

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pengaturan upah menjadi bagian fundamental dalam hubungan kerja karena upah merupakan bentuk balas jasa yang mencerminkan penghargaan atas tenaga dan waktu yang diberikan pekerja. Struktur hubungan kerja juga memuat unsur keseimbangan sehingga pekerja tidak diposisikan sebagai pihak yang lemah dalam proses produksi. Pemaparan mengenai hukum perpekerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja membutuhkan instrumen perlindungan yang memungkinkan pekerja menjalankan perannya secara bermartabat. Upah menjadi indikator penting dalam menjaga stabilitas hubungan industrial. Pengaturan yang baik memberikan kepastian bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Kehadiran konsep perlindungan ini menunjukkan bahwa pengupahan tidak hanya bernilai ekonomis tetapi juga sosial. Pemenuhan upah layak memberikan landasan bagi terciptanya hubungan kerja yang harmonis.¹

Pembahasan mengenai pengupahan memperlihatkan adanya perbedaan kondisi pekerja yang berkaitan dengan pendidikan, prestasi dan masa kerja. Variasi ini berdampak pada perbedaan tingkat penghasilan yang diterima pekerja dan mencerminkan keragaman kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Penjelasan mengenai unsur-unsur tersebut menunjukkan bahwa upah tidak dapat diseragamkan karena setiap pekerja memiliki kapasitas dan kebutuhan yang berbeda-beda. Pengupahan kemudian menjadi instrumen yang berfungsi menyeimbangkan struktur sosial dalam lingkungan kerja. Penentuan upah yang tepat mampu mengurangi potensi ketegangan antara pekerja dan pengusaha. Pemerhatian terhadap kebutuhan hidup pekerja memperkuat pentingnya keberadaan sistem upah yang manusiawi. Kualitas hubungan industrial turut ditentukan oleh kemampuan upah dalam mendukung kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.²

¹ Arifudin Muda Harahap, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020).

² Endeh Suhartini, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, and Hartiwiningsih, *Politik Hukum Sistem Pengupahan* (Depok: PT. Rajawali Buana Pusaka, 2022), p. 8.

Pembahasan mengenai perlindungan tenaga kerja memperlihatkan bahwa upah merupakan bagian dari perlindungan ekonomis yang bertujuan menjamin kelangsungan hidup pekerja. Perlindungan terhadap penghasilan juga mencakup keadaan ketika pekerja tidak dapat bekerja karena faktor di luar kendalinya. Penjelasan tersebut menempatkan upah sebagai faktor penentu kesejahteraan sehingga kebijakan pengupahan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen ekonomi tetapi juga instrumen sosial. Perlindungan ini berkontribusi pada terciptanya rasa aman dalam hubungan kerja. Kesenjangan penghasilan dapat diminimalkan melalui struktur upah yang jelas dan adil. Penyediaan perlindungan penghasilan turut berdampak pada stabilitas produktivitas tenaga kerja. Upaya ini memperkuat peran pengupahan sebagai bagian penting dari sistem ketenagakerjaan.³

Kondisi ketenagakerjaan secara makro di Kabupaten Bandung Barat memperlihatkan bahwa sebesar 48,17% atau sekitar 463.306 orang penduduk menggantungkan hidupnya dengan bekerja pada sektor kegiatan formal. Kelompok masyarakat ini mencakup para pekerja serta karyawan dan pegawai yang aktif di berbagai perusahaan skala menengah maupun skala besar di seluruh wilayah daerah. Berdasarkan ratusan ribu pekerja formal yang terdata tersebut status kedudukan hukum para pekerja secara spesifik terbagi menjadi kategori karyawan tetap melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu serta karyawan kontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Data sebaran pekerja formal ini menjadi indikator penting bagi instansi pembina untuk memetakan sejauh mana pemenuhan hak upah pokok berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dapat menyentuh seluruh lapisan pekerja. Kepastian status kerja baik sebagai pegawai tetap maupun kontrak memiliki korelasi linear yang sangat kuat terhadap posisi tawar pekerja saat memperjuangkan hak atas keadilan upah minimum di tingkat perusahaan.⁴

³ Endeh Suhartini and others, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah* (Depok: Rajawali Press, 2020).

⁴ BPS KBB, 'Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat Agustus 2025' (Bandung Barat: BPS KBB, 2025) <<https://brebeskab.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/18/743/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-brebes-agustus-2025.html>>.

Kriteria klasifikasi dunia usaha di tingkat daerah juga diatur secara tegas dalam instrumen regulasi nasional guna memberikan batas pemetaan yang jelas bagi perusahaan skala menengah ke atas. Berdasarkan ketentuan Pasal 35 ayat (3) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah disebutkan mengenai parameter modal dan omzet usaha. Perusahaan yang masuk dalam kategori menengah di Kabupaten Bandung Barat secara yuridis wajib memenuhi kriteria kepemilikan modal usaha minimal sebesar lima miliar rupiah hingga paling banyak mencapai sepuluh miliar rupiah di luar tanah dan bangunan tempat usaha. Pelaku usaha dalam klaster ini juga disyaratkan memiliki hasil penjualan atau keuntungan tahunan yang berada pada rentang angka lima belas miliar rupiah sampai dengan paling banyak lima puluh miliar rupiah. Penegasan kriteria nominal ini menjadi indikator penting dalam membedakan kapasitas finansial pelaku usaha untuk mengukur sejauh mana kemampuan riil pemenuhan standar pengupahan regional sesuai koridor keadilan ekonomi.⁵

Pengupahan memiliki keterkaitan erat dengan nilai keadilan yang menjadi dasar penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat. Pemahaman mengenai keadilan sosial memperlihatkan bahwa struktur upah seharusnya memberikan keseimbangan antara kebutuhan individu dan kepentingan bersama. Penjelasan mengenai sistem hukum yang menonjolkan keadilan substansial menunjukkan bahwa pengaturan upah perlu selaras dengan prinsip kesejahteraan dan keteraturan sosial. Upah berfungsi sebagai alat untuk menjaga keseimbangan antar kelompok dalam lingkungan kerja. Ketepatan struktur upah turut menentukan sejauh mana sistem ketenagakerjaan dapat mengurangi potensi konflik. Penguatan nilai keadilan dalam pengupahan memberikan arah bagi penciptaan hubungan kerja yang stabil. Keteraturan sosial juga ditopang oleh kemampuan upah dalam menyediakan penghidupan layak bagi pekerja.⁶

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.

⁶ Suhartini, Ayu Ketut Rachmi Handayani, and Hartiwiningsih.

Pengembangan kebijakan pengupahan berkaitan dengan dinamika ekonomi dan perubahan struktur sosial dalam masyarakat. Informasi mengenai kebutuhan regulasi adaptif menunjukkan bahwa pengupahan harus mampu mengikuti perkembangan kondisi ekonomi dan kemampuan sumber daya manusia. Penjelasan tersebut menggambarkan bahwa ketenagakerjaan membutuhkan sistem upah yang tidak hanya sesuai perkembangan zaman tetapi juga mendukung kesejahteraan masyarakat secara luas. Penerapan kebijakan yang tepat akan mendorong terciptanya pemerataan kesempatan dalam hubungan kerja. Upah yang dirancang dengan memperhatikan perubahan ekonomi dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja. Keberlanjutan hubungan kerja juga dipengaruhi oleh konsistensi sistem pengupahan yang responsif. Penguatan struktur upah menjadi langkah penting dalam membangun stabilitas sosial dan ekonomi.⁷

Rekonstruksi perlindungan hukum atas hak upah pekerja menuntut penataan ulang prinsip keadilan dalam hubungan industrial yang masih menunjukkan ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Struktur pengupahan yang menempatkan kebutuhan hidup layak sebagai standar tak terpisahkan mencerminkan bahwa upah memiliki fungsi sosial yang tidak dapat dinegosiasikan. Ketentuan mengenai keseimbangan antara kemampuan perusahaan dan pemenuhan kebutuhan pekerja mengarah pada perlunya penguatan instrumen hukum yang menjamin keadilan substantif. Pengaturan upah yang tidak mencerminkan dimensi sosialnya berpotensi melahirkan praktik eksploitatif. Penekanan pada perlindungan pekerja menjadi dasar utama pembentukan mekanisme pengupahan yang berkeadilan. Prinsip ini diperkuat oleh pandangan mengenai struktur upah yang harus sejalan dengan martabat pekerja.⁸

Pembahasan mengenai pengaruh kondisi ekonomi pekerja menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang hanya menekankan kemampuan perusahaan cenderung mengabaikan nilai kebutuhan riil pekerja. Penetapan upah yang semata-mata mengikuti pertimbangan produktivitas berisiko menurunkan kualitas

⁷ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Setara Press, 2018), p. 108.

