiliki beban kerja, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan yang sama seharusnya memperoleh perlakuan yang setara dalam pemberian upah. Apabila terdapat perbedaan upah, maka perbedaan tersebut harus didasarkan pada alasan yang objektif dan rasional, seperti masa kerja, kompetensi, produktivitas dan tingkat tanggung jawab pekerjaan.

Prinsip *equal pay for equal work* ialah prinsip pemberian upah yang setara untuk pekerjaan yang dilakukan dan bernilai sama prinsip ini telah diakui dan dijamin dalam kerangka hukum ketenagakerjaan.¹⁰ ‘Prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama sendiri merupakan konsep di dalam perburuhan yang digaungkan oleh ILO (Internasional Labour Organization) yang diatur dalam’ konvensi ILO Nomor 100 tentang pengupahan yang sama. Konvensi menjelaskan bahwa untuk menentang diskriminasi ‘dalam dunia pekerjaan yakni apa yang dikerjakan oleh para buruh atau karyawan sesuai dengan gaji atau bayaran yang diberikan tanpa harus membedakan para buruh itu sendiri.’ bahwa pengupahan dibayarkan berdasarkan dengan nilai dari pekerjaan itu sendiri.¹¹ Prinsip ini dibuat untuk menjamin kesetaraan upah bagi pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama. Prinsip tersebut juga sejalan dengan nilai-nilai konstitusional yang menjamin persamaan di hadapan hukum serta hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dalam praktiknya, masih saja ada masalah perihal pemberian upah yang layak untuk pekerja pada hubungan industrial. Konsep hubungan industrial yang dibangun dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia menempatkan negara

¹⁰ Siti Rana Hafizhah, *Upaya Uni Eropa Untuk Mengurangi Kesenjangan Upah Antargender di Eropa pada Tahun 2020-2021*, PRESIDENSI: Jurnal Politik dan Pemerintahan, Vol.2, No.1 (Juli 2025), p.61–73.

¹¹ Debi Febriyani, *Equal Pay For Equal Work Sebagai Sarana Penjamin HAM dalam Ketenagakerjaan*, Jurnal Dunia Ilmu Hukum, Vol.4, No.1 (September 2023), p.1–9.

sebagai salah satu subjek strategis dalam pola Hubungan Industrial Pancasila, Sistem politik dan pemerintahan secara langsung dan tidak langsung berkorelasi dengan peran negara sebagai subjek dalam kebijakan ketenagakerjaan.¹²

Lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan menyebabkan masih banyak pekerja yang belum memperoleh perlindungan hukum secara optimal. Pelanggaran terhadap hak pekerja seringkali tidak ditindak secara tegas sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja masih menghadapi berbagai hambatan.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa meskipun peraturan ketenagakerjaan telah mengatur kesetaraan dalam pemberian upah, kenyataannya masih terdapat perbedaan upah di antara pekerja yang melakukan pekerjaan dengan nilai atau jenis yang sama.¹³ Indra, dkk., mendapati bahwa pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmen dalam mendorong penerapan prinsip non-diskriminasi melalui berbagai regulasi, termasuk ratifikasi konvensi internasional serta pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas.¹⁴ Meskipun demikian, pelaksanaan prinsip tersebut dalam praktik ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai kendala sehingga belum sepenuhnya berjalan secara optimal.

Berdasarkan penelitian yang telah ada, belum ada penelitian yang fokus menganalisis bagaimana pengaturan besaran upah pekerja berdasarkan hukum positif Indonesia serta bagaimana perlindungan terhadap tenaga kerja dihubungkan dengan prinsip kesetaraan upah di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemberian upah yang adil dan setara.

¹² I. Wayan Gde Wiryawan, *Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia*, Jurnal Advokasi, Vol.6, No.1 (2022), p.95–108.

¹³ Debi Febriyani, *Equal Pay For Equal Work Sebagai Sarana Penjamin HAM dalam Ketenagakerjaan*.

