MORALITA
JURNAL PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENERIMA UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM

Anggi Nabila Br Aritonang [1], Artika Wardani [2], Devia Vinanda [3], Rifka Amanda Putri Saragi [4], Vanesa Mawar Sharon Sipahutar [5], Johan Alfred Sarades Silalahi [6]*

[1,2,3,4,5,6] Fakultas Hukum, Universitas Simalungun, Pematang Siantar, Indonesia.
Corresponding Author: joehunt42@yahoo.co.id*

Article Info

Article history:

Received : 01 Oktober 2026
Accepteance : 24 Oktober 2026
Published : 24 Oktober 2026
Available online
https://jurnal.usi.ac.id/index.php/moralita/index

E-ISSN: 2302-6561

Cara mengutip:
Silalahi, S. A. J., Aritonang, N. A., Wardani, A., Vinanda, D., Saragi, P. A. R., Sipahutar, S. M. V. (2026). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENERIMA UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM. MORALITA: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 7(2), 288-296.

This is an open access article under the CC BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan dari jurnal ini adalah untuk mengkaji tentang perlindungan pekerja dari upah dibawah minimum berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Masih banyak perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan upah di Indonesia. Penegakan hukum mengenai imbalan buruh harus ditegakkan untuk menjamin kehidupan yang layak dan memperoleh Kesejahteraan yang memadai bagi para pekerja. Dalam UU ketenagakerjaan di tetapkan bahwa honorer seorang buruh diberikan untuk kebutuhan hidup yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana cara penegakan hukum yang dilakukan dalam permasalahan upah yang tidak sesuai dan bagaimana pengaturan hukum tentang pengupahan pekerja. Jurnal ini mengandalkan pendekatan normatif dalam bidang hukum. Dengan data yang dihimpun dari beberapa lieratur seperti UU, buku, sumber online, dan literatur lainnya. Adapun mekanisme perlindungannya diwujudkan melalui strategi preventif berupa pengawasan regulasi, serta langkah represif lewat jalur litigasi hubungan industrial dan pemberlakuan sanksi pidana bagi pelanggar.Upaya untuk meningkatkan pelaksanaan hukum terhadap ketidak sesuaian pemberian upah minimum di Indonesia yaitudengan meningkatkan pengawasan, menigkatkan kesadaran hukum dan mempermudah proses hukum untuk menyelesaikan sengketa upah minimum di Indonesia.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pekerja, Upah Minimum.*

1. PENDAHULUAN

Upah merupakan salah satu aspek fundamental dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha (Kunarti et al., 2024; Saragih et al., 2025). Upah tidak hanya dipahami sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai sarana untuk menjamin kelangsungan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya (Blustein et al., 2023; Dubal, 2023). Oleh karena itu, perlindungan terhadap upah pekerja

merupakan kewajiban konstitusional negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar NegaraRepublik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Kumanireng, 2026; Rustandi et al., 2024). Dalam praktik hubungan industrial, pekerja sering berada pada posisi tawar yang lemah dibandingkan dengan pengusaha (Palmer, 2024; Suhendar et al., 2024). Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan, khususnya dalam penentuan besaran upah. Untuk mengatasi ketimpangan tersebut, negara melakukan intervensi melalui kebijakan pengupahan, salah satunya dengan menetapkan upah minimum sebagai standar terendah upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja (Cova, 2025; Pedersen & Picot, 2023). Pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan kegiatan ekonomi dan pembangunan nasional (López-Concepción et al., 2024; Suhendar et al., 2024). Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja memiliki hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha, salah satunya adalah hak untuk memperoleh upah yang layak.

Meskipun negara telah menetapkan upah minimum pada setiap daerah, namun pengusaha dan buruh tetap diberikan hak dalam menegosiasikan upah dalam menentukan upah yang akan diberikan yang di mana nanti kesepakatan tersebut akan tertuang dalam perjanjian kerja yang akan ditandatangani bersama. Perjanjian kerja akan menjadi legal standing bagi buruh dalam menerima upah dan bagi pengusaha dalam memberi upah. Dalam perjanjian kerja juga tidak dilakukan secara sembarangan, UU Ketenagakerjaan telah mengatur hal-hal yang harus dimuat dalam perjanjian kerja, setidak-tidaknya harus termuat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yaitu buruh/pekerja dan pengusaha., hal ini sebenarnya juga telah ditegaskan melalui PP No. 36 Tahun 2021 tepatnya pada Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah wajib dipatuhi dan ditaati oleh pengusaha, artinya pengusaha tidak boleh memberikan upah di bawah upah minimum yang ditetapkan pasal 23 ayat 3 dikatakan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum" (Clibborn & Hanna-Osborne, 2023; Dingeldey & Nussbaum Bitran, 2024).

