

**KONTRUKSI HUKUM IDEAL DALAM PERLINDUNGAN HAK  
UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA PKWT**

**Siti Nurhalisa Apriliani<sup>1</sup>, Endeh Suhartini<sup>2</sup>, R. Djuniarsono<sup>3</sup>**

[sitinurhalisaaapriliani@gmail.com](mailto:sitinurhalisaaapriliani@gmail.com)<sup>1</sup>, [endeh.suhartini@unida.ac.id](mailto:endeh.suhartini@unida.ac.id)<sup>2</sup>, [juniarsono@unida.ac.id](mailto:juniarsono@unida.ac.id)<sup>3</sup>

**Universitas Djuanda Bogor**

**Abstrak:** Pekerja bersatus PKWT pada kenyataannya masih banyak menerima gaji yang lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), meskipun undang-undang telah menjamin hak mereka atas upah minimum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstruksi hukum ideal dalam perlindungan pekerja PKWT serta menilai praktik pembayaran upah di bawah UMK dari sudut pandang kepastian hukum dan keadilan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif perlindungan hukum sudah jelas, tetapi praktik di lapangan belum efektif karena lemahnya penegakan hukum dan pengawasan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi pekerja kontrak.

**Kata Kunci:** Upah Minimum, Kepastian Hukum, Keadilan Sosial.

## PENDAHULUAN

Relasi industrial di Indonesia tetap menemui beragam hambatan, termasuk mengenai fenomena pemberian gaji kurang dari standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Sebenarnya, fungsi upah minimum adalah alat proteksi fundamental bagi buruh demi menjamin standar hidup layak, sesuai dengan perintah Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (2). Namun kenyataannya, fenomena pekerja yang menerima upah di bawah UMK masih marak terjadi, khususnya pada kelompok pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Merujuk pada laporan Badan Pusat Statistik (BPS) periode Agustus 2023, terdapat sekitar 47,13% dari total 52,7 juta buruh di Indonesia masih menerima upah di bawah UMP/UMK. Artinya, sekitar 24,8 juta pekerja berada dalam kondisi kerja yang tidak sesuai dengan standar hukum ketenagakerjaan nasional. Kelompok pekerja PKWT menjadi yang paling rentan karena posisi tawar mereka yang lemah dibanding pekerja tetap. Dalam praktiknya, sebagian pengusaha berdalih bahwa status kontrak membenarkan pembayaran upah di bawah UMK, padahal regulasi menyatakan sebaliknya. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, ditegaskan bahwa semua buruh tanpa pengecualian status kerja berhak atas upah minimum. Meskipun regulasi sudah jelas, pelanggaran masih sering terjadi. Penelitian oleh Arbi & Susilowati (2023) menunjukkan bahwa pada periode 2020–2022 terdapat 70 pengaduan terkait realisasi upah yang kurang dari angka UMK Jawa Timur, namun sebagian besar kasus tidak diproses secara pidana melainkan hanya sebatas gugatan perdata di Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>1</sup> Hal serupa juga ditemukan dalam studi kasus di Magelang, di mana pekerja menerima upah di bawah UMK sekaligus tidak memperoleh fasilitas jaminan kesehatan, yang jelas melanggar regulasi dan menimbulkan ketidakadilan structural.<sup>2</sup>

Ketidaksesuaian antara tatanan normatif (*das Sollen*) dan fakta di kehidupan nyata (*das Sein*) menunjukkan lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Secara teori, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dapat dijatuhi hukuman pidana sesuai ketentuan dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan serta Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja. Namun, kenyataannya penegakan pidana sangat jarang dilakukan. Kondisi ini membuat hukum kehilangan efektivitasnya, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum sekaligus memperparah ketidakadilan sosial. Fenomena pekerja kontrak yang digaji di bawah UMK bukan hanya melanggar regulasi, tetapi juga menimbulkan implikasi sosial-ekonomi. Penelitian Wihastuti & Rahmatullah (2017) menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum di Pulau Jawa bahkan mempunyai efek negatif yang kuat pada penyerapan tenaga kerja, sehingga isu ini tidak hanya terkait dengan pelanggaran hak normatif, tetapi juga berimplikasi pada dinamika pasar tenaga kerja secara luas. Sementara itu, studi Izzaty (*Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, DPR RI*) menyoroti bahwa kebijakan penetapan upah minimum selama ini terlalu berfokus pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan belum sepenuhnya menyoroti sisi produktivitas kerja sekaligus kemajuan ekonomi, sehingga menimbulkan kesenjangan antara regulasi dan realitas.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Syafira Rahmania Arbi and Indri Fogar Susilowati, “Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Di Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)” (n.d.).

