JURNAL HUKUM PELITA, Vol. 6 No. 2 (November 2025) : Hal 506-518
ISSN 2809-2082 (online)
Available online at: https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/JH

Analisis Yuridis tentang Penentuan Upah Minimum di Indonesia: Kepastian dan Keadilan

Kharisma Nur Azizah Arroyan [1]*, Shelvi Rusdiana [2], Nurlaily[3]
[123]Universitas Internasional Batam
*Korespondensi: kharismanurazizah777@gmail.com

Info Artikel

Diterima : 27-5-2025	Direvisi : 9-7-2025	Disetujui : 21-7-2025	Diterbitkan : 3-11-2025

DOI : 10.37366/jhp.v6i2.5928

Keywords : *Job Creation Law, Minimum Wage, Workers Rights.*

Abstract : *The wage system has a fundamental role in guaranteeing workers rights, including the right to earn a decent income to support a dignified life. The Job Creation Law is presented as a major reform in the national labor regulatory framework, with the main aim of increasing investment and encouraging economic growth. However, the implementation of this policy also has consequences that can affect workers' welfare, especially regarding the minimum wage determination mechanism which is very dependent on economic conditions and employment dynamics in each region. Setting minimum wages requires an approach that meets certain criteria to ensure fairness. This research was designed to examine the main issue, namely "To what extent does the implementation of the Job Creation Law affect the fulfillment of workers' rights to wages." Using a juridical-normative approach through a literature review, this research found that disparities in minimum wage determination between provinces and between districts/cities, as regulated in the Job Creation Law, have encouraged some entrepreneurs to move investment to regions with higher minimum wage standards. low. This causes income inequality among workers and has the potential to exacerbate social disparities in wages.*

Kata kunci : Undang-Undang Cipta Kerja, Upah Minimum, Hak Pekerja.

Abstrak : Sistem pengupahan memiliki peran fundamental dalam menjamin hak-hak pekerja, termasuk hak untuk memperoleh penghasilan yang layak demi mendukung kehidupan yang bermartabat. Undang-Undang Cipta Kerja hadir sebagai reformasi besar dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan nasional, dengan tujuan utama meningkatkan investasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, implementasi kebijakan ini juga membawa konsekuensi yang dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja, terutama terkait mekanisme penetapan upah minimum yang sangat bergantung pada kondisi ekonomi dan dinamika ketenagakerjaan di setiap wilayah. Penetapan upah minimum memerlukan pendekatan yang memenuhi kriteria tertentu guna memastikan keadilan. Penelitian ini dirancang untuk mengupas persoalan utama, yakni "Sejauh mana penerapan Undang-Undang Cipta Kerja memengaruhi pemenuhan hak pekerja terhadap pengupahan." Dengan pendekatan yuridis-normatif melalui kajian pustaka, penelitian ini menemukan bahwa disparitas dalam penetapan upah minimum antarprovinsi maupun antar-kabupaten/kota, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, telah mendorong sebagian pengusaha untuk memindahkan investasi ke daerah dengan standar upah minimum yang lebih rendah. Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan pendapatan di kalangan pekerja dan berpotensi memperburuk kesenjangan sosial di bidang pengupahan.

I. PENDAHULUAN

Konsep negara hukum menekankan bahwa seluruh penyelenggaraan pemerintahan harus berlandaskan pada hukum yang berlaku. Dalam kerangka Indonesia, prinsip ini dijabarkan secara tegas dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), yang menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah negara hukum," menggarisbawahi bahwa segala tindakan negara harus mengikuti norma hukum yang ada[1] Karena Pancasila menjadi landasan dasar negara, Indonesia memiliki komitmen untuk mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera, dan merata. Negara juga bertanggung jawab di berbagai bidang, mencakup terwujudnya kepastian hukum bagi seluruh warga negara. Hal ini bertujuan untuk menjaga perilaku dan interaksi masyarakat tunduk pada aturan hukum yang jelas dan terukur.[2] Prinsip ini selaras dengan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), salah satu karakteristik utama negara hukum yang berlandaskan Pancasila.

