Wajah Hukum

Vol 10, No 2 (2026): Oktober, 962-974
Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi
ISSN 2598-604X (Online) | DOI 10.33087/wjh.v10i2.2193

Analisis Yuridis terhadap Ketidaksesuaian Upah Pekerja Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Maryati, Nyimas Enny FW, Triamy Restarum, Sri Ayu Indah Puspita, Islah, Masriyani
Fakultas hukum Universitas Batanghari Jambi
Correspondence email : Maryatikeisha17@gmail.com, nyimas.enny.fw@unbari.ac.id, TriamyRostarum@gmail.com, sriayu.indahpuspita@unbari.ac.id, islah@unbari.ac.id, masriyani@unbari.ac.id

Article Info

Keywords:
Wages, Workers Rights, Wage Non-Compliance, Legal Protection, Labor Law

Submitted: *27-07-2026*
Revised: *18-09-2026*
Accepted: *24-10-2026*
Published: *24-10-2026*

Abstract

Wage regulation occupies a significant position within employment relationships because wages constitute not merely compensation for work performed by workers, but also an essential component of the fulfillment of workers' statutory rights and employers' legal obligations. From a legal perspective, wage compliance cannot be assessed solely by reference to the applicable minimum wage. Rather, it requires a comprehensive examination of statutory provisions, employment agreements, wage structures and scales, wage components, and the principles of justice and proportionality. This research examines the construction of legal parameters for determining whether wage payments are consistent or inconsistent with Indonesian labor law. It aims to analyze the legal construction of workers' rights to wages, formulate juridical parameters for identifying wage payment non-compliance, and examine the forms of legal protection and legal consequences arising from the failure to fulfill wage rights in accordance with applicable legal provisions. This study employs normative legal research using statutory, conceptual, and case approaches. Legal materials are analyzed through descriptive-analytical methods, legal interpretation, normative synchronization, and legal reasoning, with reference to the theories of legal protection, legal certainty, justice, and proportionality. The findings demonstrate that wage payment non-compliance cannot be determined merely by comparing the wages received by workers with the applicable minimum wage. A juridical assessment must also consider compliance with statutory provisions, minimum wage requirements, employment agreements, wage structures and scales, job position, length of service, education, competence, wage components, the timing and procedures of payment, as well as the objective and proportional basis for wage differentiation. Therefore, wage non-compliance constitutes a legal issue concerning the conformity of workers' wage rights with applicable legal norms and must be assessed through objective juridical parameters rather than merely through nominal differences or subjective perceptions regarding the adequacy of wages.

Kata Kunci:
Upah, Hak Pekerja, Ketidaksesuaian Upah, Perlindungan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan

Abstrak

Pengaturan mengenai upah memiliki kedudukan yang strategis dalam hubungan kerja karena tidak hanya berkaitan dengan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, tetapi juga merupakan bagian dari pemenuhan hak normatif yang menjadi kewajiban hukum pengusaha. Persoalan pengupahan dalam perspektif hukum tidak semata-mata ditentukan berdasarkan pemenuhan batas upah minimum, melainkan harus dilihat secara menyeluruh berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, struktur dan skala upah, komponen pengupahan, serta prinsip keadilan dan proporsionalitas. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini berkaitan dengan konstruksi parameter yuridis yang dapat digunakan untuk menentukan kesesuaian atau ketidaksesuaian pembayaran upah dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstruksi hukum mengenai hak pekerja atas upah, mengidentifikasi dan mengonstruksikan parameter yuridis ketidaksesuaian pembayaran upah, serta menganalisis bentuk perlindungan dan akibat hukum terhadap tidak terpenuhinya hak pengupahan sesuai dengan ketentuan hukum. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Bahan hukum dianalisis secara deskriptif-analitis melalui penafsiran hukum, sinkronisasi norma, dan penalaran hukum dengan menggunakan teori perlindungan hukum, kepastian hukum, serta keadilan dan proporsionalitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian terhadap ketidaksesuaian pembayaran upah tidak dapat hanya didasarkan pada perbandingan antara upah yang diterima pekerja dan upah minimum yang berlaku. Penilaian yuridis harus mempertimbangkan kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan, ketentuan upah minimum, perjanjian kerja, struktur dan skala upah, jabatan, masa kerja, pendidikan, kompetensi, komponen upah, waktu dan tata cara pembayaran, serta dasar objektif dan proporsional dalam menentukan perbedaan upah. Dengan demikian, ketidaksesuaian upah pada hakikatnya merupakan persoalan kesesuaian pemenuhan hak pekerja dengan norma hukum yang berlaku, sehingga dapat dinilai melalui parameter yuridis yang objektif dan tidak semata-mata didasarkan pada perbedaan nominal maupun persepsi mengenai besaran upah.

PENDAHULUAN

Upah merupakan salah satu hak dasar pekerja yang melekat dalam hubungan kerja dan pada saat yang sama merupakan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Kedudukan upah dalam hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata berkaitan dengan imbalan ekonomi atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi memiliki dimensi yuridis karena menyangkut pemenuhan hak normatif pekerja. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan bagian dari jaminan konstitusional sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak hanya ditempatkan sebagai hubungan privat antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga berada dalam ruang perlindungan hukum negara.

Konsekuensi dari kedudukan tersebut adalah bahwa pengaturan mengenai upah tidak dapat sepenuhnya diserahkan kepada kebebasan para pihak. Meskipun hubungan kerja pada dasarnya lahir melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja memiliki batas karena terdapat norma ketenagakerjaan yang bersifat memaksa. Dengan demikian, kesepakatan mengenai upah harus ditempatkan dalam kerangka hukum yang lebih luas, yaitu dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan, standar minimum yang ditetapkan negara, serta hak-hak pekerja yang lahir dari hubungan kerja. Pembatasan tersebut pada hakikatnya merupakan konsekuensi dari karakter hukum ketenagakerjaan yang memiliki fungsi perlindungan terhadap pihak yang secara posisi sosial dan ekonomi cenderung berada pada posisi yang lebih lemah.[1]

Pengaturan pengupahan di Indonesia juga menunjukkan perkembangan yang cukup dinamis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan mengenai hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta mengatur kewajiban pengusaha dalam memenuhi ketentuan pengupahan. Perkembangan regulasi ketenagakerjaan selanjutnya terjadi melalui perubahan dalam rezim Cipta Kerja dan peraturan pelaksana di bidang pengupahan. Salah satu instrumen pentingnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang kemudian mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dan terakhir melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Perubahan tersebut memperlihatkan bahwa hukum pengupahan merupakan bidang yang terus mengalami penyesuaian, sehingga diperlukan pemahaman yang sistematis mengenai norma yang berlaku dan hubungan antarnorma tersebut dalam menentukan hak dan kewajiban para pihak.