<sup>2</sup> *Jurnal+Intan+Causa*, n.d.

<sup>3</sup> Rafika Sari, *Perburuhan: Menjaga Keseimbangan Upah Dan Produktivitas* (n.d.), <http://wartaekonomi.co.id/berita7450/perburuhan-menjaga-keseimbangan-upahdan->.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Konstruksi Hukum Ideal bagi Pekerja PKWT dalam Pemenuhan Hak atas Upah Minimum

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah kategori relasi kerja yang ketentuannya bersumber pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperbarui oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta dirinci melalui Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Kehadiran skema PKWT sesungguhnya dimaksudkan pada tugas kerja tertentu yang bersifat tidak tetap atau mengikuti periode waktu tertentu. Namun dalam praktiknya, pekerja dengan status PKWT kerap berada pada kondisi yang kurang menguntungkan jika dibandingkan pekerja tetap, baik secara ekonomi maupun secara hukum. Hal ini terlihat dari masih seringnya pekerja PKWT memperoleh imbalan yang nilainya kurang dari standar minimal sesuai ketetapan resmi dari pemerintah.<sup>4</sup> Padahal, Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan larangan bagi pemilik usaha memberikan gaji kurang dari batas minimal, yang dikukuhkan kembali melalui Pasal 88E UU Cipta Kerja serta PP Nomor 36 Tahun 2021 perihal Pengupahan. Aturan hukum tersebut secara gamblang menyatakan bahwa tidak ada diskriminasi antara buruh tetap maupun buruh PKWT terkait aspek pemenuhan hak upah minimum.<sup>5</sup>

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebenarnya telah membangun kerangka yang ideal untuk melindungi hak-hak pekerja. Prinsip equal pay for equal work menuntut agar setiap pekerja yang melakukan pekerjaan identik memperoleh upah yang sama tanpa diskriminasi status kerja. Pemikiran tersebut seiring dengan doktrin kepastian hukum sebagaimana yang telah diuraikan Hans Kelsen, bahwasanya norma hukum harus berlaku secara pasti, konsisten, dan dapat ditegakkan.<sup>6</sup> Dalam konteks hubungan kerja, kepastian hukum berarti pekerja PKWT memiliki jaminan bahwa kontrak kerja yang mereka tandatangani tidak diizinkan menyisipkan aturan yang berbenturan dengan peraturan perundang-undangan, termasuk klausul mengenai upah di bawah UMK. Selain itu, perlindungan pekerja PKWT juga erat kaitannya dengan cita-cita keadilan sosial yang dipancarkan pada sila kelima Pancasila serta landasan konstitusional Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Negara wajib mengawal keadilan bagi setiap warga dalam lingkup pekerjaan serta kehidupan yang layak. Berdasarkan hal tersebut, membiarkan praktik pembayaran upah di bawah UMK bagi pekerja PKWT setara dengan melanggar perintah UUD dan memperlemah pondasi negara hukum yang wajib menjamin keadilan serta kepastian. Meski begitu, dalam aplikasinya masih terdapat jarak antara *das Sollen* (teori hukum yang ada) dan *das Sein* (praktik nyata yang ditemui di masyarakat). Penelitian Arbi dan Susilowati (2023) misalnya, menemukan bahwa sepanjang 2020 hingga 2022 terdapat sedikitnya 70 aduan mengenai pelanggaran pemberian gaji di bawah ketentuan minimum kabupaten/kota yang berlaku di Provinsi Jawa Timur, tetapi sebagian besar kasus tersebut tidak diproses melalui jalur pidana sebagaimana diamanatkan undang-undang, melainkan

---

<sup>4</sup> Rafika Ariana Fajriati et al., "Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)," *NOTARIUS* 14 (2021).

<sup>5</sup> Oleh Ireine Firsty Rahayu et al., "Penegakan Hukum Pidana Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Minimum," *Cetak Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 11 (2025).

