
PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN UPAH MINIMUM PROVINSI: ANALISIS YURIDIS PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023

Muhamad Taufik Salim¹, Rahmat Datau², Mohamad Amin Dali³

¹⁻³ Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia

Corresponding Author  vickisalim158@gmail.com

Abstract

This study examines the juridical protection of workers' wage rights in employment agreements based on provincial minimum wage policy after Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023. It employs normative legal research using statutory, conceptual, and case approaches. Primary legal materials include the 1945 Constitution, the Civil Code, Law Number 13 of 2003, Law Number 6 of 2023, Government Regulations Number 36 of 2021, Number 51 of 2023, and Number 49 of 2025, Minister of Manpower Regulation Number 16 of 2024, and the Constitutional Court decision. The study finds that freedom of contract in employment relations is limited by mandatory wage norms. A wage agreement that is lower than statutory standards is null and void, and the applicable wage arrangement must follow legislation. The provincial minimum wage functions as a minimum safety net for workers with less than one year of service, while workers with longer service must be paid by reference to a proportional wage structure and scale. The Constitutional Court decision strengthens the meaning of a decent living, regional wage-council participation, sectoral minimum wages, proportionality, and worker protection. Ministerial Regulation Number 16 of 2024 provided a specific mechanism for 2025, whereas Government Regulation Number 49 of 2025 reconstructed the general formula for subsequent minimum-wage determination. Effective protection requires clear contractual clauses, transparent wage structures, active supervision, accessible dispute resolution, and consistent sanctions. The study concludes that the provincial minimum wage is a mandatory public-law boundary that cannot be waived through individual agreement.

Keywords: worker protection; employment agreement; provincial minimum wage; wage policy; Constitutional Court

Abstrak

Penelitian ini menganalisis perlindungan yuridis atas hak upah pekerja dalam perjanjian kerja berdasarkan kebijakan Upah Minimum Provinsi setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Nomor 51 Tahun 2023, dan Nomor 49 Tahun 2025, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024, serta putusan Mahkamah Konstitusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja dibatasi oleh norma pengupahan yang bersifat memaksa. Kesepakatan upah yang lebih rendah daripada ketentuan perundang-undangan batal demi hukum dan pengupahan wajib mengikuti standar normatif. UMP berfungsi sebagai jaring pengaman bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, sedangkan pekerja dengan masa kerja lebih lama harus memperoleh upah berdasarkan struktur dan skala upah yang proporsional. Putusan Mahkamah Konstitusi memperkuat makna penghidupan layak, partisipasi dewan pengupahan daerah, upah minimum sektoral, dan prinsip proporsionalitas. Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 menjadi pengaturan khusus untuk tahun 2025, sedangkan PP Nomor

49 Tahun 2025 merekonstruksi formula penetapan upah minimum untuk periode berikutnya. Perlindungan efektif memerlukan kejelasan klausul kontrak, transparansi struktur upah, pengawasan aktif, akses penyelesaian perselisihan, dan penerapan sanksi secara konsisten.

Kata Kunci: perlindungan pekerja; perjanjian kerja; upah minimum provinsi; kebijakan pengupahan; Mahkamah Konstitusi



Under the License CC BY-SA 4.0

Copyright© 2026, 'AJamij: Jurnal Bahasa dan Sastra Arab

PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan dan imbalan yang adil merupakan bagian dari hak konstitusional warga negara. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sedangkan Pasal 28D ayat (2) menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kedua ketentuan tersebut menempatkan pengupahan bukan hanya sebagai urusan privat antara pekerja dan pengusaha, melainkan sebagai persoalan konstitusional yang mengharuskan kehadiran negara untuk membentuk standar, mengawasi pelaksanaan, dan menyediakan pemulihan ketika terjadi pelanggaran.

Hubungan kerja secara formal lahir dari perjanjian kerja, tetapi posisi para pihak di dalamnya tidak selalu seimbang. Pengusaha menguasai modal, organisasi produksi, informasi, dan kesempatan kerja, sedangkan pekerja pada umumnya menggantungkan penghidupannya pada penerimaan upah. Ketimpangan posisi tawar tersebut menyebabkan kebebasan berkontrak tidak dapat diterapkan secara mutlak. Dalam hukum ketenagakerjaan, intervensi negara diperlukan untuk mencegah agar kebutuhan terhadap pekerjaan tidak berubah menjadi dasar pembenaran bagi klausul-klausul yang mengurangi hak minimum pekerja (Soepomo, 1999; Prinst, 1994).

Upah mempunyai dua dimensi yang tidak dapat dipisahkan. Pada satu sisi, upah merupakan prestasi yang dijanjikan dalam hubungan kontraktual sebagai imbalan atas pekerjaan. Pada sisi lain, upah merupakan instrumen perlindungan sosial-ekonomi karena menentukan kemampuan pekerja dan keluarganya memenuhi kebutuhan hidup. Oleh sebab itu, hukum pengupahan membatasi isi perjanjian kerja melalui standar minimum, kewajiban penyusunan struktur dan skala upah, prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, perlindungan pembayaran, dan mekanisme sanksi.

