

## Analisis Atas Kebijakan Pengupahan di Indonesia: Hak Atas Upah Minimum dan Kesejahteraan Pekerja

Zahwa Zahira Nasuha\*<sup>1</sup>  
Alifia Sekar Kinanti<sup>2</sup>  
Aisyah Nur Salsabila<sup>3</sup>  
Najma Nurapriliani<sup>4</sup>  
Enjum Jumhana<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Bina Bangsa

\*e-mail: [zahwazahiransh@gmail.com](mailto:zahwazahiransh@gmail.com)<sup>1</sup>, [alifiaasekar@gmail.com](mailto:alifiaasekar@gmail.com)<sup>2</sup>, [salsobilaa@gmail.com](mailto:salsobilaa@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[najmaapriliani171704@gmail.com](mailto:najmaapriliani171704@gmail.com)<sup>4</sup>, [jumhanad@gmail.com](mailto:jumhanad@gmail.com)<sup>5</sup>,

### Abstrak

Penetapan upah minimum termasuk kedalam hal yang dapat dikatakan penting dalam perlindungan Hak bagi para pekerja, yang bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan keadilan sosial di lingkungan kerja. Jurnal ini membahas dan mempelajari tentang seputar Hukum Ketenagakerjaan mengenai Hak Atas Upah Minimum dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan pekerja yang ada di negeri kita, Indonesia. Dengan memakai pendekatan secara Yuridis Normatif, jurnal ini mengkaji kerangka dalam aspek hukum yang mengatur mengenai pembagian dalam upah minimum, berdasarkan pada Undang-Undang No 13 pada tahun 2003 Mengenai hal Ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan yang memiliki hubungan dengannya, serta tantangan dalam praktiknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah Minimum berperan sangat penting dalam mencegah eksploitasi dan penyelewengan tenaga kerja, Namun tetap terdapat kesenjangan antara kebijakan dan pelaksanaannya, contohnya kurangnya pengawasan, ketidakpatuhan pengusaha, dan inflasi yang memengaruhi daya beli pekerja. Dalam jurnal ini juga menyarankan perlunya penguatan pengawasan pemerintah, peningkatan partisipasi Serikat Pekerja, dan evaluasi regulasi yang mudah beradaptasi terhadap segala perubahan yang ada di bidang ekonomi untuk memastikan Hak atas upah minimum benar-benar berdampak pada kesejahteraan dan keamanan para pekerja.

**Kata kunci:** Hukum Ketenagakerjaan, Upah Minimum, Kesejahteraan Pekerja, Hak Pekerja, Perlindungan Tenaga Kerja

### Abstract

The determination of minimum wages is an important part of the protection of workers' rights, which aims to ensure welfare and social justice in the workplace. This journal discusses and studies about Labor Law regarding the Right to Minimum Wage and its influence on the welfare of workers in Indonesia. Using a normative juridical approach, this research examines the legal framework governing minimum wages, including Law No. 13/2003 on Manpower and related regulations, as well as challenges in practice. The research shows that the Minimum Salary plays a very important role in preventing exploitation and misappropriation of labor, but there are still gaps between policy and implementation, for example, lack of supervision, non-compliance by employers, and inflation which affects workers' purchasing power. This journal also suggests the need to strengthen government supervision, increase trade union participation, and evaluate regulations that are adaptable to any changes in the economy to ensure that the right to a minimum wage really has an impact on the welfare and security of workers.

**Keywords:** Labor Law, Minimum Wage, Workers' Welfare, Workers' Rights, Labor Protection

### PENDAHULUAN

Jika kita melihat definisi tentang hukum di bidang ketenagakerjaan, materi dan isi penjelasannya itu jauh lebih mendalam dibandingkan hukum tentang buruh. Ketenagakerjaan mencakup pengangguran, pekerja formal, informal, dan pegawai. Sehubungan dengan masalah perburuhan, orang Indonesia menggunakan istilah ketenagakerjaan. Perundang-undangan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, harus menggunakan istilah ketenagakerjaan secara lengkap. Pada awalnya, belum ada peraturan yang mengatur mengenai orang-orang yang bisa dikatakan termasuk dalam pekerja informal. Padahal seharusnya, ada aturan yang mengatur para pekerja tersebut juga.

Dengan kata lain, harus diadakannya perubahan di peraturan dalam perundang-undangan, yang berhubungan dengan bagaimana seharusnya istilah ketenagakerjaan sebagai suatu konsep hukum yang semestinya. Sebelum kemerdekaan Indonesia pada 17 Agustus 1945, ada masalah ketenagakerjaan. Politik ketenagakerjaan selalu berubah seiring pergantian kekuasaan.