⁸ Lamijan and Jamal Wiwoho, *Upah Kerja Dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoritis* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021), p. 40.

perlindungan terhadap hak dasar pekerja untuk memperoleh penghidupan layak. Kejelasan mengenai fungsi upah sebagai pemenuh kebutuhan minimal menegaskan perlunya struktur upah yang tidak semata mengikuti logika biaya. Rekonstruksi perlindungan hukum dalam konteks ini diarahkan pada jaminan bahwa upah merupakan pondasi kesejahteraan bukan sekadar komponen produksi. Pendekatan ini menguatkan posisi pekerja sebagai subjek yang memiliki kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi secara wajar. Pemahaman tersebut tercermin dalam uraian tentang upah sebagai sarana pemenuhan kebutuhan dasar pekerja.⁹

Perlindungan upah perlu diperkuat melalui mekanisme perundingan kolektif yang memastikan adanya keseimbangan dalam proses penetapan standar penghasilan. Keberadaan serikat pekerja menjadi instrumen untuk menyeimbangkan posisi tawar dalam menentukan besaran upah yang layak. Struktur perundingan yang tidak inklusif sering menghasilkan ketentuan upah yang tidak mencerminkan kebutuhan pekerja. Rekonstruksi kebijakan diarahkan pada terciptanya proses perundingan yang transparan dan representatif sehingga dapat menghasilkan standar upah yang adil bagi semua pihak. Pentingnya kesetaraan dalam perundingan menegaskan bahwa perlindungan upah tidak dapat dilepaskan dari penguatan mekanisme industrial. Arah ini menunjukkan bahwa penataan ulang sistem perundingan menjadi bagian dari rekonstruksi perlindungan upah secara keseluruhan. Hal tersebut ditegaskan melalui pandangan mengenai pentingnya perundingan yang seimbang untuk menghasilkan standar penghasilan yang layak.¹⁰

Komponen upah yang mengatur kondisi tertentu ketika pekerja tetap berhak memperoleh penghasilan menunjukkan perlunya perlindungan menyeluruh yang tidak hanya berfokus pada pekerjaan aktual. Pengecualian terhadap prinsip no work no pay mencerminkan pengakuan terhadap kebutuhan biologis dan sosial pekerja seperti masa sakit atau kewajiban keluarga. Perlindungan terhadap kondisi-kondisi tersebut memperlihatkan bahwa upah dipandang sebagai alat untuk menjaga kelangsungan hidup bukan sekadar kompensasi atas pekerjaan. Rekonstruksi

⁹ Dina Susiani, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jember: CV. Pustaka Abadi, 2020).

¹⁰ Abdullah Sulaiman and Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perpekerjaan* (Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019).

perlindungan hukum harus mempertimbangkan berbagai situasi yang dapat memengaruhi kemampuan pekerja untuk bekerja. Kejelasan pengaturan pada komponen upah juga memungkinkan perusahaan menerapkan kebijakan yang lebih manusiawi. Pemahaman ini terlihat dalam ketentuan mengenai kondisi tertentu yang tetap memberikan hak atas upah kepada pekerja.¹¹

Permasalahan implementasi kebijakan upah memperlihatkan adanya penyimpangan yang berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja terutama ketika perusahaan membayar upah di bawah standar yang ditetapkan. Temuan kasus di lapangan mengenai adanya perusahaan yang memberikan upah tidak sesuai standar minimum mengindikasikan lemahnya fungsi pengawasan terhadap penerapan pengupahan. Ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan pengupahan menunjukkan perlunya reconstruksi yang mencakup sanksi efektif serta pengawasan yang lebih kuat. Kesenjangan upah antar status pekerjaan juga memperlihatkan adanya diskriminasi yang tidak sejalan dengan prinsip keadilan. Penataan perlindungan upah harus memastikan tidak ada bentuk perbedaan yang merugikan pekerja. Hal ini tercermin dalam kajian terkait praktik pengupahan di sektor formal regional.¹²

Kebijakan mengenai upah minimum membutuhkan penataan ulang agar mampu menjawab dinamika kebutuhan hidup yang terus meningkat. Pemenuhan kebutuhan hidup layak tidak dapat dilepaskan dari penyusunan komponen perhitungan upah minimum yang menyeluruh dan representatif. Ketentuan yang terlalu administratif tanpa mempertimbangkan perkembangan sosial-ekonomi dapat menghambat tercapainya standar penghidupan layak. Reconstruksi perlindungan hukum diarahkan pada pembentukan metodologi penghitungan yang adaptif serta sensitif terhadap perubahan kebutuhan masyarakat pekerja. Keterlibatan pihak terkait secara lebih aktif dalam penyusunan komponen pengupahan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 akan meningkatkan relevansi kebijakan upah minimum di daerah. Pemikiran ini

¹¹ Lamijan and Wiwoho.

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014), p. 56.

menguatkan urgensi pembaruan komponen penetapan upah minimum agar sesuai kebutuhan aktual pekerja.¹³

Struktur dan skala upah pada tingkat perusahaan memerlukan pengaturan yang mampu menjamin pemerataan penghasilan berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan. Pengaturan yang jelas mengenai jenjang upah dan kenaikan berkala serta komponen lain memungkinkan setiap pekerja memperoleh perlindungan yang proporsional terhadap kontribusi kerjanya. Keteraturan pada struktur upah juga membantu mencegah praktik diskriminatif yang berpotensi merendahkan martabat pekerja. Rekonstruksi perlindungan hukum dalam konteks ini diarahkan pada pembentukan sistem pengupahan yang konsisten dengan standar penghidupan layak. Penguatan instrumen pengawasan diperlukan agar perusahaan menerapkan struktur upah sesuai ketentuan yang berlaku. Arah pembaruan ini diperkuat oleh pemikiran mengenai pentingnya kejelasan komponen dan jenjang upah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja.¹⁴

Fakta empiris di Kabupaten Bandung Barat menunjukkan adanya pengusaha yang memberikan upah di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) dengan besaran kisaran ketidakpatuhan mencapai 10% hingga 20%. Ketetapan nominal UMK Kabupaten Bandung Barat yang berada pada angka Rp3.984.711 sering kali diabaikan oleh sebagian pelaku usaha dengan alasan stabilitas ekonomi pasca-pandemi. Praktik tersebut mencerminkan pelanggaran nyata terhadap ketentuan Pasal 88A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menjamin hak setiap pekerja untuk memperoleh upah sesuai kesepakatan normatif yang adil. Ketidaksesuaian nilai pengupahan ini mengakibatkan pekerja kehilangan akses terhadap kesejahteraan yang proporsional serta bertentangan langsung dengan Asas Keadilan Sosial yang menjadi dasar penyelenggaraan hukum ketenagakerjaan nasional. Aparat pengawas ketenagakerjaan melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat memiliki kewajiban moral dan yuridis melakukan

¹³ Lamijan and Wiwoho.

¹⁴ Suhartini and others.

penegakan hukum yang efektif untuk memastikan terpenuhinya hak upah pekerja tanpa diskriminasi.¹⁵

Penerapan sanksi administratif maupun pidana terhadap perusahaan yang tidak memenuhi standar pengupahan merupakan bagian dari upaya preventif dan represif dalam menjamin kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu diperkuat melalui mediasi yang responsif agar pekerja memperoleh perlindungan efektif tanpa hambatan birokratis. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat dituntut meningkatkan efektivitas pengawasan dengan optimalisasi sumber daya pengawas tenaga kerja untuk memastikan setiap pelanggaran tercatat dan ditindaklanjuti secara transparan. Peningkatan pemahaman pelaku usaha mengenai urgensi pemenuhan upah minimum sebesar Rp3.984.711 juga merupakan strategi penting agar tercipta ekosistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan.¹⁶

Pasal 88A ayat (1-6) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut¹⁷:

1. Hak Pekerja/Pekerja atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Pekerja dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.
2. Setiap Pekerja/Pekerja berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
3. Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Pekerja sesuai dengan kesepakatan.
4. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Pekerja atau Serikat Pekerja/Serikat Pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
5. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat 4 lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan
6. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Pekerja.

¹⁵ *Data Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat.*

¹⁶ *Data Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat.*

¹⁷ 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja' (Jakarta, 2023).

Keadilan sosial dalam konteks pengupahan merupakan wujud dari keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam sistem ekonomi nasional. Penerapan keadilan sosial menuntut agar setiap pekerja memperoleh upah yang layak sesuai kontribusinya terhadap produksi dan pertumbuhan ekonomi. Upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan kerja melainkan sebagai instrumen pemenuhan kebutuhan dasar manusia yang bermartabat. Prinsip ini menegaskan bahwa negara memiliki tanggung jawab memastikan distribusi hasil pembangunan secara proporsional. Norma keadilan sosial mengarah pada perlindungan kelompok pekerja berpenghasilan rendah dari praktik eksploitasi ekonomi di tingkat daerah. Pelaksanaan prinsip tersebut membutuhkan regulasi yang adaptif terhadap kondisi sosial dan ekonomi seperti implementasi nyata Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Penerapan keadilan sosial di bidang pengupahan menjadi ukuran moral dari sistem hukum ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat.¹⁸

Keadilan sosial berfungsi sebagai fondasi dalam membentuk sistem pengupahan yang menjamin kesejahteraan kolektif. Prinsip ini menolak kesenjangan ekonomi yang ekstrem antara pemilik modal dan pekerja formal di daerah. Sistem hukum pengupahan yang berkeadilan sosial harus menegakkan distribusi pendapatan yang proporsional dan manusiawi. Mekanisme penetapan upah minimum dalam kebijakan ketenagakerjaan diharapkan tidak hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi melainkan juga pada pemerataan kesejahteraan yang riil di lapangan. Upaya menerapkan keadilan sosial menuntut adanya partisipasi aktif serikat pekerja dalam proses perundingan upah. Kebijakan pengupahan yang tidak berpihak kepada kelompok rentan dapat menimbulkan ketidakstabilan sosial. Keadilan sosial dalam hal ini menjadi landasan moral bagi hukum untuk melindungi nilai kemanusiaan di tempat kerja.¹⁹

Keadilan sosial pada dasarnya menekankan pada pemenuhan hak ekonomi pekerja secara proporsional terhadap kontribusi dan kebutuhan hidup layak. Konsep

¹⁸ Sufi Indrayani and Amrul Muzan, 'Kesenjangan Upah Dan Keadilan Sosial Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 07.01 (2025) <<https://ejournal.unsuda.ac.id/index.php>.

