PATTIMURA Law Study Review

Volume 4 Nomor 2 Agustus, 2026: h. 84 - 92
E-ISSN: 3025-2245
: 10.47268/palasrev.v4i2.28783

Pengawasan Pemerintah Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Di Bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten

Verlyn Grace Souissa*, Merlien Irene Matitaputty, Ronny Soplantila

Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

: verlynsouissa55@gmail.com

ABSTRACT: *Labor is a crucial component in driving the growth and development of the industrial sector, both state-owned and private, because labor plays a key role in company operations. Payment of wages below the City/District Minimum Wage by employers, which is contrary to labor law provisions and has the potential to harm workers' normative rights. Constitutionally, the right to work and a decent living is guaranteed in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Furthermore, in Article 88 paragraph (1) of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, it is emphasized that every worker has the right to receive income that meets a decent living for humanity. In addition, Article 90 of Law Number 13 of 2003 expressly prohibits employers from paying wages below the minimum wage. The research method used is normative legal research or library research, namely research conducted through a literature study approach by examining the opinions of legal experts, legal principles, and relevant laws and regulations. The problem-solving approach used in this research is a normative juridical approach. The types and sources of legal materials used consist of primary legal materials and secondary legal materials. The research results show that government oversight is implemented through three main approaches: preemptive, preventive, and repressive. Preemptive oversight is carried out through administrative inspections and early detection of potential violations. Preventive oversight is realized in the form of guidance and socialization of wage provisions to employers. Meanwhile, repressive oversight is implemented through law enforcement with the imposition of administrative and criminal sanctions, as stipulated in Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages and its amendments. The legal consequences of paying wages below the minimum wage include the employer's obligation to pay the wage shortfall, the imposition of administrative sanctions, and the possibility of criminal sanctions.*

Keywords: Government Oversight; City/District Minimum Wage; Wage Violations; Legal Consequences.

ABSTRAK: Tenaga kerja merupakan komponen krusial dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan sektor industri, baik yang dimiliki oleh negara maupun swasta, karena tenaga kerja berperan sebagai pelaksana utama dalam operasional perusahaan. pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten oleh pengusaha, yang bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan berpotensi merugikan hak normatif pekerja. Secara konstitusional, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan melalui pendekatan studi literatur dengan menelaah pendapat para ahli hukum, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang relevan. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pemerintah dilaksanakan melalui tiga pendekatan utama, yaitu preemtif, preventif, dan represif. Pengawasan preemtif dilakukan melalui pemeriksaan administratif dan deteksi dini terhadap potensi pelanggaran. Pengawasan preventif diwujudkan dalam bentuk pembinaan dan sosialisasi ketentuan pengupahan kepada pengusaha. Sementara itu, pengawasan represif dilaksanakan melalui penegakan hukum dengan pemberian sanksi administratif maupun pidana sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan beserta perubahannya. Adapun

akibat hukum dari pembayaran upah di bawah UMK meliputi kewajiban pengusaha untuk membayar kekurangan upah, pengenaan sanksi administratif, serta kemungkinan sanksi pidana.

Kata Kunci: Pengawasan Pemerintah; Upah Minimum Kota/Kabupaten; Pelanggaran Pengupahan; Akibat Hukum.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan unsur fundamental dalam pembangunan ekonomi dan operasional sektor industri, baik yang dikelola oleh negara maupun swasta. Dalam praktik hubungan kerja, tenaga kerja dan pengusaha terikat dalam suatu hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban timbal balik yang bersumber dari perjanjian kerja serta peraturan perundang-undangan. Salah satu aspek paling esensial dalam hubungan tersebut adalah pemenuhan hak pekerja atas upah yang layak sebagai bentuk kompensasi atas tenaga dan keahlian yang diberikan. Hubungan kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban yang saling mengikat antara kedua belah pihak, yang ditetapkan bersumber pada perjanjian kerja, baik secara lisan ataupun tertulis. Perjanjian ini mengatur syarat-syarat kerja serta hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja dan pengusaha.[1] Pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan, mempunyai hak-hak yang harus dilindungi oleh pemerintah dan juga pengusaha. Jaminan pemenuhan dan perlindungan bagi tenaga kerja diberikan pada waktu sebelum bekerja, selama bekerja dan berakhirnya hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja didalam bidang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam rangka pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja yang harus dilindungi. [2]