Upah minimum berlaku selama satu tahun dan akan selalu diperbaharui yang biasanya upah minimum selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya (Bossler & Schank, 2023). Dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan yang berbeda. Pengusaha berkepentingan menjalankan kegiatan usaha secara efektif dan memperoleh keuntungan, sedangkan pekerja berkepentingan memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup (Muldoon et al., 2025). Perbedaan kepentingan tersebut dapat menimbulkan ketidakseimbangan posisi, khususnya karena pekerja pada umumnya memiliki ketergantungan terhadap penghasilan yang diperoleh dari pekerjaannya. Oleh sebab itu, diperlukan campur tangan negara melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah penetapan upah minimum. Pengaturan mengenai pengupahan di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana mengenai pengupahan. Ketentuan tersebut pada dasarnya

dimaksudkan untuk memberikan kepastian dan perlindungan kepada pekerja agar memperoleh penghasilan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Namun, dalam praktiknya masih dapat terjadi permasalahan berupa pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum yang berlaku. Kondisi tersebut dapat merugikan pekerja karena menyebabkan hak ekonomi yang seharusnya diterima menjadi tidak terpenuhi Pemberian upah di bawah upah minimum juga menimbulkan persoalan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja. Perlindungan hukum diperlukan untuk menjamin agar pekerja dapat memperoleh haknya serta mencegah terjadinya tindakan pengusaha yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perlindungan tersebut dapat dilakukan melalui pengawasan ketenagakerjaan, pemberian sanksi terhadap pelanggaran, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Selain itu, apabila terjadi pembayaran upah di bawah ketentuan minimum, diperlukan upaya penyelesaian yang memberikan kepastian bagi pekerja untuk mendapatkan kembali haknya. Penyelesaian dapat ditempuh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui perundingan antara pekerja dan pengusaha maupun melalui mekanisme hukum yang tersedia apabila penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai. Dengan demikian, penegakan ketentuan upah minimum tidak hanya bertujuan memberikan perlindungan terhadap pekerja, tetapi juga menciptakan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, sebuah pendekatan yang menempatkan hukum sebagai kerangka norma yang terintegrasi (Firmanto et al., 2024). Titik berat kajian diarahkan pada telaah regulasi positif , prinsip–prinsip hukum , serta doktrin hukum yang relevan dengan skema proteksi upah minimum bagi tenaga kerja. Dalam artikel ini, penelitian menggunakan dua pendekatan utama yaitu pertama, pendekatan perundang-undangan (statute approach) diaplikasikan dengan membedah hirarki regulasi terkait upah, mulai dari norma dasar UUD 1945 , kodifikasi perdata (KUHPerdata), hingga instrumen internasional seperti ratifikasi ICESCR dan UU Ketenagakerjaan. kedua, pendekatan konseptual (conceptual approach) digunakan sebagai landasan teoritis dengan mengkolaborasikan pemikiran John Rawls mengenai keadilan dan doktrin perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon guna memperkokoh argumentasi yuridis dalam artikel ini. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer (UUD 1945, KUHPerdata UU No. 13 tahun 2003 , UU No. 11 tahun 2005 , dan peraturan turunannya), bahan hukum sekunder (publikasi hukum yang memberikan bahan hukum primer , seperti buku teks hukum , jurnal ilmiah dan hasil penelitian hukum terkait) , serta bahan hukum tersier (kamus hukum dan ensiklopedia sebagai pendukung penjelasan istilah teknis). Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan melakukan identifikasi dan mencatat referensi yang memiliki relevansi. Bahan hukum yang telah terkumpul kemudian

dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui penalaran deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus mengenai isu perlindungan upah minimum bagi tenaga kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan upah minimum dalam hukum ketenagakaerjaan di indonesia

Pengaturan upah minimum di Indonesia merupakan bagian dari kebijakan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi hak pekerja atas penghidupan yang layak (Buana & Budiman, 2022). Landasan konstitusionalnya terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dengan demikian, kebijakan pengupahan tidak hanya berkaitan dengan penentuan besaran upah, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial. Secara normatif, pengaturan pengupahan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang telah mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Oleh karena itu, analisis terhadap kebijakan pengupahan harus menggunakan ketentuan yang berlaku setelah perubahan tersebut, bukan hanya mengacu pada rumusan peraturan tahun 2021.

