

**KETIMPANGAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM :
ANALISIS KRITIS PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN****Kayla Puti Ramadhani**kayla.205230381@stu.untar.ac.id**Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara**

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketimpangan dalam penetapan upah minimum di Indonesia dari perspektif hukum ketenagakerjaan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya ketimpangan tersebut dan upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan sistem pengupahan yang lebih adil. Upah minimum merupakan instrumen penting dalam perlindungan pekerja, namun dalam praktiknya masih ditemukan ketimpangan yang cukup signifikan baik antar daerah maupun antar sektor. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual yang didukung oleh studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif prinsip keadilan telah diakomodasi dalam regulasi ketenagakerjaan, namun implementasinya belum optimal karena dipengaruhi oleh faktor ekonomi, lemahnya posisi tawar pekerja, kompleksitas kebijakan, serta kurangnya pengawasan. Selain itu, perkembangan ekonomi global dan perubahan struktur pasar kerja turut memperbesar potensi ketimpangan dalam sistem pengupahan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang komprehensif melalui perbaikan regulasi, penguatan peran pekerja, peningkatan pengawasan, serta penyesuaian kebijakan terhadap perkembangan ekonomi agar tercipta sistem pengupahan yang lebih adil dan berkeadilan sosial.

Kata Kunci : Upah Minimum, Ketimpangan Upah, Hukum Ketenagakerjaan, Keadilan, Indonesia

***Abstract :** This study aims to analyze inequality in the determination of minimum wages in Indonesia from a labor law perspective, as well as to identify the factors contributing to such inequality and the efforts needed to achieve a more equitable wage system. Minimum wage serves as an important instrument for worker protection; however, in practice, significant disparities still exist across regions and sectors. This research employs a normative legal method using statutory and conceptual approaches, supported by a literature review. The findings indicate that, normatively, the principle of justice has been incorporated into labor regulations, but its implementation remains suboptimal due to economic factors, weak bargaining power of workers, policy complexity, and limited supervision. In addition, globalization and changes in the labor market structure further intensify wage inequality. Therefore, comprehensive efforts are required, including regulatory reform, strengthening workers' roles, improving enforcement mechanisms, and adapting policies to economic developments in order to create a more just and equitable wage system.*

***Keywords :** Minimum Wage, Wage Inequality, Labor Law, Justice, Indonesia*

PENDAHULUAN

Upah minimum merupakan salah satu instrumen penting dalam hukum ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, khususnya dalam menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak. Dalam hubungan kerja, upah tidak hanya dipahami sebagai imbalan atas tenaga dan waktu yang diberikan oleh pekerja, tetapi juga berkaitan dengan aspek kesejahteraan dan martabat manusia.¹ Oleh karena itu, pengaturan mengenai upah minimum memiliki posisi yang sangat penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.²

Dalam praktiknya, kebijakan upah minimum tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik ekonomi, sosial, maupun politik. Pemerintah sebagai regulator memiliki peran dalam menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Di satu sisi, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, namun di sisi lain, kebijakan tersebut juga harus mempertimbangkan kemampuan dunia usaha agar tetap dapat bertahan dan berkembang.³ Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan selalu berada dalam posisi kompromi antara kepentingan ekonomi dan keadilan sosial.⁴

Secara yuridis, hak pekerja untuk memperoleh upah yang layak telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁵ Ketentuan ini menegaskan bahwa negara memiliki tanggung jawab dalam menjamin keadilan dalam sistem pengupahan.⁶

Seiring dengan perkembangan kebijakan ketenagakerjaan, pengaturan mengenai upah minimum mengalami perubahan, khususnya setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 beserta peraturan pelaksanaannya.⁷ Perubahan tersebut membawa implikasi terhadap mekanisme penetapan upah minimum, terutama dalam penggunaan formula yang lebih menitikberatkan pada pertumbuhan ekonomi dan inflasi.⁸

Namun demikian, perubahan kebijakan tersebut menimbulkan berbagai perdebatan. Dalam praktiknya, penetapan upah minimum seringkali tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan hidup layak pekerja, melainkan dipengaruhi oleh kepentingan ekonomi makro.⁹ Hal ini menimbulkan kritik bahwa kebijakan pengupahan cenderung lebih berpihak pada kepentingan investasi dibandingkan dengan kesejahteraan pekerja.¹⁰

Ketimpangan dalam penetapan upah minimum di Indonesia dapat dilihat dari adanya perbedaan yang cukup signifikan antar daerah. Upah minimum di daerah tertentu jauh lebih tinggi dibandingkan dengan daerah lainnya, meskipun perbedaan tersebut tidak selalu sebanding dengan perbedaan kebutuhan hidup layak.¹¹ Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor ekonomi daerah menjadi penentu utama dalam kebijakan pengupahan.