Upah merujuk pada hak fundamental pekerja atau buruh yang diperoleh dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja. Kompensasi ini ditentukan dan dibayarkan berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam kontrak kerja, persetujuan kolektif, maupun ketentuan hukum yang berlaku yang berlaku. Selain itu, upah mencakup tunjangan yang diberikan kepada pekerja atau buruh serta keluarganya, sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilaksanakan atau akan dilaksanakan di masa mendatang.

Penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten setiap daerah diatur berdasarkan Pasal 2 ayat (3) Permenaker Nomor 16 tahun 2024**,** yang menetapkan formula kenaikan Upah Minimum Tahun 2025 sebesar 6,5% dari nilai tahun sebelumnya. Pemerintah memiliki peran penting dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Kebijakan ini bertujuan untuk melindungi hak pekerja agar memperoleh upah yang layak dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.[3]

Pengawasan pemerintah terhadap pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum kabupaten/kota menjadi hal penting untuk menjamin perlindungan hak pekerja dan mencegah praktik ketenagakerjaan yang merugikan. Upah minimum ditetapkan sebagai tolok ukur paling rendah yang wajib dipatuhi oleh pemberi kerja agar tenaga kerja memperoleh penghasilan yang layak selaras dengan standar kehidupan yang layak di daerah tersebut. Namun demikian, masih terjadi pelanggaran berupa pembayaran upah di bawah ketentuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, negara berkewajiban untuk melakukan pengawasan yang intensif melalui dinas ketenagakerjaan

[1] Dirdjosisworo, S, "*Hukum Perburuhan Indonesia*", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), h. 102.

[2] Merlien Irene Matitaputty. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021), h. 266

[3] https://www.cnbcindonesia.com/news/20241204174514-4-593407/kemnaker-upah-minimum-2025-boleh-naik-di-atas-65-tak-boleh-kurang.

dan aparat terkait untuk menegakkan regulasi tersebut serta memberikan sanksi kepada pelanggar, sehingga dapat mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja.[4] Salah satu contoh kasus yang terjadi di PT. Winkel, yang penulis dapatkan dalam wawancara bersama Dinas Tenaga Kerja mengenai yang penulis angkat sebagai analisis kasus, Pada awal tahun 2024, PT. Winkel dilaporkan oleh karyawan kepada Dinas Pengawasan Tenaga Kerja Kota Ambon karena praktik pembayaran upah sebesar Rp1.900.000/bulan, jauh di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten Kota Ambon 2024 yang ditetapkan sebesar Rp2.991.299.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan melalui pendekatan studi literatur dengan menelaah pendapat para ahli hukum, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang relevan. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Pengawasan Pemerintah Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Di Bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten

1. Pengaturan Hukum Upah Minimum Kota/Kabupaten

Secara yuridis, pengaturan mengenai upah minimum berakar pada prinsip negara kesejahteraan (*welfare state*), di mana Konstitusi menempatkan negara sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk menjamin serta menjaga terpenuhinya hak-hak fundamental setiap warga negara, termasuk di dalamnya perlindungan terhadap kepentingan dan hak dasar yang melekat pada individu hak atas penghidupan yang layak. Prinsip tersebut tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Negara Republik Indonesia menegaskan melalui Undang-Undang Dasar Tahun 1945 mengatur bahwa: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja menjadi sebuah Undang-Undang, pemerintah secara eksplisit mengatur kebijakan pengupahan nasional yang juga mencakup larangan Pembayaran imbalan kerja yang nilainya lebih rendah daripada standar upah minimum sebagaimana telah ditentukan dalam Undang-Undang ini bersifat *lex specialis* dalam hubungan dengan ketentuan upah minimum sehingga memiliki efek langsung terhadap pelaksanaan penetapan upah minimum di tingkat daerah. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa: "Pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum kepada pekerja/buruh".