Perkembangan penting dalam pengaturan upah minimum terjadi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang diucapkan pada 31 Oktober 2024. Dalam putusan tersebut, Mahkamah memberikan pemaknaan konstitusional terhadap sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk ketentuan mengenai hak atas penghidupan yang layak dan perumusan kebijakan pengupahan. Mahkamah menegaskan bahwa penghidupan yang layak bagi pekerja harus dipahami sebagai penghasilan yang memungkinkan pekerja dan keluarganya memenuhi kebutuhan hidup secara wajar, meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, serta jaminan hari tua. Putusan tersebut juga menegaskan pentingnya keterlibatan dewan pengupahan daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut kemudian menjadi salah satu pertimbangan dalam pembentukan PP Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Peraturan ini menyesuaikan sejumlah ketentuan mengenai penetapan upah minimum, formula penghitungan upah minimum, keterlibatan dewan pengupahan daerah, penerapan struktur dan skala upah, serta pengaturan upah minimum sektoral. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa sistem pengupahan perlu menyesuaikan perkembangan hukum sekaligus memperhatikan perlindungan pekerja, keberlangsungan usaha, dan kondisi perekonomian.

Dalam hal formula penghitungan upah minimum, PP Nomor 49 Tahun 2025 mengatur penyesuaian formula yang memperhitungkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu sebagai variabel yang berkaitan dengan kontribusi tenaga kerja. Penggunaan formula tersebut dimaksudkan agar penetapan upah minimum mempertimbangkan perkembangan ekonomi sekaligus kebutuhan untuk meningkatkan perlindungan pekerja. Namun, formula penghitungan tidak dapat dipahami semata-mata sebagai perhitungan teknis, karena hasilnya berkaitan langsung dengan pemenuhan hak pekerja atas penghidupan yang layak. Oleh sebab itu, penetapan upah minimum harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku dengan memperhatikan peran kelembagaan pengupahan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Selain formula penghitungan, perubahan pengaturan juga berkaitan dengan upah minimum sektoral. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan dasar penting bagi penguatan kembali perlindungan upah minimum sektoral. Selanjutnya, PP Nomor 49 Tahun 2025 mengakomodasi pengaturan upah minimum sektoral dalam kerangka pengupahan yang berlaku. Pengaturan ini penting karena karakteristik pekerjaan, risiko kerja, dan kondisi sektor usaha dapat berbeda-beda. Meskipun demikian, penerapannya harus tetap mengikuti kriteria dan mekanisme penetapan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, sehingga perlindungan pekerja dan kepastian hukum bagi pengusaha dapat berjalan secara seimbang.

Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah larangan membayar upah di bawah upah minimum. Dalam menganalisis persoalan ini, rujukan tidak tepat jika hanya bertumpu pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam rumusan lamanya, karena ketentuan tersebut telah mengalami perubahan dalam perkembangan legislasi ketenagakerjaan. Dasar analisis perlu diarahkan pada Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang melarang pengusaha membayar upah lebih rendah daripada upah minimum. Ketentuan tersebut perlu dibaca bersama Pasal 90B mengenai pengupahan pada usaha mikro dan usaha kecil serta pemaknaan konstitusional dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Pasal 90B mengatur pengecualian tertentu terhadap ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan usaha kecil, dengan syarat dan mekanisme yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Pengecualian ini tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan bagi seluruh pengusaha untuk membayar upah di bawah standar minimum. Penerapannya terbatas pada usaha yang memenuhi kriteria hukum dan harus memperhatikan ketentuan mengenai kesepakatan upah serta batasan pengupahan yang berlaku bagi usaha mikro dan usaha kecil. Dengan demikian, status usaha dan pemenuhan persyaratan hukum harus diperiksa terlebih dahulu sebelum suatu hubungan kerja dinilai termasuk dalam pengecualian tersebut.

Di samping upah minimum, sistem pengupahan juga mengenal struktur dan skala upah. Kedua konsep ini mempunyai fungsi yang berbeda. Upah minimum merupakan batas perlindungan dasar yang ditetapkan pemerintah bagi pekerja sesuai wilayah dan kategori yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sementara itu, struktur dan skala upah merupakan pedoman bagi perusahaan untuk menentukan besaran upah

berdasarkan faktor-faktor seperti golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, kompetensi, kemampuan perusahaan, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, upah minimum tidak dapat disamakan dengan struktur dan skala upah. Upah minimum memberikan batas perlindungan dasar, sedangkan struktur dan skala upah digunakan untuk membangun sistem pengupahan yang lebih terukur, objektif, dan adil di dalam perusahaan.