¹⁴ Indra Kurniawan, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa dan Amrie Firmansyah, *Penerapan Prinsip Non-Diskriminasi dalam Dunia Kerja di Indonesia*, Journal of Law, Administration, and Social Science, Vol.4, No.6 (September 2024), p.1258–69

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama, melalui pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan serta berbagai literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁵ Metode pendekatan yuridis normatif atau penelitian hukum yang pada dasarnya merupakan rangkaian kegiatan yang mengkaji bagaimana aspek aspek dalam menyelesaikan masalah, atau dapat dikatakan bahwa pendekatan yuridis normatif adalah suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang- undangan yang berlaku.¹⁶

Dalam penelitian ini digunakan tiga jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.¹⁷ Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pengupahan. Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel dan pendapat para sarjana hukum yang relevan dengan objek penelitian. Sedangkan bahan hukum tersier terdiri dari kamus hukum, ensiklopedia dan bahan lain yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹⁸

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara menginventarisasi, mempelajari dan mengkaji berbagai bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dan pengaturan pengupahan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup:

1. Bagaimanakah pengaturan besaran upah pekerja berdasarkan hukum positif Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan terhadap tenaga kerja dihubungkan dengan prinsip kesetaraan upah di Indonesia?

¹⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.

¹⁶ Rangga Suganda, *Metode Pendekatan Yuridis dalam Memahami Sistem Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol.8, No.3 (Oktober 2022), p.2859.

¹⁷ Wiwik Sri Widiarty, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Publika Global Media, Yogyakarta, 2024.

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Besaran Upah Pekerja Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Upah merupakan hak dasar pekerja yang memperoleh perlindungan secara konstitusional maupun melalui peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹⁹ Perlindungan terhadap hak atas upah tidak hanya berkaitan dengan nominal pembayaran, tetapi juga berkaitan dengan jaminan keadilan, kepastian hukum dan perlakuan yang layak terhadap pekerja dalam hubungan kerja.

Terkait kerangka pengupahan, banyak kendala yang dihadapi oleh kebijakan penetapan upah yang rendah saat ini karena belum adanya keseragaman di sektor regional/regional dan wearda/kota serta regional atau kabupaten/kota.²⁰

Secara konstitusional, hak pekerja atas upah yang layak diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²¹ Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara wajib menjamin adanya sistem ketenagakerjaan yang mampu memberikan kehidupan layak kepada pekerja. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Frasa “imbalan dan perlakuan yang adil dan layak” menunjukkan bahwa pemberian upah harus dilakukan berdasarkan prinsip keadilan dan kesetaraan.²²

Pengaturan lebih lanjut mengenai pengupahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.²³

¹⁹ Tandy Hermanto dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT.Signal Indo Sukses*, Fiat Iustitia, Vol.5, No.1 (2024).

²⁰ Deni Yusup Permana, *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.

²¹ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

²² Iwan G. Gumilang, dkk., *The Role of Labor Supervision (WASNAKER) In Resolving Legal Violations Regarding Wage Payment below the Minimum Wage*, Jurnal Legisci, Vol.2, No.5 (April 2025), p.388–95.

²³ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856.

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, upah merupakan hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Pengusaha tidak dapat secara sepihak mengabaikan hak pekerja atas upah karena hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah dan hak-hak lainnya sesuai ketentuan hukum.

Ketentuan mengenai hak pekerja atas penghasilan yang layak diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.” Selanjutnya dalam Pasal 88 ayat (2) ditegaskan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghasilan yang layak.

Kebijakan pengupahan tersebut meliputi berbagai aspek sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pengaturan lebih lanjut mengenai pengupahan kemudian diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.²⁴ Dalam Pasal 2 PP Nomor 36 Tahun 2021 ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

²⁴ Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan*, PP No.36 Tahun 2021, LN Tahun 2021 No.46, TLN No.6648.

Ketentuan tersebut memperkuat kewajiban negara dan pengusaha untuk menjamin hak pekerja atas upah yang layak.

Salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja adalah penetapan upah minimum. Dalam Pasal 23 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 dijelaskan bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Kemudian dalam Pasal 25 ayat (1) disebutkan bahwa upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara secara aktif mengatur standar minimum pengupahan guna melindungi pekerja dari kemungkinan eksploitasi.

Selain itu, Pasal 21 PP Nomor 36 Tahun 2021 mengatur bahwa pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Struktur dan skala upah bertujuan menciptakan keadilan internal di lingkungan kerja sehingga pekerja memperoleh upah sesuai jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensinya.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Selanjutnya dalam Pasal 51 ayat (1) dijelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Akan tetapi, khusus untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pasal 57 ayat (1) secara tegas menyatakan bahwa PKWT wajib dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin.