Dinamika perubahan regulasi tersebut sekaligus melahirkan persoalan hukum mengenai bagaimana norma-norma pengupahan harus dipahami dan diterapkan secara konsisten. Persoalan pengupahan tidak cukup hanya dilihat dari pertanyaan apakah pekerja menerima sejumlah uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Permasalahan yang lebih fundamental adalah bagaimana hukum menentukan bahwa suatu pembayaran dapat dikualifikasikan sebagai pembayaran upah yang telah memenuhi hak pekerja atau sebaliknya merupakan pembayaran yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Dengan kata lain, diperlukan suatu ukuran yuridis yang dapat

[1] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm.1.

digunakan untuk membedakan antara pemenuhan hak upah yang sesuai dengan hukum dan pemenuhan hak upah yang menyimpang dari norma hukum yang berlaku.

Permasalahan tersebut menjadi penting karena kesesuaian pembayaran upah tidak selalu dapat ditentukan hanya berdasarkan nominal upah minimum. Upah minimum pada dasarnya merupakan salah satu instrumen perlindungan pekerja yang berfungsi memberikan batas bawah tertentu dalam sistem pengupahan. Namun, hubungan pengupahan dalam suatu hubungan kerja memiliki cakupan yang lebih luas. Hak pengupahan dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, serta struktur dan skala upah yang berlaku. Oleh sebab itu, pengujian terhadap kesesuaian pembayaran upah harus mempertimbangkan keseluruhan dasar hukum yang melahirkan hak tersebut, bukan hanya membandingkan nominal upah dengan angka upah minimum.

Dalam perspektif hukum normatif, kondisi tersebut menimbulkan persoalan mengenai parameter yuridis ketidaksesuaian pembayaran upah. Istilah "ketidaksesuaian upah" perlu diberikan batasan yang jelas karena secara konseptual ketidaksesuaian tidak selalu berarti bahwa nominal upah berada di bawah upah minimum. Ketidaksesuaian dapat terjadi apabila pembayaran upah bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak sesuai dengan hak yang telah diperjanjikan secara sah, tidak mencerminkan struktur dan skala upah yang seharusnya diterapkan, terdapat komponen upah yang tidak diberikan, atau pembayaran dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan mengenai waktu dan tata cara pembayaran. Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk membangun suatu konstruksi hukum yang dapat digunakan sebagai instrumen pengujian terhadap berbagai bentuk pemenuhan hak pengupahan.

Hal tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara ketidakpuasan ekonomi dengan ketidaksesuaian secara yuridis. Seorang pekerja yang merasa jumlah upahnya rendah belum tentu secara hukum mengalami pelanggaran hak pengupahan. Sebaliknya, pembayaran upah yang secara nominal telah memenuhi batas tertentu belum tentu secara otomatis menunjukkan bahwa seluruh kewajiban hukum pengusaha telah terpenuhi. Oleh karena itu, penentuan ada atau tidaknya ketidaksesuaian upah harus didasarkan pada norma hukum yang menjadi sumber hak dan kewajiban para pihak. Di sinilah letak persoalan normatif yang penting untuk dikaji, yaitu bagaimana suatu norma hukum digunakan sebagai ukuran untuk menguji kesesuaian pemenuhan hak pengupahan.

Selain itu, perbedaan upah antara pekerja juga tidak dapat secara otomatis dikualifikasikan sebagai pelanggaran hukum. Sistem pengupahan memungkinkan adanya perbedaan berdasarkan karakteristik pekerjaan dan kualifikasi pekerja sepanjang memiliki dasar yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Jabatan, masa kerja, pendidikan, kompetensi, tanggung jawab, serta karakteristik pekerjaan dapat menjadi dasar dalam membentuk struktur dan skala upah. Dengan demikian, persoalan hukum yang perlu dianalisis bukan semata-mata apakah terdapat perbedaan jumlah upah, tetapi apakah perbedaan tersebut memiliki dasar normatif dan objektif yang dapat dibenarkan berdasarkan sistem hukum pengupahan.

Aspek tersebut menjadi semakin penting dalam kaitannya dengan struktur dan skala upah. Struktur dan skala upah merupakan instrumen yang memungkinkan penetapan upah dilakukan secara lebih teratur dengan mempertimbangkan nilai atau bobot pekerjaan serta karakteristik pekerja. Dalam konteks ini, hukum tidak hanya berorientasi pada penetapan batas minimum upah, tetapi juga menghendaki adanya keteraturan dan proporsionalitas dalam sistem pengupahan. Perkembangan pemikiran tersebut memperoleh relevansi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang memberikan pertimbangan mengenai pengupahan dan pentingnya struktur serta skala upah dengan memperhatikan antara lain golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut penting dalam penelitian ini karena memperlihatkan bahwa persoalan pengupahan memiliki dimensi hukum yang lebih luas daripada sekadar persoalan besaran upah minimum. Struktur dan skala upah memberikan kerangka normatif bagi terciptanya sistem pengupahan yang lebih proporsional. Oleh karena itu, ketika dilakukan pengujian terhadap kesesuaian suatu pembayaran upah, perlu dilihat pula apakah pembayaran tersebut memiliki dasar yang sesuai dengan sistem pengupahan yang berlaku. Pendekatan demikian memungkinkan penelitian tidak terjebak pada pemahaman sederhana bahwa setiap pembayaran yang berada di atas upah minimum pasti telah memenuhi seluruh hak pekerja.

