



Tinjauan Yuridis Pemberian Upah di Bawah Minimum Provinsi Kepada Pekerja Pada Sektor UMKM Di Indonesia

Ahmad Aidil Akmal Vici¹, Mustakim²

¹Program Studi Magister Hukum Universitas Nasional, Indonesia, Viciakmal@gmail.com

²Dosen Program Studi Magister Hukum Universitas Nasional, Indonesia, mustakim_adv@yahoo.com

Corresponding Author: Viciakmal@gmail.com¹

Abstract: *The wage system in Indonesia is essentially designed to provide legal protection and ensure a decent livelihood for workers, in accordance with the mandate of Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution. However, in practice, there are still gaps in its implementation within the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) sector. Changes to wage provisions through Government Regulation No. 51 of 2023, which amended Government Regulation No. 36 of 2021, have not fully addressed these challenges. The dominance of informal employment relationships, low legal literacy in labor law, and minimal documentation of employment agreements remain major obstacles. As a result, MSME workers often receive wages below the applicable standard. This study aims to conduct a juridical review of the impact of the Provincial Minimum Wage (UMP) on the legal protection of MSME workers, by examining the alignment between legal norms (das sollen) and their implementation (das sein). The method used is normative juridical research, with a literature legislation study, legal doctrines, and relevant court decisions. The conclusion of this study is that, normatively, legal protection for MSME workers' wages is available but not comprehensive, and its implementation is weak due to structural and cultural factors. Improvements are needed through simple documentation of employment relations, enhanced legal literacy, and a more adaptive UMP formula, ensuring legal protection is substantively realized beyond regulations.*

Keywords: Provincial Minimum Wage, Workers, Msmes, Legal Protection, PP No. 51 Of 2023, PP No. 36 Year 2021

Abstrak: Sistem pengupahan di Indonesia pada dasarnya dirancang untuk memberikan perlindungan hukum dan memastikan penghidupan layak bagi pekerja sesuai amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kesenjangan penerapan di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Perubahan ketentuan pengupahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang merevisi PP Nomor 36 Tahun 2021 belum sepenuhnya menjawab tantangan tersebut. Hubungan kerja informal yang dominan, rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan serta minimnya pencatatan perjanjian kerja, menjadi hambatan utama. Hal tersebut mengakibatkan pekerja UMKM kerap menerima upah di bawah standar yang berlaku. Penelitian ini bertujuan meninjau secara yuridis dampak pemberian upah minimum provinsi (UMP) terhadap perlindungan hukum

pekerja UMKM, dengan menelaah kesesuaian antara norma hukum (*das sollen*) dan implementasinya (*das sein*). Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan yang relevan. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa secara normatif perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja UMKM sudah tersedia namun belum komprehensif dan implementasinya lemah akibat faktor struktural dan kultural. Oleh karena itu, diperlukan langkah perbaikan berupa formalisasi hubungan kerja dengan sistem pencatatan sederhana, peningkatan literasi hukum bagi pekerja dan pelaku UMKM, serta penyesuaian formula UMP yang lebih adaptif terhadap karakteristik UMKM tanpa mengorbankan hak pekerja. Dengan demikian, perlindungan hukum yang diberikan tidak hanya berhenti pada tataran peraturan, tetapi juga terwujud secara substantif di lapangan.

Keyword: *upah minimum provinsi, Pekerja, UMKM, perlindungan hukum PP No. 51 Tahun 2023, PP No. 36 Tahun 2021*

PENDAHULUAN

Revolusi Industri sejak akhir abad ke-18 telah menandai transformasi besar dalam struktur perekonomian global. Perubahan tersebut berimplikasi langsung pada hak dasar manusia untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Di Indonesia, perlindungan hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak dijamin dalam UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2), yang menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan yang adil (Pasal 27 ayat 2, UUD 1945). Ketentuan konstitusional tersebut diturunkan melalui berbagai regulasi, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang mengatur sistem pengupahan. Regulasi ini menegaskan keberadaan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebagai instrumen perlindungan pekerja (PP No. 51 Tahun 2023). Namun, penerapan kebijakan upah minimum di Indonesia masih menunjukkan disparitas yang cukup tajam antarwilayah. Data Badan Pusat Statistik (BPS) periode 2023–2025 memperlihatkan adanya kesenjangan UMP yang signifikan (BPS, 2025), misalnya antara DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Riau, yang tidak hanya merefleksikan perbedaan biaya hidup, tetapi juga memperlihatkan ketimpangan pembangunan ekonomi.