<sup>6</sup> *Law on Financial Sector Development and Strengthening* (n.d.).

hanya diselesaikan secara perdata di Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>7</sup>

Kondisi ini memperlihatkan bahwa ketentuan pidana dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja terkait ancaman hukuman penjara satu sampai empat tahun serta denda antara Rp100 juta hingga Rp400 juta bagi pengusaha tersebut, faktanya hampir tidak pernah direalisasikan. Akibatnya, pengusaha tidak merasakan efek jera, sementara pekerja semakin dirugikan karena tidak memperoleh perlindungan yang semestinya. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Notarius (2021) menegaskan bahwa setiap perjanjian kerja yang memuat klausul upah di bawah UMK seharusnya berstatus batal demi hukum sebab menyalahi aturan hukum yang memiliki kekuatan memaksa secara mutlak (*dwingend recht*).<sup>8</sup> Namun dalam praktiknya, banyak pekerja PKWT yang tidak berdaya untuk memperjuangkan haknya. Minimnya akses terhadap bantuan hukum, rasa takut kehilangan pekerjaan, dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan membuat pekerja lebih memilih menerima kondisi tersebut daripada melawan secara hukum. Hal ini menjadikan perlindungan hukum yang ada hanya bersifat normatif di atas kertas, tanpa dapat dirasakan manfaatnya secara nyata oleh pekerja di lapangan.

Oleh sebab itu, konstruksi hukum ideal bagi pekerja PKWT dalam pemenuhan hak atas upah minimum tidak hanya cukup termaktub dalam regulasi hukum, namun wajib diimplementasikan lewat penegakan hukum yang konsisten dan efektif. Negara melalui aparat pengawas ketenagakerjaan harus berperan aktif melakukan kontrol, tidak hanya menunggu pengaduan, tetapi juga proaktif dalam mendeteksi pelanggaran. Penegakan sanksi pidana harus diterapkan dengan tegas agar pengusaha tidak memandang remeh kewajiban pembayaran upah minimum. Selain itu, setiap kontrak kerja yang bertentangan dengan ketentuan upah minimum harus otomatis dinyatakan batal demi hukum tanpa harus melalui proses gugatan panjang. Pada akhirnya, konstruksi hukum ideal adalah konstruksi yang bukan sekadar memastikan ketetapan hukum lewat aturan tertulis, melainkan juga menghadirkan keadilan sosial dengan menjadikan hukum benar-benar fungsional dalam melindungi pekerja kontrak sebagai kelompok yang paling rentan dalam sistem hubungan industrial di Indonesia.<sup>9</sup>

Dari perspektif keadilan sosial, praktik pembayaran upah di bawah UMK kepada pekerja PKWT semakin memperlebar ketimpangan antara pekerja tetap dan kontrak. Di sisi lain, konstitusi melalui Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 telah menggariskan bahwasanya setiap individu memiliki hak atas taraf hidup memadai serta perlakuan adil di dalam ikatan kerja. Jika dua pekerja melaksanakan pekerjaan yang sama namun menerima upah yang berbeda hanya karena status kontraknya, maka hal tersebut tergolong sebagai tindakan pembedaan yang berlawanan dengan landasan filosofis.

Praktik ini juga menimbulkan dampak sosial-ekonomi yang cukup besar. Upah yang berada di bawah standar minimum tak sekadar merugikan tenaga kerja secara pribadi, namun juga berdampak pada daya beli keluarga, akses terhadap pendidikan dan kesehatan, serta memperlebar jurang kesenjangan sosial di masyarakat. Penelitian Izzaty dalam Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik menemukan bahwa kebijakan penetapan upah minimum selama ini belum sepenuhnya memperhatikan variabel makroekonomi seperti

---

<sup>7</sup> Rahmania Arbi and Fogar Susilowati, "Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UmK) Di Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)."

<sup>8</sup> Rafika Ariana Fajriati et al., "Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)," *NOTARIUS* 14 (2021).

<sup>9</sup> Nisa Salsabila et al., "Peran Regulasi Otoritas Jasa Keuangan Dalam Mencegah Praktik Perbankan Abusive Lending", n.d., <https://doi.org/10.12345/jhek.v9i1.2024>.

produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, sehingga menciptakan kesenjangan antara regulasi dan realitas lapangan. Hal ini semakin menguatkan bahwa tanpa mekanisme penegakan hukum yang efektif, upah minimum hanya menjadi instrumen normatif tanpa daya guna bagi kesejahteraan pekerja. Kelemahan lain dalam praktik ini terletak pada aspek penegakan hukum pidana. Padahal, Undang-Undang Cipta Kerja secara jelas menegaskan sanksi kurungan bagi pemberi kerja yang memberikan gaji di bawah standar minimal, yakni hukuman penjara selama satu sampai empat tahun atau denda hingga empat ratus juta rupiah. Namun, penelitian Rahayu dkk. (2025) dalam *Journal of Innovation Research and Knowledge* menunjukkan bahwa hambatan utama terletak pada lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, keterbatasan jumlah pengawas, serta minimnya keberanian pekerja untuk melaporkan pelanggaran karena khawatir kehilangan pekerja. Artinya, penegakan hukum masih jauh dari harapan dan tidak mencerminkan keberpihakan negara kepada kelompok pekerja yang paling rentan.