Pembedaan tersebut mempunyai arti penting bagi perlindungan pekerja. Pemenuhan upah minimum tidak serta-merta berarti perusahaan telah menerapkan sistem pengupahan yang adil untuk seluruh pekerjanya. Perusahaan tetap perlu memperhatikan struktur dan skala upah secara objektif dengan mempertimbangkan tanggung jawab jabatan, kompetensi, masa kerja, dan faktor relevan lainnya. Sebaliknya, keberadaan struktur dan skala upah juga tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan ketentuan upah minimum yang berlaku. Keduanya harus diterapkan secara selaras agar perlindungan dasar pekerja dan keadilan dalam penentuan upah di lingkungan perusahaan dapat diwujudkan.

Upaya penyelesaian terhadap pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum

Perlindungan hukum dibagi menjadi preventif dan represif,perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah timbulnya sengketa dengan memberikan ruang bagi masyarakat untuk mengajukan keberatan sebelum lahirnya aturan yang bersifat definitif; serta perlindungan hukum represif, yang bertujuan pemecahan masalah yang telah terjadi (Randall, 2020; Suhendar et al., 2023). Perlindungan hukum preventif memberi kesempatan bagi subjek hukum, dalam hal ini pekerja rumah tangga, untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan atau tindakan pemberi kerja memperoleh bentuk yang final, sedangkan perlindungan represif berfungsi menyelesaikan sengketa setelah pelanggaran terjadi Pemberian upah di bawah UMP seharusnya dapat dicegah melalui mekanisme pengawasan yang ketat sebagai perlindungan preventif. Namun, lemahnya pengawasan menyebabkan perlindungan represif melalui jalur litigasi sering kali menjadi satu-satunya jalan bagi pekerja (Arrosyid et al., 2024). Pengawasan ketenagakerjaan memiliki kedudukan sentral sebagai instrument perlindungan pekerja, khususnya dalam aspek pengupahan, karena pengawas tidak hanya berfungsi melakukan pemeriksaan, tetapi juga memberikan penyuluhan dan pembinaan, sesuai dengan mandat hukum yang bersifat preventif dan represif.Namun, efektivitas pengawasan di Indonesia masih menghadapi kendala serius akibat rasio pengawas dengan jumlah perusahaan dan pekerja yang timpang: berdasarkan standar ILO seharusnya tersedia sekitar 6.500 pengawas, sementara hingga 2024 jumlahnya baru sekitar 2.400 orang, sehingga pengawasan terhadap sektor formal belum optimal, apalagi sektor UMKM yang jumlahnya besar, heterogen, dan tersebar luas Perlindungan hukum preventif seharusnya hadir melalui sistem pengawasan yang kuat. Akan tetapi, lemahnya instrumen pengawasan sering membuat perlindungan represif melalui jalur hukum menjadi pilihan terakhir bagi pekerja yang merasa dirugikan. Kondisi ini memperlihatkan kelemahan implementasi regulasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja yang dibayar di bawah minimum dapat

