

Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Pemenuhan Hak Upah di Bawah Standar Upah Minimum

Bayu Prasetyo¹ Gunardi Lie²

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: bayu.205230100@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status yuridis upah minimum dalam kerangka proteksi hak asasi tenaga kerja, sekaligus memetakan skema perlindungan hukum atas fenomena pengupahan di bawah standar nasional. Menggunakan metode yuridis normatif dengan kombinasi pendekatan regulasi dan konseptual, penelitian ini menyimpulkan bahwa upah minimum merupakan norma imperatif (*dwingend recht*). Keberadaannya secara sah membatasi otonomi kontrak guna menjaga ketertiban publik dan martabat manusia sesuai semangat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Secara hukum, setiap kontrak kerja yang menetapkan upah di bawah ambang batas minimum dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum. Adapun mekanisme perlindungannya diwujudkan melalui strategi preventif berupa pengawasan regulasi, serta langkah represif lewat jalur litigasi hubungan industrial dan pemberlakuan sanksi pidana bagi pelanggar

Kata Kunci: Hak Asasi Manusia, Perlindungan Hukum, Upah Minimum, Pekerja

Abstract

*This research aims to analyze the legal status of minimum wages within the framework of protecting labor rights, while also mapping out the legal protection scheme for the phenomenon of wages below national standards. Using a normative legal method with a combination of regulatory and conceptual approaches, this study concludes that the minimum wage is an imperative norm (*dwingend recht*). Its existence legally limits contractual autonomy in order to maintain public order and human dignity in accordance with the spirit of Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution. Legally, any employment contract that stipulates wages below the minimum threshold is considered null and void. The protection mechanism is realized through a preventive strategy in the form of regulatory supervision, as well as repressive measures through industrial relations litigation and the imposition of criminal sanctions for violators.*

Keywords: Human Rights, Legal Protection, Minimum Wage, Workers



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Hubungan ketenagakerjaan merupakan salah satu pilar utama dalam penggerak roda ekonomi nasional yang melibatkan dua subjek hukum utama, yaitu pemberi kerja dan pekerja/buruh. Secara filosofis, hubungan ini didasarkan pada prinsip kemitraan, namun secara sosiologis dan ekonomi, terdapat ketimpangan posisi tawar yang sangat mencolok. Pemberi kerja memiliki posisi yang lebih dominan dibandingkan pekerja yang hanya memiliki tenaga untuk ditawarkan demi kelangsungan hidupnya.¹ Ketimpangan ini seringkali menempatkan para pekerja dalam posisi yang rentan terhadap eksploitasi, terutama dalam hal penetapan dan pemenuhan hak atas upah. Dalam perspektif filsafat hukum, kebijakan upah minimum merupakan manifestasi dari prinsip keadilan distributif. John Melalui buku *A Theory of Justice*, John Rawls mengemukakan Prinsip Perbedaan (*The Difference Principle*). Prinsip ini menekankan bahwa kesenjangan ekonomi dan sosial hanya dapat dibenarkan jika kebijakan tersebut mampu memberikan manfaat maksimal bagi kelompok masyarakat yang paling

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2021), hal. 34.

rentan.² Dalam konteks hubungan industrial, pekerja dengan upah rendah adalah kelompok yang paling tidak beruntung karena keterbatasan akses modal dan posisi tawar. Oleh karena itu, intervensi negara melalui penetapan upah minimum bukan sekadar tindakan administratif, melainkan upaya moral untuk menciptakan keadilan bagi mereka yang berada di balik 'veil of ignorance'. Tanpa standar upah minimum, keadilan bagi pekerja sulit tercapai karena mekanisme pasar bebas cenderung hanya menguntungkan pemilik modal. Pemberian terhadap pemberian upah di bawah standar minimum oleh pengusaha, menurut teori Rawls, merupakan bentuk ketidakadilan sistemik yang merampas hak-hak dasar manusia untuk mencapai kesejahteraan yang setara sebagai warga negara.³

Upah bukan sekadar komponen biaya produksi bagi perusahaan, melainkan instrumen bagi pekerja untuk mempertahankan martabat kemanusiaannya. Hal ini sesuai dengan perintah konstitusi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."⁴ Konstitusi menjamin hak fundamental warga negara untuk mendapatkan kesempatan kerja serta kehidupan yang layak, sekaligus mencerminkan nilai keadilan sosial. Hak atas penghidupan yang layak ini secara teknis diterjemahkan melalui kebijakan upah minimum. Upah minimum ditetapkan oleh negara sebagai bentuk intervensi hukum untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja yang dibayar di bawah standar kebutuhan hidup dasar di suatu wilayah tertentu.⁵ Dalam Pasal 88 Undang – Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwasannya "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan."⁶