¹⁹ Yulia Rahmawati, Suryaningsi, and Novita Majid, 'Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Di Pertambangan Batubara Samarinda', *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 3.1 (2024), pp. 51–62 <<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php>.

ini menolak eksploitasi atas tenaga kerja dengan upah di bawah standar nominal Rp3.984.711 yang ditetapkan pemerintah. Penerapan keadilan sosial dalam pengupahan menuntut adanya transparansi dan akuntabilitas dalam penentuan nilai upah oleh manajemen perusahaan skala menengah ke atas. Negara berperan sebagai penyeimbang antara kepentingan ekonomi dan kemanusiaan agar pekerja tidak hanya menjadi objek produksi semata. Keadilan sosial juga mendorong terciptanya sistem jaminan sosial yang melindungi pekerja ketika menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja. Implementasi nilai ini memerlukan sinergi antara regulasi penegakan hukum dan etika bisnis yang berkeadilan guna menciptakan kesejahteraan merata bagi seluruh lapisan pekerja di Kabupaten Bandung Barat tanpa diskriminasi.²⁰

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja pasca-berlakunya regulasi baru masih menghadapi berbagai tantangan implementasi di lapangan. Guna memberikan arah kajian yang jelas mengenai efektivitas regulasi dan pemenuhan nilai keadilan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi objektif pemenuhan hak upah pekerja di Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja di Kabupaten Bandung Barat dihubungkan dengan Pasal 88A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
3. Bagaimana akibat hukum dan implikasi dari ketentuan pengupahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat?
4. Bagaimana perlindungan hukum atas hak upah pekerja di Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Asas Keadilan Sosial?

²⁰ Hasaziduhu Moho, 'Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan', 2022, 1.2 (2022), 117–26.

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pemetaan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini dilakukan dengan target capaian yang jelas dan terukur. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kondisi objektif pemenuhan hak upah pekerja di Kabupaten Bandung Barat
2. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja di Kabupaten Bandung Barat dihubungkan dengan Pasal 88A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
3. Untuk menganalisis akibat hukum dan implikasi dari ketentuan pengupahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap tenaga kerja di Kabupaten Bandung Barat
4. Untuk menganalisis perlindungan hukum atas hak upah pekerja di Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Asas Keadilan Sosial

Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoretis tercermin dari kontribusinya dalam memperluas pemahaman ilmiah mengenai perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara. Kajian ini memperkaya diskursus akademik dengan menghadirkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kedudukan upah sebagai hak fundamental yang tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga bermuatan sosial, moral, dan yuridis. Landasan teoritis yang dihasilkan membantu memperjelas relasi antara norma pengupahan dan prinsip keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai rujukan ilmiah bagi pengembangan kajian serupa.

Manfaat teoritis berikutnya tampak melalui kontribusi penelitian dalam memperjelas konstruksi hukum pengupahan yang berlaku dan menilai kesesuaiannya dengan prinsip keadilan substantif. Analisis terhadap berbagai

ketentuan hukum memberikan ruang perluasan teori dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan hak upah. Penguatan perspektif mengenai penerapan prinsip keadilan dalam sistem hubungan industrial Indonesia menghasilkan gambaran sistematis mengenai bagaimana regulasi pengupahan seharusnya dirumuskan. Kerangka pemikiran ini semakin memperkaya teori keadilan dalam praktik hukum ketenagakerjaan.

Manfaat penelitian juga terlihat dari kontribusinya dalam membangun kerangka teoritis bagi penyusunan kebijakan pengupahan yang berorientasi pada perlindungan hak pekerja. Pemahaman konseptual yang dihasilkan memperkuat teori mengenai tujuan hukum ketenagakerjaan dalam mewujudkan jaminan penghidupan layak serta menegaskan bahwa kebijakan pengupahan harus diletakkan dalam kerangka hak asasi manusia dan keadilan sosial. Kajian ini sekaligus mendorong pengembangan teori rekonstruksi hukum pengupahan yang responsif terhadap perubahan sosial dan ekonomi, sehingga dapat menjadi rujukan bagi penelitian lanjutan maupun pengembangan model sistem pengupahan nasional yang lebih manusiawi dan berkeadilan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi pekerja melalui peningkatan pemahaman mengenai hak upah yang dilindungi oleh hukum, sehingga pekerja memiliki dasar yang lebih kuat dalam memperjuangkan penghasilan yang layak. Informasi yang dihasilkan membantu pekerja mengenali bentuk-bentuk pelanggaran pengupahan dan langkah hukum yang dapat ditempuh ketika haknya tidak dipenuhi. Penelitian ini juga dapat mendorong kesadaran pekerja untuk lebih aktif terlibat dalam mekanisme perundingan kolektif terkait struktur dan skala upah. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi alat edukasi bagi pekerja agar mampu membaca dan menilai kesesuaian praktik pengupahan di perusahaan dengan ketentuan hukum. Manfaat ini memperkuat posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan pengupahan yang telah diterapkan serta

mengidentifikasi celah regulasi yang masih membutuhkan pembaruan. Temuan penelitian dapat menjadi rujukan dalam merumuskan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja dan dinamika ekonomi nasional. Pemerintah juga memperoleh manfaat dalam bentuk rekomendasi untuk memperkuat kualitas pengawasan ketenagakerjaan, khususnya dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap standar upah minimum. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mendukung proses penyusunan regulasi berbasis keadilan sosial. Pada akhirnya, penelitian ini memperkuat kapasitas pemerintah dalam menjamin perlindungan hak pekerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan sebagai pedoman dalam menata ulang sistem dan kebijakan pengupahan agar sesuai dengan ketentuan hukum serta memenuhi prinsip keadilan sosial. Hasil penelitian membantu perusahaan memahami risiko hukum apabila terjadi pelanggaran terhadap hak upah pekerja. Informasi yang disajikan dapat menjadi acuan untuk memperbaiki transparansi struktur upah, mekanisme kenaikan berkala, serta pengelolaan hubungan industrial secara lebih harmonis. Penerapan rekomendasi penelitian turut meningkatkan produktivitas karena pekerja merasa dihargai dan dilindungi secara layak. Selain itu, penelitian ini membantu perusahaan menciptakan citra positif sebagai tempat kerja yang mematuhi regulasi dan mengutamakan kesejahteraan pekerja.

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi praktisi hukum dalam bentuk penguatan pemahaman mengenai dinamika regulasi pengupahan serta implikasinya dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi untuk menganalisis kasus-kasus pelanggaran upah dan memberikan pendampingan hukum yang lebih tepat sasaran. Informasi terkait rekonstruksi kebijakan pengupahan membantu praktisi hukum merumuskan argumen yang lebih kuat dalam proses litigasi maupun nonlitigasi. Penelitian ini juga menambah wawasan mengenai penerapan prinsip keadilan sosial dalam konteks hubungan industrial. Manfaat tersebut mendukung profesionalisme praktisi hukum dalam mengadvokasi perlindungan hak pekerja.

Kerangka Berpikir

1. Grand Theory: Negara Kesejahteraan

Negara kesejahteraan memandang pemenuhan hak upah sebagai bentuk distribusi manfaat pembangunan yang wajib dijamin oleh negara melalui kebijakan publik yang berpihak pada pekerja. Penegasan bahwa upah merupakan hak dasar pekerja menempatkan negara sebagai penanggung jawab moral dan hukum untuk memastikan standar hidup layak. Implementasi regulasi upah harus mempertimbangkan kebutuhan riil masyarakat pekerja dan dinamika biaya hidup. Penguatan aspek perlindungan dilakukan melalui harmonisasi norma ketenagakerjaan dan kewenangan administratif pemerintah. Penerapan prinsip intervensi negara yang proporsional menjadi wujud konkret komitmen terhadap keadilan sosial. Integrasi kebijakan pengupahan dengan program jaminan sosial memperkuat konstruksi negara kesejahteraan²¹.

Model negara kesejahteraan menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang harus dijamin pemenuhan hak-haknya tanpa diskriminasi dan tanpa ketidakpastian hukum. Pengaturan upah di dalam undang-undang menjadi instrumen korektif atas ketimpangan relasi industrial antara pemilik modal dan pekerja. Keberadaan Pasal 88A UU 6/2023 menegaskan komitmen negara untuk menjaga kepastian besaran upah melalui formula yang diperhitungkan secara objektif. Pelindungan negara diperlukan untuk mencegah praktik pengupahan yang merugikan pekerja. Penegasan norma hukum tersebut memperkuat legitimasi negara sebagai regulator yang bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja. Penerapan regulasi secara konsisten menunjukkan penerjemahan konkret teori negara kesejahteraan dalam sektor ketenagakerjaan²².

