

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH MINIMUM BAGI
PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG CIPTA KERJA**

***THE EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTING MINIMUM WAGE
PROVISIONS FOR WORKERS BASED ON LAW NUMBER 6 OF 2023
CONCERNING JOB CREATION***

Niken Rahmawati Putri dan Diky Dikrurahman

Universitas Swadaya Gunung Jati

Korespondensi Penulis : niken.122010097@ugj.ac.id, diky.dikrurahman@ugj.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Putri, Niken Rahmawati dan Diky Dikrurahman. *Tanggung Jawab Pengusaha dalam Pemberian Upah Minimum Kepada Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas pelaksanaan ketentuan dalam pemberian upah minimum kepada pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, yaitu penelitian yang memadukan data sekunder (peraturan perundang-undangan/teori) dengan data primer yang diperoleh langsung dari lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah minimum telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Namun, pelaksanaannya belum sepenuhnya efektif karena masih ditemukan pelanggaran pembayaran upah di bawah minimum. Efektivitas pelaksanaan ketentuan upah minimum dipengaruhi oleh substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan dan penegakan hukum serta peningkatan kesadaran hukum para pihak untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja atas upah minimum sesuai ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci: Cipta Kerja, Efektivitas Pelaksanaan, Pekerja, Pengupahan, Upah Minimum

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of the implementation of the provisions regarding the provision of minimum wages to workers based on Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and analyze the factors that influence its implementation effectiveness. This study uses an empirical juridical method, namely research that combines secondary data (statutory regulations/theory) with primary data obtained directly from the field. The results show that the provision of minimum wages is clearly regulated in Law Number 6 of 2023 concerning Job

Creation and its implementing regulations. However, its implementation is not yet fully effective because violations of below-minimum wage payments are still found. The effectiveness of the implementation of minimum wage provisions is influenced by legal substance, legal structure and legal culture. Consequently, reinforcing institutional oversight and law enforcement, along with enhancing the legal awareness of all parties involved, is essential to ensure that workers' rights to the minimum wage are fulfilled pursuant to the prevailing laws.

Keywords: Effectiveness of Implementation, Job Creation, Minimum Wage, Workers, Wages

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja antar pengusaha dan pekerja merupakan hubungan hukum yang lahir dari adanya perjanjian kerja serta diatur oleh ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam hubungan tersebut, pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang telah disepakati, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah memiliki peranan yang sangat penting bagi pekerja karena menjadi sumber utama dalam memenuhi kebutuhan hidupnya pekerja beserta keluarga. Perlindungan terhadap hak pekerja tersebut sejalan dengan ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, pemenuhan hak atas upah yang layak merupakan bagian dari perlindungan hukum bagi pekerja.¹

Upah sebagai hak normatif pekerja timbul karena adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Selain berfungsi sebagai bentuk kompensasi atas tenaga dan waktu yang diberikan pekerja, upah juga memiliki fungsi sosial, yaitu untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.² Dalam rangka menjamin terpenuhinya hak tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan mengenai upah minimum sebagai standar batas terendah yang wajib dipatuhi oleh pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja.

Ketentuan terkait dengan upah minimum bersifat mengikat dan wajib dipatuhi oleh pengusaha. Pengusaha dilarang memberikan upah kepada pekerja yang lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990.

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

Ketentuan tersebut tidak dapat dikesampingkan dengan alasan apa pun, termasuk adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Apabila dalam perjanjian kerja telah ditentukan upah di bawah ketentuan upah minimum, maka ketentuan tersebut batal demi hukum. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum yang tegas terhadap hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak³.