Dalam konsep *Welfare State*, memiliki kewajiban untuk melakukan proteksi terhadap kelompok yang lemah melalui regulasi yang bersifat memaksa (*dwingend recht*). Regulasi mengenai upah minimum dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan norma hukum publik yang masuk ke dalam ranah privat. Artinya, meskipun hukum perjanjian memberikan kebebasan bagi para pihak untuk menentukan isi kontrak, namun kebebasan tersebut dibatasi oleh undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta).⁷ Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Upah Minimum Regional (UMR) berstatus sebagai aturan yang bersifat memaksa.⁸ Hal ini berarti ketentuan UMR tidak boleh dilanggar atau diganti berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Penetapan standar upah ini merupakan bentuk intervensi negara untuk melindungi pekerja, guna menyeimbangkan ketimpangan posisi tawar dalam hubungan kerja.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan diskrepansi yang tajam antara *das Sollen* dan *das Sein*. Masih banyak ditemukan praktik pemberi kerja yang memberikan upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur, baik di tingkat Provinsi (UMP) maupun Kabupaten/Kota (UMK). Alasan yang sering dikemukakan oleh pemberi kerja biasanya berkaitan dengan ketidakmampuan finansial perusahaan atau kondisi ekonomi makro. Namun, secara hukum, alasan tersebut tidak dapat menggugurkan kewajiban pengusaha kecuali melalui mekanisme penangguhan yang resmi dan sesuai prosedur hukum yang berlaku.⁹

² John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1971), hal. 75.

³ Panji Anugrah, *Teori Keadilan John Rawls dalam Perlindungan Hak Pekerja*, (Jurnal Hukum & Keadilan, Vol. 4 No. 2, 2020), hal. 45.

⁴ Indonesia, *Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia*, Pasal 27 ayat (2).

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hal. 112.

⁶ Indonesia, *Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 88.

⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal. 25.

⁸ Anesva Sari Dela et al., "Dinamika Pengaturan Upah Minimum Regional (UMR): Implikasi Kenaikan UMR Terhadap Kontrak Kerja Lama", *Hukum Dinamika Ekselensia*, Edisi No. 2, Tahun 2025, hal. 185.

⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019), hal. 156.

Praktik pemberian upah di bawah minimum ini bukan sekadar pelanggaran administratif, melainkan bentuk pengabaian terhadap hak asasi manusia. Ketika seorang pekerja menerima upah yang tidak layak, maka hak-hak dasar lainnya seperti hak atas kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan keluarga turut terancam. Dalam perspektif hukum, kesepakatan antara pengusaha dan pekerja untuk membayar upah di bawah minimum, meskipun pekerja menyatakan setuju karena terdesak kebutuhan ekonomi adalah batal demi hukum. Hal ini dikarenakan objek dari perjanjian tersebut bertentangan dengan undang-undang yang bersifat memaksa.¹⁰

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal ini mencakup dua dimensi: preventif dan represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui pengawasan ketenagakerjaan yang ketat oleh instansi terkait untuk memastikan kepatuhan pengusaha. Sementara itu, perlindungan represif berkaitan dengan upaya penegakan hukum ketika pelanggaran telah terjadi, baik melalui jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial maupun melalui penuntutan sanksi pidana. Penting untuk dicatat bahwa tindakan membayar upah di bawah minimum dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan dalam hukum ketenagakerjaan, yang menunjukkan betapa seriusnya negara memandang pelanggaran hak pengupahan ini.¹¹ Berdasarkan uraian di atas, permasalahan mengenai perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja tetap menjadi isu sentral yang memerlukan kajian yuridis mendalam. Ketidakterdayaan pekerja untuk menuntut haknya seringkali disebabkan oleh kekhawatiran akan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, sehingga mereka terpaksa menerima upah yang tidak layak. Oleh karena itu, artikel ini akan memfokuskan analisis pada kedudukan hukum upah minimum sebagai instrumen perlindungan hak asasi serta bagaimana bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja ketika hak atas upah minimum mereka dilanggar oleh pemberi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, sebuah pendekatan yang menempatkan hukum sebagai kerangka norma yang terintegrasi. Titik berat kajian diarahkan pada telaah regulasi positif, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin hukum yang relevan dengan skema proteksi upah minimum bagi tenaga kerja.¹² Dalam artikel ini, peneliti menggunakan dua pendekatan utama yaitu Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) diaplikasikan dengan membedah hirarki regulasi terkait upah, mulai dari norma dasar UUD 1945, kodifikasi perdata (KUHPperdata), hingga instrumen internasional seperti ratifikasi ICESCR dan UU Ketenagakerjaan. Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan sebagai landasan teoritis dengan mengkolaborasikan pemikiran John Rawls mengenai keadilan dan doktrin perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon guna memperkokoh argumentasi yuridis dalam artikel ini.¹³ Penelitian ini menggunakan data sekunder yang terdiri dari Bahan Hukum Primer (UUD 1945, KUHPperdata, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2005, dan peraturan turunannya), Bahan Hukum Sekunder (publikasi hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku teks hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian hukum terkait), serta Bahan Hukum Tersier (kamus hukum dan ensiklopedia sebagai pendukung penjelasan istilah teknis). Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan melakukan identifikasi dan mencatat referensi yang memiliki relevansi. Bahan hukum yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui penalaran deduktif, yaitu menarik