Dari perspektif teori kepastian hukum, persoalan tersebut menunjukkan pentingnya pembentukan parameter yang objektif dalam menentukan kesesuaian pembayaran upah. Kepastian

hukum menghendaki agar norma hukum dapat memberikan ukuran yang jelas mengenai apa yang menjadi hak pekerja dan apa yang menjadi kewajiban pengusaha.[2] Dalam konteks pengupahan, kepastian hukum bukan hanya berarti adanya peraturan tertulis mengenai upah, tetapi juga adanya kemampuan untuk menghubungkan norma tersebut dengan hak konkret pekerja dan kewajiban konkret pengusaha. Oleh karena itu, istilah "sesuai" dan "tidak sesuai" dalam pembayaran upah harus dapat diuji berdasarkan indikator hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

Atas dasar teori kepastian hukum tersebut, parameter yuridis ketidaksesuaian pembayaran upah dapat dibangun melalui beberapa tahapan pengujian. Pertama, menentukan norma hukum yang menjadi dasar hak pengupahan. Kedua, menentukan hak pekerja dan kewajiban pengusaha yang lahir dari norma tersebut. Ketiga, mengidentifikasi standar pengupahan yang berlaku, termasuk upah minimum dan ketentuan struktur serta skala upah. Keempat, memperhatikan hak yang diperjanjikan dalam hubungan kerja sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan yang bersifat wajib. Kelima, menguji komponen dan waktu pembayaran upah. Keenam, menilai apakah perbedaan upah memiliki dasar objektif dan proporsional. Melalui tahapan tersebut, penentuan ketidaksesuaian upah dapat dilakukan berdasarkan argumentasi hukum, bukan berdasarkan persepsi subjektif mengenai besar atau kecilnya upah.

Selanjutnya, teori perlindungan hukum memberikan dasar untuk memahami mengapa negara perlu memberikan batasan terhadap kebebasan para pihak dalam menentukan dan melaksanakan hubungan pengupahan. Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum ke dalam perlindungan yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan preventif memberikan kesempatan kepada subjek hukum untuk mencegah terjadinya pelanggaran, sedangkan perlindungan represif diberikan ketika telah terjadi sengketa atau pelanggaran terhadap hak.[3] Dalam hubungan kerja, kedua bentuk perlindungan tersebut memiliki relevansi terhadap pengupahan. Perlindungan preventif dapat diwujudkan melalui penetapan standar, struktur, mekanisme dan kewajiban pengupahan, sedangkan perlindungan represif dapat diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan apabila terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja.

Teori perlindungan hukum juga memperkuat argumentasi bahwa hak atas upah tidak dapat dipandang semata-mata sebagai hasil negosiasi individual antara pekerja dan pengusaha. Apabila kesepakatan para pihak digunakan untuk mengurangi hak yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang bersifat wajib, maka kesepakatan tersebut tidak dapat menjadi dasar untuk mengesampingkan perlindungan hukum yang telah diberikan kepada pekerja. Dengan demikian, analisis mengenai ketidaksesuaian upah harus memperhatikan hubungan antara norma perlindungan pekerja dengan kebebasan berkontrak.

Sementara itu, teori keadilan dan proporsionalitas diperlukan untuk menganalisis persoalan perbedaan upah. Keadilan dalam pengupahan tidak selalu berarti bahwa setiap pekerja harus memperoleh nominal upah yang sama. Pemberian upah yang berbeda dapat dibenarkan apabila didasarkan pada perbedaan yang objektif, relevan, dan proporsional. Sebaliknya, apabila perbedaan upah tidak memiliki dasar yang dapat dipertanggungjawabkan atau bertentangan dengan ketentuan hukum, maka perbedaan tersebut dapat menimbulkan persoalan mengenai keadilan dalam hubungan kerja.[4]

Penggunaan teori keadilan dan proporsionalitas dalam penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan ketentuan hukum positif, tetapi untuk memberikan kerangka analisis terhadap alasan pembenar suatu perbedaan pengupahan. Dengan demikian, pengujian dapat diarahkan pada pertanyaan apakah perbedaan upah mempunyai dasar objektif, apakah dasar tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan atau kualifikasi pekerja, serta apakah penerapannya dilakukan secara proporsional. Kerangka tersebut menjadi penting agar analisis mengenai ketidaksesuaian upah tidak menyamakan seluruh perbedaan nominal sebagai pelanggaran hukum.

Berdasarkan ketiga perspektif tersebut, dapat dibangun suatu hubungan teoritis bahwa perlindungan hukum menentukan mengapa hak atas upah harus dijamin; kepastian hukum menentukan parameter yang digunakan untuk menilai kesesuaian pemenuhan hak tersebut; sedangkan

---

[2] Gustav Radbruch, *Legal Philosophy*, dalam *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*, diterjemahkan oleh Kurt Wilk, Cambridge: Harvard University Press, 1950.

[3] Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm.1.

[4] Gustav Radbruch, *Op.Cit*.

keadilan dan proporsionalitas digunakan untuk menguji dasar objektif dari perbedaan pengupahan. Ketiga teori tersebut selanjutnya digunakan sebagai pisau analisis untuk mengonstruksikan parameter yuridis ketidaksesuaian pembayaran upah.

Persoalan hukum dalam penelitian ini dengan demikian bukan diarahkan untuk mengetahui apakah pengusaha tertentu telah melaksanakan atau tidak melaksanakan kewajiban pengupahan. Penelitian tidak pula diarahkan untuk mengukur tingkat kepatuhan suatu perusahaan atau memperoleh data mengenai praktik pembayaran upah di lapangan. Apabila penelitian diarahkan pada pertanyaan mengenai tingkat kepatuhan pengusaha atau praktik pembayaran upah pada perusahaan tertentu, maka karakter penelitian akan lebih dekat dengan penelitian empiris. Penelitian ini justru menempatkan persoalan pada tataran das sollen, yaitu bagaimana hukum membentuk standar, parameter, dan konsekuensi hukum terhadap pemenuhan hak pekerja atas upah.