Meskipun ketentuan mengenai upah minimum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta atauran pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, masih menimbulkan berbagai persoalan. Dalam praktik hubungan kerja, masih terdapat pengusaha yang belum melaksanakan kewajiban pembayaran upah minimum sebagaimana mestinya. Kondisi tersebut menunjukkan pelaksanaan ketentuan hukum di bidang pengupahan masih menghadapi berbagai hambatan, seperti keterbatasan pengawasan dari instansi ketenagakerjaan juga turut memengaruhi belum optimalnya pelaksanaan kebijakan upah minimum di lapangan.⁴

Berdasarkan data dari UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon, masih terdapat perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan upah minimum. Pada tahun 2024 tercatat 1 aduan mengenai pembayaran upah di bawah ketentuan minimum, sedangkan pada tahun 2025 jumlah tersebut meningkat menjadi 2 aduan.⁵ Data tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan upah minimum belum sepenuhnya terlaksana meskipun secara normatif kewajiban tersebut telah diatur secara tegas.

Permasalahan mengenai pelaksanaan upah minimum menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan antara ketentuan hukum dengan pelaksanaannya dalam hubungan kerja. Dalam praktiknya, pekerja tersebut sering kali berada pada posisi tawar yang lebih lemah dibanding dengan pengusaha, sehingga perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak atas upah layak menjadi sangat penting.

³ Ridita Aulia dan I Made Mahartayasa, *Pertanggungjawaban Pengusaha atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum bagi Tenaga Kerja*, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, Vol.1, No.1 (2018).

⁴ Rizki Amalia Fitriani, dkk., *Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Upah Minimum Pekerja*, Jurnal USM Law Review, Vol.5, No.2 (2022).

⁵ Wawancara dengan Lukman Hakim, S.Sos., Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon, Cirebon 4 Mei 2026.

Permasalahan pengupahan tersebut semakin berkembangnya seiring dengan adanya perubahan regulasi di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Undang-undang tersebut membawa sejumlah perubahan dalam sistem pengupahan, termasuk peraturan mengenai kebijakan upah minimum serta fleksibilitas tertentu dalam penerapannya. Dalam regulasi tersebut, usaha mikro dan usaha kecil diberikan pengaturan khusus dalam penentuan upah pekerja dapat didasarkan pada kesepakatan anatar pengusaha dan pekerja dengan tetap memperhatikan batas tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah.

Perubahan pengaturan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga menimbulkan berbagai pandangan, terutama terkait perlindungan hak pekerja dalam sistem pengupahan. Perdebatan tersebut berujung pada pengkajian undang-undang di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesi. Melalui putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang diatur daam Undang-Undang Cipta Kerja harus tetap memperhatikan prinsip perlindungan terhadap pekerja serta menjamin terpenuhinya hak pekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak.

Meskipun ketentuan mengenai upah minimum telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, dalam praktiknya masih ditemukan adanya pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut sebagaimana mestinya. Dalam beberapa kasus, pekerja masih menerima upah yang nilainya lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan ketentuan hukum mengenai upah minimum belum sepenuhnya berjalan secara efektif dalam praktik hubungan kerja.

Kondisi tersebut menunjukan adanya suatu kesenjangan antara norma hukum yang berlaku (*das sollen*) dengan kenyataan yang terjadi di lapangan (*das sein*). Secara normatif, ketentuan mengenai upah minimum telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja. Namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan perusahaan yang memberikan upah di bawah minimum yang telah di tetapkan oleh pemerintah.

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa tujuan pembentukan kebijakan upah minimum belum sepenuhnya tercapai.⁶

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur pelaksanaan pengupahan dengan karakteristik yang berbeda bagi setiap jenis usaha. Pada perusahaan tertentu berlaku ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah, sedangkan terhadap usaha mikro dan usaha kecil terdapat peraturan khusus dalam penentuan upah pekerja. Adanya perbedaan pengaturan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan ketentuan upah tidak dapat dilepaskan dari kondisi dan karakteristik masing-masing usaha. Oleh karena itu, menarik untuk dikaji bagaimana pelaksanaan ketentuan upah minimum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dalam perspektif hukum, penentuan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum menimbulkan konsekuensi hukum bagi pengusaha. Pengusaha sebagai subjek hukum tidak hanya memikul tanggung jawab hukum yang bersikap mengikat. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat menimbulkan akibat hukum berupa kewajiban membayar selisih kekurangan upah pada pekerja, pengenaan sanksi administratif, serta sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁷

Permasalahan pengupahan masih menjadi salah satu persoalan yang sering muncul dalam hubungan kerja. Meskipun ketentuan mengenai upah minimum telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, pada kenyataannya masih ditemukan perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan tersebut sebagaimana mestinya. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan antara ketentuan hukum yang berlaku dengan pelaksanaan dalam prakteknya. Oleh karena itu, diperlukan kajian untuk mengetahui sejauh mana ketentuan upah minimum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah dilaksanakan serta faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya.