¹⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal. 95.

¹¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hal. 182.

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), hal. 13.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 93.

kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus mengenai isu perlindungan upah minimum bagi tenaga kerja.¹⁴

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kedudukan hukum upah minimum sebagai instrumen perlindungan hak asasi pekerja dalam sistem hukum pengupahan di Indonesia

Dalam pembahasan latar belakang sebelumnya, sudah disebutkan bahwa Konstitusi negara mengatakan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam artian, negara berkomitmen untuk menyediakan lapangan kerja yang layak dan standarisasi kondisi kerja merupakan instrumen utama negara dalam mewujudkan keadilan ekonomi. Melalui komitmen ini, negara berupaya memfasilitasi setiap warga negara agar memiliki akses terhadap taraf hidup yang sesuai dengan prinsip kemanusiaan.¹⁵ Negara sudah menjamin penuh atas setiap pekerjaan memberikan imbalan yang cukup untuk mempertahankan martabat manusia. Upah bukan sekadar variabel ekonomi, melainkan hak konstitusional setiap warga negara. Implementasi amanat konstitusi mengenai penghidupan yang layak ini tidak hanya berdiri di atas norma hukum formal, tetapi juga memerlukan pijakan filosofis yang kuat untuk menjelaskan mengapa negara harus melakukan intervensi dalam pasar tenaga kerja. Secara teoritis, upaya negara dalam menstandarisasi upah merupakan perwujudan dari prinsip keadilan distributif yang bertujuan mengoreksi ketimpangan struktural. Dalam perspektif ini, pemikiran John Rawls mengenai keadilan sosial menjadi relevan untuk membedah bagaimana kebijakan pengupahan seharusnya berpihak pada kelompok yang secara ekonomi paling rentan, guna memastikan bahwa keadilan bukan sekadar konsep prosedural, melainkan substansial.

Menurut John Rawls, menyusun kerangka keadilan yang didasarkan pada prinsip kesetaraan dan pemihakan terhadap kelompok rentan. Salah satu pilar utamanya adalah *The Difference Principle*. Prinsip ini menyatakan bahwa ketimpangan sosial dan ekonomi hanya dianggap adil jika ketimpangan tersebut menghasilkan keuntungan terbesar bagi anggota masyarakat yang paling tidak beruntung.¹⁶ Dalam konteks hukum pengupahan, pemberi kerja dan pekerja berada dalam posisi ekonomi yang tidak setara. Pengusaha memiliki modal dan alat produksi, sementara pekerja hanya memiliki tenaga kerja yang seringkali berada dalam posisi tawar yang rendah karena tingginya angka pengangguran. Jika negara membiarkan upah ditentukan sepenuhnya oleh pasar bebas, maka keadilan sulit tercapai karena pengusaha akan cenderung menekan upah serendah mungkin demi profit maksimal. Di sinilah *The Difference Principle* bekerja sebagai pembenaran moral atas intervensi negara. Dalam pandangan Rawls, nilai keadilan wajib diposisikan melampaui sekadar efisiensi finansial. Intervensi negara lewat penetapan ambang batas upah bertujuan untuk menjamin bahwa tatanan ekonomi tidak hanya memihak pada pemilik modal, melainkan turut memberikan proteksi bagi tenaga kerja sebagai elemen masyarakat yang berada di posisi ekonomi paling rentan. Dengan kata lain, ketimpangan kekayaan yang didapat pengusaha hanya dibenarkan secara moral jika pengusaha tersebut juga memberikan upah yang cukup bagi pekerjanya untuk hidup layak sesuai standar minimum yang ditetapkan.¹⁷

Rawls memperkenalkan konsep *Veil of Ignorance*. Jika seseorang tidak mengetahui posisi sosial apa yang akan ia tempati di Masyarakat, apakah ia akan lahir sebagai anak pengusaha kaya atau anak buruh tani. Maka secara rasional ia akan memilih sistem hukum yang

¹⁴ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), hal. 57.