Selain itu, ketimpangan juga terjadi antar sektor pekerjaan. Pekerja di sektor formal tertentu memperoleh upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja di sektor informal atau sektor

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 45.

² *Ibid.*, hlm. 47.

³ Adrian Sutedi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 12.

⁴ *Ibid.*, hlm. 15.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

⁶ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 60.

⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

⁸ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 30.

⁹ Abdul Hakim, "Ketimpangan Upah Minimum Antar Daerah di Indonesia," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 2 (2020), hlm. 120.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 122.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 125.

padat karya.¹² Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan belum sepenuhnya mampu menciptakan keadilan distributif di antara pekerja.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi di lapangan. Secara normatif, hukum telah menjamin hak pekerja untuk memperoleh upah yang layak, namun dalam prakteknya masih terdapat berbagai hambatan yang menyebabkan tujuan tersebut belum tercapai secara optimal.¹³

Selain itu, posisi tawar pekerja yang relatif lemah dalam hubungan industrial juga menjadi faktor yang memperparah ketimpangan. Dalam banyak kasus, pekerja tidak memiliki kemampuan untuk menegosiasikan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya, sehingga bergantung pada kebijakan pemerintah dalam penetapan upah minimum.¹⁴

Di sisi lain, globalisasi dan persaingan investasi turut mempengaruhi kebijakan pengupahan di Indonesia. Pemerintah seringkali dihadapkan pada dilema antara meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menjaga daya saing ekonomi.¹⁵ Kondisi ini dapat mendorong kebijakan yang cenderung menekan upah demi menarik investasi.

Selain itu, perkembangan teknologi dan munculnya pola kerja baru seperti pekerjaan berbasis digital (*gig economy*) juga menimbulkan tantangan dalam sistem pengupahan. Kebijakan upah minimum yang selama ini berorientasi pada hubungan kerja formal menjadi kurang relevan untuk menjangkau bentuk pekerjaan tersebut.¹⁶

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa ketimpangan dalam penetapan upah minimum merupakan permasalahan yang kompleks dan multidimensional. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami permasalahan tersebut dari perspektif hukum ketenagakerjaan serta mencari solusi yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Prinsip Keadilan Dalam Penetapan Upah Minimum Di Indonesia

Prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan pada dasarnya menuntut adanya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial. Dalam konteks penetapan upah minimum, prinsip ini seharusnya tercermin dalam kebijakan yang mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup layak bagi pekerja tanpa mengabaikan keberlangsungan usaha. Namun demikian, implementasi prinsip tersebut dalam praktik di Indonesia masih menunjukkan berbagai permasalahan yang cukup kompleks.¹⁷

Secara normatif, ketentuan mengenai upah minimum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak. Akan tetapi, apabila ditinjau dari praktiknya, implementasi ketentuan tersebut seringkali tidak berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pekerja yang menerima upah di bawah standar kebutuhan hidup layak, terutama di sektor informal dan sektor padat karya.¹⁸

Salah satu bentuk implementasi kebijakan upah minimum adalah penggunaan formula penetapan upah yang mempertimbangkan variabel ekonomi seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Namun, pendekatan ini cenderung bersifat makro dan tidak selalu mencerminkan kondisi riil pekerja di lapangan.¹⁹ Akibatnya, kebijakan upah minimum seringkali tidak mampu menjawab kebutuhan dasar pekerja secara konkret.

Selain itu, implementasi prinsip keadilan juga dapat dilihat dari mekanisme penetapan upah minimum

¹² Budi Santoso, "Dampak Ketimpangan Upah terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 10, No. 1 (2018), hlm. 33.

¹³ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 45.

¹⁴ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 75.

¹⁵ Siti Rahmawati, "Globalisasi dan Kebijakan Upah Minimum," *Jurnal Ekonomi Tenaga Kerja*, Vol. 8, No. 1 (2019), hlm. 55.

¹⁶ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury, 2011), hlm. 75.

¹⁷ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 80.

¹⁸ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 52.