⁶ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2012, p.39.

⁷ Mirel Casa Isaura, dkk., *Pertanggung Jawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Kerja Minimum*, Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra, Vol.1, No.2 (2023).

Penelitian terdahulu menemukan bahwa ketentuan upah minimum merupakan instrumen perlindungan kesejahteraan pekerja dan pelanggaran pembayaran upah minimum dapat dikualifikasikan sebagai perselisihan hak yang dapat diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial.⁸ Penelitian lain menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja masih menimbulkan perdebatan mengenai keadilan sosial dan formula penetapan upah minimum dinilai belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan masyarakat.⁹ Lebih lanjut, penelitian lain mendapati bahwa pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum berhak memperoleh perlindungan hukum melalui mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹⁰

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas perlindungan hukum pekerja, kebijakan upah minimum, maupun kepatuhan pengusaha dalam memenuhi kewajiban pengupahan. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pelaksanaan ketentuan upah minimum pada perusahaan yang wajib melaksanakan UMK dan pengaturan khusus bagi usaha mikro dan kecil juga masih belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan ketentuan upah minimum serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

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

1. Bagaimanakah efektivitas pelaksanaan ketentuan upah minimum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan ketentuan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?

⁸ Wahyuni Juliani dan Lalu Hadi Adha, *Ketentuan Upah Minimum sebagai Upaya Perlindungan Kesejahteraan bagi Pekerja atau Buruh menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023*, Private Law, Vol.5, No.1 (2025).

⁹ Adissya Mega Christia, *Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik, Vol.11, No.4 (2022).

¹⁰ Ahmad Irfan Zulianto dan Rosalinda Elsin Latmahina, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memperoleh Upah di bawah Upah Minimum*, COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum, Vol.3, No.5 (2023).

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, yaitu pendekatan penelitian hukum yang mengkaji dan menganalisis bagaimana suatu ketentuan hukum atau norma diterapkan secara langsung di masyarakat. Metode ini memadukan data sekunder (peraturan perundang-undangan/teori) dengan data primer yang diperoleh langsung dari lapangan.¹¹

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan ketentuan upah minimum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan ketentuan tersebut dalam hubungan kerja.

B. PEMBAHASAN

1. Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

a. Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum pada Perusahaan yang Wajib Menerapkan UMK

Upah merupakan hak dasar pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha sebagai konsekuensi dari adanya hubungan kerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, negara menetapkan standar minimum pengupahan yang harus dipatuhi oleh setiap pengusaha melalui kebijakan upah minimum. Kebijakan tersebut bertujuan memberikan perlindungan terhadap pekerja agar memperoleh penghasilan yang dapat menunjang kebutuhan hidup secara layak sekaligus mencegah terjadinya praktik pengupahan yang merugikan pekerja.

Jaminan terhadap hak atas upah yang layak memperoleh dasar konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengatur bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman bagi pekerja.

¹¹ Wiwik Sri Widiarty, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Publika Global Media, Yogyakarta, 2024.

Keberadaan upah minimum menunjukkan bahwa hukum tidak menyerahkan sepenuhnya penentuan upah kepada kesepakatan para pihak, melainkan menetapkan batas minimum yang harus dipenuhi oleh pengusaha.