¹⁵ Ainur Rofiq et al., "Analisis Hak dan Kewajiban Warga Negara yang Terkandung dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945", *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*, Edisi No. 1 Tahun 2024, hal. 94

¹⁶ John Rawls, *A Theory of Justice*, Revised Edition, (Cambridge: Harvard University Press, 1999), hal. 63.

¹⁷ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan*, Terjemahan Yudi Santoso, (Yogyakarta: Nusa Media, 2008), hal. 48.

memberikan perlindungan paling aman bagi posisi terendah. Dengan demikian, regulasi mengenai standar upah minimum merupakan manifestasi hukum yang berpijak pada prinsip rasionalitas dan keadilan. Keberadaan norma ini berfungsi sebagai instrumen proteksi bagi individu dari ancaman kemiskinan struktural yang dipicu oleh praktik eksploitasi di lingkungan kerja.¹⁸ Dalam sistem hukum pengupahan di Indonesia, penerapan prinsip ini terlihat jelas pada karakter upah minimum sebagai jaring pengaman. Negara tidak melarang pengusaha menjadi kaya, namun negara melarang kekayaan itu diperoleh dengan cara membayar pekerja di bawah standar kemanusiaan. Dengan demikian, kedudukan hukum upah minimum bukan sekadar aturan teknis, melainkan perwujudan dari kontrak sosial untuk menciptakan keadilan distributif bagi seluruh rakyat.¹⁹

Manifestasi keadilan distributif melalui kebijakan upah minimum ini tidak hanya menjadi mandat domestik, melainkan juga merupakan bentuk kepatuhan Indonesia terhadap standar kemanusiaan universal. Komitmen negara untuk menjaga martabat pekerja melalui upah yang layak tersebut menemukan pembenaran yuridisnya pada tataran global. Dalam diskursus hukum transnasional, perlindungan terhadap standar pengupahan dipandang sebagai bagian tak terpisahkan dari hak asasi manusia, yang secara eksplisit diatur dalam berbagai instrumen hukum internasional. Status upah minimum sebagai sarana proteksi berkorelasi erat dengan rekognisi global atas hak-hak sosial dan ekonomi. Dalam ranah hukum internasional, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) menjadi instrumen paling mendasar yang meratifikasi dan mengatur standar pemenuhan hak-hak tersebut. Dalam Pasal 7 ICESCR, ditegaskan bahwa negara-negara pihak mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan.²⁰ Ketentuan dalam Pasal 7 ayat (a) angka (i) ICESCR memberikan mandat bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh kompensasi yang berkeadilan serta imbalan setara untuk beban kerja yang bernilai sama, tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apa pun. Lebih lanjut, imbalan tersebut harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi mereka sendiri dan keluarga mereka.²¹ Penekanan pada kata layak menunjukkan bahwa upah tidak boleh hanya dilihat sebagai nilai nominal pertukaran tenaga, tetapi harus memiliki fungsi sosial-ekonomi yang memungkinkan pekerja hidup sebagai manusia yang bermartabat.

Dalam konteks Indonesia, ratifikasi ICESCR melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 memberikan konsekuensi yuridis bahwa negara memiliki *obligation to respect, protect, and fulfill* hak-hak tersebut.²² Penetapan upah minimum oleh Pemerintah Daerah merupakan bentuk pelaksanaan kewajiban negara untuk melindungi pekerja dari praktik eksploitasi oleh pihak ketiga. Ketika pengusaha membayar upah di bawah standar minimum, maka secara internasional negara dianggap gagal dalam memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia di bidang ekonomi. Upah sebagai bagian dari HAM memiliki sifat *interdependent*. Kegagalan pemenuhan hak atas upah yang layak akan berimplikasi langsung pada pelanggaran hak asasi lainnya yang diatur dalam ICESCR, seperti hak atas standar kesehatan fisik dan mental yang tertinggi (Pasal 12) serta hak atas pendidikan (Pasal 13).²³ Oleh karena itu, dalam sistem hukum pengupahan di Indonesia, pemberian upah di bawah minimum bukan sekadar wanprestasi atau pelanggaran kontrak, melainkan pelanggaran terhadap standar hak asasi manusia yang telah diakui secara universal dan diadopsi ke dalam hukum nasional. Upah sebagai bagian dari hak asasi manusia ini membawa konsekuensi yuridis yang signifikan

¹⁸ Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Rawls*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 72.

¹⁹ Panji Anugrah, *Op.Cit.*, hal. 50.

²⁰ *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR), Pasal 7.

²¹ Rhona K.M. Smith, et.al., *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 2008), hal. 215.

²² Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal. 92.

²³ Scott Leckie dan Anne Gallagher, *Economic, Social and Cultural Rights: A Legal Resource Guide*, (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2006), hal. 143.

terhadap keberlakuan hukum privat dalam hubungan kerja. Status upah sebagai hak fundamental menyebabkan pengaturan pengupahan tidak lagi dapat diserahkan sepenuhnya pada kehendak bebas para pihak sebagaimana lazimnya dalam hukum perikatan. Hal ini menciptakan titik singgung sekaligus batasan terhadap pemberlakuan asas-asas hukum sipil tradisional, di mana kepentingan publik dan perlindungan martabat manusia harus didahulukan daripada kesepakatan formal yang tertuang dalam kontrak kerja.

Dalam hukum perjanjian konvensional, berlaku asas *Pacta Sunt Servanda* sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata), yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.²⁴ Namun, dalam ranah hukum ketenagakerjaan yang bersifat sosiologis, asas kebebasan berkontrak ini tidak berlaku. Hal ini dikarenakan adanya ketidakseimbangan kedudukan ekonomi antara pengusaha dan pekerja, sehingga negara perlu melakukan intervensi melalui pembentukan norma hukum yang bersifat memaksa.²⁵ Upah minimum dikategorikan sebagai norma hukum yang memaksa karena aturan ini ditetapkan oleh penguasa demi kepentingan umum dan perlindungan pihak yang lemah. Sifat memaksa ini mengandung konsekuensi bahwa ketentuan upah minimum tidak dapat disimpangi oleh kesepakatan apa pun antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, upah minimum berfungsi sebagai batas bawah yang bersifat absolut.²⁶ Apabila terdapat suatu perjanjian kerja yang mencantumkan nilai upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur, maka secara yuridis hal tersebut telah melanggar syarat objektif sahnya perjanjian, yaitu mengenai sebab yang halal sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 ayat (4) jo. Pasal 1337 KUHPperdata. Ketentuan dalam Pasal 1337 KUHPperdata menggarisbawahi bahwa sebuah kausa dianggap tidak sah jika bertentangan dengan regulasi perundang-undangan, atau menyalahi prinsip-prinsip kesusilaan serta stabilitas ketertiban umum.²⁷ Karena upah minimum adalah standar yang dilarang untuk dilanggar oleh undang-undang, maka klausul pengupahan dalam perjanjian kerja tersebut menjadi Batal Demi Hukum.

Implikasi dari Batal Demi Hukum adalah bahwa klausul upah di bawah minimum tersebut dianggap tidak pernah ada sejak awal. Secara otomatis, demi hukum, besaran upah yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja adalah sebesar upah minimum yang berlaku di wilayah tersebut. Pengusaha tidak dapat menggunakan dalih bahwa pekerja telah setuju atau sudah menandatangani kontrak sebagai alasan pembenar. Kedudukan hukum upah minimum sebagai norma yang memaksa ini merupakan benteng hukum terakhir untuk mencegah terjadinya praktik eksploitasi manusia oleh manusia dalam hubungan industrial.²⁸ Konsekuensi pembatalan demi hukum terhadap klausul upah tersebut menandai batas akhir berlakunya otonomi kehendak para pihak dalam hubungan kerja. Namun, perlindungan hukum yang diberikan oleh negara tidak hanya bersifat restoratif dalam ranah kontraktual, melainkan juga preventif dan represif melalui instrumen penegakan hukum yang lebih tegas. Oleh karena itu, ketidakpatuhan terhadap norma upah minimum ini bertransformasi dari sekadar cacat kehendak dalam sebuah perjanjian menjadi sebuah delik hukum yang melintasi berbagai disiplin hukum sekaligus. Pelanggaran terhadap standar upah minimum membawa implikasi yuridis yang signifikan, baik dari aspek hukum perdata, administrasi, maupun pidana. Mengingat upah minimum merupakan norma yang bersifat memaksa, maka segala bentuk penyimpangan terhadapnya mengakibatkan pergeseran status hukum dari kesepakatan privat

²⁴ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermedia, 2010), hal. 28.

²⁵ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 55.

²⁶ Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hal. 102.

²⁷ J. Satrio, *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hal. 164.

