

**UPAH SEBAGAI INSTRUMEN KESEJAHTERAAN: TELAAH KRITIS ATAS
REFORMASI REGULASI HUKUM KETENAGAKERJAAN
DI INDONESIA**

Bobby Christian Halim
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
bobbychlim@gmail.com

Abstrak

Regulasi pengupahan di Indonesia telah mengalami pembaruan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksanaannya. Kerangka normatif tersebut menegaskan upah sebagai hak pekerja dan instrumen penghidupan layak. Realitas implementasi menunjukkan bahwa pengupahan masih lebih berfungsi sebagai batas administratif daripada sarana kesejahteraan, sehingga memunculkan kesenjangan antara tujuan hukum dan kondisi faktual pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis realitas pengaturan upah dan kesejahteraan pekerja, merumuskan konstruksi ideal hukum pengupahan berbasis kesejahteraan, serta mengkaji urgensi reformulasi hukum pengupahan dalam sistem ketenagakerjaan modern. Penelitian menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin, dan hasil penelitian terdahulu. Sumber data bersifat sekunder dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan pengupahan yang ada masih didominasi pendekatan ekonomi makro dan belum sepenuhnya mengintegrasikan indikator sosial serta kemanusiaan. Upah minimum cenderung berfungsi sebagai batas maksimum akibat lemahnya posisi tawar pekerja. Konstruksi ideal hukum pengupahan menuntut paradigma kesejahteraan, integrasi indikator ekonomi dan sosial, transparansi, partisipasi pekerja, serta pengawasan negara yang efektif. Reformulasi hukum pengupahan diperlukan agar responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan modern dan berorientasi pada hak pekerja. Hukum pengupahan Indonesia memerlukan reformulasi paradigma agar upah berfungsi sebagai instrumen kesejahteraan berkelanjutan, sejalan dengan prinsip negara hukum kesejahteraan dan keadilan sosial bagi pekerja.

Kata Kunci: Kesejahteraan; Ketenagakerjaan; Pekerja; Pengupahan; Reformulasi

PENDAHULUAN

Konsepsi negara hukum modern menempatkan kesejahteraan pekerja sebagai tujuan esensial dalam pengaturan hubungan kerja (Zulkarnaen, 2019). Dalam kerangka tersebut, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai perangkat normatif yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, melainkan juga sebagai instrumen perlindungan sosial untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja (Basofi & Fatmawati, 2023). Pemikiran ini sejalan dengan pandangan klasik Soepomo, yang menegaskan bahwa hukum perburuhan lahir sebagai hukum perlindungan (*beschermingsrecht*) untuk menjamin keadilan sosial dan mencegah eksploitasi tenaga

kerja akibat ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha (Purnama & Amelia, 2021). Dalam kerangka tersebut, upah diposisikan sebagai instrumen utama perlindungan kesejahteraan, bukan semata konsekuensi dari mekanisme pasar tenaga kerja.

Landasan konstitusional mengenai kesejahteraan pekerja tercermin secara jelas dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Norma ini diperkuat oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan konstitusional tersebut menunjukkan bahwa konsep “layak” dalam pengupahan tidak dapat direduksi hanya pada pemenuhan standar minimum administratif, melainkan harus dimaknai sebagai kondisi yang memungkinkan pekerja hidup secara manusiawi dan bermartabat.

Regulasi pengupahan di Indonesia saat ini bertumpu pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang selanjutnya diimplementasikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 sebagai perubahan atas PP Nomor 36 Tahun 2021, serta diperbarui melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Kerangka regulasi tersebut secara normatif mengatur kebijakan upah minimum, struktur dan skala upah, serta komponen pengupahan sebagai instrumen untuk menjamin penghidupan layak bagi pekerja.

Pasal 88A UU No. 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, sehingga memposisikan upah tidak semata sebagai imbalan ekonomi, melainkan sebagai sarana kesejahteraan sosial. Pengaturan lebih lanjut mengenai upah minimum diberikan melalui Pasal 88F UU No. 6 Tahun 2023 yang memberi mandat kepada pemerintah untuk menetapkan upah minimum secara periodik dengan mempertimbangkan biaya hidup layak, produktivitas tenaga kerja, serta kemampuan dunia usaha.

Pada tataran teknis, PP No. 51 Tahun 2023 Pasal 21 sampai dengan Pasal 26 mengatur komponen pengupahan yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, sekaligus mewajibkan penerapan struktur dan skala upah di tingkat perusahaan sebagai upaya menciptakan sistem pengupahan yang adil dan transparan. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat melalui PP No. 49 Tahun 2025 Pasal 13 yang merumuskan formula penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan memperhitungkan Indeks Harga Konsumen, Biaya Hidup Layak, dan pertumbuhan

ekonomi, agar kebijakan upah minimum lebih responsif terhadap dinamika ekonomi dan biaya hidup pekerja.

Pandangan para sarjana hukum ketenagakerjaan turut menekankan pentingnya makna substantif dari kebijakan pengupahan tersebut. Abdul Khakim menegaskan bahwa upah dalam hukum ketenagakerjaan memiliki dimensi yuridis dan sosial sekaligus (Pratama, 2021). Upah tidak hanya menjadi hak normatif pekerja, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, pengaturan pengupahan idealnya tidak berhenti pada penetapan angka minimum, melainkan harus diarahkan pada pencapaian kesejahteraan nyata yang dirasakan oleh pekerja dalam kehidupan sehari-hari.