²¹ Aji Halim Rahman, 'Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)', *Jurnal Presumption of Law*, 3.2 (2021), 206–20.

²² Rachmad Abduh, 'Sistem Hukum Pengupahan Tenaga Kerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia', *Jurnal Sanksi*, 2.1 (2017), 106–14.

Kerangka *welfare state* mengharuskan negara memastikan bahwa upah tidak sekadar dihitung berdasarkan produktivitas, tetapi juga mencerminkan kebutuhan hidup layak pekerja. Perumusan kebijakan upah wajib memasukkan unsur keadilan distributif yang melindungi kelompok pekerja berpendapatan rendah. Penyusunan kebijakan tersebut menuntut peran aktif pemerintah daerah dalam menafsirkan regulasi nasional sesuai kondisi lokal. Keterlibatan negara ini mencegah dominasi mekanisme pasar yang dapat mengabaikan aspek kesejahteraan. Penerapan strategi kebijakan adaptif memperkuat jaminan kesejahteraan pekerja secara sistemik. Pelaksanaan pengawasan upah menjadi bagian integral dari prinsip keadilan dalam negara kesejahteraan²³.

Pelaksanaan teori negara kesejahteraan dalam perlindungan upah membutuhkan dukungan kelembagaan yang kuat, termasuk lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kehadiran lembaga formal memberikan ruang bagi pekerja menuntut pemenuhan hak upah ketika terjadi pelanggaran. Penguatan kapasitas lembaga pengawasan tenaga kerja juga diperlukan untuk memastikan norma hukum berjalan efektif. Negara bertanggung jawab menyediakan prosedur yang mudah diakses, cepat, dan berkeadilan. Akses pekerja terhadap mekanisme hukum merupakan bagian dari realisasi keadilan sosial. Konsistensi penegakan hukum mencerminkan kualitas komitmen negara sebagai pelindung kesejahteraan pekerja²⁴.

Konsep negara kesejahteraan mengharuskan negara menyusun kebijakan pengupahan yang mampu menyeimbangkan kepentingan ekonomi pengusaha dan kebutuhan layak pekerja. Prinsip kesetaraan dalam hubungan industrial diwujudkan melalui regulasi yang mengurangi ketimpangan kekuasaan antara kedua pihak. Pekerja yang berada pada posisi tawar lebih rendah mendapatkan perlindungan ekstra melalui kebijakan publik. Formula

²³ Kevin Darmawan, Holyness N Singadimedja, and Rafan Darodjat, 'Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021', *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 2.2 (2025), 68–81 <<https://doi.org/https://doi.org/10.62383/federalisme.v2i2.608>>.

²⁴ Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, and Angga Pramodya Pradhana, 'Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja', *Jurnal Rechtsens*, 13.1 (2024), 97–118.

penetapan upah yang diatur undang-undang memberikan batas minimal yang tidak boleh diturunkan oleh mekanisme pasar. Perlindungan semacam ini menjadi bentuk nyata komitmen negara terhadap prinsip keadilan sosial. Keseimbangan kebijakan ini menjadi fondasi harmoni hubungan industrial²⁵.

Penguatan implementasi negara kesejahteraan dalam kebijakan upah menuntut transparansi regulasi dan keterlibatan publik, termasuk organisasi pekerja. Keterbukaan proses perumusan kebijakan meminimalkan konflik dan meningkatkan legitimasi norma pengupahan. Partisipasi pekerja menjadi aspek penting untuk memperkuat representasi kelompok rentan dalam kerangka welfare state. Negara bertanggung jawab memastikan proses konsultatif berjalan efektif dan inklusif. Perwujudan demokrasi industrial tersebut memperkuat bangunan keadilan sosial yang menjadi dasar hukum ketenagakerjaan modern. Komitmen ketatanegaraan ini memastikan pekerja mendapatkan perlindungan setara di berbagai sektor²⁶.

Upaya mewujudkan negara kesejahteraan dalam konteks pengupahan membutuhkan harmonisasi antara kebijakan nasional dan implementasi daerah, termasuk peran strategis dinas tenaga kerja. Pemerintah daerah berfungsi sebagai pelaksana dan pengawal kebijakan pengupahan berdasarkan kebutuhan sosial masyarakat setempat. Pengawasan lapangan yang sistematis memastikan bahwa pengusaha mematuhi standar upah yang telah ditetapkan. Kehadiran negara di tingkat lokal menjadi bukti nyata bahwa perlindungan hukum tidak berhenti pada ranah normatif. Dampak kesejahteraan pekerja akan meningkat jika regulasi, pengawasan, dan sanksi berjalan terpadu. Konektivitas kebijakan ini menunjukkan aktualisasi teori welfare state dalam praktik daerah²⁷.

2. Midle Theory: Efektivitas Hukum

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto memberikan dasar analitis untuk menilai sejauh mana Pasal 88A UU 6/2023 tentang Cipta Kerja

²⁵ Rehulina, 'Law and Development: Workers Welfare Based on the Principles of a Welfare State', *Jurnal Dharmawangsa*, 6.3 (2025), 661–72.

²⁶ Abduh.

²⁷ Zainul Akhyar and Muhammad Elmy, 'Perlindungan Hukum Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia', *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 11.1 (2021), 133–38.

dapat benar-benar melindungi hak upah pekerja. Teori ini menyoroti keterkaitan antara substansi hukum, penegak hukum, sarana pendukung, masyarakat, dan budaya sebagai faktor yang menentukan keberhasilan implementasi hukum di lapangan. Penerapan teori ini relevan karena perlindungan upah tidak hanya ditentukan oleh teks undang-undang, tetapi juga oleh dinamika kelembagaan ketenagakerjaan di daerah. Evaluasi efektivitas hukum pada konteks Kota Bandung menuntut penilaian integratif atas semua faktor tersebut. Analisis ini menegaskan bahwa efektivitas hukum bersifat multidimensional, bukan hanya normatif. Pemahaman tersebut menjadi fondasi dalam menilai praktik perlindungan upah²⁸.

Substansi hukum dalam UU Cipta Kerja khususnya Pasal 88A menghadirkan perubahan signifikan terkait struktur upah minimum dan fleksibilitas pengupahan. Norma yang memberi ruang penyesuaian upah berdasarkan pertumbuhan ekonomi daerah maupun karakteristik industri dapat berpotensi menurunkan perlindungan bagi pekerja. Pekerja dengan posisi tawar rendah menghadapi risiko negosiasi upah yang tidak seimbang, sehingga substansi hukumnya dapat memunculkan ketidakpastian normatif. Ketidakpastian ini menurunkan efektivitas hukum karena norma menjadi sulit diterapkan secara seragam. Evaluasi terhadap substansi menunjukkan adanya kekosongan proteksi pada kelompok pekerja rentan. Analisis substansi merupakan fondasi dari efektivitas hukum²⁹.

Penegakan hukum ketenagakerjaan memainkan peran sentral dalam memastikan hak upah berjalan sesuai norma. Struktur pengawasan ketenagakerjaan yang terbatas secara jumlah dan kapasitas seringkali tidak mampu menjangkau seluruh perusahaan di wilayah perkotaan seperti Kota Bandung. Kelemahan penegakan hukum berdampak langsung pada meluasnya pelanggaran upah, terutama pada sektor informal dan perusahaan skala kecil.

²⁸ Sri Yulianingsih and Dyah Listyanrini, *Pengantar Ilmu Hukum* (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2023), p. 153.

²⁹ Tommy F. Sumakul and Stefan Obadja Voges, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Lex Crimen*, 11.5 (2021).

Ketidaktegasan penegakan menciptakan persepsi impunitas bagi pelanggar, sehingga norma hukum kehilangan daya paksa. Efektivitas hukum menjadi terhambat bukan oleh aturan, tetapi oleh lemahnya aparatur. Kondisi ini memperdalam jarak antara norma dan praktik³⁰.

Sarana dan prasarana hukum, termasuk sistem pelaporan dan penyelesaian perselisihan, menjadi indikator lain dari efektivitas perlindungan hak upah. Keterbatasan akses masyarakat terhadap layanan pengaduan, baik karena hambatan geografis maupun teknologi, mengurangi kemampuan pekerja untuk memperjuangkan haknya. Mekanisme yang tersedia sering dianggap tidak responsif dan memerlukan waktu lama untuk menghasilkan keputusan. Minimnya dukungan administratif juga memperlambat penanganan kasus ketenagakerjaan. Ketidakefisienan sarana hukum membuat pekerja enggan melakukan pelaporan. Kesenjangan ini membuat norma tidak berjalan optimal. Efektivitas hukum lalu melemah di tingkat implementasi teknis³¹.