²⁸ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 120.

menjadi pelanggaran hukum publik. Secara perdata, implikasi utama dari pelanggaran ini adalah munculnya status Batal Demi Hukum terhadap klausula upah dalam perjanjian kerja. Berdasarkan doktrin hukum perdata, suatu perjanjian yang objeknya tidak sejalan dengan undang-undang sehingga tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sejak awal.²⁹ Akibatnya, pengusaha tetap memiliki utang hukum kepada pekerja sebesar selisih antara upah yang dibayarkan dengan upah minimum yang berlaku. Hak pekerja untuk menuntut kekurangan upah ini tidak dapat dihapuskan oleh adanya kesepakatan tertulis sebelumnya, karena hak atas upah minimum adalah hak yang tidak dapat disimpangi.³⁰

Dari sisi hukum administrasi, negara melalui Pengawas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk menjatuhkan sanksi administratif kepada pemberi kerja yang tidak patuh. Bentuk sanksi yang dapat dijatuhkan meliputi teguran formal, pembatasan jangkauan operasional usaha, hingga pembekuan sementara terhadap penggunaan alat-alat produksi. Implikasi administratif ini bertujuan untuk memulihkan keadaan agar pengusaha segera menyesuaikan besaran upah sesuai dengan standar regulasi yang berlaku.³¹ Namun, implikasi yang paling berat dan menunjukkan keseriusan negara dalam melindungi pekerja adalah Implikasi Pidana. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pembayaran upah di bawah minimum diklasifikasikan sebagai Tindak Pidana Kejahatan, bukan sekadar pelanggaran ringan. Hal ini ditegaskan untuk memberikan efek jera bagi pengusaha agar tidak mengeksploitasi pekerja demi keuntungan komersial semata.³² Secara yuridis, adanya sanksi pidana ini menegaskan bahwa upah minimum adalah instrumen perlindungan negara yang bersifat absolut. Pengusaha yang terbukti melanggar tidak hanya diwajibkan membayar kekurangan upah, tetapi juga harus mempertanggungjawabkan perbuatannya di hadapan hukum pidana. Dengan demikian, implikasi yuridis ini berfungsi sebagai pelindung ganda bagi pekerja guna menjamin kepastian hak dan keadilan dalam hubungan industrial.³³

Eksistensi sanksi pidana sebagai pelindung ganda ini pada hakikatnya merupakan derivasi dari mandat ideologis yang dianut oleh bangsa Indonesia. Ketegasan hukum tersebut mencerminkan bahwa urusan upah tidak boleh dibiarkan menjadi urusan mekanis pasar semata, melainkan harus tunduk pada kontrol negara demi tegaknya nilai-nilai kemanusiaan. Kondisi tersebut memberikan perspektif yang lebih komprehensif terkait peran negara. Dalam hal ini, instrumen hukum pidana diposisikan bukan sebagai tujuan akhir, melainkan sarana pendukung untuk merealisasikan visi besar yang telah ditetapkan dalam kerangka ekonomi nasional. Dalam sistem ekonomi hukum yang berlandaskan pada Pancasila dan UUD 1945, negara memiliki peran sentral sebagai penyeimbang kepentingan antara modal dan tenaga kerja. Peran negara dalam menjaga kedudukan upah minimum dimanifestasikan melalui fungsi intervensi hukum guna mencegah terjadinya kegagalan pasar yang dapat merugikan hak-hak dasar pekerja. Tanpa intervensi negara, upah hanya akan dipandang sebagai komoditas ekonomi yang harganya ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran, yang seringkali tidak memihak pada kemanusiaan.³⁴ Negara menjalankan peran ini melalui tiga fungsi utama. Pertama, Fungsi Regulasi (*Regulating*), di mana negara menetapkan standar upah minimum melalui Keputusan Gubernur sebagai instrumen hukum yang bersifat memaksa. Dalam hal ini, negara bertindak untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak atas imbalan yang layak. Kedudukan upah minimum menjadi kuat karena didukung oleh legitimasi negara yang menempatkannya sebagai norma publik yang mengatasi kesepakatan privat.³⁵

²⁹ J. Satrio, *Op.Cit.*, hal. 168.

³⁰ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 125.

³¹ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hal. 190.

³² Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 160.

³³ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 172.

³⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hal. 112.

³⁵ Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia*, (Jakarta: Ind-Hill-Co, 1992), hal. 45.