Konsep tersebut dipertegas oleh Zaeni Asyhadie, yang memandang upah sebagai bagian integral dari sistem perlindungan tenaga kerja dalam negara kesejahteraan (*welfare state*) (ZEBUA, 2022). Dalam perspektif ini, negara tidak cukup hanya bertindak sebagai penengah kepentingan pekerja dan pengusaha, tetapi memiliki kewajiban aktif untuk memastikan bahwa kebijakan pengupahan mampu menjamin standar hidup yang layak. Kegagalan negara dalam merumuskan kebijakan pengupahan yang berorientasi pada kesejahteraan berpotensi menggerus legitimasi hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

Realitas pengupahan di Indonesia menunjukkan adanya pergeseran makna upah minimum dari instrumen perlindungan menjadi batas maksimum pembayaran upah dalam praktik hubungan kerja. Budiono Kusumohamidjojo menilai bahwa kecenderungan positivistik dalam penerapan hukum ketenagakerjaan sering kali menjadikan kepatuhan formal terhadap peraturan sebagai tujuan akhir, sementara tujuan substantif berupa keadilan dan kesejahteraan justru terpinggirkan (Leatemia, 2019). Dalam konteks pengupahan, kepatuhan pada angka upah minimum kerap diperlakukan sebagai legitimasi moral, meskipun secara faktual pekerja belum mencapai kesejahteraan yang layak.

Situasi tersebut semakin terlihat pada perkembangan ketenagakerjaan per awal 2026. Penetapan Upah Minimum Provinsi 2026 yang mengalami kenaikan, termasuk di DKI Jakarta menjadi Rp5,73 juta, secara normatif mencerminkan komitmen negara untuk meningkatkan pendapatan pekerja (Hukumonline, 2026). Realitas sosial-ekonomi menunjukkan bahwa kenaikan tersebut belum sepenuhnya mampu menutup kebutuhan hidup riil pekerja, terutama akibat meningkatnya harga kebutuhan pokok, biaya perumahan, transportasi, pendidikan, dan layanan kesehatan. Kenaikan upah secara nominal tidak secara otomatis berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan secara

nyata.

Diskursus kebijakan publik juga mengakui kompleksitas persoalan pengupahan. Felly Estelita Runtuwene selaku Ketua Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia menegaskan bahwa persoalan upah minimum tidak semata-mata berkaitan dengan besaran angka, melainkan menyentuh aspek kesejahteraan pekerja, keberlanjutan usaha, serta stabilitas hubungan industrial (Sumantri, 2025). Pandangan ini memperlihatkan bahwa upah berada pada titik paling sensitif dalam relasi industrial karena mempertemukan dua kepentingan fundamental yang berpotensi berseberangan. Ketidakseimbangan dalam penetapan upah kerap memicu konflik industrial yang berulang, tercermin dari gelombang unjuk rasa pekerja hampir setiap tahun menjelang penetapan UMP dan UMK.

Kebijakan pengupahan nasional juga masih menunjukkan kecenderungan yang terfragmentasi. Upah sering diposisikan sebagai satu-satunya indikator kesejahteraan, sementara komponen lain seperti jaminan sosial, tunjangan, fasilitas kerja, dan pengembangan kapasitas pekerja belum terintegrasi secara sistemik dalam satu desain kebijakan pengupahan yang utuh. Kondisi ini mendorong pekerja untuk menambah jam kerja atau mencari sumber penghasilan tambahan demi menutup kesenjangan antara upah yang diterima dan kebutuhan hidup yang terus meningkat.

Kajian mengenai pengupahan sebagai instrumen perlindungan dan kesejahteraan pekerja telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, namun menunjukkan fokus dan pendekatan yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Restu Ramania dengan judul *“Evaluasi Kebijakan Ketenagakerjaan pada Upah Minimal dan Risiko Eksploitasi di Industri Formal”* menempatkan upah minimum sebagai instrumen kebijakan ketenagakerjaan yang secara normatif bertujuan melindungi pekerja dari kegagalan pasar tenaga kerja (Ramania, 2026). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam praktiknya upah minimum belum sepenuhnya berfungsi sebagai alat perlindungan kesejahteraan, melainkan cenderung diperlakukan sebagai batas maksimum upah akibat lemahnya posisi tawar pekerja dan struktur pasar kerja yang tidak seimbang. Kondisi ini justru membuka ruang terjadinya eksploitasi tenaga kerja, bahkan di sektor formal. Fokus utama penelitian ini berada pada aspek evaluasi kebijakan ekonomi ketenagakerjaan dan risiko eksploitasi, tanpa mengkaji secara mendalam rekonstruksi normatif hukum pengupahan sebagai instrumen kesejahteraan dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Pendekatan normatif-filosofis terhadap pengupahan ditawarkan dalam penelitian