Selain disparitas antarwilayah, sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menghadapi tantangan tersendiri dalam hal pengupahan. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 memberi ruang bagi UMKM untuk menetapkan upah berdasarkan kesepakatan dengan pekerja, dengan batas minimal tertentu (PP No.36 Tahun 2021). Namun, perbedaan karakteristik ekonomi antar kategori UMKM—mulai dari usaha mikro dengan aset terbatas hingga usaha menengah dengan omzet miliaran rupiah—menunjukkan bahwa kebutuhan regulasi pengupahan di sektor ini tidak dapat disamaratakan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan menurunkan taraf kesejahteraan pekerja apabila tidak diatur secara lebih adaptif.

Penelitian sebelumnya, Penelitian Arif Prasetyo (2022) menitikberatkan pada dinamika hubungan kerja dalam konteks PP No. 35 Tahun 2021, seperti PKWT, outsourcing, jam kerja, dan PHK, namun belum mengkaji prinsip keadilan dan perlindungan hukum pekerja ketika upah di bawah standar (Prasetyo, 2022). Penelitian Latifah Hanim Putri Sari (2019) berfokus pada mekanisme penetapan UMP di Lampung berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015 dengan perspektif hukum ekonomi syariah, tetapi terbatas pada aspek prosedural dan tidak menilai efektivitas implementasi serta dampaknya bagi pekerja maupun pengusaha (Sari, 2019). Sementara itu, penelitian I Wayan Bagus Pramana & I Gede Yusa (2024) menelaah implementasi kebijakan upah minimum pada sektor UMK sesuai PP No. 36 Tahun 2021 yang

memberikan kelonggaran pembayaran di bawah UMP dengan syarat tertentu, namun belum memperhitungkan perubahan terbaru dalam PP No. 51 Tahun 2023 (Pramana, 2024).

Sebagai pelengkap dari ketiga penelitian terdahulu, artikel ini berupaya menghadirkan tinjauan yuridis mengenai praktik pemberian upah di bawah Upah Minimum Provinsi pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia, dengan mengacu baik pada PP No. 36 Tahun 2021 maupun PP No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Selain itu, ketimpangan upah minimum antarwilayah serta kompleksitas pengaturan upah di sektor UMKM mengindikasikan adanya persoalan struktural dalam kebijakan pengupahan nasional. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana pemberian upah di bawah standar minimum provinsi dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja UMKM? serta apa implikasi hukumnya terhadap hubungan kerja di sektor tersebut? Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengkaji “Tinjauan Yuridis Pemberian Upah di Bawah Minimum Provinsi kepada Pekerja pada Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia.”

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang berfokus pada kajian hukum positif sebagai dasar analisis. Pendekatan ini dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, catatan resmi, serta risalah pembentukan peraturan, sedangkan bahan hukum sekunder mencakup literatur hukum berupa buku, jurnal ilmiah, putusan pengadilan, dan publikasi akademik lainnya yang relevan (Mahmud, 2015). Seluruh data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif melalui penelaahan mendalam terhadap ketentuan regulatif dan literatur pendukung. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai praktik pemberian upah di bawah ketentuan upah minimum, khususnya pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), serta untuk menilai implikasi yuridisnya terhadap perlindungan pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian Upah Minimum Provinsi dalam Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Menurut Peraturan Perundang-Undangan

Upah minimum merupakan salah satu instrumen utama dalam sistem ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai jaring pengaman sosial bagi pekerja. Penetapan upah minimum tidak hanya menjadi kewajiban normatif, tetapi juga instrumen kebijakan publik yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, negara hadir untuk memastikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan dunia usaha. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, kebijakan penetapan upah minimum di Indonesia menunjukkan tren peningkatan, meskipun disparitas antarwilayah masih cukup signifikan (BPS, 2025).