Hak fundamental pekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak dan bermartabat sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Ketidakpatuhan terhadap aturan tersebut berpotensi menimbulkan konsekuensi hukum berupa penerapan sanksi, baik dalam ranah administrasi maupun pidana yang mencakup ancaman hukuman penjara dan denda terhadap pihak pemberi kerja yang terbukti memberikan imbalan kerja yang nilainya lebih

[4] Abdul Khakim. "*Aspek Hukum Pengupahan*", (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), h. 1

rendah daripada batas minimum yang telah ditentukan.[5] Dinamika regulasi pengupahan, dikenal adanya instrumen hukum berupa penangguhan penerapan upah minimum yang pada hakikatnya tidak dimaksudkan sebagai penghapusan kewajiban pengusaha, melainkan sebagai bentuk penundaan pelaksanaan kewajiban tersebut melalui mekanisme hukum yang telah ditentukan. Fasilitas penangguhan ini hanya dapat diberikan kepada perusahaan yang secara nyata berada dalam kondisi ketidakmampuan ekonomi yang dapat dibuktikan secara rasional dan terukur, serta harus diajukan melalui prosedur permohonan resmi kepada instansi pemerintah sesuai prosedur yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, penangguhan tidak Melepaskan atau membebaskan dari segala bentuk kewajiban normatif dalam rangka memenuhi kewajiban pembayaran upah minimum, tetapi sekadar menyediakan waktu terbatas bagi perusahaan guna melakukan penyesuaian kondisi usahanya tanpa serta-merta dikenai konsekuensi sanksi.[6]

Penetapan Upah Minimum di tingkat Kota dilakukan berdasarkan keputusan yang dikeluarkan oleh Gubernur Maluku berdasarkan pertimbangan hasil musyawarah Dewan Pengupahan Kota Ambon. Keputusan Gubernur Maluku Nomor 5434 Tahun 2025 menetapkan Upah Minimum Kota/Kabupaten Kota Ambon tahun 2026 sebesar Rp3.381.255, naik dibandingkan Upah Minimum pada 2025 sebesar Rp 3.185.733 atau kenaikan 6,14 persen, setelah melalui mekanisme perumusan dan rekomendasi pelibatan unsur pemerintah, pengusaha, serta serikat pekerja.[7]

2. Peran Pemerintah Dalam Pengawasan Upah

Pemerintah Sebagai regulator, berperan menetapkan norma, standar, prosedur, dan kriteria pengupahan melalui perangkat normatif yang dituangkan dalam undang-undang beserta ketentuan pelaksana yang mengaturnya. Penetapan upah minimum tidak hanya berfungsi sebagai instrumen ekonomi, melainkan berfungsi pula sebagai sarana jaminan sosial yang memberikan perlindungan kepada pekerja agar mendapatkan pendapatan yang memadai guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, pengawasan upah menjadi mekanisme penting untuk mencegah terjadinya praktik pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten yang dapat menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja serta memicu ketidakseimbangan dalam relasi industrial.[8] Pemerintah juga berperan sebagai mediator dalam hubungan industrial, khususnya ketika terjadi perselisihan terkait pengupahan. Dalam hal pengusaha membayar upah di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten, pemerintah dapat memfasilitasi dialog antara pekerja dan pengusaha guna mencari solusi yang berkeadilan tanpa mengabaikan ketentuan hukum yang berlaku. Peran mediasi ini mencerminkan fungsi pemerintah sebagai penyeimbang kepentingan para pihak, sehingga stabilitas hubungan kerja dan iklim usaha tetap terjaga.[9]

Peran edukatif pemerintah juga berkaitan erat dengan pelaksanaan peraturan pelaksana di bidang pengupahan. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mensosialisasikan ketentuan teknis mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan junto Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 serta junto Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025, yang memuat pengaturan

[5] Hadi Wibowo dan Rasji Rasji, "Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum Pasca UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja", *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan* Sosial 10, no. 9 (2023).

[6] R. Widodo Dwi Putro "Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum sebagai Instrumen Perlindungan Hukum yang Bersifat Kondisional", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 26, no. 3 (2019), h. 487–490.

[7] https://radiodms.com/upah-minimum-kota-ambon-2026-naik-rp3-381-225.