Pelaksanaan ketentuan dalam pemberian upah minimum kepada pekerja merupakan konsekuensi yuridis yang timbul dari adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja tersebut melahirkan hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik, di mana pekerja berhak memperoleh upah, sedangkan pengusaha berkewajiban untuk membayarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kewajiban tersebut ditegaskan dalam peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ketentuan ini di perjelas dalam peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa pengusaha dilarang membayar upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Dalam hal ini, kewajiban pengusaha tidak hanya bersumber dari perjanjian kerja, tetapi juga dari norma hukum yang bersifat memaksa (*dwingend recht*).¹² Setiap perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah ketentuan minimum pada dasarnya bertentangan dengan hukum dan batal demi hukum. Dalam hal ini, negara hadir untuk melindungi posisi pekerja yang secara ekonomi dan sosial sering berada pada posisi yang lebih lemah di banding pengusaha.¹³

Pasal 88C Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota sesuai kondisi tertentu di daerah. Ketentuan ini menunjukkan bahwa upah minimum merupakan standar dasar yang wajib dijadikan acuan oleh pengusaha dalam pemberian upah kepada pekerja. Ketentuan mengenai penetapan upah minimum merupakan bentuk campur tangan negara dalam melindungi pekerja dari pemberian upah yang tidak layak.

¹² Abdul Khakim, *Op.Cit.*.

¹³ Iman Soepomo, *Op.Cit.*.

Dengan adanya standar minimum tersebut, pengusaha tidak dapat menentukan upah secara sepihak tanpa memperlihatkan hak pekerja.

Selanjutnya, pasal 88D mengatur bahwa penetapan upah minimum dilakukan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan variabel tertentu seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan tersebut juga dipertegas dalam pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa penetapan upah minimum dilakukan melalui perhitungan tertentu dan bukan ditetapkan secara sembarangan. Akan tetapi, dalam prakteknya masih terdapat pengusaha yang menjadikan kondisi ekonomi perusahaan sebagai alasan untuk tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah minimum.

Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah ketentuan tersebut sejalan dengan pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa upa minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

Ketentuan larangan yang diatur dalam pasal 88E ayat (2) tersebut pada hakikatnya merupakan refleksi dari fungsi protektif hukum ketenagakerjaan. Eksistensi norma perlindungan ini kemudian mendapatkan legitimasi konstitusional yang semakin kuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah menegaskan bahwa kebijakan pengupahan tidak boleh mereduksi hak pekerja atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Putusan *a qua* secara implisit memberikan pembatasan terhadap fleksibilitas pasar kerja dengan menekankan bahwa formulasi upah minimum harus tetap didasarkan pada komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dengan demikian, penentuan upah minimum oleh perusahaan merupakan kewajiban hukum yang bersifat imperatif, sehingga segala bentuk kesepakatan otonomi di internal perusahaan yang menimpang ketentuan ini dinyatakan batal demi hukum.

Namun, demikian jaminan kepastian hukum yang tertuang didalam undang-undang dan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut sering kali mengalami reduksi dan berbanding terbalik ketika dihadapkan dengan kenyataan di lapangan.

Selain mengatur mengenai membayar upah minimum, perturan perundang-undangan juga mengatur penerapan struktur dan skala upah sebagaimana diatur dalam pasal 92 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

Struktur dan skala upah bertujuan menciptakan sistem pengupahan yang lebih jelas dan transparan bagi pekerja. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara masih terdapat pekerja yang tidak menerima slip gaji serta kurang memahami rincian potongan upah yang diterapkan pengusaha. Menurut penulis kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem pengupahan yang transparan belum sepenuhnya terlaksana. Transparansi diperlukan agar pekerja memperoleh informasi yang jelas mengenai hak-haknya dalam pengupahan.

Posisi pekerja dalam hubungan kerja masih berada pada keadaan yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Rasa takut terhadap pemutusan hubungan kerja menyebabkan pekerja cenderung menerima kondisi yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Akibatnya, perlindungan hukum terhadap hak pekerja atas upah minimum belum berjalan secara efektif dalam praktik hubungan industrial.

Meskipun pengaturan mengenai upah minimum telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Lukman Hakim, S.Sos., selaku Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon, masih terdapat perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan upah minimum. Pada tahun 2024 tercatat 1 aduan mengenai pembayaran upah di bawah ketentuan minimum, sedangkan pada tahun 2025 jumlah

tersebut meningkat menjadi 2 aduan.¹⁴ Data tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan upah minimum belum sepenuhnya terlaksana meskipun secara normatif kewajiban tersebut telah diatur secara tegas.