Perbedaan upah minimum antarwilayah menimbulkan ketimpangan kesejahteraan. Misalnya, UMP DKI Jakarta pada tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp5.396.761, sedangkan di Jawa Barat hanya Rp2.191.232,18 (BPS, 2025). Selisih yang signifikan ini mendorong mobilitas tenaga kerja ke daerah dengan upah tinggi, yang pada akhirnya memperparah urbanisasi dan kesenjangan regional. Kondisi ini menunjukkan bahwa penetapan upah minimum belum sepenuhnya memperhatikan aspek keadilan distributif dalam pembangunan nasional.

Dalam konteks UMKM, ketentuan khusus mengenai upah minimum dituangkan dalam PP No. 51 Tahun 2023 jo. PP no.36 tahun 2021. Aturan ini memberikan pengecualian kepada pelaku UMKM dengan tetap menetapkan batas minimal pembayaran upah (Pasal 48, PP No.36 Tahun 2023). Tujuannya adalah menjaga daya saing UMKM agar tidak terbebani

kewajiban membayar upah setara dengan UMP, namun sekaligus memberikan perlindungan minimum kepada pekerja agar tidak jatuh ke dalam kemiskinan.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian nasional karena menyerap tenaga kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008, usaha mikro adalah usaha produktif milik perorangan atau badan usaha dengan kriteria tertentu, usaha kecil merupakan usaha produktif yang berdiri sendiri dan bukan bagian dari usaha menengah maupun besar, sementara usaha menengah adalah unit usaha yang juga berdiri sendiri dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sesuai ketentuan undang-undang (Pasal 1 ayat (2) UURI No. 20 Tahun 2008).

Kriteria UMKM meliputi batasan kekayaan bersih dan hasil penjualan tahunan. Usaha mikro memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50 juta atau hasil penjualan tahunan maksimal Rp300 juta. Usaha kecil memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50 juta hingga Rp500 juta atau omzet tahunan lebih dari Rp300 juta hingga Rp2,5 miliar. Sedangkan usaha menengah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500 juta hingga Rp10 miliar atau omzet tahunan lebih dari Rp2,5 miliar hingga Rp50 miliar (Pasal 48, PP No.36 Tahun 2023).

Selain itu, Bank Dunia mengklasifikasikan UMKM berdasarkan jumlah tenaga kerja. Usaha mikro didefinisikan sebagai unit usaha dengan maksimal 10 pekerja, usaha kecil mempekerjakan hingga 30 orang, sementara usaha menengah dapat mempekerjakan hingga 300 orang (Lembaga Pengembangan Bank Indonesia, Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, 2015). Klasifikasi ini memberi indikator tambahan dalam membedakan skala usaha, serta menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan pembinaan dan akses pembiayaan bagi UMKM.

Hubungan industrial di Indonesia mengalami perubahan signifikan pasca lahirnya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menggantikan model korporatis menuju kontraktualis (UU Nomor 6 Tahun 2023). Pada model kontraktualis, hubungan kerja lebih ditentukan oleh kesepakatan para pihak, sementara peran negara cenderung terbatas sebagai fasilitator. Perubahan paradigma ini menimbulkan tantangan tersendiri, terutama bagi sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), karena tanpa peran negara yang kuat, posisi tawar buruh dalam praktiknya seringkali lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Dalam hubungan industrial, perjanjian kerja menjadi aspek fundamental untuk menjaga keseimbangan. Perjanjian kerja merupakan ikatan hukum antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik: pekerja memberikan tenaga untuk memperoleh upah, sementara pengusaha wajib memberikan kompensasi atas pekerjaan tersebut. Pandangan ini selaras dengan pendapat Suharnoko, yang menegaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian timbal balik yang tunduk pada syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara (Suharmoko, 2004).

Bagi UMKM, penekanan pada asas kesepakatan dalam perjanjian kerja seringkali tidak berjalan ideal. Banyak pelaku UMKM yang belum memiliki sistem administrasi ketenagakerjaan yang memadai, sehingga hubungan kerja cenderung informal dan mengandalkan kepercayaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, seperti tidak adanya jaminan sosial, hak cuti, maupun kepastian upah. Oleh karena itu, meskipun rezim hukum ketenagakerjaan pasca Cipta Kerja menekankan kebebasan berkontrak, intervensi negara tetap diperlukan untuk memberikan perlindungan minimum bagi pekerja UMKM sekaligus menjaga keberlanjutan usaha kecil dan menengah. Dalam konteks UMKM, ketentuan jam kerja yang fleksibel sering kali berdampak pada rendahnya tingkat upah pekerja. Data BPS menunjukkan rata-rata jam kerja pekerja UMKM di DKI Jakarta sekitar 7 jam per hari, tetapi upah yang diterima masih jauh dari kebutuhan hidup layak (BPS, 2020). Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan distributif Aristoteles, yang menekankan proporsionalitas dalam pembagian hak (Nasution, 2014).