Dengan demikian, isu hukum utama penelitian ini terletak pada bagaimana mengonstruksikan parameter yuridis yang dapat digunakan untuk menentukan apakah pembayaran upah pekerja telah sesuai atau tidak sesuai dengan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Isu tersebut memiliki relevansi karena terdapat berbagai sumber norma yang secara bersama-sama membentuk hak pengupahan, sehingga diperlukan sinkronisasi dan interpretasi untuk menentukan hubungan antara satu norma dengan norma lainnya. Pengujian tidak hanya dilakukan secara horizontal terhadap berbagai peraturan yang mengatur pengupahan, tetapi juga secara vertikal dengan memperhatikan kesesuaiannya dengan norma konstitusional mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dalam kerangka penelitian hukum normatif, pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah ketentuan mengenai hak pekerja atas upah dan kewajiban pengusaha. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk memperjelas konsep upah, hak normatif, kepastian hukum, perlindungan hukum, keadilan, dan proporsionalitas. Sementara itu, pendekatan kasus (*case approach*) digunakan terutama untuk menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 sebagai bagian dari perkembangan penafsiran hukum mengenai pengupahan. Melalui kombinasi pendekatan tersebut, penelitian diarahkan untuk menemukan konstruksi hukum yang dapat menjelaskan batas antara pemenuhan hak pengupahan yang sesuai dengan hukum dan pemenuhan hak pengupahan yang tidak sesuai dengan hukum.

Atas dasar konstruksi tersebut, ketidaksesuaian upah dalam penelitian ini dipahami sebagai keadaan ketika pemenuhan hak pengupahan pekerja tidak sejalan dengan satu atau lebih norma hukum yang menjadi dasar timbulnya hak dan kewajiban pengupahan, baik yang bersumber dari peraturan perundang-undangan maupun dari perjanjian kerja yang sah, sepanjang isi perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang bersifat wajib. Pengertian tersebut penting untuk memberikan batasan konseptual bahwa ketidaksesuaian upah merupakan persoalan hukum mengenai kesesuaian antara norma yang seharusnya berlaku dengan pemenuhan hak pengupahan yang menjadi objek pengujian secara normatif.

Konstruksi tersebut juga menegaskan bahwa upah minimum bukan satu-satunya parameter dalam menentukan kesesuaian pembayaran upah. Upah minimum merupakan batas perlindungan tertentu, sedangkan hak pengupahan pekerja dapat mencakup berbagai aspek lain yang bersumber dari hukum positif dan hubungan kerja. Oleh karena itu, suatu pembayaran upah perlu diuji secara berlapis melalui norma peraturan perundang-undangan, standar minimum, perjanjian kerja, struktur dan skala upah, komponen upah, waktu pembayaran, serta dasar objektif dan proporsionalitas perbedaan upah. Dengan pendekatan demikian, penelitian dapat memberikan konstruksi yang lebih utuh mengenai parameter hukum ketidaksesuaian upah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian dengan judul "Analisis Yuridis terhadap Ketidaksesuaian Upah Pekerja Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan" memiliki urgensi akademik untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan ketentuan mengenai upah, tetapi berupaya menemukan dan mengonstruksikan parameter yuridis yang dapat digunakan untuk menguji kesesuaian pemenuhan hak pengupahan. Kontribusi utama penelitian terletak pada upaya membangun hubungan antara norma hukum, hak pekerja, kewajiban pengusaha, standar pengupahan, struktur dan skala upah, serta prinsip keadilan dan proporsionalitas dalam suatu kerangka pengujian hukum yang sistematis.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga persoalan utama, yaitu pertama, bagaimana konstruksi hukum hak pekerja atas upah berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia; kedua, bagaimana ketentuan hukum menentukan parameter ketidaksesuaian pembayaran

upah pekerja dalam hubungan kerja; dan ketiga, bagaimana perlindungan hukum dan akibat hukum terhadap pekerja yang menerima pembayaran upah tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Rumusan tersebut menempatkan penelitian secara tegas dalam ranah penelitian hukum normatif karena objek kajiannya adalah norma, konsep, asas, dan putusan pengadilan yang digunakan untuk menemukan konstruksi hukum mengenai kesesuaian dan ketidaksesuaian pembayaran upah.

METODE

1. Pendekatan

   Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai norma atau kaidah yang menjadi dasar untuk menganalisis suatu persoalan hukum. Penelitian tidak diarahkan untuk mengukur perilaku, tingkat kepatuhan, atau praktik pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha di lapangan, melainkan berfokus pada pengkajian terhadap norma hukum yang mengatur hak pekerja atas upah serta konstruksi hukum yang dapat digunakan untuk menentukan kesesuaian atau ketidaksesuaian pembayaran upah. Dengan karakter tersebut, objek utama penelitian adalah norma hukum, asas hukum, konsep hukum, dan putusan pengadilan yang mempunyai relevansi dengan persoalan pengupahan.

   Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menelaah berbagai ketentuan yang menjadi dasar hukum pengupahan di Indonesia, baik yang bersumber dari konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksana di bidang pengupahan. Peraturan yang dianalisis meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mensinkronkan norma yang mengatur hak pekerja atas upah dan kewajiban pengusaha.

   Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan penelitian, khususnya konsep upah, hak normatif pekerja, perlindungan hukum, kepastian hukum, keadilan, dan proporsionalitas. Pendekatan ini diperlukan karena persoalan ketidaksesuaian upah tidak hanya dapat diselesaikan dengan membaca ketentuan normatif secara tekstual, tetapi juga memerlukan pemahaman mengenai konsep dan asas yang menjadi dasar pembentukan serta penerapan hukum pengupahan. Melalui pendekatan konseptual, penelitian berupaya memberikan batasan terhadap istilah "ketidaksesuaian upah" sehingga istilah tersebut dapat dipahami sebagai konsep hukum yang mempunyai parameter objektif dan bukan sekadar gambaran mengenai ketidakpuasan pekerja terhadap besaran upah.

   Selanjutnya, pendekatan kasus (*case approach*) digunakan dengan menganalisis putusan pengadilan yang memiliki relevansi dengan pengaturan dan perlindungan hak pekerja atas upah. Putusan yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, terutama bagian pertimbangan hukum yang berkaitan dengan pengupahan, struktur dan skala upah, serta aspek yang perlu dipertimbangkan dalam membangun sistem pengupahan yang proporsional. Putusan tersebut dianalisis bukan sebagai data empiris, tetapi sebagai bahan hukum yang dapat memperlihatkan perkembangan penafsiran dan konstruksi hukum mengenai hak pekerja atas upah.