[8] Abdul Khakim, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2018), h. 85.

[9] Uwiyono Aloysius, "*Asas-Asas Hukum Perburuhan*", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020), h. 201.

rinci terkait tata cara penetapan upah minimum, penyusunan struktur dan skala upah, serta jaminan perlindungan penghasilan bagi pekerja.

Kerangka tersebut, penyuluhan hukum berperan sebagai langkah pencegahan yang memiliki nilai strategis, sebab pemahaman yang menyeluruh atas regulasi pengupahan diharapkan mendorong pengusaha untuk menyesuaikan kebijakan internal perusahaan dengan norma hukum yang berlaku. Di sisi lain, bagi pekerja, penyebarluasan informasi mengenai aturan pengupahan menjadi sarana penguatan kapasitas hukum agar mereka mengenali hak-hak normatifnya serta mampu menempuh langkah perlindungan yang tepat ketika terjadi pelanggaran.[10]

Menjalankan mandat pengawasan, pemerintah melalui apparat pengawas ketenagakerjaan melaksanakan inspeksi terhadap perusahaan, baik secara rutin maupun berdasarkan kebutuhan tertentu. Kegiatan pemeriksaan tersebut meliputi evaluasi terhadap struktur dan skala pengupahan, verifikasi dokumen pembayaran upah, serta penilaian atas tingkat kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten. Mekanisme pengawasan ini mencerminkan karakter preventif sekaligus represif: langkah pencegahan ditempuh melalui pembinaan dan penyuluhan, sedangkan tindakan penegakan diwujudkan melalui pengenaan sanksi administratif apabila terbukti terjadi pelanggaran. Pola tersebut menegaskan bahwa pengawasan pengupahan tidak hanya berfokus pada penjatuhan sanksi, tetapi juga diarahkan pada pembentukan kepatuhan hukum yang berkesinambungan.[11]

3. Bentuk Pengawasan Terhadap Pengusaha

Pengawasan terhadap pengusaha merupakan bagian dari fungsi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin ditaatinya norma-norma hukum ketenagakerjaan oleh pihak pengusaha. Pengawasan ini dimaknai sebagai rangkaian tindakan yang diselenggarakan oleh pemerintah guna menjamin bahwa pelaksanaan hubungan kerja, termasuk kebijakan pengupahan, telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip perlindungan tenaga kerja. Dalam relasi industrial yang bersifat tidak seimbang, pengawasan pemerintah menjadi instrumen penting untuk mengoreksi dominasi pengusaha dan menjamin pemenuhan hak-hak normatif pekerja.[12]

Perspektif Hukum Administrasi Negara, pengawasan ini merupakan wujud tanggung jawab negara untuk menjamin efektivitas pelaksanaan norma hukum dan mencegah terjadinya penyimpangan dalam praktik ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengawasan terhadap pengusaha bersifat multidimensional, mencakup Preemtif, Preventif dan Represif yang secara keseluruhan diarahkan untuk menciptakan kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan kerja.[13] Bentuk pengawasan pemerintah terhadap Pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha dilakukan secara terencana, bertingkat, dan berkesinambungan sebagai bagian integral dari penegakan norma ketenagakerjaan, terutama dalam rangka memastikan ketaatan terhadap ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten. Pengawasan preemtif merupakan bentuk pengendalian yang dilaksanakan sebelum kegiatan usaha dijalankan, dengan orientasi utama pada pencegahan terjadinya pelanggaran atau penyimpangan dari peraturan yang berlaku. dengan

[10] R. Suhartono, "Peran Pemerintah dalam Penegakan Hukum Pengupahan," *Jurnal Hukum dan Pembangunan,* 49, no. 2 (2019)
[11] Iman Soepomo, "*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*", (Jakarta: Djambatan, 2017), h. 143.
[12] Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*", (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), h. 112
[13] Philipus M. Hadjon, "Pengawasan sebagai Instrumen Penegakan Hukum Administrasi," *Jurnal Hukum dan* Pembangunan 38, no. 4 (2008).