Fitria Puspita Rachmandita berjudul *“Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja: Sebuah Konkretisasi dari Radbruch Formula”*. Penelitian ini menyoroti berbagai permasalahan dalam sistem pengupahan nasional yang menyebabkan ketidakadilan dan rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja, terutama akibat pengaturan pengupahan yang belum sepenuhnya sejalan dengan hukum positif (Rachmandita, 2021). Penelitian tersebut menekankan perlunya reformulasi sistem pengupahan berbasis prestasi sebagai upaya menghadirkan kepastian hukum, keadilan, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Meskipun demikian, fokus reformulasi lebih diarahkan pada pengupahan berbasis prestasi dan keadilan normatif, belum secara komprehensif mengulas sistem pengupahan sebagai instrumen kesejahteraan pekerja dalam konteks perubahan regulasi ketenagakerjaan terkini pasca berlakunya UU Cipta Kerja.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Ardissa Tazmine Hudaya dkk. dengan judul *“Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Melalui Penetapan Upah Minimum Sektoral dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Jawa Tengah”* berfokus pada efektivitas penerapan kembali Upah Minimum Sektoral (UMSK) sebagai sarana peningkatan kesejahteraan pekerja di tingkat daerah. Penelitian ini menekankan aspek implementatif melalui pendekatan hukum empiris, dengan menautkan kebijakan UMSK pada putusan Mahkamah Konstitusi, peraturan menteri, dan keputusan gubernur (Hudaya, Sonhaji, & Azhar, 2025). Temuan penelitian menunjukkan bahwa UMSK dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja apabila disesuaikan dengan kondisi ekonomi lokal dan keahlian sektoral. Kendati demikian, ruang lingkup penelitian terbatas pada kebijakan sektoral dan regional, sehingga belum mengkaji reformulasi hukum pengupahan secara sistemik dalam kerangka nasional dan konseptual kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan kajian terdahulu tersebut, terlihat bahwa penelitian mengenai pengupahan umumnya masih terfragmentasi, baik pada aspek evaluasi kebijakan ekonomi, keadilan normatif berbasis prestasi, maupun implementasi upah sektoral di tingkat daerah. Belum ditemukan penelitian yang secara komprehensif mengkaji reformulasi hukum pengupahan sebagai instrumen kesejahteraan pekerja dalam sistem ketenagakerjaan modern, khususnya dengan menautkan antara asas hukum ketenagakerjaan, perkembangan regulasi pengupahan terkini, serta realitas kesejahteraan pekerja.

Urgensi reformulasi hukum pengupahan menjadi semakin relevan dalam konteks

tersebut. Reformulasi tidak cukup dilakukan melalui penyesuaian formula kenaikan upah minimum semata. Perubahan paradigma diperlukan untuk menggeser orientasi kebijakan dari sekadar *minimum wage compliance* menuju sistem pengupahan yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja secara substansial. Hukum pengupahan perlu dikonstruksikan kembali sebagai instrumen kesejahteraan yang berkeadilan, kontekstual, dan berkelanjutan agar mampu menjawab tantangan sistem ketenagakerjaan modern serta mewujudkan tujuan dasar hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma hukum positif yang mengatur pengupahan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia (Suyanto, 2023). Penelitian hukum normatif digunakan untuk menelaah asas, prinsip, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengupahan, serta menilai kesesuaiannya dengan tujuan kesejahteraan pekerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan modern.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dengan cara menelaah dan menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur pengupahan, baik pada tingkat undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya (Irwansyah, 2020). Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji konsistensi, sistematika, dan substansi pengaturan pengupahan, khususnya terkait upah minimum, struktur dan skala upah, serta jaminan penghidupan layak bagi pekerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), dengan menghimpun bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum sekunder, yang meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian, serta doktrin dan pendapat para sarjana hukum yang berkaitan dengan pengupahan dan kesejahteraan pekerja.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif, dengan cara menafsirkan dan mengkonstruksikan norma hukum secara sistematis, logis, dan argumentatif. Analisis dilakukan dengan menghubungkan ketentuan hukum yang berlaku dengan konsep kesejahteraan pekerja dan dinamika ketenagakerjaan kontemporer, guna merumuskan gagasan reformulasi hukum pengupahan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan substantif pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Realitas Pengaturan Upah dan Kesejahteraan Pekerja

Pengaturan pengupahan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia memperlihatkan perkembangan normatif yang semakin kompleks dan berlapis. Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 melalui PP Nomor 51 Tahun 2023, kebijakan pengupahan secara tegas ditempatkan sebagai instrumen perlindungan sosial yang diarahkan untuk menjamin penghidupan layak bagi pekerja. Dalam kerangka tersebut, upah tidak lagi dipahami semata sebagai konsekuensi dari kesepakatan privat antara pekerja dan pengusaha, melainkan sebagai manifestasi tanggung jawab negara dalam mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan. Hukum pengupahan dengan demikian menjalankan fungsi ganda, yakni sebagai norma ekonomi yang menjaga stabilitas usaha dan sebagai norma sosial yang bertujuan melindungi martabat serta kesejahteraan pekerja (Kennedy, 2024).

Realitas empiris menunjukkan bahwa penguatan regulasi pengupahan belum sepenuhnya berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan pekerja. Meskipun Indonesia termasuk negara dengan proyeksi pertumbuhan ekonomi terbesar di Asia Tenggara, tingkat upah minimum dan rerata gaji pekerja masih relatif tertinggal dibandingkan sejumlah negara kawasan seperti Malaysia, Thailand, dan Vietnam (Indonesia, 2024). Kondisi ini semakin terasa di provinsi-provinsi di luar Jawa, di mana upah minimum kerap berada di bawah standar kebutuhan hidup layak, sementara tekanan biaya hidup, urbanisasi, dan ketidakstabilan hubungan kerja terus meningkat (Indonesia, 2024). Situasi tersebut menegaskan bahwa capaian makroekonomi belum secara otomatis berkonversi menjadi peningkatan kesejahteraan pekerja secara merata.

Data empiris memperkuat gambaran tersebut. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik, per Februari 2025 sekitar 53 persen buruh, pegawai, atau karyawan di Indonesia masih menerima upah di bawah Upah Minimum Provinsi, dengan rerata gaji bersih nasional sebesar Rp3,09 juta per bulan, lebih rendah dari rerata UMP nasional yang mencapai Rp3,31 juta (Yonatan & Yonatan, 2025). Kondisi ini berkorelasi dengan perubahan rezim hukum pengupahan pasca berlakunya regulasi Cipta Kerja, yang mengecualikan usaha mikro dan kecil dari kewajiban pembayaran upah minimum. Dalam konteks regional ASEAN, meskipun rerata upah Indonesia secara statistik berada pada peringkat atas di antara negara berkembang di kawasan, capaian tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan kesejahteraan mayoritas pekerja, mengingat distribusi upah

yang timpang dan dominasi pekerja pada sektor berupah rendah (Indonesia, 2024).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan klasik, pemikiran Imam Soepomo menempatkan perlindungan pekerja sebagai mekanisme korektif terhadap ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha (Rafi & Rasji, 2025). Relasi kerja secara inheren bersifat asimetris, sehingga kehadiran negara melalui regulasi protektif menjadi prasyarat bagi terwujudnya keadilan sosial. Penentuan upah minimum yang terlalu menekankan indikator ekonomi makro dan formula statistik berpotensi menggeser fungsi hukum pengupahan dari instrumen perlindungan substantif menjadi sekadar batas administratif terendah yang sah secara formal, tetapi belum tentu memadai secara sosial.