Persepsi masyarakat terhadap hukum ketenagakerjaan mempengaruhi tingkat kepatuhan terhadap aturan pengupahan. Budaya kerja yang masih menempatkan pekerja pada posisi inferior menyebabkan banyak pelanggaran dianggap sebagai “hal biasa” terutama di sektor manufaktur dan perdagangan. Minimnya literasi hukum pekerja menghambat kemampuan mereka menuntut hak upah sesuai ketentuan. Ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha membuat proses negosiasi upah tidak berlangsung adil. Kondisi ini menciptakan hambatan sosiologis terhadap efektivitas hukum. Norma hukum menjadi sulit bekerja jika tidak didukung budaya kepatuhan. Kompleksitas ini menunjukkan bahwa regulasi tidak berdiri sendiri³².

Asas keadilan sosial menjadi parameter moral sekaligus yuridis dalam menilai efektivitas perlindungan upah. Struktur pengupahan yang terlalu fleksibel tanpa instrumen pengaman justru berpotensi memperkuat

³⁰ Abduh.

³¹ Muhammad Iredenta Tania, Yuhelson, and Dhody Ar Widjaja Atmaja, ‘Perlindungan Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa Upah Bagi Pekerja Melalui Konsep Restorative Justice’, *National Journal Of Law*, 7.2 (2022), 850–66.

³² Yitawati, Aulia Chairani, and Pramodya Pradhana.

ketimpangan pendapatan antarpekerja. Analisis empiris menunjukkan bahwa disparitas upah lebih dipengaruhi posisi tawar dan praktik korporat daripada keberadaan regulasi formal. Kebijakan upah yang tidak memastikan distribusi pendapatan yang adil akan bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan. Keadilan sosial menuntut adanya keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan perlindungan pekerja. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan legitimasi norma hukum. Efektivitas hukum pun bergantung pada sejauh mana keadilan terwujud³³.

Konteks empiris pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memperlihatkan bahwa efektivitas Pasal 88A UU Cipta Kerja sangat dipengaruhi kapasitas lembaga pengawasan daerah. Pengawas ketenagakerjaan menghadapi keterbatasan anggaran, beban kerja tinggi, serta tantangan koordinasi antarinstansi. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya frekuensi inspeksi dan lambatnya penanganan aduan terkait pelanggaran upah. Efektivitas hukum menjadi sangat terikat pada kondisi struktural lembaga pelaksana. Analisis ini menegaskan bahwa norma hukum yang baik harus disertai institusi yang kuat. Perlindungan hak upah tidak dapat berjalan tanpa pengawasan yang memadai³⁴.

3. Applied Theory: Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja dalam Pasal 88A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan peran negara dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 memperjelas kewajiban pengusaha untuk memenuhi upah secara layak sesuai prinsip keadilan sosial. Kepastian hukum diperlukan agar pekerja tidak berada pada posisi subordinat dan terlindungi dari praktik merugikan. Upah menjadi instrumen utama yang menentukan kualitas hidup pekerja sehingga memerlukan jaminan melalui regulasi yang efektif. Negara hukum menempatkan perlindungan preventif dan represif sebagai mekanisme pengamanan hak pekerja. Implementasi pengupahan menuntut keseimbangan

³³ Indrayani and Muzan.

³⁴ Abduh.

antara keberlanjutan usaha dan perlindungan martabat pekerja. Penguatan perlindungan upah mendukung terwujudnya keadilan sosial melalui fungsi pengawasan ketenagakerjaan³⁵.

Perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja merefleksikan asas kepastian dan keadilan sosial sebagai pilar negara hukum. Prinsip tersebut menempatkan upah layak sebagai hak fundamental yang harus dijamin melalui mekanisme pengupahan yang terstruktur. Ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 memperkuat posisi pekerja melalui pengaturan upah minimum dan penyelesaian perselisihan pengupahan. Sistem hukum ketenagakerjaan menegaskan pentingnya efektivitas pengawasan untuk memastikan pelaksanaan norma sesuai amanat konstitusi. Kepastian penerapan regulasi meningkatkan rasa aman bagi para pihak dalam hubungan industrial. Kelemahan pengawasan berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan pemenuhan hak upah dan merugikan pekerja. Penguatan integrasi antara regulasi dan kebijakan ekonomi menjadi langkah strategis untuk memastikan perlindungan upah yang komprehensif di tingkat daerah³⁶.

Perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja merupakan hak konstitusional yang berkaitan langsung dengan martabat dan kelayakan hidup. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mewajibkan negara menjamin pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara. Pasal 88A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mempertegas peran negara sebagai penjamin kebijakan upah berlandaskan asas keadilan sosial. Norma yang jelas, mekanisme penegakan yang terstruktur, dan sanksi yang efektif menjadi syarat utama perlindungan pengupahan. Ketidakpatuhan pengusaha terhadap standar upah menimbulkan ketimpangan sosial dan melemahkan keadilan substantif dalam hubungan kerja. Efektivitas perlindungan sangat bergantung pada konsistensi fungsi pengawasan pemerintah, termasuk Dinas Ketenagakerjaan Kota

³⁵ Yosephine Adinda and Jefri Hari Akbar, 'Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal Terhadap Kesesuaian Upah Di Indonesia', *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1.1 (2024), 34–48.

³⁶ Wahyuni Kaimuddin, Tuti Haryanti, and Muhammad Saleh Suat, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Pengupahan Pada PT. Smaglobal Food', *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 1.1 (2024), pp. 26–38 <<https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php>.

Bandung. Kejelasan norma hukum menjadi fondasi tercapainya kesejahteraan pekerja dalam sistem ketenagakerjaan³⁷.

Perlindungan hukum merupakan instrumen untuk mewujudkan asas keadilan sosial melalui kebijakan pengupahan yang adil. Realitas menunjukkan masih adanya pekerja yang menerima upah di bawah standar meskipun ketentuan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Ketidaksinkronan antara norma dan implementasi menimbulkan ketimpangan yang merugikan posisi pekerja dalam hubungan industrial. Hukum berperan sebagai mekanisme korektif guna memastikan setiap pekerja memperoleh hak pengupahan tanpa diskriminasi. Perlindungan ini mencakup jaminan perlakuan adil dalam pemutusan hubungan kerja dan kompensasi sebagai bagian dari kesejahteraan. Negara hukum berkewajiban menjamin kepatuhan pengusaha terhadap regulasi pengupahan sesuai prinsip keadilan sosial. Penguatan implementasi kebijakan menjadi wujud tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan efektif melalui fungsi pengawasan ketenagakerjaan di daerah³⁸.

Perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja menuntut adanya kebijakan yang adaptif terhadap dinamika ekonomi tanpa mengurangi jaminan keadilan sosial bagi pekerja. Reformasi regulasi ketenagakerjaan diarahkan untuk menciptakan harmonisasi hukum yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja modern melalui mekanisme penetapan upah berbasis produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan kelayakan hidup. Hukum berperan sebagai instrumen korektif yang mencegah praktik eksploitasi serta memperkuat struktur perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Pelaksanaan regulasi yang konsisten diyakini mampu mewujudkan hubungan industrial yang stabil dan berkeadilan. Jaminan perlindungan yang efektif menjadi faktor penentu meningkatnya posisi tawar pekerja dalam proses negosiasi upah. Integrasi antara norma hukum dan kebijakan sosial-ekonomi merupakan fondasi bagi

³⁷ Alexander Kennedy, 'Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah', *Jurnal Interpretasi Hukum*, 5.2 (2024), 1108–19.

³⁸ Asep Kurnia, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alhidaya Dengan Upah Dibawah Ketentuan: Tinjauan Teori Kepastian Hukum', *Jurnal Ilmu Hukum*, 8.1 (2024), 39–49.

keberlanjutan sistem ketenagakerjaan nasional, termasuk dalam praktik pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung³⁹.

Perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja dalam Pasal 88A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mencerminkan prinsip keadilan sosial yang menempatkan nilai kemanusiaan sebagai dasar kebijakan pengupahan. Hukum pengupahan berfungsi memastikan hasil kerja dihargai secara layak sesuai kontribusi dan kebutuhan hidup wajar. Negara memiliki kewajiban intervensi ketika mekanisme pasar tidak mampu memberikan keadilan, sehingga UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menjadi jaminan formal atas hak upah. Instrumen tersebut menuntut implementasi konsisten melalui penegakan hukum, pengawasan, dan kepatuhan pengusaha. Perlindungan hukum yang berorientasi humanistik mencerminkan tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan pekerja. Efektivitasnya tercermin dari manfaat nyata yang diterima pekerja dalam hubungan kerja. Pelaksanaan kebijakan ini bergantung pada kinerja pengawasan ketenagakerjaan di tingkat daerah⁴⁰.

Perlindungan hukum hak upah pekerja memerlukan legitimasi sosial agar norma pengupahan berjalan efektif dalam hubungan industrial. Kepatuhan terhadap regulasi ditentukan tidak hanya oleh sanksi formal, tetapi juga oleh kesadaran moral terkait nilai keadilan sosial. Hukum pengupahan yang baik harus menyeimbangkan aspek normatif dan praktis sehingga dapat diterapkan secara konsisten oleh seluruh pihak. Efektivitas perlindungan sangat dipengaruhi oleh transparansi kebijakan serta partisipasi publik dalam proses perumusan dan penerapannya. Penegakan hukum yang berpihak pada perlindungan pekerja menjadi indikator keberlangsungan negara hukum yang demokratis. Perlindungan yang responsif terhadap dinamika sosial ekonomi meningkatkan rasa keadilan di lingkungan kerja. Harmonisasi antara norma

³⁹ Ahmad Irfan Zulianto and Rosalinda Alsina Latmahina, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum', *Jurnal Penelitian Hukum*, 3.05 (2023), 1–11.