pendekatan ini, setiap aktivitas yang menjadi objek pengawasan diharapkan tetap berada dalam koridor hukum serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Fokus pengawasan preemtif terletak pada penelaahan administrasi perusahaan, meliputi perjanjian kerja, penyusunan struktur dan skala upah, daftar pembayaran upah, hingga dokumen pendukung yang membuktikan realisasi pembayaran kepada pekerja. Melalui mekanisme tersebut, pemerintah dapat mengukur keselarasan antara kebijakan internal perusahaan dan ketentuan normatif yang berlaku, sehingga potensi pelanggaran di bidang pengupahan dapat dideteksi secara dini tanpa harus menunggu munculnya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.[14]

Ragam mekanisme pengawasan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 yang kemudian mengalami perubahan melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 mengenai Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, meliputi beberapa kategori, yaitu pemeriksaan pertama (awal), pemeriksaan berkala (rutin), pemeriksaan dengan tujuan tertentu (khusus), serta kegiatan pemantauan (monitoring).

a. Pengawasan Awal

Pengawasan awal merupakan bentuk pengawasan yang dilakukan pada tahap permulaan suatu kegiatan usaha atau pada saat pertama kali perusahaan menjadi objek pengawasan. Pengawasan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi ketenagakerjaan di perusahaan, termasuk kepatuhan terhadap norma kerja, syarat kerja, serta perlindungan tenaga kerja. Dalam kerangka administrasi pemerintahan, pengawasan awal berfungsi sebagai langkah identifikasi dini terhadap potensi pelanggaran, sehingga pembinaan dan pengarahan dapat diberikan sebelum terjadi penyimpangan yang merugikan pekerja maupun pengusaha.[15]

b. Pengawasan Rutin

Pengawasan rutin adalah pengawasan yang dilaksanakan secara berkala dan terjadwal untuk memastikan keberlanjutan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Pengawasan ini menekankan pada pemeriksaan administratif maupun faktual terhadap pelaksanaan norma kerja seperti pemberian upah, durasi kerja, perlindungan sosial, serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Secara konseptual, pengawasan rutin mencerminkan fungsi kontrol berkelanjutan (*continuous control*) dalam manajemen publik, yang bertujuan menjaga stabilitas kepatuhan hukum melalui evaluasi periodik dan pembinaan berkesinambungan.[16]

c. Pengawasan Khusus

Pengawasan khusus merupakan bentuk pengawasan yang dilakukan secara insidental atau berdasarkan kondisi tertentu, misalnya adanya pengaduan pekerja, dugaan pelanggaran serius, kecelakaan kerja, atau instruksi dari otoritas yang lebih tinggi. Pengawasan ini bersifat selektif dan mendalam karena difokuskan pada aspek tertentu yang dianggap berisiko tinggi atau telah menimbulkan indikasi pelanggaran hukum. Dalam teori pengawasan publik, pengawasan khusus termasuk kategori *selective or investigative control*, yaitu pengawasan yang diarahkan pada objek tertentu untuk

[14] Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*", (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), h. 118–120.

[15] Tjandra Yoga Aditama, "Peran Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Pekerja", *Jurnal Hukum & Pembangunan*49, no. 2 (2019), h. 267.

[16] Lalu Husni (2016), "*Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Penegakan Hukum Perburuhan", Jurnal IUS Kajian Hukum dan* Keadilan 4, no. 1 (2016), h. 89.

memastikan penegakan hukum berjalan efektif dan responsif terhadap situasi aktual di lapangan.[17]

d. Pengawasan Monitoring

Pengawasan monitoring dalam ketenagakerjaan merupakan bentuk pengawasan lanjutan yang dilakukan untuk memantau pelaksanaan tindak lanjut atas hasil pemeriksaan sebelumnya. Monitoring bertujuan memastikan bahwa rekomendasi, nota pemeriksaan, atau perintah perbaikan yang telah diberikan benar-benar dilaksanakan oleh perusahaan. Secara konseptual, monitoring merupakan bagian dari siklus pengawasan yang menitikberatkan pada evaluasi pasca-tindakan guna menjamin efektivitas pembinaan dan keberlanjutan kepatuhan hukum. dengan demikian, pengawasan monitoring memperkuat fungsi akuntabilitas dalam tata kelola ketenagakerjaan.[18]