Dalam hal upah, Penetapan upah minimum merupakan instrumen penting dalam perlindungan pekerja. Melalui PP No. 36 Tahun 2021 dan PP No. 51 Tahun 2023, pemerintah berupaya menyeimbangkan kepentingan pekerja dan kapasitas ekonomi UMKM. Kebijakan ini penting agar pekerja memperoleh standar penghidupan minimum tanpa membebani sektor usaha kecil yang rentan.

Berdasarkan Pasal 36 PP No. 51 Tahun 2023, UMK memperoleh pengecualian dari kewajiban pembayaran UMP. Namun, upah tetap harus memenuhi batas minimal sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat provinsi dan 25% di atas garis kemiskinan (Pasal 48, PP No.36 Tahun 2023). Hal ini dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara daya saing UMK dengan perlindungan dasar pekerja.

Lebih lanjut, Pasal 38 PP No. 36 Tahun 2021 membatasi pengecualian hanya untuk UMK yang mengandalkan sumber daya tradisional atau tidak bergerak di sektor padat modal (Pasal 38, PP No.36 Tahun 2023). Ketentuan ini sejalan dengan prinsip keadilan distributif, namun memiliki tantangan terbesar pada pengawasan. Tanpa definisi jelas terhadap istilah seperti “sumber daya tradisional”, kebijakan rawan disalahgunakan.

Prinsip keadilan dalam sistem pengupahan memiliki landasan konstitusional yang kuat, sebagaimana tercermin dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan tujuan negara untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Implikasi dari ketentuan tersebut adalah bahwa upah tidak semata-mata dipahami sebagai hasil kesepakatan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, melainkan juga sebagai instrumen kebijakan yang berfungsi untuk menjamin keadilan sosial. Oleh karena itu, keterlibatan negara menjadi niscaya dalam rangka memastikan terpenuhinya hak pekerja atas penghidupan yang layak sesuai martabat kemanusiaan.

Ketentuan upah minimum bagi UMK yang longgar berpotensi memperlemah posisi pekerja. Perbedaan kapasitas usaha antara mikro dan kecil—dengan omzet Rp300 juta per tahun hingga Rp2,5 miliar (Pasal 6, UU No.20 Tahun 2008)—menunjukkan bahwa kebijakan tunggal bisa menimbulkan ketidakadilan. Oleh karena itu, regulasi perlu memperhatikan kondisi struktural antar kategori usaha.

Berdasarkan prinsip keadilan distributif Rawls (1999), negara sebaiknya memberikan intervensi afirmatif (Sunaryo, 2022), misalnya subsidi upah atau insentif fiskal, untuk memastikan pekerja UMK tetap memperoleh perlindungan minimum yang sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dengan demikian, kebijakan pengupahan tidak hanya adaptif, tetapi juga sesuai mandat negara kesejahteraan.

Implikasi Yuridis Praktik Pemberian Upah Di Bawah Minimum Provinsi dalam Sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Upah merupakan instrumen utama dalam hubungan industrial yang tidak hanya mencerminkan hubungan kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan konstitusional. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Pasal 27 ayat 2, UUD 1945), sehingga pemberian upah di bawah ketentuan minimum berpotensi melanggar hak konstitusional pekerja.

Dalam praktiknya, pelaksanaan kebijakan upah minimum di sektor UMKM seringkali mengalami perbedaan. Meskipun PP No. 51 Tahun 2023 telah memberi kelonggaran bagi usaha kecil, ketentuan tersebut justru menimbulkan dilema antara menjaga daya saing usaha dan perlindungan pekerja. Kondisi ini berimplikasi pada ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja.