Temuan yang lebih luas juga terlihat dari data pengawasan ketenagakerjaan Wilayah III Ciayumajakuning. Pada tahun 2024 terdapat 8 aduan tertulis terkait pembayaran upah di bawah upah minimum, sedangkan pada tahun 2025 jumlahnya meningkat menjadi 13 aduan. Khusus di Kabupaten Majalengka, jumlah aduan meningkat dari 1 kasus pada tahun 2024 menjadi 2 kasus pada tahun 2025. Meskipun secara kuantitatif jumlah tersebut tidak tergolong tinggi apabila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang beroperasi di wilayah pengawasan, peningkatan jumlah aduan menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum masih terjadi dan belum dapat dihilangkan sepenuhnya.

Peningkatan jumlah aduan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan ketentuan upah minimum masih menghadapi berbagai kendala dalam praktiknya. Meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur secara standar minimum pengupahan yang harus diterapkan dalam hubungan kerja, pada kenyataannya masih ditemukan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa tujuan pengaturan upah minimum sebagai sarana perlindungan pekerja belum sepenuhnya tercapai, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan.

Hasil wawancara menunjukan bahwa upaya yang dilakukan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon lebih menitikberatkan pada pembinaan, sosialisasi dan edukasi kepada pengusaha.¹⁵ Pendekatan tersebut pada dasarnya sejalan dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang tidak hanya bertujuan melakukan penindakan, tetapi juga mendorong kepatuhan dengan peningkatan pemahaman hukum.

¹⁴ Wawancara dengan Lukman Hakim, S.Sos., *Op.Cit.*.

¹⁵ *Ibid.*.

Namun demikian, efektivitas pendekatan persuasif tersebut perlu dievaluasi karena masih ditemukan perusahaan yang tetap membayar upah di bawah ketentuan minimum meskipun telah diberikan pembinaan.

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan ketentuan upah minimum tidak hanya ditentukan oleh kejelasan norma hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas pengawasan. Berdasarkan hasil wawancara, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan, luasnya wilayah kerja pengawasan dan banyaknya perusahaan yang harus diawasi menjadi faktor yang mempengaruhi optimalisasi fungsi pengawasan. Akibatnya, tidak seluruh perusahaan dapat diperiksa secara berkala sehingga pengawasan lebih banyak dilakukan berdasarkan laporan atau pengaduan yang masuk dari pekerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan ketentuan upah minimum dipengaruhi oleh fungsi pengawasan dan penegakan hukum. Keberadaan norma hukum yang jelas perlu didukung oleh mekanisme pengawasan yang memadai agar pelanggaran dapat dicegah dan ditindak secara tepat. Oleh karena itu, peningkatan pelaksanaan ketentuan upah minimum memerlukan penguatan pengawasan ketenagakerjaan serta penerapan sanksi sesuai dengan ketentuan perauran perundang-undangan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pengusaha dalam pemberian upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan kewajiban hukum yang bersifat imperatif dan tidak dapat dikesampingkan oleh alasan apa pun. Akan tetapi, data pengawasan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang belum memenuhi kewajiban tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan utama tidak terletak pada substansi pengaturannya, melainkan pada tingkat kepatuhan pengusaha dan efektivitas pengawasan dalam memastikan pelaksanaan ketentuan upah minimum di lapangan.¹⁶

¹⁶ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Op.Cit.*, p.42.

b. Pelaksanaan Ketentuan Pengupahan pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil

Selain mengatur upah minimum bagi pengusaha yang wajib menerapkannya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga memberikan pengatur tersendiri terhadap usaha mikro dan usaha kecil. Ketentuan tersebut terdapat pada pasal 90B yang pada pokoknya mengatur bahwa ketentuan upah minimum tidak berlaku bagi usaha mikro dan usaha kecil. Pengaturan lebih lanjut mengenai penetapan upah pada usaha mikro dan usaha kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

Berdasarkan ketentuan tersebut tidak terlepas dari kondisi usaha mikro dan usaha kecil yang pada umumnya memiliki kemampuan usaha yang berbeda dengan perusahaan skala menengah maupun besar. Oleh karena itu, pemerintah memberikan ruang bagi pihak untuk menentukan upah berdasarkan kesepakatan dengan tetap memperhatikan perlindungan terhadap pekerja. Kebijakan tersebut dimaksudkan agar kegiatan usaha tetap dapat berjalan tanpa mengabaikan kepentingan pekerja.