2. Bahan Dan Alat Utama

   Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier**.** Bahan hukum primer merupakan sumber hukum yang mempunyai kekuatan mengikat dan menjadi dasar utama dalam melakukan analisis. Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan pengupahan, serta putusan Mahkamah Konstitusi yang berkaitan dengan persoalan pengupahan.

   Bahan hukum sekunder digunakan untuk memberikan penjelasan, pengembangan pemikiran, dan analisis terhadap bahan hukum primer. Bahan tersebut mencakup buku-buku

hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian hukum, pendapat para ahli, dan berbagai literatur akademik yang relevan dengan hukum ketenagakerjaan, hukum perjanjian, perlindungan hukum, kepastian hukum, keadilan, serta proporsionalitas dalam pengupahan.

Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai bahan penunjang untuk membantu memahami istilah dan konsep hukum yang digunakan dalam penelitian. Bahan tersebut antara lain kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia hukum, dan sumber referensi lain yang relevan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Bahan hukum dikumpulkan dengan cara mengidentifikasi, menelusuri, membaca, dan menginventarisasi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku hukum, jurnal ilmiah, serta sumber akademik lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

Proses pengumpulan bahan hukum dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi dan keterkaitannya dengan isu hukum yang dikaji. Bahan hukum yang diperoleh selanjutnya dikelompokkan berdasarkan kedudukannya sebagai bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Pengelompokan tersebut dimaksudkan untuk mempermudah proses analisis dan memastikan bahwa setiap argumentasi hukum mempunyai dasar yang dapat dipertanggungjawabkan.

4. Teknik Analisis

Bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif-analitis dengan menggunakan penalaran hukum yang bersifat sistematis. Analisis dilakukan dengan terlebih dahulu mengidentifikasi norma yang mengatur hak pekerja atas upah, kemudian menghubungkannya dengan kewajiban pengusaha dan standar pengupahan yang berlaku.

Selanjutnya, dilakukan interpretasi hukum terhadap ketentuan yang relevan untuk menemukan makna dan ruang lingkup norma pengupahan. Interpretasi tersebut dilakukan dengan memperhatikan hubungan antara norma yang lebih tinggi dengan norma yang lebih rendah serta hubungan antarketentuan yang mengatur objek yang sama. Dengan demikian, analisis tidak berhenti pada uraian mengenai isi peraturan, tetapi diarahkan untuk menemukan konstruksi hukum yang dapat digunakan dalam menyelesaikan persoalan ketidaksesuaian pembayaran upah.

Analisis juga dilakukan melalui sinkronisasi hukum secara vertikal dan horizontal**.** Sinkronisasi vertikal digunakan untuk menguji kesesuaian antara norma mengenai pengupahan dengan norma hukum yang mempunyai kedudukan lebih tinggi, terutama prinsip konstitusional mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sementara itu, sinkronisasi horizontal digunakan untuk melihat keterkaitan dan keselarasan antara berbagai peraturan yang mengatur pengupahan, termasuk ketentuan mengenai upah minimum, perjanjian kerja, struktur dan skala upah, serta komponen dan tata cara pembayaran upah.

Dalam menganalisis persoalan tersebut, penelitian menggunakan teori perlindungan hukum, teori kepastian hukum, serta teori keadilan dan proporsionalitas sebagai pisau analisis. Teori perlindungan hukum digunakan untuk menjelaskan kedudukan hak atas upah sebagai hak normatif pekerja yang memperoleh perlindungan negara. Teori kepastian hukum digunakan untuk membangun ukuran yang objektif dalam menentukan apakah suatu pembayaran upah telah memenuhi ketentuan hukum. Sementara itu, teori keadilan dan proporsionalitas digunakan untuk menganalisis dasar pembenar terhadap adanya perbedaan upah berdasarkan faktor yang objektif dan relevan.

Berdasarkan proses tersebut, penelitian membangun alur analisis sebagai berikut:

Norma hukum → hak pekerja → kewajiban pengusaha → standar pengupahan → pembayaran upah → pengujian kesesuaian → parameter yuridis → akibat hukum dan perlindungan hukum.

Melalui alur tersebut, penelitian tidak menjadikan praktik atau perilaku pengusaha sebagai objek pengukuran empiris, tetapi menggunakan norma hukum sebagai dasar untuk menentukan kriteria yuridis mengenai kesesuaian dan ketidaksesuaian pembayaran upah.

HASIL

Konstruksi Hukum Hak Pekerja Atas Upah Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Upah dalam hubungan kerja mempunyai kedudukan hukum yang lebih luas daripada sekadar imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Secara yuridis, upah merupakan bagian dari hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha berdasarkan hubungan kerja dan ketentuan peraturan

perundang-undangan. Oleh karena itu, keberadaan hak atas upah harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi yang relatif lebih lemah dalam hubungan kerja.

Konstruksi hukum tersebut menunjukkan bahwa hak pekerja atas upah memiliki dua dimensi, yaitu dimensi kontraktual dan dimensi normatif. Dimensi kontraktual muncul karena besaran dan ketentuan tertentu mengenai upah dapat dituangkan dalam perjanjian kerja. Sementara itu, dimensi normatif muncul karena negara menetapkan batas dan standar tertentu yang wajib diperhatikan oleh para pihak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, kesepakatan mengenai upah tidak dapat dipisahkan dari ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa.

Kedudukan norma pengupahan tersebut mempunyai konsekuensi bahwa pengusaha tidak memiliki kebebasan tanpa batas dalam menentukan dan membayarkan upah. Kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja harus dilaksanakan dalam koridor hukum ketenagakerjaan. Perjanjian kerja memang menjadi sumber hak dan kewajiban para pihak, tetapi substansinya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan minimum kepada pekerja.

Pengaturan pengupahan dalam hukum positif Indonesia mengalami perkembangan sejalan dengan perubahan kebijakan ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya mengalami perubahan melalui rezim Cipta Kerja dan peraturan pelaksana di bidang pengupahan. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dan kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa pengupahan merupakan bidang hukum yang terus mengalami penyesuaian sehingga penerapan norma harus dilakukan dengan memperhatikan konstruksi peraturan secara keseluruhan dan tidak hanya merujuk pada satu ketentuan secara terpisah.