Pemerintahan pada masa orde baru mencetuskan cukup banyak aturan dalam Undang-undang seputar ketenagakerjaan, seiring dengan perkembangan kehidupan sosial ekonomi negara. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menyesuaikan dengan zaman yang ada, dan yang paling utamanya adalah mengubah keadaan dalam ketenagakerjaan di Indonesia ini jadi jauh lebih baik dan semakin berkembang kedepannya. Makanya peraturan tersebut, yang sudah lama itu akhirnya diganti, karena sudah tidak berlaku. Agar terciptanya keadilan mengenai pekerjaan dan tentang kehidupan yang layak dan nyaman untuk semua orang.

Dalam sistem belanda, hukum perburuhan dan ketenagakerjaan secara tradisionnal termasuk dalam hukum perdata. Selalu dikaitkan dengan hukum privat atau individu, perorangan. Ide ini bermunculan pada zaman di mana adanya pandangan atau anggapan bahwa majikan atau pengusaha, juga tenaga kerja, memiliki kebebasan untuk melakukan suatu kontrak kerja antar satu sama lainnya. (pasal 1338 KUH Perdata), tetapi pihak pejabat suatu negara, ASN, tidak boleh mengganggu proses perjanjian yang terjadi itu.

Sudah dijelaskan kalau seluruh bagian masyarakat dalam suatu negara itu mempunyai berbagai hak dalam mendapatkan pekerjaannya serta mendapatkan kehidupan lebih baik serta manusiawi. Penjelasan tersebut sudah ada dalam UUD 1945 pasal 27. Ini menunjukkan bahwa pemerintah bertanggung jawab agar bisa memfasilitasi pelayanan yang jauh lebih baik dan lebih bervariasi bagi masyarakat kita. Kesejahteraan masyarakat dan upaya untuk mengurangi kemiskinan di Indonesia. Pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan lapangan kerja bagi warganya. Pada era globalisasi yang semakin berkembang, sektor ekonomi dan perdagangan mengalami kemajuan yang terus meningkat. Dengan munculnya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, banyak terjadi perubahan dalam pertumbuhan pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja itu sendiri. Yang pada awalnya bekerja di bidang perdagangan, pertanian, jadi memilih untuk berpindah profesi ke bidang industri. Kebutuhan akan banyaknya jumlah lapangan pekerjaan agar bisa ditambah itu pun beriringan juga dengan semakin maraknya orang yang membutuhkan pekerjaan dengan memiliki hasrat atau rasa ingin mendapatkan penghasilan. Karena mereka membutuhkannya. Kegiatan produksi yang bisa dikatakan lebih canggih pun memerlukan pekerja yang kompeten, jika tidak mempunyai jiwa kompeten, tidak mampu untuk bekerja dengan baik dan maksimal, maka itu pun menjadi pertimbangan bagi perusahaan. Ini menunjukkan bahwa ada ketergantungan antara pengusaha dan karyawan. Pemilik perusahaan, pengusaha memerlukan karyawan yang bisa bekerja dengan baik, melakukan kewajibannya dengan sebagaimana mestinya, mematuhi dan melakukannya sesuai dengan yang ada pada surat kontrak kerja. Namun, disisi lain, karyawan pun ingin kompensasi sesuai dengan pekerjaannya, sebagaimana mestinya. Dengan maraknya bisnis, perusahaan, maka itu berarti mereka ikut membantu mengurangi kemiskinan. Pemerintah berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja saat industri dan pedagang berkembang. Perlindungan kehidupan yang layak bagi pekerja sangat penting.

Pengusaha sering menghadapi dua masalah yang saling bertentangan dalam hal pnegupahan, pengusaha menginginkan produktivitas karyawannya agar meningkat dan memberikan gaji yang tinggi agar bisa mencukupi hak para pekerja. Pengusaha juga dapat memberikan penilaian pada pekerjaan pekerja mereka, yang disesuaikan dengan tingkat pekerjaan mereka. Mereka harus dibuat dengan memperhitungkan kesiapan teknis dan kemampuan pengeluaran biaya tiap perusahaan yang ada, jadi, upah terendah dalam struktur akan lebih besar daripada upah minimum pokok diterima.