¹⁹ Abdul Hakim, *Op.Cit.*, hlm. 130.

yang melibatkan berbagai pihak, seperti pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Meskipun secara formal mekanisme ini bersifat partisipatif, dalam praktiknya posisi tawar pekerja seringkali lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.²⁰ Hal ini menyebabkan hasil kebijakan yang dihasilkan belum sepenuhnya mencerminkan kepentingan pekerja secara proporsional.

Lebih lanjut, adanya perbedaan kebijakan antar daerah juga menunjukkan bahwa implementasi prinsip keadilan masih bersifat relatif. Upah minimum yang ditetapkan di satu daerah dapat berbeda jauh dengan daerah lainnya, meskipun kebutuhan hidup tidak selalu berbeda secara signifikan.²¹ Kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip keadilan belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten dalam sistem pengupahan di Indonesia.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi prinsip keadilan dalam penetapan upah minimum di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi regulasi maupun praktik di lapangan.

2. Faktor-Faktor Penyebab Ketimpangan Dalam Penetapan Upah Minimum

Ketimpangan dalam penetapan upah minimum di Indonesia tidak terjadi secara sederhana, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama adalah perbedaan kondisi ekonomi antar daerah. Daerah dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi cenderung memiliki upah minimum yang lebih besar dibandingkan dengan daerah yang pertumbuhannya rendah.²² Namun demikian, perbedaan tersebut tidak selalu sebanding dengan perbedaan kebutuhan hidup masyarakat.

Selain faktor ekonomi, faktor regulasi juga turut mempengaruhi terjadinya ketimpangan. Perubahan kebijakan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam penetapan upah minimum, yang dalam beberapa kasus justru memperbesar potensi ketimpangan.²³ Hal ini disebabkan karena kebijakan tersebut lebih menekankan pada aspek pertumbuhan ekonomi dibandingkan dengan aspek kesejahteraan pekerja.

Faktor lainnya adalah lemahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial. Dalam banyak kasus, pekerja tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk memperjuangkan haknya, sehingga lebih bergantung pada kebijakan pemerintah.²⁴ Kondisi ini diperparah dengan rendahnya tingkat organisasi pekerja di beberapa sektor.

Selain itu, kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum juga menjadi faktor yang memperparah ketimpangan. Masih banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan upah minimum, terutama di sektor informal.²⁵ Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan tidak hanya terletak pada kebijakan, tetapi juga pada implementasi dan penegakan hukum.

Faktor globalisasi dan persaingan investasi juga tidak dapat diabaikan. Dalam upaya menarik investor, pemerintah seringkali menetapkan kebijakan yang lebih fleksibel dalam hal pengupahan.²⁶ Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan standar upah minimum di beberapa daerah.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa ketimpangan dalam penetapan upah minimum merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik ekonomi, hukum, maupun sosial.

3. Upaya Mengatasi Ketimpangan Dalam Penetapan Upah Minimum

Untuk mengatasi ketimpangan dalam penetapan upah minimum, diperlukan upaya yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah melakukan evaluasi terhadap formula penetapan upah minimum agar lebih mencerminkan kebutuhan hidup layak pekerja, bukan hanya indikator ekonomi makro.²⁷

Selain itu, penguatan peran serikat pekerja juga menjadi hal yang penting dalam meningkatkan posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial. Dengan adanya serikat pekerja yang kuat, diharapkan kebijakan

²⁰ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 85.

²¹ Abdul Hakim, *Loc.Cit.*

²² *Ibid.*, hlm. 135.

²³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

²⁴ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 60.

²⁵ Budi Santoso, *Op.Cit.*, hlm. 40.

²⁶ Siti Rahmawati, *Op.Cit.*, hlm. 60.

²⁷ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 95.

pengupahan dapat lebih mencerminkan kepentingan pekerja.²⁸

Upaya lainnya adalah meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelaksanaan upah minimum. Pemerintah perlu memastikan bahwa setiap perusahaan mematuhi ketentuan yang berlaku, sehingga tidak terjadi pelanggaran yang merugikan pekerja.²⁹

Di samping itu, transparansi dalam proses penetapan upah minimum juga perlu ditingkatkan. Proses yang transparan akan meningkatkan kepercayaan masyarakat serta memastikan bahwa kebijakan yang diambil benar-benar mempertimbangkan kepentingan semua pihak.³⁰

Selain itu, dalam menghadapi perkembangan ekonomi modern, pemerintah juga perlu menyesuaikan kebijakan pengupahan dengan munculnya bentuk-bentuk pekerjaan baru, seperti pekerjaan berbasis digital.³¹ Hal ini penting agar kebijakan upah minimum tetap relevan dan mampu memberikan perlindungan bagi seluruh pekerja.