Apabila dianalisis berdasarkan teori perlindungan hukum, keberadaan berbagai norma pengupahan tersebut menunjukkan adanya intervensi negara untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja. Perlindungan tersebut diperlukan karena hubungan kerja bukanlah hubungan yang sepenuhnya seimbang. Pengusaha mempunyai posisi ekonomi dan organisatoris yang lebih kuat, sedangkan pekerja menggantungkan pemenuhan kebutuhan ekonominya pada pembayaran upah. Oleh karena itu, hukum menetapkan sejumlah batas yang harus dihormati oleh pengusaha dalam menentukan dan membayarkan upah.

Dari perspektif kepastian hukum, pengaturan mengenai upah juga mempunyai fungsi untuk memberikan ukuran yang dapat digunakan oleh para pihak dalam menentukan hak dan kewajiban. Kepastian hukum tidak hanya berkaitan dengan adanya aturan tertulis, tetapi juga dengan kemampuan norma tersebut memberikan parameter yang dapat diterapkan untuk menentukan apakah suatu tindakan telah sesuai dengan hukum. Dalam konteks pengupahan, kepastian hukum dengan demikian menuntut adanya ukuran yang jelas mengenai standar upah, struktur dan skala upah, komponen pembayaran, serta mekanisme pemenuhan hak pekerja.

Berdasarkan analisis tersebut dapat ditegaskan bahwa hak atas upah dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia bukan semata-mata hak yang ditentukan berdasarkan kehendak para pihak, tetapi merupakan hak normatif yang pelaksanaannya dibatasi dan diarahkan oleh ketentuan hukum yang bersifat wajib. Konstruksi tersebut menjadi dasar untuk menentukan bahwa ketidaksesuaian pembayaran upah merupakan persoalan hukum apabila terdapat pertentangan antara pembayaran yang dilakukan dengan norma yang menjadi dasar hak pekerja.

Parameter Yuridis Dalam Menentukan Ketidaksesuaian Pembayaran Upah Pekerja

1. Ketidaksesuaian Upah sebagai Persoalan Hukum

   Persoalan utama dalam menentukan ketidaksesuaian upah bukan hanya mengenai besar atau kecilnya nominal pembayaran, melainkan mengenai standar hukum yang digunakan untuk menilai pembayaran tersebut. Dengan kata lain, suatu pembayaran tidak dapat dinyatakan "tidak sesuai" hanya berdasarkan persepsi bahwa jumlah yang diterima pekerja terlalu rendah. Harus terlebih dahulu ditentukan norma hukum yang menjadi dasar hak pekerja dan kewajiban pengusaha.

   Atas dasar tersebut, penelitian ini mengonstruksikan bahwa ketidaksesuaian pembayaran upah merupakan keadaan ketika pembayaran yang diterima pekerja tidak sejalan dengan satu atau lebih norma hukum yang menjadi dasar timbulnya hak pengupahan dalam hubungan kerja.

Konstruksi tersebut penting karena membedakan antara ketidakpuasan ekonomi dengan pelanggaran hukum. Pekerja yang menganggap jumlah upahnya rendah belum tentu secara otomatis mengalami pelanggaran hukum. Sebaliknya, pembayaran yang secara nominal telah memenuhi upah minimum juga belum tentu menyelesaikan seluruh kewajiban pengupahan apabila masih terdapat hak lain yang wajib dipenuhi berdasarkan hubungan kerja dan ketentuan hukum.

Dengan demikian, hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa diperlukan parameter yuridis yang bersifat objektif untuk menentukan ketidaksesuaian pembayaran upah.

2. Peraturan Perundang-Undangan sebagai Parameter Utama

Parameter pertama adalah kesesuaian pembayaran upah dengan peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan merupakan dasar utama untuk menentukan hak normatif pekerja dan kewajiban hukum pengusaha.

Pengujian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan harus dilakukan secara sistematis. Artinya, ketentuan mengenai pengupahan tidak dapat dibaca secara terpisah, tetapi harus ditempatkan dalam keseluruhan sistem hukum ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai upah minimum, struktur dan skala upah, komponen upah, serta tata cara pembayaran harus dibaca secara saling berkaitan.

Dalam perspektif kepastian hukum, parameter peraturan perundang-undangan berfungsi sebagai titik awal untuk menentukan apakah suatu pembayaran mempunyai dasar hukum yang sah. Apabila pembayaran bertentangan dengan norma yang bersifat wajib, maka kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tidak dapat serta-merta menghilangkan persoalan tersebut.

3. Upah Minimum sebagai Batas Perlindungan Normatif

Upah minimum merupakan salah satu instrumen utama perlindungan pekerja dalam sistem pengupahan. Keberadaan upah minimum menunjukkan bahwa negara menetapkan batas tertentu yang harus diperhatikan dalam hubungan kerja.

Namun demikian, hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa upah minimum tidak dapat ditempatkan sebagai satu-satunya parameter untuk menentukan kesesuaian pembayaran upah. Upah minimum pada dasarnya berfungsi sebagai standar perlindungan minimum, sedangkan hubungan pengupahan dapat melahirkan hak-hak lain yang harus diperhatikan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja sebagai parameter pengujian, perjanjian kerja merupakan salah satu dasar yang menentukan hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Oleh karena itu, kesesuaian antara pembayaran yang diterima pekerja dengan upah yang telah diperjanjikan menjadi salah satu parameter penting. Namun, secara yuridis, perjanjian kerja tidak dapat digunakan untuk mengesampingkan ketentuan ketenagakerjaan yang bersifat wajib. Kebebasan para pihak dalam menentukan isi perjanjian dibatasi oleh hukum.