Upah Minimum Provinsi (UMP) menempati posisi penting sebagai jaring pengaman. Namun, UMP sering dipahami secara sederhana sebagai nominal yang berlaku untuk seluruh pekerja tanpa memperhatikan masa kerja, struktur jabatan, karakter perusahaan, dan pengecualian yang ditentukan undang-undang. Padahal, Pasal 88E Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membatasi penerapan upah minimum bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Pekerja dengan masa kerja satu tahun atau lebih memperoleh upah dengan berpedoman pada struktur dan skala upah. Dengan demikian, UMP merupakan batas paling bawah, bukan satu-satunya ukuran keadilan upah.

Perkembangan regulasi pengupahan menunjukkan dinamika yang kuat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi fondasi utama ketenagakerjaan, kemudian sebagian ketentuannya diubah melalui rezim Cipta Kerja dan ditetapkan kembali dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan teknis pengupahan diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, dan selanjutnya disesuaikan kembali melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Untuk penetapan

upah minimum tahun 2025, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 yang menetapkan kenaikan 6,5 persen dan mengatur kembali UMP, UMK, serta upah minimum sektoral.

Perubahan tersebut berkaitan erat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Mahkamah mengabulkan sebagian permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan memberikan pemaknaan konstitusional terhadap sejumlah norma ketenagakerjaan. Pada aspek pengupahan, putusan itu memperluas makna penghidupan layak, menegaskan keterlibatan dewan pengupahan daerah, mewajibkan penetapan upah minimum sektoral provinsi, memperjelas indeks tertentu dalam formula upah minimum, serta menambahkan prinsip proporsionalitas dalam struktur dan skala upah. Putusan tersebut menggeser pembahasan pengupahan dari sekadar penentuan angka menuju perlindungan yang lebih terhubung dengan kebutuhan hidup layak dan partisipasi kelembagaan.

Persoalan utama tidak berhenti pada pembentukan norma. Dalam praktik, perjanjian kerja dapat memuat nominal upah di bawah standar, menggabungkan komponen upah secara tidak transparan, menyamakan status pekerja, atau tidak memperbarui upah sesuai keputusan gubernur. Sebagian pekerja menerima klausul tersebut karena keterbatasan kesempatan kerja, minimnya pengetahuan hukum, atau kekhawatiran kehilangan pekerjaan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan tentang kekuatan mengikat perjanjian, akibat hukum klausul yang bertentangan dengan ketentuan pengupahan, serta bentuk perlindungan yang dapat digunakan pekerja.

Sejumlah kajian terdahulu telah membahas pembayaran upah di bawah minimum, perlindungan pekerja setelah Cipta Kerja, dan hubungan antara kebijakan pengupahan dengan kesejahteraan. Meskipun demikian, pembahasan yang menghubungkan kebebasan berkontrak, norma memaksa dalam pengupahan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, pengaturan khusus tahun 2025, dan rekonstruksi formula melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 masih memerlukan pendalaman. Kajian tersebut penting untuk menempatkan UMP secara tepat di dalam sistem perjanjian kerja dan menghindari kesimpulan bahwa perlindungan cukup diwujudkan hanya dengan penerbitan keputusan upah minimum setiap tahun.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan. Pertama, bagaimana kedudukan UMP sebagai norma perlindungan dalam perjanjian kerja? Kedua, apa akibat hukum kesepakatan upah yang lebih rendah daripada standar yang berlaku? Ketiga, bagaimana penguatan perlindungan pekerja setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan perubahan regulasi pengupahan sampai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025? Penelitian bertujuan menjelaskan konstruksi normatif, menilai hubungan antara kontrak dan peraturan pengupahan, serta merumuskan langkah perlindungan yang lebih operasional.

TINJAUAN PUSTAKA

Perlindungan Hukum dalam Hubungan Kerja

Perlindungan hukum pada dasarnya merupakan tindakan untuk menjamin agar subjek hukum dapat menikmati haknya, terhindar dari kesewenang-wenangan, dan memperoleh pemulihan apabila hak tersebut dilanggar. Hadjon (1987) membedakan perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif bekerja melalui pembentukan norma, prosedur partisipasi,

keterbukaan, dan pengawasan agar pelanggaran tidak terjadi. Perlindungan represif bekerja setelah pelanggaran melalui penyelesaian perselisihan, pemberian sanksi, dan pemulihan hak.

Dalam hubungan kerja, perlindungan memiliki karakter khusus karena hukum harus mengoreksi ketidakseimbangan ekonomi di antara para pihak. Manulang (1987) dan Prinst (1994) memandang hukum ketenagakerjaan sebagai kumpulan norma yang mengatur hubungan pekerja, pengusaha, organisasi pekerja, dan pemerintah. Kehadiran pemerintah menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak semata-mata berada dalam wilayah hukum perdata. Ketika kepentingan pekerja berkaitan dengan penghidupan, keselamatan, waktu kerja, jaminan sosial, dan upah, norma publik masuk untuk membatasi kesepakatan privat.