Kedua, Fungsi Pengawasan, yang dilakukan melalui lembaga Pengawas Ketenagakerjaan. Negara memiliki kewenangan untuk masuk ke dalam ranah perusahaan guna memastikan bahwa norma pengupahan dijalankan sesuai aturan. Peran pengawasan ini sangat krusial karena aturan hukum hanya akan menjadi macan kertas jika tidak dibarengi dengan penegakan di lapangan. Pengawas ketenagakerjaan bertindak sebagai perpanjangan tangan negara untuk mendeteksi secara dini praktik pengupahan di bawah standar yang merugikan pekerja.³⁶ Ketiga, Fungsi Penegakan Hukum, di mana negara menyediakan kanal bagi pekerja untuk menuntut haknya dan memberikan sanksi bagi pelanggar. Hal ini mencakup penyediaan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maupun penegakan hukum pidana ketenagakerjaan oleh penyidik. Peran negara di sini adalah memastikan bahwa setiap pelanggaran terhadap upah minimum memiliki konsekuensi hukum yang nyata, sehingga kewibawaan norma upah minimum tetap terjaga sebagai jaring pengaman sosial.³⁷ Dengan demikian, peran negara bukan hanya sebatas pembuat aturan, melainkan sebagai penjamin bahwa setiap warga negara yang bekerja mendapatkan perlindungan atas martabat kemanusiaannya. Kebijakan ambang batas upah yang ditetapkan oleh otoritas publik merupakan pengejawantahan dari mandat kontrak sosial. Langkah ini diambil guna mengaktualisasikan kesejahteraan kolektif serta menjamin tegaknya keadilan sosial bagi setiap lapisan masyarakat Indonesia.³⁸

Bentuk perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja terhadap pemenuhan hak upah yang tidak sesuai dengan standar minimum (3 hal)

Sebagai upaya antisipasi, pemerintah menghadirkan perlindungan hukum preventif yang dirancang khusus untuk meminimalisir potensi terjadinya pelanggaran dalam regulasi pengupahan. Berdasarkan pemikiran Philipus M. Hadjon, skema perlindungan preventif sejatinya mengakomodasi hak masyarakat untuk menyampaikan sanggahan sebelum keputusan otoritas bersifat tetap. Akan tetapi, dalam ranah hukum ketenagakerjaan, esensi tersebut bermanifestasi pada penguatan fungsi pengawasan dan standarisasi aturan guna menekan potensi tindakan semena-mena dari pihak pemberi kerja.³⁹ Bentuk pertama dari perlindungan preventif adalah Standarisasi Upah melalui Penetapan Upah Minimum. Dengan adanya Keputusan Gubernur mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Kabupaten/Kota (UMK), negara menetapkan batas bawah yang tidak boleh dilampaui dalam kontrak kerja individu. Hal ini berfungsi sebagai *safety net* atau jaring pengaman agar kompetisi antar-perusahaan tidak dilakukan dengan cara menekan upah buruh di bawah standar kehidupan layak. Secara yuridis, penetapan ini menutup celah bagi pengusaha untuk mengeksploitasi posisi tawar pekerja yang rendah.⁴⁰ Bentuk kedua adalah Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan. Negara menempatkan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan atributif untuk melakukan pemeriksaan, pengujian, hingga penyidikan terhadap kepatuhan perusahaan. Pengawasan ini bersifat preventif karena dilakukan secara berkala untuk memastikan pengusaha menjalankan norma pengupahan sesuai aturan yang berlaku. Kehadiran pengawas di lapangan merupakan representasi kehadiran negara dalam ruang-ruang privat industri untuk menjaga agar hak-hak normatif pekerja tetap terpenuhi.⁴¹

Terakhir, perlindungan preventif diwujudkan melalui Kewajiban Penyusunan Struktur dan Skala Upah. Pemerintah mewajibkan setiap pengusaha untuk menyusun jenjang

³⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal. 130.

³⁷ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hal. 205.

³⁸ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Ekonomi*, (Jakarta: Kompas, 2010), hal. 167.

³⁹ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, hal. 2.

⁴⁰ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 148.

⁴¹ Sendjun H. Manulang, *Op.Cit.*, hal. 162.

pengupahan yang transparan dan proporsional. Instrumen ini mencegah pengusaha memberikan upah secara subjektif atau diskriminatif. Dengan adanya struktur yang jelas, kepastian hukum mengenai besaran upah terutama bagi pekerja tingkat dasar agar tidak di bawah minimum menjadi lebih terjamin sejak awal hubungan kerja dimulai.⁴² Perlindungan hukum represif merupakan instrumen hukum yang bekerja ketika pelanggaran norma pengupahan telah terjadi. Tujuan utamanya adalah untuk memulihkan hak-hak pekerja yang terlanggar dan menegakkan kewibawaan hukum melalui pengenaan sanksi. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang muncul akibat adanya tindakan hukum yang menyimpang dari aturan yang berlaku.⁴³