Dengan menggunakan teori kepastian hukum, perjanjian kerja memberikan kepastian mengenai hak pengupahan yang disepakati para pihak. Akan tetapi, kepastian tersebut tetap berada dalam hierarki norma yang lebih tinggi. Apabila isi perjanjian memberikan hak yang lebih rendah daripada standar minimum yang diwajibkan hukum, maka ketentuan hukum yang bersifat memaksa harus menjadi rujukan. Dengan demikian, terdapat hubungan antara norma perundang-undangan dan norma kontraktual. Perjanjian kerja menjadi parameter pengujian sepanjang substansinya sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang bersifat wajib. Struktur dan Skala Upah sebagai Parameter Yuridis Struktur dan skala upah mempunyai kedudukan penting dalam menentukan proporsionalitas pengupahan. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa sistem pengupahan tidak hanya mengenal batas minimum, tetapi juga mengenal kebutuhan untuk membangun hubungan yang rasional antara karakteristik pekerjaan dengan besaran upah. Perbedaan upah antar pekerja tidak secara otomatis merupakan pelanggaran hukum. Perbedaan tersebut harus dilihat berdasarkan dasar pembeda yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif. Dalam hal ini, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi relevan untuk memperkuat analisis mengenai struktur dan skala upah serta pentingnya mempertimbangkan karakteristik pekerja dan pekerjaan, termasuk golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Dengan demikian, hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa struktur dan skala upah dapat digunakan sebagai alat uji normatif terhadap kewajaran dan proporsionalitas pengupahan. Apabila terdapat perbedaan pembayaran upah yang tidak memiliki dasar objektif atau tidak dapat

dijelaskan berdasarkan struktur pengupahan yang berlaku, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan persoalan hukum yang harus diuji berdasarkan norma pengupahan. Jabatan, Masa Kerja, Pendidikan, dan Kompetensi sebagai Dasar Objektif Dalam menentukan kesesuaian upah, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi tidak dapat dipandang hanya sebagai pertimbangan manajerial. Dalam kerangka struktur dan skala upah, faktor-faktor tersebut dapat menjadi dasar objektif untuk menentukan perbedaan tingkat pengupahan. Hal tersebut berkaitan erat dengan prinsip keadilan dan proporsionalitas. Keadilan dalam pengupahan tidak selalu berarti setiap pekerja menerima nominal yang sama. Keadilan dapat diwujudkan melalui pemberian imbalan yang sebanding dengan nilai pekerjaan, tanggung jawab, kualifikasi, dan kontribusi yang secara hukum dapat dijadikan dasar pembeda. Oleh karena itu, ketika terdapat perbedaan upah antara dua pekerja, pengujian hukumnya tidak cukup hanya dengan membandingkan jumlah nominal. Harus dianalisis pula apakah terdapat dasar objektif yang dapat membenarkan perbedaan tersebut.

Komponen Upah sebagai Parameter Pemenuhan Hak Ketidaksesuaian upah juga dapat dianalisis melalui komponen pembayaran yang menjadi hak pekerja. Pembayaran upah harus dilihat berdasarkan struktur hak pengupahan yang berlaku dalam hubungan kerja dan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, pengujian terhadap kesesuaian pembayaran tidak hanya dilakukan dengan membandingkan jumlah akhir yang diterima pekerja, tetapi juga dengan menilai apakah komponen yang menjadi hak pekerja telah diberikan sebagaimana mestinya. Pendekatan ini penting untuk menghindari penyederhanaan persoalan pengupahan hanya menjadi persoalan nominal. Secara normatif, pemenuhan hak pengupahan harus dilihat berdasarkan sumber hak, jenis hak, dan ketentuan yang mengatur pembayaran tersebut. Ketepatan Waktu Pembayaran sebagai Parameter Yuridis Kesesuaian pembayaran upah juga mempunyai dimensi waktu. Hak pekerja atas upah tidak hanya berkaitan dengan jumlah yang diterima, tetapi juga berkaitan dengan pemenuhan kewajiban pembayaran sesuai dengan waktu dan tata cara yang ditentukan hukum.

Oleh karena itu, pembayaran yang dilakukan dengan jumlah yang benar tetapi tidak memenuhi ketentuan mengenai waktu pembayaran tetap harus dianalisis dari perspektif hukum. Hal ini menunjukkan bahwa konsep ketidaksesuaian upah mempunyai dimensi yang lebih luas daripada kekurangan nominal. Prinsip Proporsionalitas dalam Pengupahan Prinsip proporsionalitas menjadi penting dalam menentukan apakah perbedaan pembayaran upah mempunyai dasar hukum yang dapat dibenarkan. Proporsionalitas menghendaki adanya hubungan yang wajar antara dasar pembeda dengan besaran hak yang diberikan.

Dalam konteks pengupahan, tidak setiap perbedaan dapat dikategorikan sebagai ketidakadilan atau pelanggaran hukum. Perbedaan dapat dibenarkan apabila mempunyai alasan objektif dan relevan dengan pekerjaan. Sebaliknya, apabila perbedaan tersebut tidak mempunyai dasar objektif dan tidak dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan sistem pengupahan yang berlaku, maka diperlukan pengujian lebih lanjut terhadap kesesuaiannya dengan norma hukum. Dengan demikian, prinsip proporsionalitas berfungsi sebagai alat analisis untuk menguji kewajaran diferensiasi upah, sedangkan peraturan perundang-undangan tetap menjadi dasar utama dalam menentukan legalitas pembayaran. Konstruksi Parameter Yuridis Ketidaksesuaian Upah Berdasarkan keseluruhan analisis tersebut, penelitian ini menemukan bahwa ketidaksesuaian pembayaran upah tidak dapat ditentukan hanya berdasarkan satu indikator. Penentuan tersebut harus dilakukan melalui pengujian terhadap beberapa parameter hukum yang saling berkaitan. Parameter tersebut dapat dikonstruksikan sebagai berikut:

Peraturan perundang-undangan
↓
Upah minimum
↓
Perjanjian kerja
↓
Struktur dan skala upah
↓
Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi
↓
Komponen upah
↓
Waktu dan tata cara pembayaran
↓
Prinsip keadilan dan proporsionalitas
↓
Penentuan kesesuaian atau ketidaksesuaian pembayaran upah

Konstruksi tersebut menunjukkan bahwa upah minimum merupakan salah satu parameter, tetapi bukan satu-satunya parameter. Penilaian hukum harus dilakukan secara terpadu dengan mempertimbangkan seluruh norma yang relevan terhadap hubungan pengupahan. Dengan demikian, hasil penelitian memberikan batasan bahwa ketidaksesuaian upah secara yuridis merupakan keadaan ketika pembayaran yang diterima pekerja tidak memenuhi satu atau lebih standar hak pengupahan yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan atau diperjanjikan secara sah, sepanjang ketentuan tersebut tidak bertentangan dengan norma hukum yang bersifat wajib. Konstruksi tersebut sekaligus memberikan pembeda antara ketidaksesuaian secara hukum dan ketidakpuasan secara ekonomi. Ketidakpuasan pekerja terhadap jumlah upah belum dapat secara otomatis dikategorikan sebagai pelanggaran hukum. Sebaliknya, apabila terdapat norma yang memberikan hak tertentu kepada pekerja dan kewajiban tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha, maka persoalannya telah memasuki wilayah pelanggaran terhadap hak normatif pekerja Apabila berdasarkan parameter tersebut ditemukan adanya ketidaksesuaian pembayaran upah, maka persoalan tersebut tidak berhenti sebagai persoalan hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha. Ketidaksesuaian tersebut dapat berkaitan dengan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja sehingga memperoleh perlindungan melalui mekanisme hukum ketenagakerjaan.