Ciri fundamental negara hukum adalah adanya jaminan kepastian hukum yang berakar pada asas legalitas. Dalam proses pembentukan peraturan hukum, terdapat prinsip utama yang bertujuan untuk memastikan kejelasan terhadap peraturan tersebut, yaitu kepastian hukum.[3] Pemerintah memiliki tanggung jawab merancang kebijakan adil, termasuk dalam pengupahan sebagai kebutuhan dasar pekerja. Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa pemerintah pusat bertanggung jawab menetapkan kebijakan pengupahan untuk mewujudkan hak pekerja dalam memperoleh penghidupan layak sesuai prinsip kemanusiaan.[4]

Upah adalah elemen penting dalam hubungan ketenagakerjaan, tidak hanya sebagai pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarga, tetapi juga sebagai alat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Sebagai hak fundamental, upah membutuhkan perlindungan hukum melalui regulasi yang jelas. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

---

[1] *"Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945," Pub. L. No. Pasal 1 Ayat (3) (n.d.).*

[2] Bambang Sugianto and Doski Aditia Pratama, "Kepastian Hukum Dari Pemerintah Dalam Menjaga Stabilitas Perekonomian Nasional" 22 (September 2024): 276–87, https://www.cnnindonesia.com/teknologi/202308231.

[3] Mario Julyano and Aditya Yuli Sulistyawan, "Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum," *Jurnal Crepido* 01 (July 2019): 13–22, https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/crepido/.

[4] *"Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," Pub. L. No. Pasal 88 Ayat (2) (n.d.).*

hadir sebagai instrumen hukum untuk memberikan kepastian mekanisme penetapan upah minimum yang melindungi hak pekerja sekaligus meningkatkan daya saing ekonomi nasional. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP Pengupahan 2021) mengatur mengenai upah minimum, menjadi pedoman dalam kebijakan pengupahan di Indonesia.[5] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur kewajiban bagi para pengusaha untuk membayarkan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.[6]

Namun, implementasinya memicu kontroversi terkait pengaturan hak-hak pekerja dalam pengupahan. Beberapa ketentuan dianggap merugikan pekerja, sehingga masyarakat mengajukan uji materi (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi. Melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja bersifat inkonstitusional bersyarat. Pemerintah diwajibkan melakukan revisi dalam dua tahun, jika tidak, undang-undang tersebut dianggap inkonstitusional permanen. Putusan ini menegaskan pentingnya kepastian hukum sebagaimana dinyatakan dalam Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.[7]

Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yang terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023) memperkenalkan perubahan signifikan dalam pengaturan upah minimum. Dewan Perwakilan Rakyat telah menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Namun, masalahnya adalah isi dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang hampir tidak mengalami perubahan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 kembali memunculkan perdebatan terkait klaster ketenagakerjaan yang terdapat di dalamnya.[8] Perubahan ini menimbulkan ketidakpastian karena kurangnya pedoman teknis yang jelas

---

[5] Irham Rahman, Ermanto Fahamsyah, and Nuzulia Kumala Sari, "Penegakan Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Era Globalisasi Ekonomi" 6, no. 4 (June 13, 2024): 10626–32, doi:10.31933/unesrev.v6i4.

[6] Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budhiarta, and Ni Made Putu Ujiyanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Konstruksi Hukum* 5, no. 1 (January 2024): 2746–5055, https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jukonhum.

[7] Daniel Mulia Djati et al., "PENAFSIRAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEKOSONGAN HUKUM KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP UNDANG- UNDANG NOMOR 11 TENTANG CIPTA KERJA(Kajian Keputusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020)," JURNAL IKAMAKUM 2 (2022): 587–600.