Perlindungan upah dapat dipahami melalui tiga lapisan. Lapisan pertama adalah jaminan konstitusional atas imbalan dan penghidupan layak. Lapisan kedua adalah norma undang-undang dan peraturan pelaksana yang menetapkan standar minimum, struktur upah, cara pembayaran, denda keterlambatan, dan sanksi. Lapisan ketiga adalah instrumen kontraktual dan kelembagaan di tingkat perusahaan, antara lain perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, struktur dan skala upah, serta mekanisme pengaduan. Efektivitas perlindungan bergantung pada keselarasan ketiga lapisan tersebut.

Perjanjian Kerja dan Norma yang Bersifat Memaksa

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sebagai perjanjian, ia tunduk pada prinsip sahnyanya perjanjian dan asas kebebasan berkontrak. Namun, kebebasan tersebut dibatasi oleh undang-undang, ketertiban umum, kesusilaan, dan sifat khusus hubungan kerja. Badruzaman (2001) menegaskan bahwa kebebasan berkontrak tidak dapat digunakan untuk membenarkan isi perjanjian yang bertentangan dengan norma memaksa.

Pembatasan itu dinyatakan secara tegas dalam Pasal 88A ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kesepakatan pengupahan tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Ayat (5) menyatakan bahwa kesepakatan yang lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Norma tersebut memperlihatkan bahwa syarat upah mempunyai karakter imperatif.

Konsekuensinya, tanda tangan pekerja tidak serta-merta melegitimasi pengurangan hak. Persetujuan yang lahir dalam keadaan ketergantungan ekonomi harus dibaca bersama standar perlindungan. Perjanjian tetap menjadi dasar hubungan kerja, tetapi isi yang bertentangan dengan norma minimum tidak memperoleh kekuatan mengikat. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan menerapkan prinsip bahwa ketentuan yang lebih menguntungkan pekerja dapat dipertahankan, sedangkan ketentuan yang lebih rendah dari standar wajib disesuaikan.

Upah Minimum sebagai Jaring Pengaman

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Fungsinya ialah mencegah pembayaran upah pada tingkat yang tidak layak dan menyediakan acuan dasar dalam hubungan kerja. UMP berlaku dalam wilayah provinsi, sedangkan UMK dapat ditetapkan untuk kabupaten atau kota dengan nilai lebih tinggi. Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, upah minimum sektoral provinsi kembali ditegaskan sebagai kewajiban dan upah minimum sektoral kabupaten atau kota dapat ditetapkan apabila memenuhi syarat.

Pemahaman terhadap ruang lingkup upah minimum perlu dibedakan dari struktur dan skala upah. Upah minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Pekerja dengan masa kerja satu tahun atau lebih harus memperoleh upah berdasarkan struktur dan skala upah yang memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, kompetensi, kemampuan perusahaan, dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan yang terus membayar seluruh pekerja sebatas UMP tanpa struktur yang proporsional belum tentu telah memenuhi keseluruhan kewajiban pengupahan.

Undang-undang juga memberikan rezim khusus bagi usaha mikro dan kecil. Ketentuan UMP dan UMK dikecualikan, tetapi upah tetap harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan dengan batas bawah tertentu menurut data konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Pengecualian ini tidak boleh dibaca sebagai penghapusan perlindungan, melainkan sebagai mekanisme diferensiasi yang tetap memerlukan verifikasi kriteria usaha dan kesepakatan yang tidak eksploitatif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif karena objek yang dianalisis berupa norma hukum, asas, putusan pengadilan, dan hubungan antarketentuan dalam sistem pengupahan. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah hierarki dan konsistensi regulasi; pendekatan kasus digunakan untuk mengkaji *ratio decidendi* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023; sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk menjelaskan perlindungan hukum, norma memaksa, kebebasan berkontrak, penghidupan layak, dan fungsi upah minimum.

Bahan hukum primer terdiri atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Bahan hukum sekunder meliputi buku hukum perjanjian, hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum, dan artikel yang relevan.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi dokumen. Setiap ketentuan diinventarisasi berdasarkan tema: sumber hak atas upah, kewajiban pengusaha, ruang lingkup UMP, struktur dan skala upah, pengecualian, akibat hukum kesepakatan, kelembagaan pengupahan, dan sanksi. Analisis dilakukan secara preskriptif-kualitatif dengan menafsirkan norma secara gramatikal, sistematis, dan teleologis. Hasil penafsiran kemudian disusun menjadi argumentasi mengenai kedudukan UMP dan bentuk perlindungan yang seharusnya diterapkan.