Dalam pelaksanaannya, pengaturan mengenai upah pada usaha mikro dan usaha kecil tetap memerlukan perhatian agar kesepakatan yang dibuat tidak menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan. Mengikat kedudukan pekerja dan pengusaha tidak selalu seimbang, diperlukannya pembinaan dan pengawasan dari pemerintah agar pelaksanaan pengupahan pada usaha mikro dan usaha kecil tetap sejalan dengan tujuan perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Adapun efektivitas dari pelaksanaan ketentuan upah minimum tidak hanya ditentukan oleh adanya aturan hukum yang mengatur kewajiban pengusaha dalam membayar upah minimum, akan tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendukung atau menghambat pelaksanaannya.

Untuk menganalisis faktor-faktor tersebut, dalam perspektif teori sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence Friedman, efektivitas hukum ditentukan oleh tiga unsur utama, yaitu substansi hukum (*legal substance*), struktur hukum (*legal structure*) dan budaya hukum (*legal culture*). Ketiga unsur tersebut saling berinteraksi dan menentukan tingkat kepatuhan terhadap hukum di terapkan dalam masyarakat.¹⁷

Substansi hukum berkaitan dengan norma, aturan dan ketentuan yang mengatur mengenai upah minimum. Dalam hal ini, pengaturan mengenai kewajiban pengusaha dalam pemberian upah minimum telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, selain itu, ketentuan tersebut diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur tata cara penetapan upah minimum serta perlindungan hak pekerja dalam sistem pengupahan. Ketentuan tersebut juga memuat sanksi bagi pengusaha yang tidak mematuhi kewajiban tersebut, baik dalam bentuk sanksi administratif maupun pidana. Kejelasan pengaturan tersebut menjadi faktor pendukung efektivitas pelaksanaan uph minimum karena memberikan kepastian kum bagi para pihak dalam hubungan kerja.

Secara normatif, substansi hukum yang mengatur upah minimum telah cukup memadai dalam memberikan perlindungan kepada pekerja. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan adanya celah dalam penerapan norma tersebut. Salah satu bentuknya adalah adanya fleksibilitas dalam pengaturan upah bagi usaha mikro dan kecil yang memungkinkan penentuan upah berdasarkan kesepakatan. Meskipun dimaksudkan untuk memberikan ruang bagi keberlangsungan usaha, ketentuan ini dalam praktiknya berpotensi disalahgunakan oleh pengusaha untuk membayar upah di bawah standar minimum. Kondisi ini menunjukkan bahwa substansi hukum yang ada belum sepenuhnya mampu menjamin efektivitas pelaksanaan ketentuan upah.¹⁸

¹⁷ Lawrence M. Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective*, Russell Sage Foundation, New York, 1975.

¹⁸ Mustakim dan Tjut Dhien Shafina, *Reformulasi Aturan Larangan Pengusaha Membayar Upah Lebih Rendah dari Upah Minimum*, Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol.5, No.1 (2020).

Selain substansi hukum, struktur hukum juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum. Struktur hukum mencakup lembaga-lembaga yang berwenang dalam pembentukan, pelaksanaan dan penegakan hukum, seperti instansi ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan, serta lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Lukman Hakim, S.Sos., selaku Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon, pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum masih menghadapi berbagai keterbatasan. Salah satu kendala utama adalah tidak seimbangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Kondisi tersebut menyebabkan pengawasan tidak dapat dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh perusahaan yang berada dalam wilayah kerja pengawasan. Akibatnya, sebagian pelanggaran baru diketahui setelah adanya laporan atau pengaduan dari pekerja.¹⁹