[8] Nabiyla Risfa Izzati, "Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 31, no. 2 (September 2, 2024): 384–407, doi:10.20885/iustum.vol31.iss2.art7.

mengenai mekanisme penghitungan variabel tersebut, sehingga membuka ruang interpretasi yang luas di tingkat daerah. Ketidakpastian ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja, terutama di daerah dengan pertumbuhan ekonomi yang rendah, dan menimbulkan kesenjangan upah antar daerah. Perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini berbeda dengan pengaturan sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana KHL menjadi standar nasional yang lebih terukur meskipun kurang responsif terhadap dinamika ekonomi daerah.

Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada analisis yang komprehensif terhadap penentuan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya dalam meninjau implikasi keadilan dan kepatuhan terhadap standar hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini berbeda dari kajian sebelumnya karena memberikan fokus pada isu-isu teknis baru, seperti penghapusan upah sektoral, yang dapat memperburuk ketimpangan sosial dan ekonomi antarwilayah maupun sektor pekerjaan. Selain itu, penelitian ini menyoroti relevansi Undang-Undang Cipta Kerja dengan putusan Mahkamah Konstitusi terkait inkonstitusional bersyarat, serta menawarkan evaluasi terhadap efektivitas mekanisme pengawasan dan penguatan dialog sosial antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Analisis artikel ini merujuk pada teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh John Rawls, yang menekankan bahwa distribusi sumber daya (termasuk upah) harus memperhatikan kepentingan kelompok paling lemah dalam masyarakat. Dalam konteks ini, penetapan upah minimum seharusnya menjamin bahwa pekerja dapat hidup layak, sekaligus menciptakan keseimbangan antara hak pekerja dan kemampuan perusahaan. Dengan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini memperluas wawasan terkait kebijakan upah minimum, baik dari sisi perlindungan pekerja maupun keberlanjutan investasi, sehingga dapat menjadi kontribusi signifikan dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini mengusung judul: **Analisis Yuridis tentang Penentuan Upah Minimum di Indonesia: Kepastian dan Keadilan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepastian hukum dan keadilan dalam kebijakan upah minimum. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis regulasi yang mengatur upah minimum serta menilai apakah aturan tersebut memberikan kepastian bagi pekerja dan pengusaha, serta mengevaluasi aspek keadilan dalam penetapan upah, terutama terkait keseimbangan antara kebutuhan hidup layak pekerja dan kemampuan ekonomi pengusaha.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum secara etimologi terdiri atas 2 kata dasar yang membentuk yaitu metode dan penelitian hukum. Metode merupakan cara kerja ilmiah di dalam suatu penelitian yang direpresentasikan sebagai alat/sarana dalam mencapai tujuan dan orientasi penelitian. Sedangkan penelitian hukum merupakan proses analisis yang terdiri atas metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang memiliki tujuan mempelajari gejala hukum dan menemukan pemecahan masalah. Metode penelitian hukum merupakan sarana/alat untuk menganalisis suatu permasalahan hukum secara struktural dengan menggunakan metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk memecahkan permasalahan hukum yang sedang terjadi.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif. Penelitian hukum yuridis-normatif, juga dikenal sebagai doktrinal[9], biasanya digunakan untuk menganalisis pertanyaan akademis yang mencakup kajian asas hukum, penyusunan sistematika hukum, studi sejarah hukum[10], dan perbandingan sistem hukum. Istilah "penelitian hukum normatif" berasal dari bahasa Inggris, yaitu *normative legal research*, serta dari bahasa Belanda, yakni *normatief juridisch onderzoek*.[11] Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang bertujuan menganalisis pengaturan hukum terkait penentuan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Pendekatan ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga bersifat preskriptif, di mana peneliti diharapkan dapat menginterpretasikan dan menerapkan norma hukum secara objektif untuk menghasilkan keputusan yang sah dan adil sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.[12] Jenis data penelitian bersumber dari data sekunder yaitu studi kepustakaan yang ddapatkan dari studi literatur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dengan cara menelusuri lebih intens dalam mengetahui sebuah pengaturan hukum, sedangkan analisis data menggunakan metode kualitatif atau non-numerik untuk