B. Akibat Hukum Jika Pengusaha Membayar Upah Di Bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten

1. Konsep Akibat Hukum Upah Minimum Kota/Kabupaten

Konsep akibat hukum dalam perspektif ilmu hukum merupakan segala konsekuensi yang timbul dari adanya suatu peristiwa hukum, baik yang berupa tindakan hukum maupun pelanggaran terhadap norma hukum yang berlaku. Akibat hukum tersebut dapat berupa timbulnya hak dan kewajiban, perubahan status hukum, maupun sanksi bagi pihak yang melanggar ketentuan. Dalam konteks ketenagakerjaan, akibat hukum memiliki fungsi penting sebagai instrumen untuk menjamin kepastian hukum, keadilan, serta perlindungan terhadap pihak yang berada dalam posisi lemah, yakni pekerja atau buruh.[19]

Konsep akibat hukum tidak dapat dipisahkan dari fungsi hukum sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja. Upah minimum merupakan kebijakan negara yang bertujuan menjamin pekerja memperoleh penghidupan yang layak, sehingga keberadaannya bersifat mengikat dan wajib dipatuhi oleh pengusaha. Oleh karena itu, setiap pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum, seperti pembayaran upah di bawah standar yang telah ditetapkan, akan menimbulkan akibat hukum berupa kewajiban untuk memenuhi kekurangan upah hingga kemungkinan dikenakannya sanksi administratif maupun pidana. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat privat, tetapi juga memiliki dimensi publik yang kuat dalam melindungi kepentingan pekerja.

Penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk memperoleh upah sekurang-kurangnya sebesar standar minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah. Hak ini bersifat imperatif, artinya tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, pekerja memiliki legitimasi hukum untuk menuntut pemenuhan upah sesuai UMK apabila pengusaha membayar di bawah ketentuan tersebut. Dalam perspektif doktrin, hak tersebut merupakan akibat langsung dari adanya peristiwa hukum berupa penetapan norma upah minimum oleh negara sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja.[20] Penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten juga menimbulkan kewajiban hukum bagi pengusaha untuk membayar upah pekerja paling sedikit sebesar Upah Minimum Kota/Kabupaten yang berlaku. Kewajiban ini tidak hanya bersumber dari perjanjian kerja, tetapi juga dari ketentuan

[17] Abdul Khakim "Model Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Perlindungan Pekerja", *Jurnal Dinamika* Hukum *14* no. 3, (2014), h. 421.

[18] Eko Wahyudi (2018), "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pemerintah Daerah", *Jurnal Legislasi* Indonesia 15, no. 2 (2018), h. 143.

[19] M. Hafizh Maulana "Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Sumatera Utara: Journal Cendikia ISNU SU*, h. (2024).

[20] R. Soeroso (2013), "Pengantar Ilmu Hukum", (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h. 295.

peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa (*dwingend recht*). Oleh karena itu, pengusaha tidak memiliki kebebasan untuk menentukan upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan. Apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi.[21]

2. Pelanggaran Hukum Upah Minimum Kota/Kabupaten

Sudut pandang hukum ketenagakerjaan, setiap hubungan kerja pada hakikatnya menimbulkan hak dan kewajiban yang tidak hanya bersumber dari perjanjian kerja, tetapi juga berasal dari aturan hukum publik yang bersifat mengikat secara wajib. Hukum ketenagakerjaan memiliki sifat hibrida antara hukum privat dan hukum publik, sehingga pemerintah berperan aktif dalam melindungi pekerja sebagai pihak yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah. dengan demikian, ketentuan mengenai upah minimum tidak dapat sekadar diperlakukan sebagai klausul yang dapat dinegosiasikan dalam kontrak kerja, melainkan sebagai norma protektif yang memiliki kekuatan imperatif bagi semua pihak. dalam kerangka ini, pelanggaran terhadap regulasi pengupahan berarti melanggar norma hukum yang berada di atas kehendak individu atau pihak terkait.[22] Memberikan upah di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten merupakan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Upah minimum berfungsi sebagai standar minimum yang wajib dipenuhi oleh pengusaha tanpa adanya pengecualian melalui kesepakatan individu. Oleh karena itu, setiap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang menetapkan upah di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten dianggap tidak sah secara hukum apabila bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[23]