Data pengawasan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada tahun 2024 terdapat 8 aduan tertulis terkait pembayaran upah di bawah upah minimum di wilayah Ciayumajakuning, sedangkan pada tahun 2025 jumlah tersebut meningkat menjadi 13 aduan. Di Kabupaten Majalengka sendiri terdapat 1 aduan pada tahun 2024 dan meningkat menjadi 2 aduan pada tahun 2025. Peningkatan jumlah aduan tersebut menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum masih terjadi meskipun regulasi telah mengatur secara tegas, keberadaan aduan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan ketentuan tentang upah minimum belum sepenuhnya berjalan efektif.²⁰

Apabila dianalisis lebih jauh, data tersebut tidak dapat langsung dimaknai sebagai meningkatnya jumlah pelanggaran secara keseluruhan. Peningkatan jumlah aduan juga dapat menunjukkan meningkatnya kesadaran pekerja untuk melaporkan pelanggaran yang dialaminya. Namun demikian, data tersebut tetap memperlihatkan bahwa mekanisme

¹⁹ Wawancara dengan Lukman Hakim, S.Sos., *Op.Cit.*.

²⁰ Rizki Amalia Fitriani, dkk., *Op.Cit.*.

pengawasan belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya pelanggaran sebelum menimbulkan pengaduan. Dengan kata lain, fungsi pengawasan masih lebih banyak bersifat responsif dibandingkan preventif.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pendekatan yang selama ini diterapkan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon lebih menitikberatkan pada pembinaan, sosialisasi dan edukasi kepada pengusaha.²¹ Pendekatan tersebut memiliki nilai positif karena memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memperbaiki pelanggaran secara sukarela. Akan tetapi, efektivitas pendekatan persuasif perlu dievaluasi apabila pelanggaran yang sama terus berulang. Dalam kondisi demikian, penegakan hukum tidak dapat hanya mengandalkan kesadaran sukarela pengusaha, tetapi harus diikuti dengan penerapan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran yang telah terbukti.²²

Keberadaan substansi hukum yang jelas dan struktur hukum yang menjalankan fungsi pengawasan pada akhirnya akan dipengaruhi oleh budaya hukum. Friedman menjelaskan bahwa budaya hukum berkaitan dengan sikap, nilai dan pola perilaku masyarakat terhadap hukum. Dalam hubungan industrial, budaya hukum tercermin dari tingkat kesadaran pengusaha untuk melaksanakan kewajiban hukumnya dan keberanian pekerja untuk menuntut hak yang dijamin peraturan perundang-undangan.

Budaya hukum pengusaha memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum. Pengusaha yang memandang pembayaran upah minimum sebagai kewajiban hukum akan cenderung mematuhi aturan meskipun tidak sedang diawasi. Sebaliknya, pengusaha yang memandang ketentuan upah minimum hanya sebagai beban biaya perusahaan akan lebih rentan melakukan pelanggaran apabila peluang pengawasannya rendah. Perbedaan sikap tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan hukum tidak selalu ditentukan oleh ancaman sanksi, tetapi juga oleh penerimaan terhadap nilai yang terkandung dalam aturan hukum itu sendiri.

²¹ Wawancara dengan Lukman Hakim, S.Sos., *Op.Cit.*.

²² Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.

Di sisi lain, budaya hukum pekerja juga mempengaruhi efektivitas pengawasan. Banyak pelanggaran ketenagakerjaan baru diketahui setelah adanya laporan dari pekerja. Oleh karena itu, tingkat pemahaman pekerja terhadap hak-haknya memiliki hubungan langsung dengan kemampuan negara mendeteksi pelanggaran. Pekerja yang memahami hak atas upah minimum cenderung lebih aktif menggunakan mekanisme pengaduan ketika terjadi pelanggaran, sedangkan pekerja yang tidak memahami haknya atau khawatir kehilangan pekerjaan cenderung memilih untuk tidak melaporkan pelanggaran yang dialaminya.