⁴⁰ Mustika Prabaningrum Kusumawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Pekerja', *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 12.1 (2024), 216–25 <<https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.1>>.

hukum dan budaya kerja menjadi dasar keberlanjutan perlindungan upah di tingkat daerah⁴¹.

Penelitian Terdahulu

1. Dee Lubis: Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Pada Pasca Bencana Alam (Universitas Hasanuddin, 2023)⁴²

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada ketiadaan pengaturan normatif yang secara khusus memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang kehilangan pekerjaannya akibat bencana alam. Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maupun peraturan pelaksana lainnya tidak memberikan dasar hukum yang memungkinkan pekerja tetap memperoleh upah atau bantuan pendapatan pada situasi force majeure berupa gempa bumi, tsunami, dan likuifaksi. Kekosongan norma ini diperburuk oleh kenyataan empiris bahwa perusahaan di wilayah padagimo tidak dapat beroperasi kembali pascabencana sehingga pekerja kehilangan mata pencaharian tanpa skema perlindungan apapun. Penelitian ini menegaskan bahwa kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum serius bagi pekerja yang terdampak secara langsung oleh bencana alam. Penegasan mengenai ketiadaan mekanisme dana bencana alam untuk pekerja memperlihatkan lemahnya sistem perlindungan ketenagakerjaan dalam menghadapi risiko bencana. Gambaran lapangan memperlihatkan bahwa pekerja harus menanggung dampak sosial ekonomi yang berat tanpa dukungan regulasi maupun program jaminan sosial yang memadai.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian sosio yuridis yang memadukan pengkajian normatif terhadap peraturan perundang-undangan dengan penelaahan kondisi empiris di wilayah bencana. Pendekatan yang

⁴¹ Sefryndo Krisna E.H and Sugeng Hadi Purnomo, 'Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Pada Home Industri', *Bureaucracy Journal*, 2.3 (2022), 835–46 <<https://doi.org/10.53363/bureau.v2i3.66>>.

⁴² Dee Lubis, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Pada Pasca Bencana Alam' (Universitas Hasanuddin, 2023).

digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan sosiologis, pendekatan perbandingan, dan pendekatan kasus sebagaimana dijelaskan dalam bagian metodologi disertasi. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pekerja, keluarga pekerja, pihak perusahaan, dan pemerintah daerah, sedangkan data sekunder dihimpun melalui dokumen dan sumber kepustakaan lain yang relevan. Pengolahan data dilakukan secara kualitatif untuk menemukan pola, kesenjangan pengaturan, dan kebutuhan pembentukan norma baru terkait perlindungan hukum pekerja pascabencana. Pemilihan wilayah penelitian difokuskan pada daerah terdampak bencana di Sulawesi Tengah yaitu Palu, Donggala, Sigi, dan Parigi Moutong. Penelitian ini menghasilkan analisis komprehensif mengenai hubungan antara kerangka hukum positif dan realitas perlindungan pekerja di lapangan. Hasil analisis tersebut menjadi dasar perumusan model perlindungan hukum yang ideal.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena secara langsung memusatkan kajian pada persoalan hilangnya pekerjaan akibat bencana alam dan kekosongan regulasi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Pengkajian yang dilakukan tidak hanya menelaah norma hukum, tetapi juga menghubungkan ketentuan perundang-undangan dengan kondisi empiris pascabencana yang belum pernah diangkat secara mendalam dalam kajian sebelumnya. Perbedaan lain terlihat dari fokus penelitian pada kebutuhan pembentukan regulasi mengenai dana bencana alam bagi pekerja serta evaluasi terhadap ketidakhadiran jaminan kehilangan pekerjaan dalam konteks bencana sebelum berlakunya PP 37 Tahun 2021. Penelitian ini menonjol karena menyajikan data lapangan yang menggambarkan keadaan sosial ekonomi pekerja pascabencana yang tidak diakomodasi oleh aturan yang ada. Analisis yang disusun kemudian diarahkan untuk merumuskan bentuk perlindungan hukum yang ideal berdasarkan kondisi faktual tersebut. Kontribusi ini menunjukkan karakter penelitian yang bersifat orisinal sekaligus relevan bagi reformasi kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan penanggulangan bencana.

2. Suci Flambota: Perlindungan Hukum Bagi Home Based Worker Atas Upah Yang Layak Sebagai Perwujudan Keadilan Sosial (Universitas Brawijaya, 2019)⁴³

Permasalahan utama dalam penelitian ini berfokus pada kekosongan dan ketidaktegasan norma mengenai keberadaan serta perlindungan hukum bagi home based worker (HBW) dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memberikan pengaturan eksplisit terkait status hukum HBW sehingga menimbulkan ketidakpastian mengenai kedudukan mereka sebagai pekerja yang berhak atas perlindungan upah yang layak. Ketidadaan pengaturan ini menyebabkan HBW tidak diakui sebagai subjek hubungan kerja, karena unsur pekerjaan, upah, dan perintah tidak dapat dilekatkan secara formal sebagaimana model hubungan kerja konvensional. Situasi tersebut berimplikasi pada absennya akses HBW terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta keterbatasan hak untuk memperoleh jaminan sosial maupun perlindungan ketenagakerjaan lainnya. Kondisi ini menunjukkan adanya jurang perlindungan antara pekerja sektor formal dan pekerja rumahan yang bekerja dalam struktur informal. Urgensi penelitian ini muncul dari semakin meluasnya jumlah HBW dan minimnya perlindungan hukum yang mereka terima, sehingga diperlukan penataan ulang regulasi agar selaras dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan UUD NRI Tahun 1945.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai sumber utama analisis, sebagaimana tercantum pada bagian metodologi disertasi. Analisis dilakukan melalui pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus guna menelaah secara sistematis kedudukan HBW dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan. Sumber bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan pelaksana,

⁴³ Suci Flambonita, 'Perlindungan Hukum Bagi Home Based Worker Atas Upah Yang Layak Sebagai Perwujudan Keadilan Sosial' (Universitas Brawijaya, 2019).

serta instrumen internasional seperti Konvensi ILO Nomor 177 Tahun 1996; bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli; serta bahan hukum tersier yang memperkuat pemahaman konseptual. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, kemudian diolah menggunakan teknik analisis preskriptif analitis untuk menghasilkan rekomendasi normatif yang berorientasi pada pembentukan regulasi yang ideal. Struktur metode tersebut memungkinkan penyusunan argumentasi hukum yang koheren dalam melihat posisi HBW sebagai kelompok pekerja yang memerlukan perlindungan setara dengan pekerja sektor formal.

Penelitian ini memiliki perbedaan signifikan dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya karena memberikan fokus khusus pada perlindungan upah layak bagi HBW melalui analisis ratio legis dan implikasi yuridis yang langsung dikaitkan dengan prinsip Keadilan sosial. Kajian sebelumnya umumnya hanya membahas keberadaan HBW dalam konteks sektor informal atau isu pemberdayaan ekonomi tanpa mengkaji secara mendalam posisi mereka dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan menunjukkan kontradiksi normatif dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengakui pekerja sebagai setiap orang yang bekerja dan menerima upah, tetapi tidak mengakomodasi HBW dalam struktur hubungan kerja formal. Analisis yang disusun bukan hanya mengidentifikasi kelemahan regulasi, tetapi juga memberikan rancangan kerangka perlindungan hukum berbasis *silent law protection*, yaitu pemaknaan bahwa perlindungan tetap seharusnya berlaku walaupun norma tidak secara eksplisit mengatur.

3. Arnis Setiana Isma: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan (Universitas Hasanuddin, 2021)⁴⁴

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada tidak optimalnya perlindungan hukum terhadap tenaga honorer di Dinas Pekerjaan Umum Kota Dumai, khususnya terkait pemenuhan hak atas upah yang layak. Ketidakjelasan status hubungan kerja menyebabkan tenaga honorer tidak memperoleh jaminan kepastian mengenai besaran upah, mekanisme pembayaran, maupun perlindungan sosial ketenagakerjaan. Ketidakteraturan administrasi kepegawaian menimbulkan kerentanan posisi tenaga honorer karena tidak adanya instrumen hukum yang memberikan jaminan kesetaraan perlakuan dengan pekerja tetap. Kondisi tersebut berdampak pada munculnya ketidakpastian hukum yang berimplikasi langsung terhadap keberlangsungan kerja dan kesejahteraan tenaga honorer. Penelitian ini memotret bahwa lemahnya regulasi daerah dan minimnya pengawasan turut memperdalam ketimpangan antara kewajiban kerja yang dibebankan kepada tenaga honorer dan hak upah yang diterima. Penegasan mengenai ketidaksinkronan antara norma hukum nasional dan praktik kepegawaian daerah menjadi dasar dari urgensi penelitian ini.

Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian hukum normatif dengan dukungan data empiris untuk menggambarkan kondisi faktual tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Dumai. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus guna menelaah kesesuaian praktik pembayaran upah dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Sumber bahan hukum primer mencakup peraturan mengenai kepegawaian, ketenagakerjaan, serta kebijakan pemerintah daerah yang berkaitan dengan tenaga honorer. Sumber bahan hukum sekunder diperoleh melalui literatur ilmiah, jurnal, dan pendapat ahli

⁴⁴ Arnis Setiani Isma, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan' (Universitas Hasanuddin, 2021).

yang relevan untuk mendukung analisis normatif. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan yang kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menemukan hubungan antara norma hukum dan realitas di lapangan. Struktur metode tersebut memungkinkan peneliti mengidentifikasi kesenjangan norma sekaligus merumuskan argumentasi hukum mengenai perlunya perlindungan upah yang lebih memadai bagi tenaga honorer.

Penelitian ini memiliki karakter pembeda dari penelitian sebelumnya karena memberikan fokus spesifik pada perlindungan hukum terhadap upah tenaga honorer di lingkungan pemerintahan daerah, yaitu pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Dumai. Penelitian-penelitian terdahulu umumnya mengkaji persoalan tenaga honorer dalam konteks status kepegawaian atau pengangkatan menjadi ASN tanpa memberikan perhatian mendalam terhadap aspek perlindungan upah sebagai hak fundamental pekerja. Penelitian ini menawarkan kontribusi baru melalui analisis yang menghubungkan ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional dengan praktik administratif daerah yang seringkali tidak selaras. Kajian ini juga mengungkap adanya kesenjangan regulasi yang secara langsung mempengaruhi situasi kesejahteraan tenaga honorer, sehingga memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai urgensi reformasi kebijakan kepegawaian.

4. Gerrit Lefrand Titaheluw: Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha Yang Tidak Mampu Membayar Upah Sesuai Upah Minimum Kabupaten (Universitas Jember, 2017)⁴⁵

Permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan belum optimalnya perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja di lingkungan perusahaan yang menjadi objek kajian. Ketentuan hukum yang berlaku belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, khususnya terkait kepastian kerja, pemenuhan upah, dan pelaksanaan kewajiban perusahaan sesuai peraturan ketenagakerjaan. Kondisi tersebut

⁴⁵ Gerrit Lefrand Titaheluw, 'Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha Yang Tidak Mampu Membayar Upah Sesuai Upah Minimum Kabupaten' (Universitas Jember, 2017).

menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, sehingga pekerja berada dalam posisi yang rentan secara hukum maupun ekonomi. Ketidakteraturan dalam pelaksanaan perjanjian kerja serta lemahnya mekanisme pengawasan menjadi faktor yang memperdalam masalah perlindungan pekerja. Situasi ini memperlihatkan perlunya evaluasi mendalam terhadap implementasi ketentuan ketenagakerjaan agar dapat menjamin hubungan kerja yang lebih adil.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang didukung dengan kajian empiris untuk melihat kesesuaian antara norma dan praktik. Kajian normatif dilakukan dengan menelaah Undang Undang Ketenagakerjaan, peraturan pelaksana, serta konsep hukum yang relevan dengan perlindungan pekerja. Kajian empiris diperoleh melalui observasi dan wawancara guna memahami realitas hubungan kerja dalam perusahaan yang diteliti. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif untuk menemukan pola permasalahan serta kesenjangan antara ketentuan hukum dan implementasinya. Struktur metode ini memungkinkan penyusunan argumen yang lebih komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja. Penelitian ini juga memberikan dasar bagi perumusan rekomendasi solusi yang lebih aplikatif.

Penelitian ini memiliki kekhasan dibandingkan penelitian sebelumnya karena memberikan fokus pada hubungan kerja di sektor yang spesifik serta menilai langsung efektivitas perlindungan hukum melalui pendekatan normatif dan empiris. Penelitian lain pada umumnya hanya membahas perlindungan pekerja dalam konteks teori atau menganalisis regulasi tanpa menghubungkan secara detail dengan praktik perusahaan. Penelitian ini menghadirkan temuan lapangan yang menunjukkan bagaimana ketentuan hukum beroperasi dalam realitas hubungan kerja, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih lengkap. Kajian ini juga mengidentifikasi kelemahan implementasi yang jarang dibahas secara mendalam dalam penelitian terdahulu.

5. Ibul Gunawan: Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap (Unissula, 2023)⁴⁶

Permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan tidak optimalnya perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Cilacap. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi perusahaan meskipun telah terdapat regulasi yang mengatur kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Realitas di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum dan implementasi, sehingga pekerja menjadi pihak yang berada dalam posisi rentan. Permasalahan bertambah kompleks karena lemahnya penegakan hukum dan minimnya kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Situasi tersebut menimbulkan kebutuhan untuk mengkaji efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK secara lebih komprehensif agar persoalan serupa dapat diminimalkan di masa mendatang.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis empiris yang memadukan kajian normatif dengan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Pendekatan normatif dilakukan dengan menganalisis peraturan perundang-undangan, teori hukum, serta bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan isu perlindungan hak-hak pekerja. Pendekatan empiris ditempuh melalui pengumpulan data primer melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait secara langsung dengan permasalahan PHK. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dengan menghubungkan fakta empiris dan norma hukum untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang efektivitas perlindungan hukum yang berlaku. Prosedur ini memungkinkan penelitian menghasilkan argumen yang teruji secara metodologis serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

⁴⁶ Ibul Gunawan, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap' (Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023).

Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus analisis yang diarahkan secara khusus pada perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK di Kabupaten Cilacap melalui kombinasi data normatif dan empiris. Penelitian terdahulu umumnya hanya menelaah aspek normatif atau membahas tema PHK dalam konteks yang lebih umum tanpa mengkaji implementasi perlindungan hukum secara langsung di lokasi tertentu. Penelitian ini memberikan perhatian pada pelaksanaan hak-hak pekerja pasca PHK dan bagaimana peraturan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan serta PP 37 Tahun 2021 dijalankan di tingkat lokal. Analisis berbasis data lapangan memberikan ruang untuk menilai efektivitas regulasi dalam konteks yang lebih konkret dan spesifik. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini tidak hanya menekankan kajian teoritis tetapi juga memeriksa penerapan hukum dalam praktik.

6. R. Merry Maulana: Perlindungan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan System Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda Di Kabupten Indragiri Hulu (Universitas Islam Riau, 2019)⁴⁷

Permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan belum memadainya perlindungan hukum atas hak upah pekerja dalam kerangka UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 36 Tahun 2021. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah, penetapan upah minimum, serta jaminan kepastian pembayaran upah belum memberikan perlindungan yang merata bagi pekerja di berbagai sektor. Situasi ini menimbulkan ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja, terutama ketika mekanisme perlindungan tidak memiliki instrumen yang efektif untuk mencegah pelanggaran terhadap hak upah. Permasalahan semakin terlihat ketika implementasi kebijakan pengupahan belum mencerminkan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi. Kondisi tersebut memperkuat kebutuhan untuk melakukan penataan ulang terhadap konsep perlindungan upah agar lebih responsif terhadap kondisi

⁴⁷ R. Merry Maulana, 'Perlindungan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda Di Kabupaten Indragiri Hulu' (Universitas Islam Riau, 2019).

nyata pekerja. Kerangka hukum yang ada memerlukan rekonstruksi agar selaras dengan prinsip kepastian, kemanfaatan, dan keadilan.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang berfokus pada penelaahan peraturan perundang-undangan, konsep hukum, asas hukum, dan doktrin yang relevan dengan perlindungan hak upah pekerja. Bahan hukum primer yang dikaji meliputi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, PP No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, serta ketentuan ketenagakerjaan lainnya yang berkaitan dengan hak upah. Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum, jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli digunakan untuk memberikan landasan teoritis dan analitis. Analisis dilakukan melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk menemukan kelemahan norma serta kebutuhan pembaharuan hukum. Proses analisis dilakukan secara kualitatif untuk menghasilkan argumentasi hukum yang sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara khusus diarahkan pada rekonstruksi perlindungan hukum atas hak upah pekerja dengan mengintegrasikan prinsip keadilan sosial ke dalam kerangka UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 36 Tahun 2021. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi kelemahan norma, tetapi juga menyusun model perlindungan upah yang lebih ideal berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kesetaraan. Kajian difokuskan pada kebutuhan reformulasi pengaturan pengupahan agar mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja dari potensi penyimpangan hak upah. Analisis diarahkan untuk menawarkan perbaikan struktur hukum yang lebih adaptif terhadap perkembangan sosial ekonomi pekerja. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual melalui perumusan ulang mekanisme perlindungan upah yang berorientasi pada keadilan sosial sebagai landasan utama.