Kewajiban pembuatan PKWT secara tertulis merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja agar terdapat kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja tertulis menjadi alat bukti penting apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.

Apabila dianalisis berdasarkan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka tindakan perusahaan yang tidak memberikan perjanjian kerja tertulis kepada pekerja kontrak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tidak adanya perjanjian kerja tertulis menyebabkan pekerja kehilangan kepastian hukum mengenai status hubungan kerja, sistem pengupahan, jam kerja, hak cuti dan hak normatif lainnya.

Selain itu, sistem pengupahan per jam yang diterapkan perusahaan juga harus tetap memperhatikan ketentuan mengenai upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Artinya, sistem upah per jam dimungkinkan dalam hukum ketenagakerjaan, namun pelaksanaannya tetap tidak boleh bertentangan dengan ketentuan upah minimum dan prinsip perlindungan pekerja.

Dengan demikian, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dapat dipahami bahwa hukum positif Indonesia telah memberikan pengaturan yang cukup jelas mengenai perlindungan hak pekerja atas upah. Akan tetapi, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai pelanggaran yang menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja belum berjalan secara optimal.

2. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Dihubungkan dengan Prinsip Kesenjangan Upah di Indonesia

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan salah satu bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dalam hubungan kerja, pekerja berada pada posisi yang secara ekonomis dan struktural lebih lemah dibandingkan pengusaha. Ketidakseimbangan posisi tersebut menyebabkan pekerja rentan mengalami pelanggaran hak, termasuk dalam bidang pengupahan. Oleh karena itu, negara melalui hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja guna menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang dan berkepastian hukum.²⁵

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada dasarnya tidak hanya bertujuan melindungi hak pekerja secara individual, tetapi juga menjaga stabilitas hubungan industrial secara keseluruhan. Hubungan kerja yang tidak didasarkan pada prinsip keadilan berpotensi menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha, sehingga dapat mengganggu produktivitas perusahaan dan ketertiban sosial. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bagian penting dalam mewujudkan keadilan sosial sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

²⁵ T.Hermanto, Dayat Limbong dan Yusuf Hanafi Pasaribu, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT.Signal Indo Sukses*.

Hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja secara konstitusional dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa keadilan dalam hubungan kerja merupakan hak konstitusional pekerja yang wajib dilindungi oleh negara.

Dalam soal pengupahan, keadilan tidak hanya diartikan sebagai pemberian upah dalam jumlah tertentu, tetapi juga mencakup adanya kesetaraan perlakuan dalam sistem pengupahan. Prinsip kesetaraan upah merupakan prinsip yang menghendaki agar pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama atau memiliki nilai pekerjaan yang sama memperoleh upah yang setara tanpa diskriminasi. Prinsip tersebut bertujuan mencegah adanya perlakuan sewenang-wenang dalam penetapan upah dan menjamin adanya objektivitas dalam sistem pengupahan.

Prinsip kesetaraan upah berkaitan erat dengan prinsip non diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hubungan kerja, pengusaha tidak diperbolehkan membedakan perlakuan terhadap pekerja tanpa alasan yang objektif dan rasional. Perbedaan perlakuan hanya dapat dibenarkan apabila didasarkan pada faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti kompetensi, masa kerja, tingkat pendidikan, produktivitas dan tanggung jawab pekerjaan.

Prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu, Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan prinsip persamaan perlakuan sebagai salah satu prinsip fundamental dalam hubungan kerja. Dengan demikian, setiap bentuk perlakuan yang membedakan pekerja tanpa dasar yang objektif dapat dikategorikan sebagai tindakan yang bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja.

Dalam bidang pengupahan, perlindungan hukum terhadap pekerja juga diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, Pasal 88 ayat (2) menyatakan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghasilan yang layak.

Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban aktif dalam menciptakan sistem pengupahan yang adil dan melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya eksploitasi. Perlindungan terhadap pekerja dalam bidang pengupahan tidak hanya dilakukan melalui penetapan upah minimum, tetapi juga melalui pengaturan mengenai struktur dan skala upah guna menjamin adanya keadilan internal di dalam perusahaan.

Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan. Selanjutnya, Pasal 21 ayat (2) menjelaskan bahwa struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman penetapan upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

Keberadaan struktur dan skala upah memiliki arti penting dalam mewujudkan prinsip kesetaraan upah karena menjadi dasar objektif dalam penentuan besaran upah pekerja. Dengan adanya struktur dan skala upah, pengusaha tidak dapat menentukan upah secara sewenang-wenang atau berdasarkan pertimbangan subjektif yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Struktur dan skala upah juga memberikan kepastian bagi pekerja mengenai dasar penetapan upah yang diterimanya.

Dalam hubungan kerja, perbedaan upah pada prinsipnya hanya dapat dibenarkan apabila terdapat perbedaan kompetensi, produktivitas, masa kerja, tanggung jawab, atau faktor profesional lainnya yang dapat diukur secara rasional. Akan tetapi, dalam kasus ini perbedaan upah justru berkaitan dengan hubungan kekerabatan dengan pemilik perusahaan dan bukan berdasarkan kualitas maupun nilai pekerjaan.

Keadaan tersebut bertentangan dengan prinsip non diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha pada dasarnya wajib memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja yang memiliki jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Ketika perbedaan upah diberikan berdasarkan hubungan personal atau hubungan keluarga dengan pemilik perusahaan, maka sistem pengupahan kehilangan dasar objektivitasnya dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Selain itu, tidak adanya keterbukaan mengenai struktur dan skala upah juga menunjukkan belum dilaksanakannya ketentuan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan secara optimal. Struktur dan skala upah pada dasarnya berfungsi untuk menciptakan transparansi dan kepastian dalam sistem pengupahan perusahaan. Ketika perusahaan tidak menyampaikan dasar penentuan upah kepada pekerja, maka pekerja tidak memiliki kepastian mengenai alasan perbedaan upah yang terjadi di lingkungan kerja.

Kondisi tersebut menyebabkan pekerja berada pada posisi yang lemah karena tidak memiliki akses terhadap informasi mengenai sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan. Dalam praktik hubungan kerja, tertutupnya mengenai struktur pengupahan berpotensi menimbulkan perlakuan diskriminatif dan penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha.

Apabila dianalisis menggunakan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, maka perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus tersebut belum berjalan secara optimal. Menurut Hadjon, perlindungan hukum dibedakan menjadi perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.²⁶

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak sebelum sengketa terjadi. Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan preventif diwujudkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Pengaturan mengenai larangan diskriminasi, kewajiban penyusunan struktur dan skala upah, serta kewajiban pemberian perjanjian kerja merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang diberikan negara kepada pekerja.

²⁶ P. M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Surabaya, 2007.

Dalam kasus yang dialami (RA), perlindungan preventif tersebut tidak berjalan secara efektif karena perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya sesuai ketentuan hukum. Tidak adanya perjanjian kerja tertulis dan tidak adanya transparansi mengenai struktur dan skala upah menunjukkan bahwa pekerja tidak memperoleh kepastian hukum yang memadai dalam hubungan kerja.

Selain perlindungan hukum preventif, teori Hadjon juga mengenal perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah terjadi pelanggaran hak. Perlindungan represif bertujuan memberikan mekanisme penyelesaian sengketa dan pemulihan hak pekerja apabila terjadi pelanggaran oleh pengusaha.

Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁷ Pekerja yang mengalami pelanggaran hak dapat menempuh penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Akan tetapi, dalam praktiknya pekerja seringkali mengalami kesulitan untuk menggunakan mekanisme tersebut karena lemahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja. Ketergantungan pekerja terhadap pekerjaan dan penghasilan menyebabkan pekerja cenderung enggan mempermasalahkan pelanggaran yang dilakukan perusahaan. Keadaan tersebut menyebabkan berbagai pelanggaran terhadap hak pekerja seringkali tidak terselesaikan secara optimal.

Kasus yang dialami (RA) menunjukkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dalam praktiknya masih menghadapi berbagai hambatan, khususnya dalam penerapan prinsip kesetaraan upah. Meskipun hukum positif Indonesia telah mengatur secara jelas mengenai prinsip non diskriminasi dan kewajiban pengusaha dalam menerapkan sistem pengupahan yang objektif, pelaksanaannya di lapangan masih belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

²⁷ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.