[9] Trias Saputra, "Penerapan Pidana Penjara Sebagai Upaya Terakhir Bagi Anak Yang Berkonflik Dengan Hukum: Telaah Pembentukan RUU Sistem Peradilan Pidana Anak [Implementation of Imprisonment as Last Resort for Children Who Are in Conflict with the Law: Study of the Establishing the Law of Juvenile Justice System]," *Jurnal Hukum Visio Justisia* 2, no. 1 (August 2, 2022): 44, doi: https://doi.org/10.19166/vj.v2i1.4888 .

[10] Trias Saputra, "POLITIK HUKUM PEMBENTUKAN UNDANG-UNDANG TENTANG SISTEM PERADILAN PIDANA ANAK : UPAYA MENJAUHAKAN ANAK DARI PIDANA PENJARA," *IBLAM LAW REVIEW* 2, no. 1 (January 31, 2022): 17–30, doi: https://doi.org/10.52249/ilr.v2i1.41

[11] Hari Sutra Disemadi, "Lensa Penelitian Hukum: Esai Deskriptif Tentang Metodologi Penelitian Hukum (Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies)," *Journal of Judicial Review*, no. 2 (December 2022): 289–304, doi:10.37253/jjr.v.

[12] Kornelius Benuf and Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer," *Gema Keadilan* 7, no. 1 (June 2020): 20–33, doi:10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160.

memahami konteks, makna, dan pola dari data yang diperoleh, sehingga menghasilkan pemahaman mendalam tentang isu yang diteliti.

Beberapa aturan yang dibahas didalam penelitian ini ialah Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020) yang kemudian diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang membawa perubahan signifikan dalam pengaturan upah minimum di Indonesia. Isi peraturan ini juga membahas penggantian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, dengan menetapkan dua jenis upah minimum, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), sementara Upah Minimum Sektoral dihapus. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur mekanisme penetapan upah berdasarkan variabel inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas tanpa mempertimbangkan kebutuhan hidup layak secara eksplisit. Perppu Nomor 2 Tahun 2022, yang disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, memperkuat fleksibilitas dalam kebijakan pengupahan, memberikan kewenangan lebih besar kepada gubernur dalam penetapan UMK, namun dengan sifat yang opsional. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja bersifat inkonstitusional bersyarat, sehingga pemerintah diwajibkan melakukan revisi dalam waktu dua tahun untuk memastikan kepastian hukum bagi pekerja. Reformasi ini bertujuan untuk meningkatkan investasi dan daya saing ekonomi, namun juga menimbulkan berbagai tantangan terkait perlindungan hak-hak pekerja dan ketimpangan upah antarwilayah.

III. PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum terkait Penentuan Upah Minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang diadaptasi dari Perppu Nomor 2 Tahun 2022 setelah putusan inkonstitusional bersyarat, bertujuan menciptakan lapangan kerja dan mendorong investasi melalui metode *Omnibus Law*. Salah satu perubahan utamanya adalah mekanisme baru penetapan upah minimum yang mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan perusahaan.

Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyederhanakan jenis upah minimum dari empat menjadi dua:

Upah Minimum Provinsi (wajib setiap tahun) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (opsional). Tujuan penyederhanaan ini adalah meningkatkan efisiensi dan daya saing, namun menimbulkan tantangan baru dalam pemerataan upah dan perlindungan pekerja di berbagai wilayah.[13]

Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Omnibus Law* yang mengintegrasikan berbagai peraturan yang sudah ada ke dalam satu kesatuan yang lebih sederhana dan efisien. Pendekatan ini dirancang untuk mengurangi tumpang tindih regulasi yang selama ini menjadi hambatan dalam perkembangan ekonomi dan dunia usaha. Keputusan untuk menerapkan metode *Omnibus Law* dalam pembentukan peraturan perundang-undangan didorong oleh kesadaran akan adanya pembengkakan atau "obesitas regulasi" dalam produk hukum yang ada saat ini.[14] *Omnibus Law* memungkinkan penyusunan regulasi yang lebih komprehensif di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan, investasi, dan lingkungan. Pendekatan ini bertujuan mempercepat perizinan dan meningkatkan efisiensi birokrasi. Namun, kebijakan ini menuai kritik karena dinilai lebih menguntungkan pengusaha besar daripada melindungi hak pekerja.