Ketentuan larangan pembayaran upah di bawah upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dipertegas dalam berbagai kajian hukum yang menegaskan bahwa pemberian upah di bawah standar minimum bukan sekadar penyimpangan administratif.[24] kondisi tersebut menegaskan bahwa perbuatan PT. Winkel tidak sekadar Melakukan pelanggaran terhadap ketentuan mengenai upah minimum yang berlaku, melainkan juga mencederai Kewenangan mendasar yang dimiliki pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak.[25] Larangan tersebut diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum". Ketentuan tersebut kemudian diperjelas kembali dalam kerangka regulasi terbaru melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan jo Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 sebagai Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025, yang menegaskan bahwa upah minimum berfungsi sebagai batas paling rendah yang wajib ditaati oleh pengusaha dalam sistem pengupahan. Dengan landasan tersebut, tindakan PT. Winkel dapat dikategorikan sebagai pelanggaran langsung terhadap norma hukum pengupahan yang bersifat imperatif.

3. Akibat Hukum Pelanggaran Hukum Upah Minimum

Secara ilmu hukum, akibat hukum merupakan konsekuensi yang timbul dari suatu peristiwa hukum atau perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum. Akibat

---

[21] Lalu Husni (2016), "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", (Jakarta: RajaGrafindo Persada, h. 142.

[22] Asri Wijayanti (2020), "Karakter Publik dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," Iwan *Jakarta: Jurnal Hukum & Pembangunan,* l. 50(2)

[23] Rika Ratna Permata "Perlindungan Hak Normatif Pekerja atas Upah Minimum" *Jurnal Legislasi Indonesia* 19, no. 3 (2022).

[24] Mustakim & Tjut Dhien Shafina, "Reformulasi Aturan Larangan Pengusaha Membayar Upah Lebih Rendah dari Upah Minimum", *Jurnal Sosial dan Humaniora* 5, no. 1 (2020).

[25] Ade Riskandar, "Urgensi Sanksi Pidana Terhadap Upah Minimum Kota/Kabupaten Sebagai Keseimbangan Tujuan Hukum, Reformasi Hukum", *Jurnal Reformasi Hukum* 23, no. 2 (2019).

hukum dapat berupa lahirnya hak dan kewajiban baru, hapusnya hak tertentu, maupun timbulnya sanksi atas pelanggaran norma hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, akibat hukum memiliki dimensi publik dan privat sekaligus, karena hubungan kerja tidak hanya didasarkan pada perjanjian antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga diatur oleh norma perundang-undangan yang bersifat memaksa.[26]

Hukum ketenagakerjaan Indonesia dirancang tidak hanya sebagai norma yang memberi pedoman perilaku, tetapi juga sebagai instrumen yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja agar tercipta kesejahteraan yang adil dan layak. dalam teori hukum, sanksi tidak semata berfungsi sebagai hukuman semata, tetapi sebagai mekanisme pencegahan (*deterrence*), pemulihan (*reparation)*, dan rehabilitasi (*rehabilitation*) terhadap perilaku yang melanggar norma publik yang telah ditetapkan.[27]

Akibat hukum dari pelanggaran upah minimum dapat dikategorikan ke dalam dua ranah utama: (1) sanksi administratif dan perdata, serta (2) sanksi pidana, yang keduanya diatur dalam sistem hukum nasional untuk memberikan efek jera sekaligus memulihkan hak pekerja. Pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten merupakan pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang menimbulkan konsekuensi hukum nyata bagi pengusaha, sehingga tindakan tersebut menimbulkan tanggung jawab administratif, perdata, dan pidana yang wajib dipertanggungjawabkan. hukum administrasi negara merupakan instrumen yang digunakan pemerintah untuk menegakkan kepatuhan terhadap peraturan Perundang-Undangan tanpa harus melalui proses peradilan pidana. Sanksi ini lahir dari kewenangan atributif maupun delegatif yang dimiliki oleh pejabat administrasi negara. Tujuannya bersifat preventif dan represif administratif.[28]