Tabel 1. Tahapan Analisis Bahan Hukum

Tahap	Aktivitas	Fokus Analisis	Luaran
1	Inventarisasi	Peraturan, putusan, dan konsep pengupahan	Daftar bahan hukum terverifikasi
2	Klasifikasi	Hak atas upah, UMP, perjanjian, sanksi, dan pengecualian	Matriks isu hukum
3	Interpretasi	Penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis	Makna dan hubungan antarnorma
4	Preskripsi	Akibat hukum dan model perlindungan	Rekomendasi normatif

Sumber: Hasil analisis penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstruksi Konstitusional Hak atas Upah

Hak atas upah tidak lahir semata-mata karena dicantumkan dalam kontrak. Pasal 88A ayat (1) menegaskan bahwa hak atas upah timbul sejak terjadi hubungan kerja dan berakhir ketika hubungan kerja putus. Rumusan tersebut penting karena menghubungkan hak dengan fakta hubungan kerja, bukan hanya dengan bentuk atau judul dokumen. Apabila unsur pekerjaan, perintah, dan upah terpenuhi, pengusaha tidak dapat menghindari kewajiban hanya dengan menyebut hubungan tersebut sebagai kemitraan atau perjanjian jasa apabila kenyataannya menunjukkan subordinasi kerja.

Hak tersebut memperoleh isi konstitusional setelah Mahkamah Konstitusi memberikan pemaknaan terhadap Pasal 88 ayat (1). Penghidupan yang layak tidak hanya berarti penerimaan nominal, tetapi penghasilan yang secara wajar memungkinkan pekerja dan keluarganya memenuhi kebutuhan makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Pemaknaan ini memperlihatkan bahwa penetapan upah minimum harus berorientasi pada martabat manusia dan tidak boleh direduksi menjadi angka yang hanya mengikuti pertimbangan produktivitas atau kemampuan usaha.

Meski demikian, penghidupan layak tidak berarti setiap kebutuhan individu langsung menjadi klaim nominal yang sama. Hukum menggunakan instrumen kebijakan yang menggabungkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, kebutuhan hidup layak, kemampuan perusahaan, produktivitas, dan kondisi ketenagakerjaan. Tantangan yuridisnya adalah memastikan agar keseimbangan kepentingan tidak menghilangkan karakter protektif upah minimum. Dalam hal terjadi konflik antara efisiensi biaya dan standar minimum yang telah ditetapkan, norma minimum harus didahulukan karena bersifat memaksa.

Kedudukan UMP dalam Hierarki Norma Pengupahan

UMP ditetapkan melalui keputusan gubernur, tetapi kewenangan tersebut bersumber dari undang-undang dan peraturan pemerintah. Dengan demikian, keputusan gubernur bukan kebijakan sukarela, melainkan pelaksanaan kewajiban hukum. Pasal 88C mewajibkan gubernur menetapkan UMP setiap tahun. Dewan pengupahan provinsi melakukan penghitungan dan memberikan rekomendasi, sedangkan data ekonomi bersumber dari lembaga statistik yang berwenang. Struktur ini menempatkan UMP sebagai norma administratif yang berdampak langsung terhadap hubungan kontraktual di perusahaan.

Pada tahun 2025, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 menetapkan formula khusus berupa UMP tahun 2024 ditambah kenaikan 6,5 persen. Pengaturan tersebut

dibentuk dengan mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi dan berlaku spesifik untuk penetapan upah minimum tahun 2025. Peraturan itu juga menghidupkan kembali upah minimum sektoral berdasarkan karakteristik, risiko, tuntutan pekerjaan, dan spesialisasi sektor.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 kemudian melakukan perubahan kedua terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Regulasi ini menyusun formula umum untuk penyesuaian upah minimum dan mengintegrasikan kembali peran dewan pengupahan serta kebutuhan hidup layak. Formula dasarnya adalah sebagai berikut:

$$UM(t+1) = UM(t) + \text{Nilai Penyesuaian } UM(t+1)$$

$$\text{Nilai Penyesuaian } UM = \{\text{Inflasi} + (\text{Pertumbuhan Ekonomi} \times \alpha)\} \times UM(t)$$

Nilai α berada pada rentang 0,50 sampai dengan 0,90 dan ditentukan oleh dewan pengupahan dengan mempertimbangkan keseimbangan kepentingan pekerja dan perusahaan, perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak, serta faktor lain yang relevan. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi tidak membatalkan keseluruhan sistem pengupahan, tetapi mengharuskan penataan kembali agar formula, kelembagaan, dan tujuan perlindungannya lebih sejalan dengan konstitusi.