Dengan demikian, perlindungan terhadap tenaga kerja dihubungkan dengan prinsip kesetaraan upah memiliki kedudukan yang sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang adil dan berkepastian hukum. Prinsip kesetaraan upah tidak hanya berkaitan dengan jumlah nominal upah yang diterima pekerja, tetapi juga berkaitan dengan penghormatan terhadap hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Oleh karena itu, pelaksanaan ketentuan hukum mengenai pengupahan, transparansi struktur dan skala upah, serta pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja perlu dilakukan secara lebih efektif agar perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat terwujud secara optimal.

C. PENUTUP

Pengaturan besaran upah pekerja berdasarkan hukum positif Indonesia telah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa pekerja berhak memperoleh upah yang layak, adil dan memenuhi prinsip kemanusiaan. Hukum positif Indonesia juga mengatur mengenai upah minimum, struktur dan skala upah, serta kewajiban pembuatan perjanjian kerja bagi pekerja kontrak sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dihubungkan dengan prinsip kesetaraan upah di Indonesia pada dasarnya telah diatur melalui prinsip non-diskriminasi dan kewajiban pengusaha memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja dilakukan melalui perlindungan preventif dan represif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hadjon, P. M.. 2007. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: Peradaban).
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).
- Putra, Zulfikar, Darmawan Wiridin dan Farid Wajdi. 2022. *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*. (Malang: Ahlimedia Press).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2009. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Widiarty, Wiwik Sri. 2024. *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. (Yogyakarta: Publika Global Media).

Publikasi

- Daryanto, Muhammad dan Uswatun Hasanah. *Legal Protection For Workers At Pulau Baai Port In Light Of Law Number 13 Of 2003 On Manpower*. Jurnal Kolaboratif Sains. Vol.9. No.5 (Mei 2026).
- Febriyani, Debi. *Equal Pay For Equal Work Sebagai Sarana Penjamin HAM dalam Ketenagakerjaan*. Jurnal Dunia Ilmu Hukum. Vol.4. No.1 (2023).
- Gumilang, Iwan G., dkk. *The Role of Labor Supervision (WASNAKER) In Resolving Legal Violations Regarding Wage Payment below the Minimum Wage*. Jurnal Legisci. Vol.2. No.5 (April 2025).
- Hafizhah, Siti Rana. *Upaya Uni Eropa Untuk Mengurangi Kesenjangan Upah Antargender di Eropa pada Tahun 2020–2021*. PRESIDENSI: Jurnal Politik dan Pemerintahan. Vol.2. No.1 (Juli 2025).
- Hermanto, Tandy, Dayat Limbong dan Yusuf Hanafi Pasaribu. *Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT Signal Indo Sukses*. Fiat Iustitia: Jurnal Hukum. Vol.5. No.1 (September 2024).
- Kurniawan, Indra, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa dan Amrie Firmansyah. *Penerapan Prinsip Non-Diskriminasi dalam Dunia Kerja di Indonesia*. Journal of Law, Administration and Social Science. Vol.4. No.6 (September 2024).
- Masidin, Masidin, dkk. *Perlindungan Upah bagi Pekerja Perempuan Guna Mewujudkan Keadilan Gender*. Proceedings Series on Social Sciences & Humanities. Vol.29. No.1 (Desember 2025).
- Maulinda, Dania, dkk. *Kurangnya Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dalam UU Cipta Kerja Terbaru dalam Mewujudkan Keadilan bagi Pekerja*. Innovative: Journal of Social Science Research. Vol.4. No.3 (Juni 2024).
- Ningsih, Sri Rahayu. *Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*. Benefit: Journal of Bussiness, Economics and Finance. Vol.2. No.1 (Februari 2024).
- Permana, Deni Yusup. *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Indonesia Sosial Sains. Vol.3. No.5 (Mei 2022).

Mirabel Rahma Nesiabila dan Deni Yusup Permana
Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Dihubungkan dengan Prinsip Kesetaraan Upah yang Sama dalam Pemberian Upah di Indonesia

- Suganda, Rangga. *Metode Pendekatan Yuridis dalam Memahami Sistem Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. Vol.8. No.3 (Oktober 2022).
- Syarif, Mulkan. *Perjanjian Kerja dalam Hubungan Kerja Berkaitan dengan Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja*. Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.1. No.3 (September 2022).
- Wiryan, I. Wayan Gde. *Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia*. Jurnal Advokasi. Vol.6. No.1 (2022).

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.