7. Muchlis Munawar: Efektivitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja (Unissula, 2024)⁴⁸

Permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan belum terpenuhinya perlindungan hukum yang menyeluruh terhadap hak upah pekerja dalam kerangka regulasi yang berlaku saat ini. Ketentuan dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023 belum sepenuhnya mampu menjamin kepastian dan keadilan dalam mekanisme penetapan upah, pembayaran upah, serta perlindungan terhadap potensi pelanggaran hak upah. Situasi ini menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian antara tujuan pembentukan regulasi dan kebutuhan perlindungan pekerja dalam praktik hubungan kerja. Ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja semakin memperkuat urgensi untuk memperbaiki konstruksi hukum pengupahan. Permasalahan tersebut menjadi dasar bagi perlunya rekonstruksi perlindungan hukum agar lebih sejalan dengan prinsip keadilan sosial.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai objek utama analisis. Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk menelaah pengaturan hak upah pekerja dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 36 Tahun 2021. Analisis dilakukan dengan mempelajari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai perumusan norma pengupahan. Teknik analisis kualitatif digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan regulasi serta kebutuhan pembaharuan hukum. Struktur metode ini memberikan landasan sistematis bagi penyusunan argumentasi mengenai perlunya pembaruan konstruksi perlindungan upah.

⁴⁸ Muchlis Munawar, 'Efektifitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja' (Universitas Islam Sultan Agung, 2024).

Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus analisis yang diarahkan secara khusus pada rekonstruksi perlindungan hukum atas hak upah pekerja berdasarkan perspektif keadilan sosial. Penelitian ini menempatkan UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023 sebagai dasar utama untuk merumuskan model perlindungan yang lebih ideal dan responsif bagi pekerja. Kajian difokuskan pada penataan ulang pengaturan pengupahan agar memenuhi prinsip keadilan, kepastian hukum, dan keberpihakan terhadap kelompok pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Analisis diarahkan untuk menghasilkan gagasan pembaruan hukum yang mampu mengurangi potensi penyimpangan hak upah. Penelitian ini memberikan konstruksi alternatif yang berorientasi pada pemenuhan nilai keadilan sosial sebagai landasan utama dalam perlindungan upah pekerja.

8. Yosca Angga Kusuma: Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing) (Studi Di PT. Wijaya Ksusuma Joyo Mulyo – Pasuruan) (Universitas Muhamadiyah Malang, 2024)⁴⁹

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada belum efektifnya perlindungan hukum atas hak upah pekerja dalam kerangka regulasi yang diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 36 Tahun 2021. Norma pengupahan yang berlaku belum mampu memberikan jaminan yang memadai terhadap kepastian pembayaran upah, struktur dan skala upah, serta perlindungan dari risiko pelanggaran hak upah. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan pembentukan regulasi dengan kondisi faktual yang dialami pekerja dalam hubungan kerja. Ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja semakin memperjelas lemahnya mekanisme perlindungan yang tersedia. Permasalahan ini menunjukkan perlunya rekonstruksi hukum agar pengaturan upah lebih berpihak pada prinsip keadilan sosial.

⁴⁹ Yosca Angga Kusuma, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing) (Studi Di PT. Wijaya Ksusuma Joyo Mulyo – Pasuruan)' (Universitas Muhammdiyah Malang, 2024) <<https://eprints.umm.ac.id>.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang berfokus pada penelaahan peraturan perundang-undangan dan konsep hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak upah pekerja. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk mengkaji ketentuan pengupahan dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 36 Tahun 2021. Bahan hukum primer terdiri dari berbagai peraturan yang mengatur upah dan hubungan kerja, sedangkan bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah, jurnal hukum, dan pendapat ahli. Teknik analisis kualitatif digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan norma serta kebutuhan pembaruan hukum. Metode ini memberikan dasar argumentatif untuk menyusun rekonstruksi perlindungan upah yang lebih selaras dengan prinsip keadilan sosial.

Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang diarahkan khusus pada rekonstruksi perlindungan hukum atas hak upah pekerja dengan memasukkan prinsip keadilan sosial sebagai dasar analisis. Penelitian ini menempatkan UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023 sebagai kerangka utama untuk merumuskan model perlindungan upah yang lebih komprehensif. Penelitian diarahkan untuk menilai kembali kecukupan norma serta merumuskan bentuk perlindungan baru yang dapat memberikan jaminan lebih kuat bagi pekerja. Pendekatan penelitian difokuskan pada pembaruan norma dengan menekankan kepastian hukum, keadilan, dan kesetaraan dalam hubungan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan regulasi pengupahan yang lebih responsif terhadap tuntutan keadilan sosial.

9. Wahyuni Juliani Dan Lalu Hadi Adha: Tinjauan Yuridis Ketentuan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Kesejahteraan Bagi Pekerja Atau Pekerja Menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 (Universitas Mataram, 2025)⁵⁰

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada belum terpenuhinya perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja secara menyeluruh dalam kerangka UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 36 Tahun 2021. Pengaturan mengenai upah minimum, struktur dan skala upah, serta mekanisme perlindungan belum sepenuhnya mampu memberikan jaminan kepastian dan keadilan bagi pekerja. Ketentuan yang berlaku masih menimbulkan ruang ketidakpastian, terutama ketika pelaksanaan norma di lapangan tidak berjalan optimal. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara tujuan regulasi dan realitas hubungan kerja yang dihadapi pekerja. Permasalahan tersebut menguatkan kebutuhan rekonstruksi perlindungan hukum agar lebih selaras dengan prinsip keadilan sosial.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang memusatkan kajian pada peraturan perundang-undangan, asas hukum, dan konsep hukum terkait perlindungan hak upah pekerja. Analisis dilakukan melalui pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan analitis untuk menilai kecukupan norma dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 36 Tahun 2021. Bahan hukum primer berupa regulasi ketenagakerjaan dikaji bersama bahan hukum sekunder seperti literatur, jurnal, dan pendapat ahli untuk memberikan kerangka teoritis yang kuat. Teknik analisis kualitatif digunakan untuk menilai kelemahan norma serta kebutuhan pembaruan pengaturan. Metode ini memungkinkan penyusunan argumentasi sistematis mengenai perlunya rekonstruksi perlindungan upah.

⁵⁰ Wahyuni Juliani and Lalu Hadi Adha, 'Tinjauan Yuridis Ketentuan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Kesejahteraan Bagi Pekerja Atau Pekerja Menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023', *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 5.1 (2025) <<https://journal.unram.ac.id/index.php>.

Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus analisis yang diarahkan secara khusus pada rekonstruksi perlindungan hukum atas hak upah pekerja dengan menjadikan prinsip keadilan sosial sebagai landasan utama. Penelitian ini memusatkan kajian pada evaluasi dan perumusan ulang ketentuan dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023 untuk menghasilkan model perlindungan upah yang lebih ideal. Penelitian ini menempatkan pekerja sebagai subjek yang harus memperoleh jaminan keadilan dalam penetapan, pembayaran, dan perlindungan hak upah. Analisis diarahkan untuk menawarkan perbaikan norma sehingga regulasi pengupahan mampu memberikan kepastian hukum dan kesejahteraan yang lebih baik. Penelitian ini memberikan konstruksi konseptual yang berorientasi pada pemenuhan keadilan sosial dalam pengaturan upah pekerja.

10. Ahmad Irfan Zulianto dan Rosalinda elsina latmahina: perlindungan hukum terhadap pekerja yang memperoleh upah dibawah upah minimum (universitas 17 agustus 1945, 2023)⁵¹

Permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan belum optimalnya perlindungan hukum atas hak upah pekerja dalam struktur regulasi yang diatur melalui UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 36 Tahun 2021. Pengaturan mengenai upah minimum, kesepakatan kerja, serta mekanisme penegakan sanksi belum sepenuhnya mampu memberikan kepastian dan perlindungan yang efektif bagi pekerja. Ketidaksesuaian antara norma hukum dan kondisi hubungan kerja di lapangan memperlihatkan masih lemahnya implementasi pengaturan upah. Kesenjangan tersebut menempatkan pekerja dalam posisi rentan ketika berhadapan dengan tindakan pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan upah. Situasi tersebut menegaskan perlunya pembenahan menyeluruh terhadap sistem perlindungan upah agar lebih selaras dengan nilai keadilan sosial.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan menitikberatkan analisis pada peraturan perundang-undangan dan

⁵¹ Irfan Zulianto and Alsina Latmahina.

doktrin hukum. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji substansi pengaturan upah dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023 sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk memahami asas dan prinsip keadilan sosial yang menjadi dasar perlindungan hak pekerja. Bahan hukum primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi kelemahan norma dan kebutuhan rekonstruksi perlindungan hukum. Analisis normatif tersebut memungkinkan penyusunan argumentasi yang sistematis mengenai relevansi pembaruan regulasi pengupahan. Struktur metode ini mendukung penilaian mendalam terhadap efektivitas norma yang berlaku.

Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus pembahasannya yang diarahkan untuk merumuskan rekonstruksi perlindungan hukum atas hak upah pekerja berdasarkan prinsip keadilan sosial. Penelitian ini tidak hanya menilai efektivitas pengaturan dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023 tetapi juga menyusun model pengaturan ulang yang dianggap lebih mampu memberikan jaminan keadilan bagi pekerja. Analisis diarahkan pada identifikasi titik lemah ketentuan pengupahan, kemudian merumuskan alternatif penguatan norma agar perlindungan upah menjadi lebih komprehensif. Kajian ini menempatkan pekerja sebagai subjek yang harus mendapatkan perlakuan adil dalam hubungan kerja, sehingga rekonstruksi yang ditawarkan berorientasi pada peningkatan kepastian hukum dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengembangkan konsep perlindungan upah yang selaras dengan nilai keadilan sosial sebagai dasar utama.