Dalam perspektif teori perlindungan hukum, perlindungan terhadap hak pengupahan dapat dipahami dalam dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui pembentukan norma, penetapan standar pengupahan, kewajiban penyusunan struktur dan skala upah, serta kewajiban pemberi kerja memenuhi ketentuan pengupahan. Perlindungan represif diberikan ketika terjadi perselisihan atau pelanggaran terhadap hak pekerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mekanisme penegakan hukum ketenagakerjaan.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi menetapkan besaran upah, tetapi juga menyediakan mekanisme untuk memastikan agar hak tersebut dapat direalisasikan dan dipertahankan ketika terjadi pelanggaran. Persoalan ketidaksesuaian pembayaran upah juga dapat ditempatkan dalam kerangka kepastian hukum. Pekerja harus mempunyai dasar yang jelas untuk mengetahui hak yang seharusnya diterima, sedangkan pengusaha harus mempunyai ukuran yang jelas mengenai kewajiban yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, keberadaan parameter yuridis sebagaimana dikonstruksikan dalam penelitian ini mempunyai fungsi penting dalam menciptakan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan analisis tersebut, apabila pembayaran upah tidak sesuai dengan standar yang diwajibkan hukum, konsekuensi yuridisnya tidak semata-mata berupa adanya perbedaan nominal, tetapi dapat melahirkan hak pekerja untuk menuntut pemenuhan hak pengupahan sesuai dengan ketentuan hukum. Penyelesaian terhadap persoalan tersebut harus ditempatkan

dalam mekanisme hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku.

Berdasarkan seluruh pembahasan, terdapat beberapa temuan normatif yang menjadi hasil utama penelitian ini.

a. Hak atas upah merupakan hak normatif pekerja yang tidak sepenuhnya dapat diserahkan kepada kebebasan berkontrak. Perjanjian kerja menjadi salah satu sumber hak pengupahan, tetapi pelaksanaannya tetap dibatasi oleh ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat wajib.
b. Upah minimum bukan satu-satunya parameter untuk menentukan kesesuaian pembayaran upah. Pengujian harus dilakukan terhadap keseluruhan norma yang relevan, termasuk perjanjian kerja, struktur dan skala upah, komponen upah, serta ketentuan mengenai waktu dan tata cara pembayaran.
c. Perbedaan upah tidak secara otomatis merupakan pelanggaran hukum. Perbedaan harus diuji berdasarkan dasar objektif dan prinsip proporsionalitas, termasuk jabatan, masa kerja, pendidikan, kompetensi, dan karakteristik pekerjaan sebagaimana relevan dengan sistem struktur dan skala upah.
d. Penelitian ini menemukan bahwa ketidaksesuaian upah merupakan persoalan kepatuhan terhadap norma hukum pengupahan yang harus ditentukan melalui parameter yuridis yang objektif, bukan semata-mata berdasarkan perbandingan nominal atau persepsi pekerja.
e. Dari perspektif teori kepastian hukum, konstruksi parameter tersebut diperlukan agar penentuan mengenai sesuai atau tidak sesuainya pembayaran upah mempunyai ukuran yang jelas, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dari perspektif perlindungan hukum, parameter tersebut berfungsi memastikan agar hak normatif pekerja tidak hanya diakui dalam peraturan, tetapi juga mempunyai dasar untuk dituntut ketika tidak dipenuhi. Sementara itu, prinsip keadilan dan proporsionalitas digunakan untuk menguji apakah perbedaan pengupahan mempunyai dasar objektif yang dapat dibenarkan.

Dengan demikian, hasil utama penelitian ini adalah konstruksi parameter yuridis ketidaksesuaian pembayaran upah, yang menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai dasar utama dan menghubungkannya dengan upah minimum, perjanjian kerja, struktur dan skala upah, karakteristik pekerja, komponen upah, waktu pembayaran, serta prinsip proporsionalitas. Konstruksi tersebut memperkuat posisi penelitian sebagai penelitian hukum normatif karena objek analisisnya adalah norma, konsep, asas, dan konstruksi hukum, bukan pengukuran perilaku atau kepatuhan pemberi kerja di lapangan.

SIMPULAN

Ketidaksesuaian pembayaran upah tidak dapat diukur hanya berdasarkan apakah upah yang diterima telah mencapai batas minimum. Secara yuridis, penilaiannya harus memperhatikan kesesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah minimum, perjanjian kerja, struktur dan skala upah, jabatan, masa kerja, pendidikan, kompetensi, komponen upah, serta waktu dan tata cara pembayaran. Perbedaan upah juga tidak secara otomatis merupakan pelanggaran, sepanjang mempunyai dasar yang objektif dan proporsional.

Dengan demikian, ketidaksesuaian upah merupakan persoalan hukum yang berkaitan dengan tidak terpenuhinya hak pengupahan sesuai dengan norma yang berlaku, bukan semata-mata persoalan perbedaan nominal atau ketidakpuasan pekerja. Konstruksi parameter yuridis tersebut dapat menjadi dasar untuk memberikan kepastian hukum dalam menilai pemenuhan hak pekerja sekaligus memperkuat perlindungan hukum dalam hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Asshiddiqie, Jimly. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.

Radbruch, Gustav. *Legal Philosophy*. Dalam *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*, diterjemahkan oleh Kurt Wilk. Cambridge: Harvard University Press, 1950.

Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2014.
Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1990.
Soepomo. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2003.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023