Dengan demikian, praktik pembayaran upah di bawah UMK kepada pekerja PKWT dapat disimpulkan sebagai bentuk pelanggaran hukum yang secara langsung meruntuhkan prinsip kepastian hukum dan secara substansial merusak cita-cita keadilan sosial. Hukum yang tidak ditegakkan secara konsisten akan kehilangan wibawanya, sementara pekerja yang seharusnya dilindungi justru semakin terpinggirkan. Oleh sebab itu, ke depan diperlukan reformasi serius dalam mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, keberanian dalam menegakkan sanksi pidana, serta penguatan posisi pekerja PKWT melalui regulasi yang lebih berpihak. Dengan cara demikian, hukum tidak hanya sekadar menjadi teks normatif, tetapi benar-benar hadir berperan sebagai sarana pemerataan keadilan guna menjaga hak-hak pekerja di Indonesia.

## **KESIMPULAN**

Melalui serangkaian analisis tersebut, maka poin utama yang dapat disimpulkan ialah secara yuridis sistem hukum kerja di Indonesia sudah memuat aturan tegas mengenai hak pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas upah minimum. UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, serta PP Pengupahan dan PKWT menegaskan bahwa tidak boleh ada perbedaan perlakuan antara pekerja tetap dan kontrak dalam hal pengupahan. Maka dari itu, konstruksi hukum yang tersedia sebenarnya sudah memberikan landasan ideal untuk menjamin kejelasan hukum serta prinsip keadilan sosial pekerja PKWT. Namun, realitas menunjukkan bahwa ketentuan tersebut belum berjalan efektif. Masih banyak pekerja PKWT menerima upah di bawah UMK, sementara penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar sangat lemah. Sanksi pidana yang diatur undang-undang jarang diterapkan, dan penyelesaian kasus lebih banyak dilakukan melalui jalur perdata yang tidak menimbulkan efek jera.

Kondisi ini memperlihatkan terjadi ketidaksesuaian yang nyata antara *das Sollen* (aturan hukum) dengan *das Sein* (praktik di lapangan). Untuk membangun konstruksi hukum ideal yang dapat menjamin hak-hak pekerja PKWT atas upah minimum, diperlukan langkah-langkah penyelesaian sebagai berikut. Pertama, penegakan hukum harus dilakukan secara konsisten dengan menerapkan sanksi pidana terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum. Kedua, mekanisme pengawasan ketenagakerjaan harus diperkuat melalui peningkatan kapasitas dan jumlah pengawas, serta pemanfaatan teknologi digital untuk memudahkan pelaporan. Ketiga, setiap perjanjian kerja yang mencantumkan klausul upah di bawah UMK harus otomatis dinyatakan batal demi hukum tanpa perlu gugatan panjang dari pekerja. Keempat, prinsip *equal pay for equal work* harus benar-benar diterapkan untuk menghapus diskriminasi terhadap pekerja kontrak. Dengan penyelesaian tersebut, konstruksi hukum ideal tak cuma

terbatas pada level aturan formal, namun turut sanggup dalam hal menghadirkan perlindungan yang nyata. Hukum akan berfungsi sebagaimana mestinya, yaitu memastikan adanya perlindungan hukum serta keadilan sosial bagi pekerja PKWT selaku pihak yang rentan dalam hubungan industrial di Indonesia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Ariana Fajriati, Rafika, Edith Ratna, and Anggita Doramia Lumbanraja Program Studi Magister Kenotariatan. "Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)." *NOTARIUS* 14 (2021).

### **Jurnal**

Ireine Firsty Rahayu, Oleh, Ernu Widodo, Y Ucuk Suyono, and Dudik Djaja Sidarta. "Penegakan Hukum Pidana Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Minimum." Cetak) *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 11 (2025).

*Jurnal+Intan+Causa*. n.d.

*Law on Financial Sector Development and Strengthening*. n.d.

Rahmania Arbi, Syafira, and Indri Fogar Susilowati. "Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Di Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)." n.d.

Salsabila, Nisa, Baidhowi B Aprilia, and Yustina Dhian Novita. "Peran Regulasi Otoritas Jasa Keuangan Dalam Mencegah Praktik Perbankan Abusive Lending." n.d. <https://doi.org/10.12345/jhek.v9i1.2024>

Sari, Rafika. *Perburuhan: Menjaga Keseimbangan Upah Dan Produktivitas*. n.d. <http://wartaekonomi.co.id/berita7450/perburuhan-menjaga-keseimbangan-upahdan-produktivitas-bagianii.html>, diakses 20Maret2013.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).