Hubungan antara substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum menunjukkan bahwa rendahnya kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum tidak dapat dijelaskan hanya dari satu faktor. Kejelasan norma hukum tanpa pengawasan yang efektif tidak akan menghasilkan tingkat kepatuhan yang tinggi. Sebaliknya, pengawasan yang kuat juga tidak akan mencapai hasil yang optimal apabila pengusaha tidak memiliki kesadaran hukum untuk melaksanakan kewajibannya. Demikian pula, budaya hukum yang baik akan sulit berkembang apabila pelanggaran yang terjadi tidak ditindak secara konsisten oleh aparat yang berwenang.

Berdasarkan analisis Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman, permasalahan kepatuhan pengusaha terhadap pemberian upah minimum lebih banyak berada pada aspek struktur hukum dan budaya hukum dibandingkan substansi hukum. Pengaturan mengenai upah minimum pada dasarnya telah memberikan dasar hukum yang cukup jelas mengenai hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Namun, keterbatasan kapasitas pengawasan serta belum meratanya kesadaran hukum pengusaha menyebabkan pelaksanaan norma tersebut belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum memerlukan penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang didukung oleh peningkatan kesadaran hukum pengusaha, sehingga kewajiban pembayaran upah minimum tidak hanya dipatuhi karena adanya ancaman sanksi, tetapi juga karena dipahami sebagai kewajiban hukum yang harus dilaksanakan dalam hubungan kerja.²³

²³ Lawrence M. Friedman, *Op.Cit.*.

C. PENUTUP

Efektivitas pelaksanaan ketentuan upah minimum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada dasarnya telah didukung oleh pengaturan hukum yang jelas mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Namun demikian, berdasarkan data pengawasan ketenagakerjaan masih ditemukan adanya pelanggaran pembayaran upah di bawah minimum, sehingga pelaksanaan ketentuan tersebut belum sepenuhnya berjalan efektif dalam praktek hubungan kerja.

Efektivitas pelaksanaan ketentuan upah minimum dipengaruhi oleh interaksi antara substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum. Substansi hukum telah memberikan dasar pengaturan yang cukup jelas, namun efektivitas pelaksanaan masih dipengaruhi oleh keterbatasan pengawasan ketenagakerjaan serta tingkat kesadaran hukum pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan fungsi pengawasan dan peningkatan kesadaran hukum agar ketentuan upah minimum dapat dilaksanakan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asshiddiqie, Jimly dan M. Ali Safa'at. 2012. *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*. (Jakarta: Konstitusi Press).
- Friedman, Lawrence M. 1975. *The Legal System: A Social Science Perspective*. (New York: Russell Sage Foundation).
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Soepomo, Iman. 1990. *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Djambatan).
- Widiarty, Wiwik Sri. 2024. *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. (Yogyakarta: Publika Global Media).

Publikasi

- Aulia, Ridita dan I Made Mahartayasa. *Pertanggungjawaban Pengusaha atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum bagi Tenaga Kerja*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. Vol.1. No.1 (2018).
- Christia, Adissya Mega. *Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik. Vol.11. No.4 (2022).
- Fitriani, Rizki Amalia, dkk.. *Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Upah Minimum Pekerja*. Jurnal USM Law Review. Vol.5. No.2 (2022).
- Isaura, Mirel Casa, dkk.. *Pertanggung Jawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Kerja Minimum*. Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra. Vol.1. No.2 (2023).
- Juliani, Wahyuni dan Lalu Hadi Adha. *Ketentuan Upah Minimum sebagai Upaya Perlindungan Kesejahteraan bagi Pekerja atau Buruh menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023*. Private Law. Vol.5. No.1 (2025).
- Mustakim dan Tjut Dhien Shafina. *Reformulasi Aturan Larangan Pengusaha Membayar Upah Lebih Rendah dari Upah Minimum*. Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora. Vol.5. No.1 (2020).
- Zulianto, Ahmad Irfan dan Rosalinda Elsin Latmahina. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memperoleh Upah di bawah Upah Minimum*. COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum. Vol.3. No.5 (2023).

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.

Niken Rahmawati Putri dan Diky Dikrurahman

Tanggung Jawab Pengusaha dalam Pemberian Upah Minimum Kepada Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

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.