Tabel 2. Kedudukan dan Fungsi Instrumen Hukum Pengupahan

Instrumen	Materi Utama	Fungsi terhadap Perjanjian Kerja	Implikasi Perlindungan
UUD NRI 1945	Hak atas pekerjaan, imbalan adil, dan penghidupan layak	Menjadi dasar pembatasan kebebasan berkontrak	Menempatkan upah sebagai hak konstitusional
UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023	Hak upah, larangan di bawah minimum, struktur dan skala upah, sanksi	Klausul yang lebih rendah batal demi hukum	Memberi standar substantif dan pemulihan
PP No. 36 Tahun 2021 jo. PP No. 51 Tahun 2023 dan PP No. 49 Tahun 2025	Formula, prosedur penetapan, dewan pengupahan, upah sektoral	Menentukan nominal dan mekanisme yang harus dipatuhi	Menyelaraskan daya beli, kondisi ekonomi, dan KHL
Permenaker No. 16 Tahun 2024	Penetapan upah minimum tahun 2025	Menjadi acuan khusus penyesuaian kontrak pada 2025	Menetapkan kenaikan 6,5% dan upah sektoral
Keputusan Gubernur	Nominal UMP, UMK, dan UMS pada wilayah tertentu	Langsung mengikat perusahaan di wilayah berlakunya	Memberi kepastian nominal dan waktu berlaku
Perjanjian kerja/PKB/peraturan perusahaan	Hak dan kewajiban konkret para pihak	Boleh memberi hak lebih baik, tidak boleh lebih rendah	Mengoperasionalkan perlindungan di tingkat perusahaan

Sumber: Diolah dari peraturan perundang-undangan dan putusan Mahkamah Konstitusi

Ruang Lingkup UMP dan Struktur Upah yang Proporsional

Pasal 88E ayat (1) menetapkan bahwa upah minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan ini mengandung dua makna. Pertama, UMP merupakan standar awal yang tidak boleh dilanggar bagi pekerja baru.

Kedua, masa kerja lebih dari satu tahun tidak boleh digunakan untuk mempertahankan upah pada batas minimum tanpa penilaian struktur. Pekerja yang telah memiliki pengalaman, tanggung jawab, dan kompetensi lebih tinggi harus dinilai melalui struktur dan skala upah.

Pasal 92 mewajibkan pengusaha menyusun struktur dan skala upah. Putusan Mahkamah Konstitusi menambahkan kata “proporsional”, sehingga pengaturan tidak cukup hanya tersedia secara administratif. Proporsionalitas menuntut hubungan yang masuk akal antara nilai pekerjaan dan besaran upah. Golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, kompetensi, produktivitas, dan kemampuan perusahaan harus diterjemahkan menjadi jenjang yang transparan. Struktur yang hanya menempatkan seluruh pekerja pada nominal yang sama atau menaikkan upah secara simbolis tidak memenuhi tujuan norma.

UMP juga harus dibedakan dari komponen upah. Pengusaha tidak boleh mencantumkan nominal yang tampak memenuhi UMP, tetapi sebenarnya memasukkan pembayaran yang bersifat tidak tetap atau penggantian biaya sebagai bagian dari upah minimum secara tidak sah. Perjanjian perlu menjelaskan upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, upah lembur, insentif, dan manfaat lain. Kejelasan ini mencegah sengketa dan memudahkan pengawasan.

Untuk usaha mikro dan kecil, Pasal 90B memberikan pengecualian dari ketentuan UMP dan UMK. Namun, pengecualian hanya berlaku apabila perusahaan benar-benar memenuhi kriteria usaha mikro atau kecil dan besaran upah mengikuti batas bawah yang ditetapkan peraturan pemerintah. Perusahaan menengah atau besar tidak dapat menggunakan label usaha kecil secara sepihak untuk menghindari UMP. Demikian pula, pekerja tidak kehilangan hak untuk meminta bukti status usaha dan dasar perhitungan upah.

Akibat Hukum Kesepakatan Upah di Bawah Standar

Ketentuan paling tegas terdapat dalam Pasal 88A ayat (4) dan ayat (5). Kesepakatan pengupahan yang lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan batal demi hukum. Batal demi hukum berarti bagian perjanjian tersebut dianggap tidak pernah mempunyai kekuatan mengikat sejak awal, tanpa memerlukan pembatalan terlebih dahulu oleh pengadilan. Pengaturan upah kemudian secara otomatis mengikuti standar yang berlaku. Apabila bagian lain dari perjanjian dapat dipisahkan dan tetap sah, hubungan kerja tidak serta-merta berakhir; yang dikoreksi adalah klausul pengupahannya.

Pekerja berhak menuntut selisih antara upah yang dibayarkan dan upah yang seharusnya diterima. Tuntutan dapat mencakup periode pelanggaran sesuai bukti hubungan kerja dan pembayaran. Bukti tidak terbatas pada perjanjian tertulis, tetapi dapat berupa slip gaji, mutasi rekening, daftar hadir, komunikasi elektronik, kartu pekerja, peraturan perusahaan, dan keterangan pihak terkait. Prinsip ini penting karena pelanggaran sering terjadi justru ketika perusahaan tidak memberikan dokumen yang lengkap.

Larangan membayar upah lebih rendah daripada upah minimum juga mempunyai konsekuensi pidana. Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengategorikan pelanggaran Pasal 88E ayat (2) sebagai tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara dan/atau denda. Keberadaan sanksi pidana menunjukkan bahwa pembayaran di bawah minimum bukan sekadar wanprestasi privat. Meskipun demikian, pemulihan selisih upah tetap harus menjadi fokus agar penegakan tidak berhenti pada penghukuman tanpa mengembalikan hak pekerja.