Menurut teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon (1987), perlindungan hukum dibagi menjadi preventif dan represif. Pemberian upah di bawah UMP seharusnya dapat dicegah melalui mekanisme pengawasan yang ketat sebagai perlindungan preventif. Namun,

lemahnya pengawasan menyebabkan perlindungan represif melalui jalur litigasi sering kali menjadi satu-satunya jalan bagi pekerja.

Pengawasan ketenagakerjaan memiliki kedudukan sentral sebagai instrumen perlindungan pekerja, khususnya dalam aspek pengupahan, karena pengawas tidak hanya berfungsi melakukan pemeriksaan, tetapi juga memberikan penyuluhan dan pembinaan, sesuai dengan mandat hukum yang bersifat preventif dan represif. Namun, efektivitas pengawasan di Indonesia masih menghadapi kendala serius akibat rasio pengawas dengan jumlah perusahaan dan pekerja yang timpang: berdasarkan standar ILO seharusnya tersedia sekitar 6.500 pengawas, sementara hingga 2024 jumlahnya baru sekitar 2.400 orang (Kemenaker, 2025), sehingga pengawasan terhadap sektor formal belum optimal, apalagi sektor UMKM yang jumlahnya besar, heterogen, dan tersebar luas.

Keterbatasan pengawasan menimbulkan implikasi ganda, yakni semakin tingginya potensi praktik pelanggaran upah minimum, termasuk pada UMKM yang umumnya bersifat informal dan minim dokumentasi perjanjian kerja, serta kesenjangan antara norma hukum yang sudah cukup komprehensif—seperti indikator kebutuhan hidup layak, indeks harga konsumen, dan kondisi pasar dalam Permenaker No. 15 Tahun 2018—dengan realitas implementasi di lapangan. Selain itu, meskipun Permenaker No. 5 Tahun 2023 telah memberikan fleksibilitas pengaturan waktu kerja dan pengupahan bagi industri padat karya terdampak perubahan ekonomi global, fleksibilitas ini berisiko menurunkan standar perlindungan bila tidak diimbangi pengawasan yang memadai (Permenaker 2025).

Regulasi di bidang pengupahan secara eksplisit mengedepankan asas keadilan sebagai pijakan normatif. Dalam kerangka tersebut, upah dipandang sebagai bentuk imbalan yang seharusnya proporsional dengan kontribusi pekerja terhadap proses produksi. Pasal 88B ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88B, UU No.6 Tahun 2023). Ketentuan ini dipertegas lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman agar hak pekerja tetap terlindungi. Oleh karena itu, praktik pemberian upah di bawah standar minimum tidak hanya bertentangan dengan prinsip keadilan, tetapi juga berpotensi menimbulkan ketimpangan sosial serta mereduksi harkat pekerja sebagai subjek pembangunan.

Implikasi hukum dari praktik pemberian upah di bawah minimum mencakup melemahnya posisi tawar pekerja, meningkatnya kerentanan ekonomi, serta potensi pelanggaran terhadap asas kepastian hukum. Menurut Satjipto Rahardjo (2000) hukum seharusnya hadir sebagai sarana perlindungan masyarakat, sehingga regulasi pengupahan harus dipandang sebagai instrumen keadilan sosial, bukan hanya aturan formal (Rahardjo, 2000).

Sektor UMKM menghadapi keterbatasan finansial. Namun, solusi tidak boleh dilakukan dengan mengorbankan hak pekerja. Negara perlu menghadirkan mekanisme alternatif seperti subsidi atau insentif pajak bagi UMKM agar tetap mampu membayar upah layak tanpa menutup usaha mereka.

Dengan demikian, pemberian upah di bawah minimum di sektor UMKM tidak hanya menimbulkan persoalan yuridis, tetapi juga persoalan moral dan sosial. Negara melalui regulasi dan pengawasannya harus memastikan prinsip keadilan dan perlindungan hukum tetap berjalan, sehingga kesejahteraan pekerja dapat diwujudkan sejalan dengan pembangunan ekonomi nasional.

Upah minimum juga menjadi instrumen kebijakan negara yang krusial dalam menyeimbangkan relasi industrial antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, pekerja berhak mendapatkan imbalan yang adil dan layak (Pasal 28D, UUD

1945). Pelaksanaan upah di bawah standar minimum dalam praktik UMKM sering kali menjadi bentuk kompromi yang merugikan pekerja, karena mengikis hak konstitusional mereka.