Persoalan kesejahteraan pekerja juga berkorelasi erat dengan kualitas pekerjaan yang tersedia. Tingginya proporsi pekerja paruh waktu dan setengah menganggur sebagaimana tercermin dalam Sakernas 2025 menunjukkan bahwa peningkatan kuantitas kesempatan kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kualitas kesejahteraan (“Sektor Formal Meningkat, Tapi Pekerja Informal Masih Dominan Di Indonesia,” 2025). Pekerja dalam kategori tersebut cenderung berada dalam hubungan kerja yang tidak stabil, memiliki jam kerja terbatas, serta akses yang minim terhadap perlindungan upah dan jaminan sosial. Fakta ini memperlihatkan bahwa efektivitas pengupahan sebagai instrumen kesejahteraan tidak dapat dilepaskan dari struktur pasar tenaga kerja dan kualitas hubungan industrial secara keseluruhan.

Kerangka normatif pasca perubahan PP No. 36 Tahun 2021 melalui PP No. 51 Tahun 2023 menunjukkan pergeseran paradigma pengupahan ke arah yang lebih teknokratis dan berbasis data. Penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota dirumuskan melalui formula nasional dengan variabel ekonomi yang terukur, seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, paritas daya beli, median upah, dan tingkat penyerapan tenaga kerja (MUTHOHAROH, 2025). Pendekatan ini memperkuat kepastian hukum dan konsistensi kebijakan, sekaligus mengurangi ruang politisasi dalam penetapan upah. Orientasi tersebut memberikan stabilitas bagi dunia usaha, khususnya dalam konteks perencanaan dan keberlanjutan ekonomi.

Konstruksi normatif tersebut tetap menyisakan problem substantif ketika dihadapkan pada realitas sosial pekerja. Penetapan UMK yang bersifat bersyarat, sebagaimana diatur dalam Pasal 30 PP No. 36 Tahun 2021 jo. PP No. 51 Tahun 2023, mencerminkan kehati-hatian negara agar kebijakan pengupahan tidak membebani daerah dengan struktur ekonomi yang lemah. Konsekuensi dari ketentuan ini adalah terbatasnya

ruang bagi daerah tertentu untuk menetapkan standar upah yang lebih kontekstual dengan kebutuhan hidup lokal. Dalam situasi tersebut, perlindungan kesejahteraan pekerja berpotensi dikompromikan oleh pertimbangan stabilitas ekonomi daerah.

Penggunaan kembali Kebutuhan Hidup Layak sebagai indikator utama dalam penetapan UMP 2026 menandai pengakuan normatif bahwa kesejahteraan pekerja tidak dapat direduksi menjadi sekadar variabel makroekonomi. Perbandingan antara nilai upah minimum dan kebutuhan hidup riil di berbagai daerah menunjukkan bahwa upah minimum masih berada di bawah tingkat kebutuhan hidup layak di banyak wilayah (Husni, Rusli, Syamsu, & Ansar, 2023). Fakta ini mengindikasikan bahwa hukum pengupahan Indonesia masih berada dalam fase transisional, di mana orientasi kesejahteraan telah diakui secara normatif, tetapi belum sepenuhnya terwujud secara substantif.

Keseluruhan temuan tersebut menunjukkan adanya ketegangan struktural yang berkelanjutan antara idealitas keadilan sosial dan rasionalitas ekonomi dalam kebijakan pengupahan. Regulasi pengupahan telah berkembang menuju sistem yang lebih objektif, terukur, dan stabil secara administratif, namun belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan struktural dalam hubungan industrial. Upah minimum dalam praktik masih sering berperan sebagai batas maksimum pembayaran upah oleh pengusaha, bukan sebagai batas minimum yang menjamin kehidupan layak bagi pekerja.

Realitas ini menegaskan bahwa problem utama pengupahan ketenagakerjaan tidak terletak pada ketiadaan regulasi, melainkan pada orientasi kebijakan yang masih menempatkan kesejahteraan pekerja sebagai variabel yang harus disesuaikan dengan batas toleransi ekonomi. Kondisi tersebut menjadi dasar argumentatif bahwa pembaruan hukum pengupahan ke depan perlu diarahkan pada konstruksi hukum yang lebih responsif terhadap realitas sosial dan kebutuhan hidup pekerja secara konkret, sehingga pengupahan benar-benar berfungsi sebagai instrumen kesejahteraan dan keadilan sosial dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