Pendekatan *Omnibus Law* dalam Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan menyederhanakan regulasi yang kompleks dengan menggabungkan 79 undang-undang ke dalam satu aturan efisien. Penyederhanaan ini diharapkan menjamin kepastian hukum, mempermudah investasi, dan menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan (termasuk upah minimum dan hubungan industrial) dengan dinamika pasar untuk meningkatkan daya saing nasional.

Namun, meskipun memiliki tujuan yang positif, penerapan Undang-Undang Cipta Kerja tidak terlepas dari berbagai kontroversi dan kritik. Proses legislasi undang-undang ini dinilai kurang transparan dan minim partisipasi publik, karena dianggap terburu-buru serta kurang melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan.[15] Kebijakan ini dinilai lebih menguntungkan pengusaha karena memberi fleksibilitas penentuan upah sesuai kondisi daerah. Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan ketimpangan, terutama bagi pekerja di

[13] Nabilya Risfa Izzati, "Tinjauan Evaluasi Penetapan Kebijakan Upah Pengupahan Minimum Dan 2023 Revitalisasi Pengupahan," *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 52 (July 2023): 163–73.
[14] Sukirno, Endang Sulistyaningsih, and Abd. Rasid R. Gusdiyanto, "Kajian Yuridis Normatif Penerapan Omnibus Law Di Indonesia (Studi UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)," 2021, 215–24.
[15] Riska Putri Wardani and Sunny Ummul Firdaus, "Riska Putri Wardani, Sunny Ummul Firdaus – Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Korehensi Teori Pembentukan Undang-Undang" 1 (2022): 724–33.

daerah dengan ekonomi rendah. Solusinya, upah minimum perlu dievaluasi secara berkala dengan mempertimbangkan inflasi, ekonomi, dan kebutuhan dasar pekerja.[16]

Kepastian hukum upah minimum dalam UU Cipta Kerja dipertanyakan karena fleksibilitasnya menimbulkan ketidakpastian. Perhitungan upah tanpa jaminan kebutuhan hidup layak berisiko menyebabkan stagnasi, rendahnya daya beli, dan ketimpangan. Ketidakkonsistenan antar daerah, khususnya karena UMK bersifat opsional, memperburuk ketidakadilan. Diperlukan regulasi turunan yang rinci dan tegas agar penerapannya lebih adil dan merata.

B. Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Penentuan Upah Minimum berdasarkan Prinsip Keadilan

Penerapan UU Cipta Kerja terkait penetapan upah minimum berdampak signifikan terhadap struktur pengupahan, terutama dalam menciptakan ketimpangan antar wilayah. Pasal 88C ayat (1) menjadikan upah minimum provinsi sebagai acuan utama, yang jika terlalu rendah, dapat menghambat pemenuhan kebutuhan hidup layak pekerja, khususnya di daerah dengan biaya hidup tinggi. Sementara itu, Pasal 88C ayat (2) memberi kewenangan opsional kepada gubernur untuk menetapkan UMK, yang berpotensi menciptakan ketidakpastian dan memperparah ketimpangan apabila tidak diterapkan secara merata dan bijak. Ketidakterbitan keputusan gubernur dalam menetapkan UMK berisiko menjerumuskan pekerja dalam kondisi ekonomi yang buruk dan meningkatkan angka kemiskinan. Ketiadaan standar yang tegas memungkinkan pengusaha memanfaatkan daerah berupah rendah, meskipun biaya hidup tetap tinggi. Sementara itu, daerah maju menghadapi tantangan menetapkan upah layak tanpa memperlebar kesenjangan. Akibatnya, keadilan pengupahan kian tergerus, dan pekerja rentan menerima upah yang tidak mencerminkan beban kerja dan kebutuhan dasarnya.[17]