Regulasi ketenagakerjaan melalui UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 36 Tahun 2021 jo. PP No. 51 Tahun 2023 sebenarnya memberikan batasan jelas. Namun, relaksasi pengaturan upah bagi UMK dapat menimbulkan ketidakpastian hukum jika tidak diawasi secara ketat. Hal ini berimplikasi pada ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja.

Menurut Philipus M. Hadjon (1987), perlindungan hukum preventif seharusnya hadir melalui sistem pengawasan yang kuat (Hadjon, 2011). Akan tetapi, lemahnya instrumen pengawasan sering membuat perlindungan represif melalui jalur hukum menjadi pilihan terakhir bagi pekerja yang merasa dirugikan. Kondisi ini memperlihatkan kelemahan implementasi regulasi.

Implikasi hukum dari praktik ini adalah terciptanya kerentanan struktural bagi pekerja, yang tidak hanya kehilangan kepastian upah, tetapi juga jaminan kesejahteraan. Sebagaimana dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, hukum harus berfungsi sebagai alat perlindungan masyarakat, sehingga kebijakan pengupahan harus dipandang sebagai sarana keadilan sosial, bukan sekadar aturan formal (Rahardjo, 2000).

Pada sisi lain, Implikasi hukum terkait Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memberikan fleksibilitas tinggi bagi UMKM untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan fluktuasi usaha (Pasal 1, PP No.35 Tahun 2021). Perubahan mendasar berupa perpanjangan kontrak maksimal lima tahun dari sebelumnya tiga tahun (UU No. 13 Tahun 2003) memungkinkan pengusaha menghindari beban ketenagakerjaan jangka panjang (Pasal 8, PP No.35 Tahun 2021). Selain itu, ketentuan kompensasi bagi pekerja PKWT yang dalam usaha mikro dan kecil dapat ditentukan berdasarkan kesepakatan memperlihatkan adanya diferensiasi regulasi (Pasal 16, PP No.35 Tahun 2021). Implikasi dari kebijakan ini adalah terciptanya keseimbangan semu, karena di satu sisi mengurangi beban UMKM, tetapi di sisi lain memperbesar risiko ketidakpastian kerja dan lemahnya perlindungan hak pekerja yang posisi tawarnya cenderung rendah.

Aspek pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PP No. 35 Tahun 2021 menetapkan kewajiban pengusaha memberikan pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai masa kerja (Pasal 1, PP No.35 Tahun 2021). Namun, dalam praktiknya UMKM seringkali kesulitan memenuhi kewajiban ini karena keterbatasan modal, status usaha yang informal, serta rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan (PP No. 35/2021). Implikasi yang muncul adalah adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi: secara normatif pekerja memiliki perlindungan, tetapi secara empiris hak tersebut tidak selalu terpenuhi, sehingga pekerja UMKM masih rentan kehilangan pekerjaan tanpa kompensasi memadai.

Keterkaitan antara PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memperlihatkan dilema kebijakan. Pengecualian upah minimum bagi UMKM membuat besaran upah yang lebih rendah, yang pada gilirannya memengaruhi perhitungan pesangon ketika terjadi PHK. Implikasinya adalah pekerja UMKM berpotensi menerima kompensasi yang lebih rendah dibanding pekerja sektor formal besar. Meskipun demikian, pengecualian ini dimaksudkan untuk menjaga keberlanjutan UMKM yang rentan terhadap tekanan biaya. Oleh karena itu, implikasi utama PP No. 35 Tahun 2021 dalam konteks UMKM adalah terciptanya fleksibilitas ketenagakerjaan yang melindungi keberlangsungan usaha, tetapi sering kali dilakukan dengan mengorbankan perlindungan pekerja. Hal ini menegaskan perlunya kebijakan afirmatif, seperti subsidi kompensasi PKWT atau skema sharing pesangon melalui BPJS Ketenagakerjaan, agar keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha dapat tercapai secara lebih adil.

Oleh karena itu, pemerintah tidak hanya dituntut menghadirkan regulasi, tetapi juga mekanisme pengawasan dan kebijakan afirmatif yang konkret. Subsidi, insentif fiskal, serta program pelatihan produktivitas menjadi solusi strategis agar UMKM tetap berdaya saing tanpa mengorbankan hak pekerja atas upah yang adil. Dengan langkah tersebut, negara dapat mewujudkan perlindungan hukum sekaligus keseimbangan kepentingan dalam pembangunan ekonomi.

KESIMPULAN

Kebijakan pengupahan melalui penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) berfungsi sebagai instrumen perlindungan pekerja dan pemerataan kesejahteraan, namun masih menyisakan disparitas antarwilayah yang menunjukkan ketimpangan struktural. Pengecualian bagi Usaha Mikro dan Kecil (UMK) dalam PP No. 51 Tahun 2023 memang dimaksudkan untuk menjaga keberlangsungan usaha, tetapi dalam praktiknya justru berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja dan menimbulkan ketidakadilan. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip keadilan distributif Aristoteles maupun keadilan sosial Rawls, serta dengan konstitusi dan peraturan ketenagakerjaan yang menegaskan hak pekerja atas penghidupan layak. Dengan demikian, upah tidak boleh dipandang semata hubungan kontraktual, melainkan sebagai mandat konstitusional yang menuntut keberpihakan negara terhadap kelompok rentan. Pemberian upah di bawah standar minimum provinsi pada sektor UMKM merupakan persoalan fundamental yang menyangkut perlindungan hukum, kepastian hukum, dan keadilan sosial. Negara perlu memastikan regulasi pengupahan ditegakkan melalui harmonisasi penetapan UMP antarwilayah, pengawasan ketenagakerjaan yang lebih ketat, serta kebijakan afirmatif seperti subsidi upah, insentif fiskal, dan dukungan produktivitas bagi UMKM. Dalam jangka panjang, reformulasi sistem pengupahan yang adaptif terhadap karakteristik UMKM perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan kapasitas usaha, biaya hidup regional, dan perlindungan pekerja agar tercapai keseimbangan antara keberlanjutan usaha dan prinsip keadilan sosial.

REFERENSI

- Aristotle. (1993). *Nicomachean ethics* (T. Aquinas, Trans.). Random House.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik ketenagakerjaan DKI Jakarta*. BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik ketenagakerjaan dan garis kemiskinan provinsi*. BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Data upah minimum provinsi 2023–2025*. BPS.
- Budiono, A. R. (2015). *Hukum perburuhan di Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Fajariah, M., & Suryo, D. (2020). *Sejarah revolusi industri di Inggris pada tahun 1760–1830*. *Historia*, 78, xx–xx.
- Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2008). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang *Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021a). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021. Sekretariat Negara.

- Indonesia. (2021b). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang *Pengupahan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2023a). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2023b). Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang *Pengupahan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023. Sekretariat Negara.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). Kumpulan data. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/>
- Keraf, S. (2006). *Etika bisnis: Tuntutan dan relevansinya*. Kanisius.
- Lembaga Pengembangan Bank Indonesia. (2015). *Profil bisnis usaha mikro, kecil, dan menengah*. Penerbit Bank Indonesia.
- Nasution, B. J. (2014). *Kajian filosofis tentang konsep keadilan dari pemikiran klasik sampai pemikiran modern*. Jurnal Hukum Pro Justitia, 3, xx–xx.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 tentang *Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak*. Berita Negara Republik Indonesia Nomor 1170.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2025 tentang *Penetapan Upah Minimum*. Berita Negara Republik Indonesia Nomor 917.
- Pramana, I. W. B., & Yusa, I. G. (2024). *Minimum wage for workers in micro and small enterprises: Analysis of government regulation number 36 of 2021*. Policy, Law, Notary and Regulatory Issues (POLRI), 3(3), 418–424.
- Prasetyo, A. (2022). *Tinjauan yuridis pemberian upah di bawah ketentuan upah minimum pada usaha mikro dan usaha kecil* (Tesis tidak dipublikasikan). Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.
- Rahardjo, S. (2012). Ilmu hukum. Citra Aditya Bakti.
- Sari, L. H. P. (2019). *Mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan menurut perspektif hukum ekonomi syariah* (Tesis tidak dipublikasikan). Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Suharnoko. (2010). *Hukum perjanjian: Teori dan analisa kasus*. Kencana.
- World Bank. (2020). *Small and medium enterprises (SMEs) finance*. The World Bank Group.