B. Konstruksi Ideal Hukum Pengupahan Berbasis Kesejahteraan

Hukum pengupahan ideal seharusnya bertolak dari paradigma kesejahteraan (*welfare-oriented approach*), bukan semata-mata dari logika efisiensi ekonomi atau fleksibilitas pasar tenaga kerja (Nailufar, 2014). Upah tidak dapat direduksi sebagai variabel produksi, melainkan harus diposisikan sebagai hak dasar pekerja yang melekat

pada martabat manusia dan menjadi prasyarat utama bagi terwujudnya keadilan sosial. Perspektif ini menuntut perubahan cara pandang negara dalam merumuskan kebijakan pengupahan, dari sekadar menjaga iklim investasi menuju perlindungan nyata terhadap keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Gagasan hukum progresif yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo memberikan fondasi teoritik yang kuat bagi konstruksi hukum pengupahan berbasis kesejahteraan. Hukum, menurut pandangan ini, tidak boleh berhenti pada kepastian normatif dan kepatuhan prosedural, melainkan harus diarahkan untuk mencapai keadilan substantif dan kemanfaatan sosial (Nusantara & Harahap, 2025). Dalam konteks pengupahan, pendekatan progresif menghendaki keberpihakan afirmatif kepada pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Norma pengupahan yang secara tekstual menjanjikan penghidupan layak akan kehilangan makna apabila implementasinya justru melanggengkan ketimpangan dan kerentanan sosial.

Konstruksi ideal hukum pengupahan juga meniscayakan integrasi antara indikator ekonomi dan indikator sosial. Penetapan upah minimum tidak cukup didasarkan pada pertumbuhan ekonomi, inflasi, atau produktivitas semata, tetapi harus mengakomodasi realitas kebutuhan hidup pekerja secara manusiawi. Konsep Kebutuhan Hidup Layak tidak semestinya dimaknai secara minimalistik, melainkan harus mencerminkan standar hidup yang memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan dasar, mengakses pendidikan, layanan kesehatan, serta memiliki ruang bagi pengembangan kualitas hidup. Pemikiran Philipus M. Hadjon mengenai negara hukum kesejahteraan menegaskan kewajiban negara untuk hadir secara aktif dalam menjamin hak-hak sosial warga negara (Ujang Charda, 2017). Sistem pengupahan yang adil menjadi salah satu instrumen utama negara dalam menjalankan mandat konstitusional tersebut.

Penguatan konstruksi hukum pengupahan berbasis kesejahteraan dapat diperkaya melalui pembelajaran dari praktik internasional, khususnya yang telah terbukti berhasil menjadikan upah sebagai instrumen peningkatan kesejahteraan pekerja. Singapura memberikan contoh menarik tentang bagaimana kebijakan pengupahan dirancang secara strategis dan berorientasi jangka panjang. Singapura tidak menerapkan upah minimum nasional yang seragam, tetapi mengembangkan *Progressive Wage Model* (PWM) yang mengaitkan tingkat upah dengan peningkatan keterampilan, produktivitas, dan jalur karier pekerja (Ho, 2023). Model ini memastikan bahwa kenaikan upah berjalan seiring

dengan peningkatan kapasitas pekerja, sehingga kesejahteraan tidak dipahami sebagai beban ekonomi, melainkan sebagai investasi sosial.

Keberhasilan sistem pengupahan di Singapura tidak terlepas dari peran aktif negara dalam mengorkestrasi dialog sosial antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Negara tidak bersikap netral pasif, tetapi menjalankan fungsi regulator sekaligus fasilitator yang memastikan keseimbangan kepentingan. Transparansi formula pengupahan, konsistensi kebijakan, serta dukungan kebijakan pelatihan tenaga kerja menjadi faktor kunci yang menjadikan upah sebagai instrumen mobilitas sosial. Praktik ini menunjukkan bahwa hukum pengupahan berbasis kesejahteraan tidak harus mengorbankan daya saing ekonomi, sepanjang dirancang secara rasional dan berkelanjutan (Sapari & Maideen Pitchay, 2021).

Pelajaran dari Singapura relevan untuk konteks Indonesia, terutama dalam memperkuat dimensi substantif dari regulasi pengupahan yang telah ada. Kebijakan upah minimum, struktur dan skala upah, serta komponen upah seharusnya tidak berhenti pada pemenuhan formal peraturan, tetapi diarahkan pada penciptaan sistem yang transparan, partisipatif, dan akuntabel. Partisipasi pekerja dalam proses perumusan kebijakan pengupahan menjadi prasyarat penting agar hukum tidak terasing dari realitas sosial yang diaturnya. Akuntabilitas negara juga menuntut adanya mekanisme keberatan dan pengawasan yang efektif ketika kebijakan pengupahan gagal memenuhi tujuan kesejahteraan.

Dengan demikian, konstruksi ideal hukum pengupahan berbasis kesejahteraan merupakan sintesis antara nilai keadilan sosial, peran aktif negara hukum kesejahteraan, dan praktik kebijakan yang adaptif terhadap perubahan dunia kerja modern. Integrasi antara pemikiran hukum progresif, prinsip negara kesejahteraan, serta pembelajaran dari praktik internasional menunjukkan bahwa hukum pengupahan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen regulasi ekonomi, tetapi juga sebagai sarana transformasi sosial. Pendekatan ini membuka ruang bagi hukum untuk benar-benar bekerja bagi manusia, bukan sekadar bagi angka-angka statistik ketenagakerjaan.

C. Reformulasi Hukum Pengupahan sebagai Instrumen Kesejahteraan dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Kerangka hukum pengupahan di Indonesia saat ini secara normatif telah mengalami pembaruan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor

51 Tahun 2023 sebagai perubahan atas PP Nomor 36 Tahun 2021, serta diperbarui kembali dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Secara sistematis, regulasi tersebut mengatur kebijakan upah minimum, struktur dan skala upah, serta komponen upah yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan. Formulasi ini pada tataran normatif dimaksudkan untuk menjamin hak pekerja atas penghidupan yang layak.

Ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara eksplisit menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Norma ini menegaskan pengakuan konstitusional terhadap upah sebagai hak dasar pekerja. Namun, problem utama tidak terletak pada absennya norma, melainkan pada bagaimana norma tersebut dikonstruksikan dan dioperasionalkan dalam kebijakan teknis. Pengaturan lanjutan dalam Pasal 88C dan Pasal 88D UU No. 6 Tahun 2023 justru menempatkan penetapan upah minimum dalam kerangka variabel ekonomi makro seperti pertumbuhan ekonomi dan inflasi, yang berpotensi mengaburkan dimensi kesejahteraan substantif pekerja.

Penguatan orientasi ekonomi semakin terlihat dalam PP Nomor 51 Tahun 2023, khususnya Pasal 26 sampai dengan Pasal 30, yang mengatur formula penghitungan upah minimum berbasis indeks tertentu. Formula tersebut dirancang untuk menjaga keberlangsungan usaha dan stabilitas ekonomi, namun secara implisit menempatkan upah minimum lebih sebagai instrumen pengendalian biaya tenaga kerja daripada alat distribusi kesejahteraan. Posisi ini diperkuat oleh fakta bahwa upah minimum dalam praktik sering diperlakukan sebagai batas maksimum pembayaran upah, bukan sebagai jaring pengaman sosial bagi pekerja dengan upah terendah.

PP Nomor 49 Tahun 2025 sebagai regulasi terbaru memang membawa penyempurnaan dalam aspek teknis, termasuk penegasan kewajiban penyusunan struktur dan skala upah di tingkat perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 14 sampai dengan Pasal 18. Ketentuan ini secara teoritis membuka ruang keadilan internal berdasarkan jabatan, masa kerja, dan kompetensi. Namun, ketiadaan mekanisme pengawasan yang kuat dan partisipasi pekerja yang bermakna menyebabkan struktur dan skala upah sering kali hanya menjadi dokumen administratif, tanpa dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan riil pekerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa regulasi pengupahan yang ada masih berorientasi pada kepastian prosedural, belum sepenuhnya bergerak menuju keadilan substantif. Upah minimum dan struktur pengupahan belum diposisikan sebagai instrumen

aktif untuk mengurangi ketimpangan dan meningkatkan kualitas hidup pekerja. Realitas ini menguatkan argumen bahwa reformulasi hukum pengupahan tidak cukup dilakukan melalui penambahan atau perubahan formula teknis, melainkan memerlukan pergeseran paradigma dasar.

Pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*) memberikan justifikasi normatif bahwa upah harus dipahami sebagai bagian dari hak fundamental pekerja yang tidak dapat direduksi semata-mata sebagai variabel ekonomi (Herbowo, 2025). Selama ini, konstruksi hukum pengupahan cenderung dipengaruhi oleh rasionalitas efisiensi dan stabilitas pasar tenaga kerja, sehingga upah lebih diposisikan sebagai instrumen menjaga daya saing industri daripada sebagai sarana menjamin kehidupan yang bermartabat. Pandangan ini menunjukkan keterbatasan paradigma ekonomistik dalam menjelaskan fungsi sosial hukum ketenagakerjaan. Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum tidak boleh dipahami hanya sebagai seperangkat aturan formal, melainkan sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan substantif dalam masyarakat (Aulia, 2018). Dalam perspektif hukum progresif, norma hukum harus mampu merespons realitas sosial dan memberikan perlindungan nyata bagi kelompok yang secara struktural berada pada posisi yang lebih lemah, termasuk pekerja dalam relasi industrial.

Gagasan tersebut sejalan dengan pemikiran Amartya Sen melalui *capability approach* yang menempatkan kesejahteraan sebagai kemampuan riil individu untuk mengembangkan potensi dirinya. Upah tidak cukup dinilai dari besaran nominal, melainkan dari sejauh mana upah tersebut memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan dasar, memperoleh akses pendidikan dan kesehatan, serta berpartisipasi secara bermakna dalam kehidupan sosial (Ayuningsasi et al., 2023). Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, konsep ini memperkuat argumentasi bahwa standar pengupahan harus mempertimbangkan dimensi kualitas hidup, bukan hanya indikator produktivitas. Hal ini juga sejalan dengan pemikiran Jimly Asshiddiqie yang menempatkan negara hukum modern sebagai negara hukum kesejahteraan, yaitu negara yang tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga aktif menciptakan keadilan sosial melalui kebijakan publik yang melindungi hak-hak ekonomi warga negara (Jimly Asshiddiqie, 2021).

Kelemahan regulasi pengupahan saat ini juga tampak pada aspek implementasi dan penegakan hukum. Secara normatif, sanksi terhadap pelanggaran ketentuan pengupahan telah diatur, namun efektivitasnya masih rendah akibat keterbatasan pengawasan dan lemahnya kapasitas institusional aparat ketenagakerjaan. Lawrence M. Friedman

menjelaskan bahwa keberhasilan suatu sistem hukum ditentukan oleh tiga unsur utama, yaitu struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum (Lesmana, 2021). Dalam konteks pengupahan, substansi norma yang telah mengatur standar minimum belum sepenuhnya diimbangi oleh struktur kelembagaan yang kuat dan budaya kepatuhan yang memadai. Akibatnya, hukum pengupahan seringkali berhenti pada tataran *law in books* dan belum sepenuhnya terwujud sebagai *law in action*. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara tujuan normatif perlindungan pekerja dengan realitas empiris yang menunjukkan masih terjadinya praktik pengupahan yang belum mencerminkan prinsip keadilan sosial.