UU Cipta Kerja memberikan legitimasi bagi penerapan PKWT pada semua jenis pekerjaan tanpa batas waktu, berdasarkan kesepakatan para pihak. Hal ini dinilai melemahkan asas kepastian kerja (*job security*), karena posisi tawar pekerja lebih lemah dibandingkan pengusaha. Akibatnya, pekerja sulit memperoleh status kerja tetap dan lebih rentan terkena PHK. Kebijakan ini juga dinilai mengurangi peran negara dalam menjamin

[16] Zenia Rut Nelani Paath, "Implementasi Penerapan Sistem Pengupahan Minimum Dengan Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Di Sulawesi Utara," *Journal of Social Science Research* 3 (2023): 5902–15.

[17] Agus Surya Manika, "KAJIAN YURIDIS TERKAIT PENENTUAN BESAR UPAH PEKERJA BERDASARKAN PASAL 88 C UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA," *Jurnal Komunikasi Hukum* 8 (August 2022), https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh.

perlindungan dan kesejahteraan pekerja.[18] Namun, tantangan terbesar dalam implementasi kebijakan ini adalah pengawasan yang lemah terhadap pelaksanaan upah minimum. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa pengusaha benar-benar mematuhi ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan. Di lapangan, masih banyak ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum. Misalnya, berdasarkan laporan Disnaker di beberapa daerah, sejumlah perusahaan membayar upah di bawah UMP. Penyelesaian terhadap pelanggaran ini dapat dilakukan melalui pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan, mediasi, atau melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 90 dan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengawasan yang efektif akan mencegah terjadinya eksploitasi pekerja, yang berpotensi merugikan kesejahteraan mereka. Pemerintah juga perlu memperkuat sistem administrasi di tingkat daerah agar dapat memastikan pelaksanaan kebijakan upah minimum berjalan dengan baik.

Penetapan upah minimum oleh pemerintah bertujuan untuk mengurangi kemiskinan dan menciptakan pemerataan pendapatan agar tidak terjadi kesenjangan ekonomi. Reformasi ini seharusnya dirancang sejalan dengan esensi hukum ketenagakerjaan, yaitu untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja serta menciptakan keadilan sosial yang merata bagi seluruh tenaga kerja.[19] Kemampuan perusahaan membayar upah dinilai dari pendapatan dan keuntungannya. Pemerintah juga mempertimbangkan kebutuhan dasar pekerja agar upah minimum dapat meningkatkan kesejahteraan. Jika upah tidak disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, risiko kebangkrutan dan PHK meningkat. Dalam hukum ketenagakerjaan, PHK merupakan langkah terakhir setelah upaya penyelesaian gagal terlaksana.[20] Pengaturan pengupahan yang kurang jelas dalam undang-undang baru dan lebih banyak diatur melalui kontrak kerja atau perjanjian kerja bersama diperkirakan tidak akan efektif dalam mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan.[21] Keadilan dalam pengupahan berkaitan dengan keseimbangan antara hak pekerja dan kemampuan perusahaan. Kebijakan upah minimum yang ideal seharusnya tidak hanya melindungi pekerja dari eksploitasi, tetapi juga mempertimbangkan keberlanjutan bisnis

[18] Loisiana, "Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Dan Implikasinya Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja," *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2 (August 2024): 233–42, doi:10.59435/gjmi.v2i8.858.

[19] Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, and Angga Pramodya Pradhana, "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesehatan Pekerja," *JURNAL RECHTENS* 13, no. 1 (June 22, 2024).