Dengan demikian, upaya untuk mewujudkan sistem pengupahan yang lebih adil tidak hanya memerlukan perubahan regulasi, tetapi juga perbaikan dalam implementasi, pengawasan, serta adaptasi terhadap perkembangan ekonomi dan sosial.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat dipahami bahwa persoalan ketimpangan dalam penetapan upah minimum di Indonesia bukan sekadar masalah teknis kebijakan, melainkan mencerminkan persoalan yang lebih mendasar dalam sistem hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Secara normatif, prinsip keadilan telah diakomodasi dalam berbagai regulasi, namun dalam prakteknya belum sepenuhnya terwujud secara substansial. Hal ini menunjukkan adanya jarak antara “keadilan dalam aturan” dan “keadilan dalam kenyataan”.

Kebijakan penetapan upah minimum yang selama ini diterapkan cenderung lebih berorientasi pada stabilitas ekonomi dan kepentingan investasi, sehingga aspek perlindungan pekerja seringkali berada pada posisi yang kurang dominan. Di sisi lain, lemahnya posisi tawar pekerja, ketimpangan antar daerah, serta kurang optimalnya pengawasan turut memperkuat ketidakadilan dalam sistem pengupahan.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa ketimpangan upah minimum bukan hanya disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai kepentingan yang tidak selalu berada dalam posisi seimbang. Oleh karena itu, penyelesaian masalah ini tidak cukup dilakukan melalui perubahan regulasi semata, tetapi juga memerlukan perbaikan dalam cara pandang terhadap keadilan dalam hubungan industrial.

Saran

Untuk mengatasi ketimpangan dalam penetapan upah minimum, diperlukan langkah yang tidak sekadar normatif, tetapi juga berani menyentuh akar permasalahan.

Pertama, pemerintah perlu menggeser pendekatan kebijakan pengupahan dari yang semata-mata berbasis indikator ekonomi makro menuju pendekatan yang lebih berorientasi pada kondisi riil pekerja. Artinya, kebutuhan hidup layak tidak boleh hanya menjadi konsep formal, tetapi harus benar-benar dijadikan dasar utama dalam penetapan upah minimum.

Kedua, perlu dilakukan penguatan posisi tawar pekerja, baik melalui pemberdayaan serikat pekerja maupun peningkatan akses terhadap informasi dan mekanisme advokasi. Tanpa posisi tawar yang seimbang, kebijakan yang dihasilkan akan cenderung bias terhadap kepentingan pihak yang lebih kuat.

Ketiga, pemerintah harus lebih tegas dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran upah minimum. Ketidapatuhan yang dibiarkan akan terus memperlebar ketimpangan dan merusak kepercayaan terhadap sistem hukum itu sendiri.

Keempat, transparansi dalam proses penetapan upah minimum perlu ditingkatkan secara nyata, bukan hanya formalitas. Proses yang terbuka akan memungkinkan adanya kontrol publik sekaligus meningkatkan

²⁸ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 70.

²⁹ Budi Santoso, *Op.Cit.*, hlm. 45.

³⁰ Abdul Hakim, *Op.Cit.*, hlm. 140.

³¹ Guy Standing, *Op.Cit.*, hlm. 90.

legitimasi kebijakan yang dihasilkan.

Kelima, kebijakan pengupahan perlu mulai diarahkan untuk menjawab tantangan masa depan, termasuk munculnya pola kerja baru dalam ekonomi digital. Tanpa adaptasi, sistem upah minimum akan semakin tertinggal dan berpotensi menciptakan bentuk ketimpangan baru.

Dengan demikian, mewujudkan keadilan dalam sistem pengupahan tidak cukup hanya dengan memperbaiki aturan, tetapi juga memerlukan keberanian untuk membangun sistem yang benar-benar berpihak pada keseimbangan dan keadilan substantif bagi seluruh pihak dalam hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Hakim, Abdul. "Ketimpangan Upah Minimum Antar Daerah di Indonesia." *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 2, 2020.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Rahmawati, Siti. "Globalisasi dan Kebijakan Upah Minimum." *Jurnal Ekonomi Tenaga Kerja*, Vol. 8, No. 1, 2019.
- Santoso, Budi. "Dampak Ketimpangan Upah terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 10, No. 1, 2018.
- Simanjuntak, Payaman J.. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI, 2001.
- Standing, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury, 2011.
- Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.