Dalam penyelesaian hubungan industrial, pekerja atau serikat pekerja dapat menempuh perundingan bipartit. Apabila tidak tercapai kesepakatan, perselisihan hak dapat dicatatkan

kepada instansi ketenagakerjaan untuk mediasi dan selanjutnya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengawas ketenagakerjaan juga memiliki fungsi pemeriksaan dan penegakan norma. Pemilihan jalur harus mempertimbangkan tujuan pemulihan, bukti, jangka waktu, dan keamanan pekerja dari tindakan balasan.

Tabel 3. Akibat Hukum Klausul Pengupahan dalam Perjanjian Kerja

Kondisi Klausul	Status Hukum	Hak Pekerja	Kewajiban/Respons Pengusaha
Upah sesuai atau lebih tinggi dari standar dan struktur yang proporsional	Sah sepanjang memenuhi seluruh ketentuan	Menerima upah dan komponen lain sesuai perjanjian	Membayar tepat waktu dan menjaga konsistensi struktur
Upah pekerja kurang dari satu tahun di bawah UMP/UMK yang berlaku	Batal demi hukum pada bagian pengupahan	Menuntut penyesuaian dan selisih pembayaran	Menyesuaikan upah, membayar kekurangan, dan menghadapi sanksi
Pekerja satu tahun atau lebih terus dibayar tanpa struktur dan skala upah	Tidak memenuhi kewajiban normatif perusahaan	Meminta evaluasi upah secara proporsional	Menyusun, menerapkan, dan menginformasikan struktur upah
Usaha mikro/kecil memenuhi syarat pengecualian	Sah jika memenuhi batas bawah dan prosedur khusus	Memperoleh informasi dasar perhitungan dan kesepakatan yang layak	Membuktikan kriteria usaha dan mematuhi batas minimum khusus
Komponen upah disamakan atau tidak transparan	Berpotensi bertentangan dengan ketentuan pengupahan	Meminta rincian, koreksi, dan pembayaran hak	Menyediakan slip, komponen, dan bukti pembayaran yang jelas

Sumber: Hasil analisis penelitian

Penguatan Norma melalui Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak hanya mengoreksi kata atau frasa, tetapi membentuk orientasi baru perlindungan ketenagakerjaan. Pada bidang pengupahan, setidaknya terdapat lima penguatan. Pertama, penghidupan layak diberi isi yang lebih konkret dan mencakup kebutuhan pekerja serta keluarganya. Kedua, pemerintah daerah dan dewan pengupahan daerah harus dilibatkan dalam perumusan kebijakan pengupahan. Ketiga, struktur dan skala upah harus proporsional. Keempat, indeks tertentu harus merepresentasikan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja serta kebutuhan hidup layak. Kelima, gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral provinsi.

Keterlibatan dewan pengupahan mempunyai arti substantif apabila dilaksanakan secara transparan dan berbasis data. Dewan tidak boleh hanya mengesahkan angka yang telah ditentukan. Unsur pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan akademisi perlu memiliki akses terhadap data inflasi, pertumbuhan ekonomi, produktivitas, kebutuhan hidup layak, kondisi sektor, serta tingkat kepatuhan. Partisipasi yang bermakna juga mengharuskan adanya alasan yang dapat diuji ketika rekomendasi tidak diikuti.

Penguatan upah minimum sektoral penting karena UMP bersifat umum dan belum tentu menangkap risiko atau tuntutan pekerjaan tertentu. Sektor yang memiliki karakteristik dan risiko lebih tinggi dapat memerlukan standar yang lebih baik. Namun, penetapan sektoral harus menggunakan klasifikasi usaha yang jelas, data perusahaan, dan kriteria objektif agar tidak berubah menjadi ruang negosiasi yang tidak pasti. Upah minimum sektoral harus lebih tinggi daripada upah minimum umum yang menjadi dasarnya.

Putusan Mahkamah Konstitusi juga memerintahkan pembentuk undang-undang untuk memisahkan pengaturan ketenagakerjaan dari Undang-Undang Cipta Kerja dalam jangka waktu

tertentu. Perintah ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menata kembali norma yang tersebar dan mengurangi ketidakpastian. Selama undang-undang baru belum dibentuk, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap berlaku dengan pemaknaan konstitusional sebagaimana putusan Mahkamah. Oleh karena itu, perusahaan, pemerintah daerah, dan aparat penegak hukum harus menerapkan norma berdasarkan teks undang-undang yang telah dibaca bersama amar putusan.

Tantangan Implementasi Perlindungan Upah

Kekuatan norma tidak selalu berbanding lurus dengan kepatuhan. Tantangan pertama adalah ketidakjelasan status hubungan kerja. Penggunaan istilah mitra, tenaga lepas, peserta pelatihan, atau pekerja harian dapat menyamarkan hubungan kerja yang sesungguhnya. Ketika status tidak diakui, pekerja kesulitan mengakses UMP, lembur, jaminan sosial, dan hak pemutusan hubungan kerja. Pengawasan perlu menilai fakta pelaksanaan kerja, bukan hanya nama kontrak.