[20] Mentari Berliana Kemala Dewi, "Analisis Dampak Permintaan Naiknya Upah Minimum Terhadap Perekonomian, Hukum Dan Kesejahteraan Nasional," *Indonesian State Law Review* 2, no. 1 (October 2019).

[21] Adissya Mega Christia, "Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja," November 2022, 235–41.

agar perusahaan tetap mampu beroperasi dan menciptakan lapangan kerja. Peran pemerintah sangat penting dalam memastikan regulasi yang diterapkan tidak hanya menguntungkan satu pihak saja. Pemerintah harus melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi, produktivitas pekerja, dan kesejahteraan sosial. Dengan demikian, prinsip keadilan dalam pengupahan diwujudkan, dengan menciptakan keseimbangan yang harmonis antara dunia usaha dan perlindungan tenaga kerja.[22]

IV. KESIMPULAN

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, membawa perubahan signifikan terhadap sistem pengupahan di Indonesia, termasuk penghapusan Upah Minimum Sektoral yang dinilai merugikan pekerja. Penetapan upah minimum provinsi sebagai patokan utama, sementara upah minimum kabupaten/kota bersifat opsional, berpotensi meningkatkan ketimpangan upah antarwilayah. Selain itu, ketentuan yang memberikan kewenangan gubernur untuk menetapkan upah minimum berdasarkan variabel ekonomi tanpa standar teknis yang jelas membuka ruang interpretasi yang berisiko menurunkan perlindungan upah pekerja. Meskipun bertujuan meningkatkan investasi, kebijakan pengupahan ini membutuhkan revisi agar lebih adil dan sesuai dengan prinsip perlindungan pekerja. Reformasi ketenagakerjaan melalui undang-undang ini harus tetap sejalan dengan tujuan menciptakan keadilan sosial dan perlindungan hak pekerja secara merata.

V. SARAN

Diperlukan perubahan kebijakan yang lebih mempertimbangkan kondisi ekonomi dan sosial setiap wilayah untuk memastikan keadilan dalam penetapan upah minimum. Regulasi pelaksana perlu diperkuat agar lebih rinci dan operasional, didukung dengan mekanisme pengawasan yang melibatkan pemerintah daerah secara aktif. Dialog sosial antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha harus terus ditingkatkan untuk menciptakan solusi yang inklusif dan berkelanjutan. Penelitian lanjutan dengan pendekatan empiris di berbagai wilayah juga diperlukan untuk memberikan data yang lebih mendalam mengenai dampak kebijakan ini, sehingga dapat menjadi dasar bagi penyempurnaan kebijakan di masa yang akan datang.

[22] Andi Sri Rezky Wulandari, Mira Nila Kusuma Dewi, and Andi Rahmah, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Upah Yang Terlambat Dibayarkan: Tinjauan Hukum Atas Penerapan Teori Keadilan," June 2022, 44–53, https://www.kontan.co.id.

DAFTAR PUSTAKA

Benuf, Kornelius, and Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Gema Keadilan* 7, no. 1 (June 2020): 20–33.

Christia, Adissya Mega. "Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja" (November 2022): 235–241.

Dewi, Mentari Berliana Kemala. "Analisis Dampak Permintaan Naiknya Upah Minimum Terhadap Perekonomian, Hukum Dan Kesejahteraan Nasional." *Indonesian State Law Review* 2, no. 1 (October 2019).

Disemadi, Hari Sutra. "Lensa Penelitian Hukum: Esai Deskriptif Tentang Metodologi Penelitian Hukum (Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies)." *Journal of Judicial Review*, no. 2 (December 2022): 289–304. http://dx.doi.org/10.37253/jjr.v.

Djati, Daniel Mulia, Dwi Jatmiko Cahyono, H. Dedi Candra Wijaya, and Orpa Lintin. "PENAFSIRAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEKOSONGAN HUKUM KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP UNDANG- UNDANG NOMOR 11 TENTANG CIPTA KERJA(Kajian Keputusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020)." *JURNAL IKAMAKUM* 2 (2022): 587–600.