Berdasarkan kondisi tersebut, reformulasi hukum pengupahan menjadi kebutuhan mendesak dalam sistem ketenagakerjaan modern. Reformulasi tidak hanya berkaitan dengan perubahan norma, tetapi juga dengan rekonstruksi paradigma yang menempatkan upah sebagai bagian dari hak asasi sosial ekonomi. Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap warga negara harus diwujudkan melalui mekanisme preventif dan represif yang efektif, sehingga hak-hak sosial tidak hanya diakui secara normatif, tetapi juga dapat dinikmati secara nyata (Bediona, Herliansyah, Nurjaman, & Syarifuddin, 2024). Dalam konteks pengupahan, perlindungan preventif dapat diwujudkan melalui perumusan indikator upah layak yang lebih komprehensif, sedangkan perlindungan represif memerlukan penguatan mekanisme pengawasan dan sanksi yang memiliki daya paksa nyata.

Dengan demikian, reformulasi hukum pengupahan perlu diarahkan pada integrasi indikator ekonomi dengan indikator kesejahteraan sosial yang multidimensional, penguatan peran negara sebagai pengawas aktif, serta penegasan upah sebagai hak dasar yang melekat pada martabat manusia. Argumentasi ini menunjukkan bahwa regulasi pengupahan yang ada saat ini justru menyediakan dasar rasional bagi pembaruan hukum, karena ketidakmampuan norma yang berlaku menjadikan upah sebagai instrumen efektif kesejahteraan memperlihatkan adanya jarak antara tujuan normatif dan realitas empiris. Reformulasi hukum pengupahan menjadi langkah strategis untuk menjembatani kesenjangan tersebut sekaligus menegaskan komitmen negara hukum kesejahteraan dalam melindungi pekerja sebagai kelompok yang secara struktural lebih rentan. Dengan orientasi demikian, hukum pengupahan tidak lagi dipahami semata sebagai instrumen stabilisasi ekonomi, tetapi sebagai mekanisme perlindungan sosial yang berkeadilan dan berorientasi pada kesejahteraan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hukum pengupahan di Indonesia secara normatif telah menunjukkan perkembangan yang signifikan melalui pembaruan regulasi, mulai dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 hingga pengaturan teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Kerangka tersebut menegaskan pengakuan negara terhadap upah sebagai hak pekerja dan instrumen untuk menjamin penghidupan yang layak. Namun, pembahasan menunjukkan bahwa pengakuan normatif tersebut belum sepenuhnya terwujud dalam praktik kesejahteraan pekerja.

Orientasi pengaturan pengupahan yang masih dominan berbasis pertumbuhan ekonomi, stabilitas usaha, dan variabel makro ekonomi menyebabkan upah minimum lebih berfungsi sebagai batas administratif daripada jaring pengaman sosial. Formula penghitungan upah yang menitikberatkan pada indikator ekonomi belum sepenuhnya mengakomodasi dimensi sosial dan kemanusiaan pekerja. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara tujuan hukum pengupahan dan realitas kesejahteraan yang diterima pekerja, terutama bagi kelompok dengan posisi tawar yang lemah.

Pembahasan juga menegaskan bahwa hukum pengupahan ideal seharusnya dibangun di atas paradigma kesejahteraan. Upah perlu diposisikan sebagai hak dasar yang melekat pada martabat manusia, bukan semata variabel produksi. Gagasan hukum progresif dan pendekatan berbasis hak memberikan landasan teoretik bahwa kepastian hukum harus berjalan seiring dengan keadilan substantif dan kemanfaatan sosial. Integrasi indikator ekonomi dan sosial, transparansi formula, partisipasi pekerja, serta pengawasan negara yang efektif menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan sistem pengupahan yang berkeadilan.

Kebutuhan reformulasi hukum pengupahan menjadi tidak terelakkan dalam menghadapi dinamika ketenagakerjaan modern. Reformulasi tersebut harus menyentuh paradigma dasar pengupahan, memperkuat peran negara sebagai regulator dan pengawas, serta memastikan bahwa upah berfungsi sebagai instrumen kesejahteraan berkelanjutan. Dengan arah demikian, hukum pengupahan dapat bertransformasi menjadi alat perlindungan sosial yang nyata dan relevan bagi pekerja dalam negara hukum kesejahteraan.

Daftar Pustaka

- Aulia, M. Z. (2018). Hukum Progresif Dari Satjipto Rahardjo. *Undang: Jurnal Hukum*, 1(1), 159–185. <https://doi.org/10.22437/Ujh.1.1.159-185>
- Ayuningsasi, A. A. K., Budhi, M. K. S., Yasa, I. N. M., Marhaeni, A., Sudibia, I. K., & Dewi, M. H. U. (2023). Can The Welfare Of Hindu Clergy In Bali Be Assessed Using Amartya Sen's Capability Approach: Dapatkah Kesejahteraan Rohaniawan Hindu Di Bali Dikaji Dengan Pendekatan Kapabilitas Amartya Sen. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 7(1), 121–137. <https://doi.org/10.36526/Santhet.V7i1.2790>
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.37676/Professional.V10i1.3544>
- Bediona, K., Herliansyah, M. R. F., Nurjaman, R. H., & Syarifuddin, D. (2024). Analisis Teori Perlindungan Hukum Menurut Philipus M Hadjon Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Hukuman Kebiri Terhadap Pelaku Kejahatan Seksual. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, 2(01), Hlm. 1-25.
- Herbowo, H. D. (2025). Rekonseptualisasi Kesejahteraan Anak Dalam Konteks Kebijakan Sosial: Antara Pendekatan Kesejahteraan, Hak Anak, Dan Partisipasi: Reconceptualizing Child Welfare In The Context Of Social Policy: Between Welfare, Children's Rights, And Participation Approach. *Journal Of Community Development And Disaster Management*, 7(1), 353–371. <https://doi.org/10.37680/Jcd.V7i1.6993>
- Ho, T. (2023). The Growing Scope And Impact Of The Progressive Wage Model. *Singapore Labour Journal*, Vol.2(No.1), Hlm. 56-67. <https://doi.org/10.1142/S2811031523000153>
- Hudaya, A. T., Sonhaji, S., & Azhar, M. (2025). Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Melalui Penetapan Upah Minimum Sektorial Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Jawa Tengah. *Diponegoro Law Journal*, 14(4). <https://doi.org/10.14710/Dlj.2025.53882>
- Hukumonline, T. P. (2026, January). Ump Dan Upah Minimum Sektorial Dki Jakarta 2026. *Hukumonline.Com*. Retrieved From <https://www.hukumonline.com/berita/a/ump-dan-ump-dki-2026-lt697324d20263d/>
- Husni, A. H. A. A., Rusli, A. M., Syamsu, S., & Ansar, M. C. (2023). Upah Minimum Dan Tingkat Kemiskinan: Studi Kebijakan Di Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(3), 275–298. <https://doi.org/10.33509/Jan.V29i3.2687>
- Indonesia, R. C. (2024, December). Miris! Ppn Ri Bakal Jadi Yang Tertinggi Di Asean, Upah Rendah. *Cnbc Indonesia*. Retrieved From <https://www.cnbcindonesia.com/research/20241217150715-128-596698/miris-ppn-ri-bakal-jadi-yang-tertinggi-di-asean-upah-rendah>
- Irwansyah. (2020). *Penelitian Hukum: Pilihan Dan Metode Praktik Penulisan*. Yogyakarta: Mirra Buana Media.
- Jimly Asshiddiqie, S. H. (2021). *Konstitusi Dan Konstitusionalisme Indonesia*. Sinar Grafika.
- Kennedy, A. (2024). Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro

- Kecil Menengah. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 5(2), 1108–1119.
<https://doi.org/10.22225/juinhum.5.2.10604.1108-1119>
- Leatemia, J. (2019). *Pengaturan Hukum Daerah Kepulauan*. Deepublish.
- Lesmana, C. T. (2021). Pokok-Pokok Pikiran Lawrence Meir Friedman; Sistem Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial. *Nusa Putra University*. Retrieved From <https://nusaputra.ac.id/article/pokok-pokok-pikiran-lawrence-meir-friedman-sistem-hukum-dalam-perspektif-ilmu-sosial/>
- Muthoharoh, R. (2025). *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2021–2024*. Iain Kediri.
- Nailufar, E. Z. (2014). *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam*. Penerbit A-Empat.
- Nusantara, R. H. G., & Harahap, N. T. H. (2025). Filsafat Hukum Dan Keadilan Sosial: Analisis Teoritis Tentang Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat. *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora*, 3(01). Retrieved From <http://journal.forikami.com/index.php/nusantara/article/view/929>
- Pratama, R. N. (2021). Menakar Aspek Hukum Ketenagakerjaan Dalam Bidang Usaha Jasa Periklanan. *Jurnal Hukum Positum*, 6(1), 41–70.
<https://doi.org/10.35706/positum.v6i1.5490>
- Purnama, N. S., & Amelia, H. (2021). Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pemuliaan Hukum*, 4(1), 63–82.
<https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>
- Rachmandita, F. P. (2021). Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja: Sebuah Konkretisasi Dari Radbruch Formula. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(5), 356–370.
<https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.50>
- Rafi, P., & Rasji, R. (2025). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pkwt Dalam Kasus Phk Sepihak Oleh Pt Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt. Sus-Phi/2024/Pn Sng*. 11(1), 31–43.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52947/morality.v11i1.978>
- Ramania, R. (2026). Evaluasi Kebijakan Ketenagakerjaan Pada Upah Minimal Dan Risiko Eksploitasi Di Industri Formal. *Journal Of Economics, Management, And Accounting*, 1(3), 120–127. Retrieved From <http://scriptaintelektual.com/scripta-economica/article/view/359>
- Sapari, Z., & Maideen Pitchay, N. B. (2021). Minimum Wage, Workfare Schemes And Progressive Wage Model. In *Social Context, Policies, And Changes In Singapore* (P. Hlm. 187-199). World Scientific.
https://doi.org/doi:10.1142/9789811247750_0012
- Sektor Formal Meningkatkan, Tapi Pekerja Informal Masih Dominan Di Indonesia. (2025, November). *Saibumi.Com*. Retrieved From <https://www.saibumi.com/artikel-135803-sektor-formal-meningkat-tapi-pekerja-informal-masih-dominan-di-indonesia.html#:~:text=Meski%20demikian%2c%20sektor%20informal%20masih%20mendominasi%20lapangan%2c%20sekitar%2057%2c%2080%25%20masih%20berada%20di%20sektor%20informal.>
- Sumantri, A. (2025, September). Upah Minimum Tidak Sekadar Angka Tapi Menyangkut Kesejahteraan Pekerja. *Metro Tv*. Retrieved From <https://www.metrotvnews.com/read/nqacywrg-upah-minimum-tidak-sekadar-angka-tapi-menyangkut-kesejahteraan-pekerja>

- Suyanto. (2023). *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan*. Unigres Press.
- Ujang Charda, S. (2017). Makna Negara Dan Konstitusi Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Bagi Warga Negara Indonesia. *Law Review*, 16(3), 425.
- Yonatan, A. Z., & Yonatan, A. Z. (2025, July). Benarkah Upah Di Indonesia Masih Kurang? *Goodstats*. Retrieved From <https://Goodstats.Id/Article/Benarkah-Upah-Di-Indonesia-Masih-Kurang-1mjaq>
- Zebua, M. S. (2022). *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Sebagai Suatu Upaya Perlindungan Kesejahteraan Bagi Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.
- Zulkarnaen, A. H. (2019). Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh. *Res Nullius Law Journal*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.34010/Rnlj.V1i1.2490>