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja yang dibayar di bawah minimum dapat menuntut pemenuhan selisih upahnya melalui jalur perundingan Bipartit, Mediasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Secara hukum, hak atas kekurangan upah ini merupakan piutang pekerja yang bersifat istimewa dan tidak dapat dihapuskan oleh adanya kesepakatan tertulis yang menyimpang.⁴⁴ Bentuk kedua adalah Penerapan Asas Batal Demi Hukum. Perlindungan represif secara otomatis bekerja melalui instrumen hukum perdata di mana setiap klausul dalam perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah standar minimum dianggap tidak pernah ada sejak awal. Implikasi yuridisnya adalah pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan minimum yang berlaku tanpa perlu adanya permohonan pembatalan kontrak terlebih dahulu ke pengadilan. Hal ini melindungi pekerja dari jeratan kesepakatan eksploitatif yang seringkali diterima pekerja karena keterdesakan ekonomi.⁴⁵ Bentuk ketiga yang paling tegas adalah Penegakan Sanksi Pidana Ketenagakerjaan. Negara mengkategorikan perbuatan membayar upah di bawah minimum sebagai tindak pidana kejahatan, bukan sekadar pelanggaran administratif. Penerapan sanksi pidana ini diposisikan sebagai *ultimum remedium* jika upaya administratif dan mediasi tidak membuahkan hasil, atau sebagai bentuk penegakan hukum murni untuk memberikan efek jera (*deterrent effect*).⁴⁶ Dengan adanya ancaman pidana penjara dan denda yang signifikan, negara memberikan sinyal bahwa pelanggaran terhadap hak upah minimum adalah perbuatan yang mencederai keadilan sosial dan martabat kemanusiaan.⁴⁷

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu kedudukan hukum upah minimum dalam sistem pengupahan di Indonesia merupakan instrumen perlindungan hak asasi pekerja yang bersifat absolut dan memaksa. Upah minimum bukan sekadar variabel ekonomi, melainkan perwujudan hak konstitusional atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan prinsip keadilan distributif John Rawls. Secara yuridis, norma upah minimum mengintervensi kebebasan berkontrak dalam hubungan industrial untuk mencegah eksploitasi. Akibatnya, setiap kesepakatan pengupahan yang berada di bawah standar minimum adalah Batal Demi Hukum, sehingga hak pekerja atas selisih upah tetap melekat dan wajib dipenuhi oleh pengusaha. Untuk bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pelanggaran norma upah minimum terbagi menjadi dua dimensi, yaitu preventif dan represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui penetapan standar upah oleh pemerintah, kewajiban penyusunan struktur skala upah, dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Sementara itu, perlindungan represif

⁴² Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 140.

⁴³ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, hal. 30.

⁴⁴ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hal. 215.

⁴⁵ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 145.

⁴⁶ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 165.

⁴⁷ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 192

diwujudkan melalui mekanisme gugatan perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menuntut kekurangan upah, serta penegakan sanksi pidana kejahatan bagi pengusaha sebagai *ultimum remedium*. Perlindungan ini memastikan bahwa setiap pelanggaran terhadap hak upah memiliki konsekuensi pemulihan hak bagi pekerja dan sanksi hukum bagi pelanggar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P. (2020). Teori Keadilan John Rawls dalam Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Hukum & Keadilan*, 45.
- Asshiddiqie, J. (2010). *Konstitusi Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- Asyhad, Z. (2019). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Dela, A. S., Maharani, M., Fadlurrohman, R., Susanti, P., & Yamani, M. (2025). Dinamika Pengaturan Upah Minimum Regional (UMR): Implikasi Kenaikan UMR Terhadap Kontrak Kerja Lama. *Hukum Dinamika Ekselensia*, 185.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Husni, L. (2021). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, J. (2006). In *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum* (p. 57). Bayumedia Publishing.
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Lebacqz, K. (2008). *Teori-Teori Keadilan, Terjemahan Yudi Santoso*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Leckie, S., & Gallagher, A. (2006). *Economic, Social, and Cultural Rights: A Legal Resource Guide*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Manan, B. (1992). *Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia*. Jakarta: Ind-Hill-Co.
- Manulang, S. H. (2011). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marzuki, P. M. (2011). In *Penelitian Hukum* (p. 93). Kencana Prenada Media Group.
- Muhtaj, M. E. (2008). *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurangi Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahardjo, S. (2014). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rasuanto, B. (2005). *Keadilan Sosial: Pandangan Rawls*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice, Revised Edition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rofiq, A., Zaenia, A., Anbiya, B. F., Khuzaima, H. A., Zulfa, A. A., & Maretta, C. W. (2024). Analisis Hak dan Kewajiban Warga Negara yang Terkandung dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Jurnal Haramoni Nusa Bangsa*, 94
- Satrio, J. (1995). *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Smith, R. K., Høstmælingen, N., Ranheim, C., Arinanto, S., Falaakh, F., Soeprapto, E., . . . Riyadi, E. (2008). *Hukum Asasi Manusia*. Yogyakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2001). In *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (p. 13). Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti, R. (2010). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermedia.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wijayanti, A. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.