Untuk memastikan bahwa hal tersebut bisa terlaksana dengan sebagaimana mestinya. Pengaturan dalam pembagian upah itu, harus melihat dan menimbang dari berbagai aspek, salah satunya yaitu melihat kondisi kekuatan keuangan tiap perusahaan. Salah satu elemen penting yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerja adalah gaji, hal tersebut pun sudah ada

aturannya dalam undang-undang. Para pekerja bisa hidup dengan aman, nyaman, cukup apabila gaji mereka terpenuhi. Jika tidak, pekerja tidak akan menerima upah. Seorang pengusaha harus memahami dan memahami mengenai upah minimum sesuai dengan lokasi Ia memiliki usaha atau perusahaannya. Faktor penghubung antara industrial dan para pengusaha dengan para pekerja dapat terlibat dalam konflik jika hasil pendapatan yang diperoleh oleh para pekerja tidak adil atau juga tidak wajar. Hukum yang mengatur tempat pekerja atau buruh. Di negara kita, Indonesia. Cukup sering ditemukan banyak kasus atau problematika yang terjadi di seputar Ketenagakerjaan, khususnya dalam hal pengupahan. Banyak ditemukannya kasus dimana, seorang pekerja atau buruh tidak mendapatkan upahnya, atau tidak dibayarkan oleh pihak perusahaan. Ada yang disertakan alasannya dan ada juga yang pihak perusahaan tidak memberikan alasan kenapa para pekerja tersebut belum diberikan upahnya

## METODE

Pada penulisan dari jurnal yang telah dibuat dapat menerapkan metode penelitian secara pendekatan hukum normatif yaitu kegiatan mencari prinsip, dan teori hukum untuk menjawab masalah dibidang hukum. juga berisi tentang bagaimana suatu hukum dengan kaitannya pada hak-hak pekerja dan kewajiban yang dilakukan pekerja sebagaimana mestinya, sesuai dengan aturan yang sudah diatur.. Dasar hukum juga dipakai pada penelitian yang dilakukan ialah bahan hukum yang sekunder, yaitu jurnal, karya ilmiah, juga memakai data hukum bersifat tersier seperti dari internet, media massa, kamus Bahasa hukum, data yang telah diperoleh lalu dipelajari secara mendalam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Aturan dalam Hukum Mengenai Pengaturan Upah Minimum Terhadap Pekerja

Sesuai pada pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No. 13 pada Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, "upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan". Berasal dari pengusaha yang disebut pemberi pekerjaan untuk para pekerja atau disebut buruh dengan dipekerjakan serta diberi bayaran sesuai dengan perjanjian kerja awal, kesepakatan bersama, dan peraturan hukum. Pemberian tunjangan yang akan diberikan kepada para pekerja atau disebut dengan buruh serta keluarga mereka sebagai imbalan untuk pekerjaan serta jasa mereka karena sudah melakukan pekerjaan dengan baik. Upah biasanya digunakan untuk seluruh kompensasi pegawai (atau seluruh jumlah gaji) sehingga upah merupakan jenis pekerjaan terumus. Upah adalah pembayaran berupa alat pembayaran dan dalam bentuk lainnya yang diperoleh atas dasar penggantian jasa atau untuk pembayaran kerja dalam melakukan pekerjaan tertentu.

Menurut pasal 4 ayat (4) peraturan oleh menteri tenaga kerja serta transmigrasi Nomor 17 pada Tahun 2005, persetujuan yang telah ditulis wajib hukumnya dibuat dengan berunding antar pihak pekerja dan pengusaha. Perjanjian tersebut lalu harus dicantumkan pada kontrak kerja, aturan perusahaan, atau perjanjian kerja.

### 2. Ketentuan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Terhadap Pekerja

Mendapatkan perlindungan hukum merupakan hak asasi manusia. Perlindungan ini dilakukan terhadap individu yang mengalami kerusakan terhadap oranglain tetap bisa merasakan keadilan yang seharusnya mereka miliki. Yang sudah tercatat dalam Undang-undang

Pekerja berhak di lindungi dan hak yang seharusnya mereka peroleh, terutama terkait upah. Baik pengusaha maupun pekerja harus mematuhi hukum yang mendukung hak pekerja ini. Jika ada perbedaan anatara karyawan dan pengusaha, konflik harus diselesaikan melalui musyawarah. Hal-Hal yang biasa terjadi pada pelanggaran aturan yang ada dalam peraturan perundangan-perundangan. Seperti yang diharapkan:

- a. Perundingan Bipartid

Konflik antara pengusaha dan pekerja atau buruh sering terjadi karena perbedaan kepentingan. Agar tidak menimbulkan masalah suatu saat nanti. Contoh, mogok kerja massal, bisnis bangkrut, atau lockout, berbagai konflik harus segera diselesaikan. Masalah atau konflik ini dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial dalam sistem hukum Indonesia. Masalah ini semakin kompleks dan meningkat selama era industrialisasi saat ini. Akibatnya diperlukan sistem dan mekanisme untuk menyelesaikan konflik dalam industrial dengan kecepatan yang baik, tepat sasaran, adil dan tidak berphak serta memiliki nilai yang murah. Perundingan bipartit adalah metode untuk menyelesaikan konflik yang dapat digunakan.

untuk menyelesaikan konflik dalam hubungan industri. Perundingan musyawarah antara dua pihak harus dilakukan terlebih dahulu. perundingan bipartit biasanya merupakan upaya untuk menyelesaikan perselisihan kepada para pemilik usaha dengan para pekerjanya yang sering disebut dengan serikat pekerja. Perselisihan harus diselesaikan dengan cara melakukan perundingan metode bipartit dengan estimasi maksimal dalam 30 hari kerja dari awal dimulai. Setelah konflik diselesaikan dan perjanjian dicapai, perjanjian dilakukan dengan persetujuan para pihak yang dapat di sahkan dengan tanda tangan. Perjanjian ini harus didaftarkan di pengadilan khusus hubungan industrial sesuai dengan lokasi yang tertulis. Dan juga, perundingan ini akan dinyatakan dibatalkan atau tidak sah apabila terdapat pihak yang menolak atau tidak tercapai kesepakatannya.

#### b. Mediasi

Pada Pasal 1 angka 11 Undang-Undang PPHI, yang menyatakan Mediasa itu merupakan cara menyelesaikan konflik dalam seputar ketenagakerjaan dengan mufakat atau adanya pihak tengah yang sifatnya netral, tidak berpihak.

#### c. Pengadilan Hubungan Industrial

Merupakan pendapat dengan memiliki perbedaan pandangan yang menyebabkan adanya tidak keselarasan para penguasa dengan beberapa pengusaha pada para pekerja, para buruh, atau dengan serikat pekerja, dengan terjadinya perbedaan pandangan yang menyebabkan perselisihan tentang beberapa aspek dari hak serta kepentingan pribadi dan pemecatan

pihak pekerja antar-serikat pada suatu bidang usaha. Pengadilan Hubungan Industri merupakan Pengadilan khusus Pengadilan Negeri. Hakim PHI harus berhati-hati saat memutuskan atau menempatkan perselisihan hubungan Industrial. Jika perselisihan tersebut merupakan perbedaan hak, hakim PHI bisa dilakukannya pemeriksaan, mengadili, dan memutuskannya.

Sesuai dengan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan, ialah sistem yang menghubungkan para pelaku dengan proses produksi barang serta jasa yang terbentuk, dimana memiliki komponen di dalamnya dari para pengusaha, para pekerja serta buruh, dan pemerintah. Sistem ini dilandasi oleh nilai-nilai Undang - Undang Dasar 1945 dan Pancasila.

### 3. Tentang Sistem Pengupahan Indonesia

Upah termasuk hak milik pekerja wajib harus dipenuhi oleh tempat kerjanya. Sebagai kompensasi atas kerja keras dan dedikasi mereka. Sistem upah mengatur bagaimana pekerja menerima kompensasi. Setiap pekerja memiliki hak untuk menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan sesuai dengan kesepakatan. Akibatnya, jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap pekerja.

Faktor yang melandaskan suatu tempat kerja atau perusahaan menggaji karyawannya, dengan melihat dan mempertimbangkan banyak aspek.

Penting untuk mengetahui bahwa ada beberapa jenis sistem upah. Setiap sistem upah memiliki metode pembayaran yang berbeda.

- a. Sistem upah berdasarkan waktu  
Besarnya mekanisme gaji dapat disesuaikan dengan waktu kerja pekerja atau buruh. Minim terjadinya perbedaan pendapatan untuk pekerja yang produktif dan tidak.
- b. Skema upah berbasis jumlah produksi  
Perusahaan industri biasanya menggunakan ini, gaji yang didapatkan pekerja tergantung dari seberapa banyak barang yang dihasilkan. Karena itu, lebih banyak pekerja yang bekerja, lebih banyak uang yang mereka dapatkan. Namun, sistem ini akan menghasilkan produk dengan kualitas rendah kalau minim pengawasan.
- c. Model Upah Proyek  
Pembayaran gaji dalam model Borongan biasanya lebih besar daripada gaji dalam waktu per hari.
- d. Sistem upah indeks  
Upah yang dibayarkan melalui sistem upah indeks didasarkan pada indeks biaya hidup. Dengan demikian, besarnya upah yang diterima oleh pekerja akan dipengaruhi oleh penurunan atau kenaikan indeks biaya hidup.
- e. Skema Insentif  
Bonus adalah bayaran ekstra atau lebih, tetapi bayaran tersebut terlepas dari gaji yang biasanya. Lebih untuk memotivasi agar pekerja melakukan kerjanya lebih semangat.
- f. Model Kemitraan Bisnis  
Pembayaran upah setengahnya berbentuk saham di perusahaan. Namun, tidak langsung diberikan ke karyawan tersebut atau individu, melainkan ke organisasi pekerja.
- g. Sistem gaji yang sesuai dengan produktivitas  
Metode ini diserahkan menurut produksi barang atau jasa yang meningkat atau menurun.
- h. Gaji sesuai pencapaian  
Berdasarkan kinerja maupun produk yang diperoleh pekerja

#### 4. Implementasi Upah Minimum Terhadap Pekerja

Upah adalah komponen penting dari hubungan kerja karena ia termasuk dalam kompensasi yang diterima oleh karyawan dari pengusaha atau pemilik perusahaan atas kerja mereka. Dan hal itu wajib untuk diberikan, karena itu hak bagi para pekerjanya. Dengan pembagian gaji dengan baik, dengan merata dan adil, bisa menambahkan kehidupan tenaga kerja jadi lebih baik, mereka juga jadi bisa lebih produktif lagi dalam bekerja, hidup mereka jadi terjamin, pendapatan jadi bisa lebih merata.

Pasar tenaga kerja Indonesia tidak seimbang karena penawaran lebih banyak daripada permintaan. Akibatnya, upah karyawan, Pendidikan juga keahlian cenderung kurang, sedangkan pekerja yang berpendidikan lebih tinggi, juga terampil cenderung mendapat lebih banyak. Maka dari itu, tugas pemerintah adalah mengusahakan agar bisa membuat aturan dalam pemberian upah minimum yang aman agar bisa memberikan peningkatan dalam kehidupan mereka. Yang menerima gaji rendah. Pemberlakuan aturan ini diatur oleh sejumlah peraturan yang mengatur upah minimum dan prosedur untuk mentapkannya. (Muhammad Hafiz Ghufan, 2021.).

## KESIMPULAN

Salah satu alat penting untuk perlindungan tenaga kerja adalah upah minimum, itu harus diatur sebaik dan sebijak mungkin agar mereka bisa hidup dengan layak, pertumbuhan ekonomi dan kondisi pasar tenaga kerja. Upah minimum bertujuan untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan mencegah pencurian hak tenaga kerja.

Tetapi, saat melaksanakannya, banyak tantangan muncul, seperti pengusaha yang tidak mematuhi kebijakan upah minimum, kurangnya pengawasan, dan ketidakseimbangan antara

kebutuhan pekerja dan kemampuan pengusaha. Tantangan-tangan ini dapat mengakibatkan penurunan Kesehatan pekerja, terutama di sektor informal.

Kesimpulannya, upah minimum tidak hanya berfungsi sebagai alat ekonomi, tetapi negara juga bertanggung jawab untuk memastikan hak dasar pekerja atas kesejahteraan. Untuk mencapai perlindungan tenaga kerja yang berkeadilan, regulasi pengawasan yang kuat dan Kerjasama antar pemerintah, pengusaha dan pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Azhar, M. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan*.

Dr. Devi Rahayu, S.H., M. H. (2019). *BUKU AJAR: Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.

Edytus Adisu. (2008). *Hak Karyawan atas aji & Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR-Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun –Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Forum Sahabat.

Indonesia. (2003). *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 30*. Sekretariat Negara.

Indonesia. (2005). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, Pasal 4 ayat (4)*.

Issha Harruma, N. N. N. (2022). *Perundingan Bipartit dalam Penyelesaian Konflik Pekerja-Pengusaha*. KOMPAS.COM.  
<https://nasional.kompas.com/read/2022/05/11/02300071/perundingan-bipartit-dalam-penyelesaian-konflik-pekerja-pengusaha>

Pratiwi, R. C., & Hoesin, S. H. (2022). Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota. *Palar / Pakuan Law Review*, 8(1), 541-551.  
<https://doi.org/10.33751/palar.v8i1.5256>

Rachmadi Usman. (2012). *Mediasi di Pengadilan dalam Teori dan Praktek*. Sinar Grafika.

Tim Hukumonline. (2022). *Perselisihan Hubungan Industrial dan Cara Penyelesaiannya*. HUKUMONLINE.

Zulfikar Putra, S.H., M.Pd., Darmawan Wiridin, S.H., M.H., Dr. Farid Wajdi, S.Pd.I., M. S. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Ahlimedia Press.