Tantangan kedua adalah rendahnya transparansi pengupahan. Masih terdapat perusahaan yang tidak memberikan salinan perjanjian, slip upah, atau struktur dan skala upah. Tanpa dokumen, pekerja tidak mengetahui apakah pembayaran telah memenuhi UMP dan bagaimana posisi upahnya dibandingkan pekerja lain. Kewajiban dokumentasi perlu dipandang sebagai bagian dari perlindungan, bukan sekadar administrasi.

Tantangan ketiga ialah keterbatasan pengawasan. Jumlah perusahaan dan pekerja tidak selalu sebanding dengan kapasitas pengawas ketenagakerjaan. Pemeriksaan cenderung bersifat reaktif setelah pengaduan, sementara pekerja sering takut melapor. Diperlukan pengawasan berbasis risiko yang memprioritaskan sektor dengan tingkat pelanggaran tinggi, penggunaan pekerja kontrak dan alih daya secara masif, serta perusahaan yang tidak menyampaikan struktur upah.

Tantangan keempat adalah fragmentasi jalur pemulihan. Perselisihan hak, pemeriksaan pengawasan, proses pidana, dan penyelesaian hubungan industrial dapat berjalan pada lembaga berbeda. Tanpa koordinasi, pekerja harus mengulang bukti dan menghadapi waktu yang panjang. Sistem pengaduan terpadu perlu mengarahkan kasus secara cepat: koreksi administratif dan pembayaran selisih, mediasi perselisihan hak, atau penyidikan apabila terdapat unsur pidana.

Tantangan kelima berkaitan dengan daya tahan usaha. Penetapan upah minimum harus mempertimbangkan kondisi ekonomi, tetapi kesulitan perusahaan tidak dapat digunakan secara sepihak untuk menurunkan upah. Hukum menyediakan mekanisme diferensiasi bagi usaha mikro dan kecil serta instrumen kebijakan ekonomi lainnya. Perusahaan menengah dan besar tetap wajib memenuhi standar. Apabila terjadi sengketa mengenai kemampuan usaha, penilaian harus didasarkan pada data keuangan dan prosedur hukum, bukan hanya pernyataan pengusaha.

Model Perlindungan Terintegrasi dalam Perjanjian Kerja

Perlindungan yang efektif perlu dibangun sejak tahap penyusunan perjanjian. Klausul pengupahan sekurang-kurangnya memuat nominal upah pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap, waktu dan cara pembayaran, dasar penyesuaian ketika UMP berubah, upah lembur, insentif, potongan yang sah, serta rujukan pada struktur dan skala upah. Perjanjian juga perlu menyatakan bahwa setiap ketentuan yang lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan otomatis disesuaikan tanpa mengurangi keberlakuan bagian lain yang sah.

Di tingkat perusahaan, struktur dan skala upah harus disusun secara tertulis dan disosialisasikan. Transparansi tidak berarti membuka seluruh data pribadi pekerja, tetapi menjelaskan faktor penilaian, kelompok jabatan, rentang upah, dan mekanisme peninjauan.

Serikat pekerja atau perwakilan pekerja perlu dilibatkan agar struktur memiliki legitimasi dan dapat digunakan sebagai instrumen pencegahan diskriminasi.

Di tingkat pemerintah, keputusan upah minimum harus diikuti pedoman implementasi dan strategi pengawasan. Daftar perusahaan berisiko, integrasi data jaminan sosial dan pelaporan ketenagakerjaan, kanal pengaduan rahasia, serta kewajiban tindak lanjut yang terukur dapat memperkuat kepatuhan. Pemerintah daerah juga perlu mempublikasikan UMP, UMK, dan UMS dalam format yang mudah dipahami, termasuk tanggal berlaku dan komponen upah yang diperhitungkan.

Di tingkat penyelesaian sengketa, orientasi utama adalah pemulihan cepat. Perundingan bipartit harus memiliki catatan yang jelas. Mediator perlu menghitung selisih hak dan memberikan anjuran yang operasional. Pengadilan Hubungan Industrial harus memprioritaskan kepastian pembayaran dan dapat menggunakan dokumen elektronik sebagai bukti. Ketika pembayaran di bawah minimum dilakukan secara sengaja dan berulang, penegakan pidana perlu berjalan tanpa menghambat pemulihan hak perdata pekerja.

Tabel 4. Model Perlindungan Upah Terintegrasi

Tahap	Instrumen Utama	Aktor	Indikator Perlindungan
Preventif-kontraktual	Klausul upah yang rinci dan penyesuaian otomatis	Pengusaha, pekerja, serikat pekerja	Tidak ada klausul di bawah standar; pekerja menerima salinan
Preventif-organisasional	Struktur dan skala upah proporsional	Manajemen dan perwakilan pekerja	Jenjang upah jelas, berbasis jabatan, masa kerja, dan kompetensi
Preventif-administratif	Keputusan gubernur, sosialisasi, dan inspeksi berbasis risiko	Pemerintah daerah dan pengawas	Kepatuhan meningkat dan pelanggaran terdeteksi dini
Represif-pemulihan	Bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial	Pekerja, pengusaha, mediator, hakim	Selisih upah dibayar dan hak dipulihkan
Represif-penegakan	Sanksi administratif dan pidana	Pengawas dan penegak hukum	Pelanggaran berulang berhenti dan menimbulkan efek jera

Sumber: Hasil analisis penelitian

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan pertemuan hukum privat dan hukum publik. Asas kebebasan berkontrak tetap berlaku, tetapi ruangnya dibatasi oleh norma perlindungan. UMP merupakan contoh paling jelas dari norma memaksa yang memasuki kontrak secara otomatis. Karena itu, analisis keabsahan perjanjian kerja tidak cukup menggunakan syarat sah perjanjian secara umum; ia harus memeriksa kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan.

Secara praktis, perusahaan perlu mengubah pendekatan dari kepatuhan nominal menuju kepatuhan sistemik. Membayar pekerja baru sebesar UMP belum cukup apabila perusahaan tidak menyusun struktur upah, tidak membayar lembur, atau memasukkan tunjangan tidak tetap untuk menutupi kekurangan. Kepatuhan sistemik berarti seluruh proses penetapan, dokumentasi, pembayaran, peninjauan, dan penyelesaian keberatan sesuai dengan peraturan.

Bagi pekerja dan serikat pekerja, pemahaman mengenai masa kerja dan struktur upah sama pentingnya dengan mengetahui nominal UMP. Tuntutan tidak harus selalu berupa kenaikan seragam, tetapi dapat diarahkan pada transparansi faktor penilaian, pengakuan kompetensi, dan koreksi ketimpangan. Putusan Mahkamah Konstitusi menyediakan dasar untuk

memperjuangkan proporsionalitas, partisipasi, dan kebutuhan hidup layak dalam proses pengupahan.

Bagi pemerintah, perubahan regulasi harus disertai konsolidasi informasi. Keberadaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, beberapa peraturan pemerintah, peraturan menteri khusus tahun tertentu, keputusan gubernur, dan putusan Mahkamah Konstitusi dapat membingungkan pelaksana. Pedoman konsolidasi yang menunjukkan norma mana yang berlaku, telah diubah, atau harus dimaknai secara konstitusional akan mengurangi kesalahan penerapan.

KESIMPULAN

Upah Minimum Provinsi berkedudukan sebagai norma perlindungan yang bersifat memaksa dalam perjanjian kerja. Kebebasan para pihak untuk menentukan upah dibatasi oleh Pasal 88A dan Pasal 88E Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kesepakatan yang menetapkan upah lebih rendah daripada ketentuan perundang-undangan batal demi hukum dan harus digantikan dengan standar yang berlaku. UMP berfungsi sebagai jaring pengaman bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, sedangkan pekerja dengan masa kerja satu tahun atau lebih harus memperoleh upah berdasarkan struktur dan skala upah yang proporsional.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memperkuat perlindungan melalui pemaknaan penghidupan layak, keterlibatan dewan pengupahan daerah, kewajiban upah minimum sektoral provinsi, penjelasan indeks tertentu, dan prinsip proporsionalitas. Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 menjadi mekanisme khusus penetapan upah minimum tahun 2025, sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 merekonstruksi formula dan kelembagaan penetapan upah minimum untuk periode berikutnya.

Perlindungan hak pekerja tidak cukup melalui penetapan nominal UMP. Diperlukan klausul kontrak yang jelas, struktur dan skala upah yang transparan, verifikasi pengecualian bagi usaha mikro dan kecil, pengawasan berbasis risiko, akses pengaduan yang aman, penyelesaian perselisihan yang cepat, pembayaran selisih hak, dan penerapan sanksi yang konsisten. Dengan pendekatan tersebut, UMP dapat berfungsi bukan sekadar sebagai angka tahunan, tetapi sebagai batas yuridis untuk menjamin martabat dan keadilan dalam hubungan kerja.

REFERENSI

- Badruzaman, M. D. (2001). *Kompilasi Hukum Perikatan*. Citra Aditya Bakti.
- Djumadi. (2004). *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Bina Ilmu.
- Harahap, M. Y. (1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Alumni.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2024). *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Manulang, S. H. (1987). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta.
- Prinst, D. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Pegangan Pekerja untuk Mempertahankan Hak-Haknya*. Citra Aditya Bakti.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

- Republik Indonesia. (2021a). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Republik Indonesia. (2021b). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Republik Indonesia. (2023a). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Republik Indonesia. (2023b). Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Republik Indonesia. (2024). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025.
- Republik Indonesia. (2025). Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Soepomo, I. (1999). Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan.
- Sofwan, S. S. M. (1981). Hukum Perdata: Hukum Benda. Liberty.