Izzati, Nabilya Risfa. "Tinjauan Evaluasi Penetapan Kebijakan Upah Pengupahan Minimum Dan 2023 Revitalisasi Pengupahan." *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 52 (July 2023): 163–173.

Izzati, Nabiyla Risfa. "Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 31, no. 2 (September 2, 2024): 384–407. https://journal.uii.ac.id/IUSTUM/article/view/27497.

Julyano, Mario, and Aditya Yuli Sulistyawan. "Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum." *Jurnal Crepido* 01 (July 2019): 13–22. https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/crepido/.

Loisiana. "Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Dan Implikasinya Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja." *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2 (August 2024): 233–242.

Manika, Agus Surya. "KAJIAN YURIDIS TERKAIT PENENTUAN BESAR UPAH PEKERJA BERDASARKAN PASAL 88 C UNDANG-UNDANG NOMOR 11

TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA." *Jurnal Komunikasi Hukum* 8 (August 2022). https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh.

Paath, Zenia Rut Nelani. "Implementasi Penerapan Sistem Pengupahan Minimum Dengan Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Di Sulawesi Utara." *Journal of Social Science Research* 3 (2023): 5902–5915.

Rahman, Irham, Ermanto Fahamsyah, and Nuzulia Kumala Sari. "Penegakan Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Era Globalisasi Ekonomi" 6, no. 4 (June 13, 2024): 10626–10632. https://review-unes.com/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Sugianto, Bambang, and Doski Aditia Pratama. "Kepastian Hukum Dari Pemerintah Dalam Menjaga Stabilitas Perekonomian Nasional" 22 (September 2024): 276–287. https://www.cnnindonesia.com/teknologi/202308231.

Suhartono, Cecillia Ayu Triwulandari, I Nyoman Putu Budhiarta, and Ni Made Putu Ujiyanti. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Konstruksi Hukum* 5, no. 1 (January 2024): 2746–5055. https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jukonhum.

Sukirno, Endang Sulistyaningsih, and Abd. Rasid R. Gusdiyanto. "Kajian Yuridis Normatif Penerapan Omnibus Law Di Indonesia (Studi UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)" (2021): 215–224.

Trias Saputra, "Penerapan Pidana Penjara Sebagai Upaya Terakhir Bagi Anak Yang Berkonflik Dengan Hukum: Telaah Pembentukan RUU Sistem Peradilan Pidana Anak [Implementation of Imprisonment as Last Resort for Children Who Are in Conflict with the Law: Study of the Establishing the Law of Juvenile Justice System]," *Jurnal Hukum Visio Justisia* 2, no. 1 (August 2, 2022): 44, doi: https://doi.org/10.19166/vj.v2i1.4888

Trias Saputra, "POLITIK HUKUM PEMBENTUKAN UNDANG-UNDANG TENTANG SISTEM PERADILAN PIDANA ANAK : UPAYA MENJAUHAKAN ANAK DARI PIDANA PENJARA," *IBLAM LAW REVIEW* 2, no. 1 (January 31, 2022): 17–30, doi: https://doi.org/10.52249/ilr.v2i1.41

Wardani, Riska Putri, and Sunny Ummul Firdaus. "Riska Putri Wardani, Sunny Ummul Firdaus – Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Korehensi Teori Pembentukan Undang-Undang" 1 (2022): 724–733.

Wulandari, Andi Sri Rezky, Mira Nila Kusuma Dewi, and Andi Rahmah. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Upah Yang Terlambat Dibayarkan: Tinjauan Hukum Atas Penerapan Teori Keadilan" (June 2022): 44–53. https://www.kontan.co.id.

Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, and Angga Pramodya Pradhana. "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesehatan Pekerja." *JURNAL RECHTENS* 13, no. 1 (June 22, 2024).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang