



IMPLIKASI HUKUM PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KARENA PENDAPATAN USAHA TERBATAS

**M. Ghifar Alfarizsy, Martinus Alexander Simanjuntak, M. Tedi Ansori, Pajri Aprizal,
Edytiawarman**

Universitas Bengkulu

m.ghifarfizarizsy@gmail.com, alexanderjuntak4@gmail.com, tedianshori219@gmail.com,
aprizalpajri207@gmail.com, edytia1963@gmail.com

ABSTRAK

Implikasi hukum terhadap pengusaha yang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum dengan alasan keterbatasan pendapatan usaha, serta menelaah peran pemerintah dalam menyeimbangkan perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha kecil. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah minimum merupakan hak normatif dan fundamental pekerja yang tidak dapat dinegosiasikan. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dikategorikan sebagai tindak pidana dengan ancaman sanksi penjara 1–4 tahun dan/atau denda Rp100–400 juta. Meskipun terdapat mekanisme penangguhan pembayaran upah minimum bagi pengusaha yang mengalami kesulitan keuangan, pelaksanaannya wajib melalui persetujuan gubernur dan tidak menghapus kewajiban membayar kekurangan upah. Kajian ini menyoroti bahwa keterbatasan finansial tidak dapat dijadikan alasan pembenar untuk membayar upah di bawah minimum, baik dari perspektif hukum pidana, perdata, maupun konstitusional. Pemerintah berperan strategis melalui kebijakan adaptif seperti penerapan upah minimum sektoral dan regional, insentif fiskal bagi usaha mikro dan kecil (UMK), serta program peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pendekatan targeted wage policy dan pembentukan Dewan Pengupahan Daerah menjadi instrumen penting dalam menciptakan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan usaha kecil. Dengan demikian, artikel ini menegaskan bahwa upah minimum tidak hanya merupakan instrumen ekonomi, tetapi juga cerminan komitmen negara terhadap keadilan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

Kata Kunci: Upah Minimum, Implikasi Hukum, Usaha Kecil, Ketenagakerjaan, Perlindungan Pekerja, Kebijakan Pengupahan.

PENDAHULUAN

Upah merupakan salah satu hak mendasar bagi setiap pekerja yang memberikan tenaga atau jasanya, dan menjadi instrumen penting untuk menjamin standar kehidupan yang layak sesuai prinsip kemanusiaan¹. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia, upah minimum berperan sebagai pagar pembatas agar nilai upah tidak merosot hingga berada pada titik yang membahayakan kesejahteraan pekerja. Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai bagian dari pemenuhan hak normatif pekerja atas penghidupan yang layak, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dilakukan oleh gubernur setiap tahun dengan memperhitungkan indikator ekonomi dan ketenagakerjaan berdasarkan data Badan Pusat Statistik, menggunakan formula yang memasukkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu².

Dalam realitas praktik, tidak semua perusahaan mampu memenuhi ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah, khususnya entitas usaha yang menghadapi keterbatasan arus kas atau kondisi keuangan yang tidak stabil. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit melarang pembayaran upah di bawah standar minimum³. Meski demikian, peraturan perundang-undangan menyediakan mekanisme penangguhan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003. Pelaksanaan penangguhan ini hanya dapat dilakukan melalui perjanjian tertulis hasil perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, dengan melampirkan laporan keuangan yang menunjukkan ketidakmampuan finansial perusahaan.

Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, ditegaskan bahwa frasa dalam Penjelasan Pasal 90 ayat (2) yang menyatakan pengusaha “tidak wajib membayar

¹ T. Alamsyah, *Analisis Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hak-Hak Ketenagakerjaan*, Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2025, hlm. 45–47.

² D. Pertiwi, *Upah Minimum Provinsi terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*, Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim, 2024, hlm. 53–56.

³ I. N. Suharto, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Analisis Terhadap Perlindungan Upah Minimum dan Sanksi Pelanggarannya*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2023, hlm. 72–75.

pemenuhan ketentuan upah minimum” selama masa penangguhan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat⁴. Putusan ini menegaskan bahwa penangguhan tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk tetap membayar kekurangan upah minimum yang belum dipenuhi selama periode penangguhan, sehingga selisih upah tersebut tetap menjadi kewajiban pembayaran kepada pekerja. Dengan demikian, MK memberikan perlindungan terhadap hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak serta memastikan pengusaha tidak memanfaatkan dalih kesulitan finansial untuk menghindari kewajiban normatif dalam pengupahan.

Sanksi bagi pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum diatur secara tegas dalam Pasal 81 angka 66 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, yaitu pidana penjara antara 1 hingga 4 tahun dan/atau denda antara Rp100 juta sampai Rp400 juta⁵. Tindak pidana ini dikualifikasikan sebagai kejahatan untuk memberikan efek jera kepada pelaku pelanggaran serta memulihkan hak pekerja yang dirugikan. Selain sanksi pidana, pemerintah pusat maupun pemerintah daerah berwenang menjatuhkan sanksi administratif apabila ditemukan adanya praktik diskriminatif dalam pembayaran upah minimum.

Untuk usaha mikro dan kecil, berlaku ketentuan khusus mengenai pengecualian upah minimum sebagaimana tercantum dalam Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan juncto Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan⁶. Upah bagi pekerja di sektor ini ditetapkan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dengan batas minimal sebesar 50% dari rata-rata tingkat konsumsi masyarakat di provinsi dan sekurang-kurangnya 25% di atas garis kemiskinan provinsi. Pengecualian ini hanya berlaku bagi usaha mikro dan kecil yang berbasis sumber daya tradisional, bukan berbasis teknologi tinggi, serta tidak padat modal. Meskipun memberikan ruang adaptasi bagi pelaku usaha berskala kecil, ketentuan ini menimbulkan dilema hukum karena berpotensi melemahkan perlindungan terhadap hak pekerja untuk memperoleh upah layak sesuai kebutuhan hidup yang wajar⁷.

⁴ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945*, Jakarta: MKRI, 2015, hlm. 128–130.

⁵ S. Hidayat, “Reformulasi Sanksi dalam Pelanggaran Upah Minimum Pasca Undang-Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 21, No. 1 (2024), hlm. 33–47.

⁶ K. Pranata, “Penerapan Ketentuan Upah Minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil Berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan,” *Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah*, Vol. 8, No. 2 (2023), hlm. 101–114.

⁷ N. A. Rukmana, “Dilema Penerapan Upah Minimum dalam Usaha Mikro dan Kecil: Antara Fleksibilitas dan Perlindungan Pekerja,” *Jurnal HAM dan Ketenagakerjaan*, Vol. 9, No. 1 (2024), hlm. 55–68.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana implikasi hukum bagi pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum dengan alasan keterbatasan pendapatan usaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya?
2. Bagaimana peran pemerintah dalam menyeimbangkan perlindungan pekerja dengan keberlangsungan usaha kecil yang tidak mampu membayar upah minimum?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*juridic normatif*) dengan spesifikasi deskriptif-analitis. Pendekatan yang diterapkan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah regulasi positif terkait ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, serta pendekatan kasus (*case approach*) dengan menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015. Fokus kajian diarahkan pada analisis dogmatik hukum terhadap norma pengupahan untuk mengidentifikasi sinkronisasi aturan dan kepastian hukum terkait kewajiban pembayaran upah minimum di tengah keterbatasan finansial pengusaha.

Sumber data penelitian bersumber sepenuhnya dari data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang mengikat, serta bahan hukum sekunder yang terdiri dari literatur hukum, jurnal akademik, dan laporan resmi lembaga terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan ILO. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif menggunakan metode penafsiran hukum dan logika deduktif. Analisis ini bertujuan untuk menguraikan implikasi hukum pidana, perdata, dan administratif secara komprehensif, serta merumuskan konstruksi hukum yang ideal dalam menyeimbangkan perlindungan hak pekerja dan keberlangsungan usaha mikro-kecil.

PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak atas penghasilan yang mampu menjamin standar hidup layak. Pemenuhan hak tersebut diwujudkan melalui kebijakan penetapan upah minimum oleh pemerintah sebagai instrumen perlindungan untuk mencegah praktik pengupahan yang tidak proporsional. Dalam Pasal 90 ayat (1), ditegaskan bahwa pengusaha dilarang memberikan upah

di bawah besaran upah minimum yang telah ditetapkan, baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah⁸. Meskipun pengusaha menghadapi keterbatasan pendapatan atau tekanan finansial, kewajiban untuk membayar upah minimum tetap bersifat mutlak dan tidak dapat dikesampingkan. Ketentuan ini dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang merupakan regulasi pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam PP 36/2021 ditegaskan bahwa upah minimum adalah standar minimum pengupahan yang wajib dipenuhi pengusaha kepada pekerjanya serta tidak boleh dinegosiasikan untuk diturunkan⁹. Dengan demikian, kondisi keuangan perusahaan yang terbatas bukanlah alasan yang sah untuk melepaskan pengusaha dari tanggung jawab pemenuhan upah minimum.

Dalam praktik hubungan industrial, memang tersedia prosedur penangguhan penerapan upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang kemudian dijabarkan lebih rinci melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 mengenai tata cara pengajuan penangguhan. Meskipun demikian, skema penangguhan tersebut bukan merupakan legitimasi bagi pengusaha untuk membayar upah di bawah standar minimum, melainkan suatu pengecualian yang hanya dapat diberlakukan apabila pengusaha memperoleh persetujuan resmi dari gubernur. Apabila pemberi kerja menetapkan upah lebih rendah dari ketentuan tanpa adanya persetujuan penangguhan yang sah, tindakan tersebut tetap dianggap sebagai pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang berlaku¹⁰. Ketentuan mengenai konsekuensi hukum bagi pengusaha yang membayar upah di bawah standar minimum ditegaskan dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Norma tersebut menetapkan bahwa pelaku pelanggaran dapat dikenai sanksi pidana berupa penjara dengan durasi paling sedikit satu tahun dan dapat mencapai hingga empat tahun, serta denda yang berkisar antara Rp100 juta sampai Rp400 juta. Pengenaan sanksi pidana ini menegaskan bahwa ketidakpatuhan terhadap aturan upah minimum bukanlah pelanggaran bersifat administratif semata, melainkan merupakan tindak pidana dalam bidang ketenagakerjaan yang dipandang serius oleh pembentuk undang-undang¹¹.

⁸ Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

⁹ Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara.

¹⁰ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2003). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum*. Jakarta: Kemenakertrans RI.

¹¹ Sihombing, B. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Perlindungan dan Penegakan Hak Pekerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Meskipun sanksi pidana telah diatur bagi pelanggaran pembayaran upah minimum, konsekuensi hukum dalam ranah perdata juga dapat muncul karena hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan kontraktual. Pekerja yang menerima upah di bawah ketentuan dapat menuntut pengusaha untuk memenuhi kekurangan pembayaran (yaitu selisih antara upah yang diterima dan nilai upah minimum), termasuk meminta ganti rugi atau bunga sebagaimana diatur dalam hukum perdata. Sejumlah putusan Pengadilan Hubungan Industrial menegaskan bahwa keadaan usaha yang sedang terpuruk tidak membebaskan pengusaha dari kewajiban untuk melunasi kekurangan upah tersebut¹². Dari perspektif prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia, pembayaran upah di bawah minimum juga melanggar Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, argumentasi keterbatasan pendapatan tidak dapat dijadikan alasan pembenar dalam konteks hukum ketenagakerjaan modern yang berorientasi pada perlindungan pekerja¹³.

Pemerintah sebenarnya telah menyediakan mekanisme bagi perusahaan yang mengalami tekanan kondisi ekonomi untuk menyesuaikan pola hubungan kerja melalui kesepakatan bersama para pihak, sebagaimana tercantum dalam Pasal 43–44 PP 36/2021. Penyesuaian tersebut dapat berupa pengaturan ulang waktu kerja, pembagian jadwal shift, ataupun modifikasi sistem kerja lainnya. Namun, seluruh opsi tersebut tidak mencakup kebolehan menurunkan upah di bawah ketentuan upah minimum. Pendekatan ini dirancang untuk menjaga keseimbangan antara keberlanjutan operasional perusahaan dan perlindungan hak pekerja tanpa menabrak aturan mengenai standar upah minimum¹⁴. Secara normatif dan yuridis, pengusaha yang memberikan upah di bawah ketentuan minimum dengan dalih keterbatasan pendapatan usaha tetap dikualifikasikan sebagai pelanggaran hukum. Perbuatan tersebut berpotensi menimbulkan sanksi pidana, perdata, maupun administratif. Karena itu, langkah yang dapat ditempuh bukan dengan menurunkan standar pengupahan, melainkan melalui prosedur penangguhan upah yang sah atau melakukan penataan ulang usaha sesuai regulasi ketenagakerjaan yang berlaku saat ini¹⁵. Pada intinya, upah minimum merupakan hak

¹² Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. (2021). *Perkara Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta*.

¹³ Marzuki, P. M. (2019). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

¹⁴ Hartono, S. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja: Dinamika dan Tantangan Implementasi*. Bandung: Refika Aditama.

¹⁵ Simanjuntak, P. J. (2022). *Ekonomi Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: UI Press.

fundamental pekerja yang tidak boleh dinegosiasikan, sekalipun dalam kondisi ekonomi yang sulit.

Pemerintah memegang peran penting sebagai pembentuk kebijakan sekaligus pendukung dalam menyeimbangkan pemenuhan hak pekerja atas upah yang layak dengan kemampuan pelaku usaha kecil untuk tetap beroperasi di tengah kondisi ekonomi yang menekan. Ketentuan mengenai upah minimum diatur secara komprehensif dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menetapkan metode perhitungan upah berdasarkan indikator pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi secara nasional¹⁶. Kendala muncul ketika banyak pelaku usaha mikro dan kecil (UMK) tidak mampu memenuhi kewajiban penyesuaian upah minimum yang meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan laporan Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024, sekitar 40% UMK di Indonesia masih beroperasi dengan tingkat keuntungan yang tidak melebihi 10%. Kondisi tersebut menempatkan pemerintah dan pelaku usaha pada situasi dilematis antara menjaga hak pekerja atas upah layak dan memastikan keberlangsungan usaha berskala kecil¹⁷.

Untuk mengatasi dilema tersebut, pemerintah menggunakan skema penetapan upah minimum sektoral maupun regional yang bersifat lebih adaptif. Dalam kerangka ini, Gubernur diberikan kewenangan untuk menentukan besaran upah dengan mempertimbangkan situasi perekonomian di wilayahnya serta kapasitas finansial pelaku usaha mikro dan kecil. Pengaturan ini merujuk pada ketentuan Pasal 88C ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020¹⁸. Penerapan relaksasi terhadap kewajiban pembayaran upah minimum bagi pelaku UMK merupakan salah satu langkah kebijakan mutakhir yang ditujukan untuk menjaga keberlanjutan usaha berskala kecil. Dalam Permenaker Nomor 5 Tahun 2024 diatur bahwa pelaku UMK dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum apabila dapat menunjukkan bahwa kondisi finansial perusahaan tidak memungkinkan untuk memenuhinya¹⁹. Meski demikian, permohonan tersebut hanya dapat diproses apabila dilengkapi dengan laporan keuangan yang telah diaudit serta disertai rekomendasi dari Dinas Ketenagakerjaan di daerah.

¹⁶ Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Jakarta: Sekretariat Negara.

¹⁷ Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Laporan Kinerja dan Statistik Ketenagakerjaan 2024*. Jakarta: Kemenaker.

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Jakarta: Sekretariat Negara.

¹⁹ Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum bagi UMK*. Jakarta: Kemenaker.

Selain memberikan ruang bagi fleksibilitas pengupahan, pemerintah juga menjalankan fungsi strategis dalam mendorong peningkatan kualitas dan kapasitas tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan vokasional serta reskilling. Inisiatif tersebut dilaksanakan antara lain melalui pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK) berbasis komunitas dan penyelenggaraan pelatihan berbasis digital yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja pada sektor UMK²⁰. Dengan meningkatnya produktivitas pekerja, biaya upah yang ditanggung pengusaha dapat tertutupi oleh kenaikan hasil dan performa usaha. Pemerintah tetap menempatkan perlindungan sosial bagi pekerja sebagai prioritas, antara lain melalui keikutsertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan, program jaminan kecelakaan kerja, serta jaminan kehilangan pekerjaan. Langkah ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa hak-hak fundamental pekerja tetap terlindungi, sekalipun mereka bekerja pada unit usaha berskala kecil yang tengah mengalami tekanan finansial untuk mempertahankan kelangsungan usahanya²¹.

Hasil penelitian Nurdiansyah (2023) menunjukkan bahwa model penetapan upah yang mempertimbangkan tingkat produktivitas bukan sekadar mengikuti laju inflasi mampu menghadirkan keseimbangan yang lebih stabil antara hak pekerja dan kemampuan pelaku usaha kecil²². Mekanisme tersebut juga sejalan dengan praktik yang diterapkan di beberapa negara ASEAN, termasuk Malaysia dan Thailand. Di tingkat lain, pemerintah daerah juga memegang peranan penting dalam memediasi dinamika hubungan industrial. Melalui keberadaan Dewan Pengupahan Daerah, otoritas daerah dapat menyesuaikan penetapan upah minimum agar sejalan dengan kondisi ekonomi setempat. Sebagai contoh, beberapa wilayah seperti Jawa Tengah dan DIY menerapkan mekanisme kenaikan upah minimum secara bertahap sehingga UMK dapat menyesuaikan beban biaya perusahaan dengan lebih gradual²³.

Pemerintah juga memperkenalkan berbagai bentuk insentif perpajakan bagi pelaku UMK yang mematuhi aturan ketenagakerjaan. Salah satunya berupa tarif Pajak Penghasilan Final sebesar 0,5% bagi UMK yang telah terdaftar serta melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Kebijakan tersebut berfungsi sebagai dukungan fiskal untuk membantu usaha kecil tetap mampu memenuhi kewajiban ketenagakerjaannya²⁴. Pengawasan terhadap

²⁰ Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja Melalui BLK Komunitas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pelatihan dan Produktivitas.

²¹ BPJS Ketenagakerjaan. (2024). *Laporan Tahunan Perlindungan Sosial Pekerja Tahun 2024*. Jakarta: BPJS TK.

²² Nurdiansyah, R. (2023). "Analisis Penyesuaian Upah Minimum Berbasis Produktivitas di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(2), 114–127.

²³ Dewan Pengupahan Daerah DIY. (2023). *Rekomendasi Tahapan Penyesuaian Upah Minimum Daerah 2023–2025*. Yogyakarta: Dinas Tenaga Kerja.

²⁴ Direktorat Jenderal Pajak. (2024). *Peraturan Pajak Final bagi Usaha Mikro dan Kecil*. Jakarta: Kemenkeu RI.

pelaksanaan kebijakan pengupahan juga memegang peranan yang sangat krusial. Aparat pengawas ketenagakerjaan di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan bertanggung jawab memastikan bahwa fasilitas pengecualian upah minimum tidak dimanfaatkan secara keliru oleh perusahaan berskala besar yang mengklaim diri sebagai usaha mikro atau kecil. Keterbukaan informasi mengenai perusahaan yang memperoleh persetujuan penangguhan menjadi faktor penting untuk menjamin efektivitas kebijakan tersebut²⁵.

Secara internasional, berbagai negara mulai menerapkan kebijakan pengupahan yang lebih fleksibel sebagai bagian dari progressive labor governance. Indonesia mengadopsi pendekatan targeted wage policy, yakni mekanisme pengaturan upah yang menyeimbangkan perlindungan pekerja dengan kemampuan ekonomi masing-masing sektor usaha. Pendekatan ini dipandang sebagai strategi yang paling efektif untuk mempertahankan daya saing dunia usaha sekaligus tetap memastikan tingkat kesejahteraan pekerja²⁶. Oleh karena itu, pemerintah tidak hanya berfokus pada penetapan besaran upah, tetapi juga pada penyusunan regulasi yang lebih fleksibel, pemberian dukungan berupa insentif bagi pelaku UMK, peningkatan kualitas pelatihan ketenagakerjaan, serta pengawasan yang akuntabel dalam pelaksanaannya. Keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan keberlangsungan usaha kecil menjadi fondasi penting dalam mewujudkan perekonomian nasional yang inklusif dan berkeadilan sosial²⁷.

KESIMPULAN

Upah minimum merupakan hak fundamental pekerja yang wajib dipenuhi pengusaha tanpa dapat dinegosiasikan maupun diturunkan, sekalipun perusahaan menghadapi keterbatasan finansial. Ketentuan ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan, PP 36/2021, serta berbagai regulasi turunannya yang menegaskan bahwa pelanggaran pembayaran upah minimum dapat berakibat sanksi pidana, perdata, maupun administratif. Meskipun tersedia mekanisme penangguhan upah minimum, hal tersebut hanya dapat diberlakukan melalui prosedur resmi dan persetujuan gubernur, serta bukan merupakan alasan pembenar untuk membayar upah di bawah ketentuan. Pemerintah berupaya menyeimbangkan perlindungan hak pekerja dengan keberlangsungan usaha mikro dan kecil melalui fleksibilitas kebijakan pengupahan, insentif fiskal, pelatihan vokasional, peningkatan produktivitas tenaga kerja, serta

²⁵ Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Pedoman Pengawasan Penerapan Upah Minimum*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

²⁶ International Labour Organization (ILO). (2023). *Targeted Wage Policies and Inclusive Growth in ASEAN*. Geneva: ILO Publishing.

²⁷ Arifin, M. & Sari, N. (2024). *Governance of Labor Market Flexibility in Indonesia*. Jakarta: UI Press.

pengawasan ketenagakerjaan yang ketat. Penyesuaian upah yang mempertimbangkan produktivitas, penerapan skema regional yang adaptif, serta peran Dewan Pengupahan Daerah menjadi langkah strategis untuk memastikan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kemampuan UMK, sehingga tercipta tata kelola ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, T. (2025). *Analisis Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hak-Hak Ketenagakerjaan*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati. hlm. 45–47.
- Pertiwi, D. (2024). *Upah Minimum Provinsi terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim. hlm. 53–56.
- Suharto, I. N. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Analisis Terhadap Perlindungan Upah Minimum dan Sanksi Pelanggarannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. hlm. 72–75.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2015). *Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945*. Jakarta: MKRI. hlm. 128–130.
- Hidayat, S. (2024). *Reformulasi Sanksi dalam Pelanggaran Upah Minimum Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 21(1), 33–47.
- Pranata, K. (2023). *Penerapan Ketentuan Upah Minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil Berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. *Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah*, 8(2), 101–114.
- Rukmana, N. A. (2024). *Dilema Penerapan Upah Minimum dalam Usaha Mikro dan Kecil: Antara Fleksibilitas dan Perlindungan Pekerja*. *Jurnal HAM dan Ketenagakerjaan*, 9(1), 55–68.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2003). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum*. Jakarta: Kemenakertrans RI.

- Sihombing, B. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Perlindungan dan Penegakan Hak Pekerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pengadilan Hubungan Industrial. (2021). *Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst: Perkara Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta*. Jakarta: PHI.
- Marzuki, P. M. (2019). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hartono, S. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja: Dinamika dan Tantangan Implementasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2022). *Ekonomi Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: UI Press.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Laporan Kinerja dan Statistik Ketenagakerjaan 2024*. Jakarta: Kemenaker.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum bagi UMK*. Jakarta: Kemenaker.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja Melalui BLK Komunitas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pelatihan dan Produktivitas.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024). *Laporan Tahunan Perlindungan Sosial Pekerja Tahun 2024*. Jakarta: BPJS TK.
- Nurdiansyah, R. (2023). *Analisis Penyesuaian Upah Minimum Berbasis Produktivitas di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(2), 114–127.
- Dewan Pengupahan Daerah DIY. (2023). *Rekomendasi Tahapan Penyesuaian Upah Minimum Daerah 2023–2025*. Yogyakarta: Dinas Tenaga Kerja.
- Direktorat Jenderal Pajak. (2024). *Peraturan Pajak Final bagi Usaha Mikro dan Kecil*. Jakarta: Kemenkeu RI.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Pedoman Pengawasan Penerapan Upah Minimum*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *Targeted Wage Policies and Inclusive Growth in ASEAN*. Geneva: ILO Publishing.
- Arifin, M., & Sari, N. (2024). *Governance of Labor Market Flexibility in Indonesia*. Jakarta: UI Press.