KESIMPULAN

Pemerintah melakukan pengawasan terhadap pemberi kerja yang memberikan upah lebih rendah daripada ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten pada hakikatnya tidak semata-mata ditujukan untuk menjatuhkan sanksi, melainkan juga memuat dimensi pembinaan serta pencegahan yang dijalankan secara bertingkat melalui pengawasan preemtif, preventif, serta represif. setiap jenis pengawasan memperlihatkan peran dan karakteristik tersendiri yang terintegrasi satu sama lain, dimulai dari penelitian kelengkapan dokumen ketenagakerjaan, penilaian langsung terhadap praktik pengupahan di tempat kerja, upaya edukatif guna membangun kepatuhan hukum pengusaha, hingga langkah penegakan hukum apabila terbukti terjadi pelanggaran. Akibat hukum jika pengusaha yang Memberikan upah dengan nominal lebih rendah daripada ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten dapat dikenai sanksi administratif oleh negara serta tanggung jawab perdata kepada pekerja yang dirugikan. Misalnya, Peringatan tertulis, pembatasan operasional usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh fasilitas produksi, serta pembekuan atau pencabutan izin usaha

REFERENSI

Aditama, Tjandra Yoga. "Peran Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Pekerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 49, no. 2 (2019).

Dirdjosisworo, S. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995.

[26] Sudikno Mertokusumo, "*Mengenal Hukum*", (Yogyakarta: Liberty, 2007), h. 89.
[27] Munir Fuady, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", (Bandung: Citra Aditya Bakti, h). 65–67.
[28] Ridwan HR, "*Hukum Administrasi Negara*", (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 10) h. 298.

Fuady, Munir. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, tanpa tahun.

Hadjon, Philipus M. "Pengawasan sebagai Instrumen Penegakan Hukum Administrasi." *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 38, no. 4 (2008).

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

Husni, Lalu. "Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Penegakan Hukum Perburuhan." *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan* 4, no. 1 (2016).

HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, tanpa tahun.

Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2018.

Khakim, Abdul. "Model Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Perlindungan Pekerja." *Jurnal Dinamika Hukum* 14, no. 3 (2014).

Maulana, M. Hafizh. "Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Journal Cendikia ISNU SU* (2024).

Matitaputty, Merlien Irene. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021).

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum*. Yogyakarta: Liberty, 2007.

Mustakim, dan Tjut Dhien Shafina. "Reformulasi Aturan Larangan Pengusaha Membayar Upah Lebih Rendah dari Upah Minimum." *Jurnal Sosial dan Humaniora* 5, no. 1 (2020).

Permata, Rika Ratna. "Perlindungan Hak Normatif Pekerja atas Upah Minimum." *Jurnal Legislasi Indonesia* 19, no. 3 (2022).

Putro, R. Widodo Dwi. "Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum sebagai Instrumen Perlindungan Hukum yang Bersifat Kondisional." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 26, no. 3 (2019).

Radio DMS. "Upah Minimum Kota Ambon 2026 Naik Rp3.381.225." https://radiodms.com/upah-minimum-kota-ambon-2026-naik-rp3-381-225.

Riskandar, Ade. "Urgensi Sanksi Pidana terhadap Upah Minimum Kota/Kabupaten sebagai Keseimbangan Tujuan Hukum." *Reformasi Hukum* 23, no. 2 (2019).

Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.

Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 2017.

Suhartono, R. "Peran Pemerintah dalam Penegakan Hukum Pengupahan." *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 49, no. 2 (2019).

Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.

Wahyudi, Eko. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pemerintah Daerah." *Jurnal Legislasi Indonesia* 15, no. 2 (2018).

Wibowo, Hadi, dan Rasji Rasji. "Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum Pasca UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 9 (2023).

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

Wijayanti, Asri. "Karakter Publik dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 2 (2020).

CNBC Indonesia. "Kemnaker: Upah Minimum 2025 Boleh Naik di Atas 6,5%, Tak Boleh Kurang." https://www.cnbcindonesia.com/news/20241204174514-4-593407/kemnaker-upah-minimum-2025-boleh-naik-di-atas-65-tak-boleh-kurang.