menuntut pemenuhan selisih upahnya melalui jalur perundingan Bipartit, Mediasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Secara hukum, hak atas kekurangan upah ini merupakan piutang pekerja yang bersifat istimewa dan tidak dapat dihapuskan oleh adanya kesepakatan tertulis yang menyimpang. Bentuk kedua adalah Penerapan Asas Batal Demi Hukum. Perlindungan represif secara otomatis bekerja melalui instrumen hukum perdata di mana setiap klausul dalam perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah standar minimum dianggap tidak pernah ada sejak awal. Implikasi yuridisnya adalah pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan minimum yang berlaku tanpa perlu adanya permohonan pembatalan kontrak terlebih dahulu ke pengadilan. Hal ini melindungi pekerja dari jeratan kesepakatan eksploitatif yang seringkali diterima pekerja karena keterdesakan ekonomi. Bentuk ketiga yang paling tegas adalah Penegakan Sanksi Pidana Ketenagakerjaan. Negara mengkategorikan perbuatan membayar upah di bawah minimum sebagai tindak pidana kejahatan, bukan sekadar pelanggaran administratif. Penerapan sanksi pidana ini diposisikan sebagai ultimum remedium jika upaya administratif dan mediasi tidak membuahkan hasil, atau sebagai bentuk penegakan hukum murni untuk memberikan efek jera (deterrent effect). Dengan adanya ancaman pidana penjara dan denda yang signifikan, negara memberikan sinyal bahwa pelanggaran terhadap hak upah minimum adalah perbuatan yang mencederai keadilan sosial dan martabat kemanusiaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu kedudukan hukum upah minimum dalam sistem pengupahan di Indonesia merupakan instrumen perlindungan hak asasi pekerja yang bersifat absolut dan memaksa.Pengaturan hukum di Indonesia, khususnya terkait sistem upah, bertujuan untuk mewujudkan keadilan, keteraturan, dan kepastian hukum. Upah minimum ditetapkan agar menjadi standar dalam pemberian upah kepada tenga kerja.Upah minimum bukan sekadar variabel ekonomi, melainkan perwujudan hak konstitusional atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan prinsip keadilan distributif John Rawls. Secara yuridis, norma upah minimum mengintervensi kebebasan berkontrak dalam hubungan industrial untuk mencegah eksploitasi. Akibatnya, setiap kesepakatan pengupahan yang berada di bawah standar minimum adalah Batal Demi Hukum, sehingga hak pekerja atas selisih upah tetap melekat dan wajib dipenuhi oleh pengusaha. Untuk bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pelanggaran norma upah minimum terbagi menjadi dua dimensi, yaitu preventif dan represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui penetapan standar upah oleh pemerintah, kewajiban penyusunan struktur skala upah, dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Sementara itu, perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme gugatan perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial(PHI) untuk menuntut kekurangan upah, serta penegakan sanksi pidana kejahatan bagi pengusaha sebagai ultimum remedium. Perlindungan ini memastikan bahwa setiap pelanggaran terhadap

hak upah memiliki konsekuensi pemulihan hak bagi pekerja dan sanksi hukum bagi pelanggar.

REFERENSI

Arrosyid, M., Darmawan, D., & Saputra, R. (2024). Legal Protection of Workers in Labor Criminal Offenses: A Case Study on Outsourcing Companies. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, *6*(1), 25–34.

Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*(1), 289–314.

Bossler, M., & Schank, T. (2023). Wage inequality in Germany after the minimum wage introduction. *Journal of Labor Economics*, *41*(3), 813–857.

Buana, M. S., & Budiman, R. (2022). Indonesia's minimum wage policy after the Omnibus Law: A comparative analysis from Islamic principles. *UUM Journal of Legal Studies*, *13*(2), 187–214.

Clibborn, S., & Hanna-Osborne, S. (2023). The employer perspective on wage law non-compliance: State of the field and a framework for new understanding. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, *62*(4), 411–438.

Cova, J. (2025). State intervention in low-wage work: Politics, social actors, and increased governmental control in the setting of the minimum wage. *European Journal of Industrial Relations*, *31*(3), 345–368.

Dingeldey, I., & Nussbaum Bitran, I. (2024). The European Minimum Wage Directive–and why it is a challenge to trade unions' but not employers' unity. *Economic and Industrial Democracy*, *45*(2), 489–510.

Dubal, V. (2023). On algorithmic wage discrimination. *Columbia Law Review*, *123*(7), 1929–1992.

Firmanto, T., Sufiarina, S., Reumi, F., & Saleh, I. N. S. (2024). *Metodologi penelitian hukum: Panduan komprehensif penulisan ilmiah bidang hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Kumanireng, A. U. (2026). Implementasi Perlindungan Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan. *Gloria Justitia*, *6*(2), 497–535.

Kunarti, S., Handayani, S. W., Ardhanariswari, R., & Faisal, F. (2024). Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law. *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga Dan Hukum Islam*, *8*(1), 386–402.

López-Concepción, A., Gil-Lacruz, A. I., Saz-Gil, I., Garcia-Madurga, M., & Sánchez-Medalón, I. (2024). What are the factors that most influence the formation of workers' labor values in order to achieve sustainable development in Latin America? *Business Strategy and the Environment*, *33*(6), 5269–5283.

Muldoon, J., Cant, C., Graham, M., & Ustek Spilda, F. (2025). The poverty of ethical AI: impact sourcing and AI supply chains. *AI & society*, *40*(2), 529–543.

Palmer, G. (2024). *British industrial relations*. Taylor & Francis.

Pedersen, S. H., & Picot, G. (2023). Regulating low wages: cross-national policy variation and outcomes. *Socio-Economic Review*, *21*(4), 2093–2116.

Randall, A. (2020). On Intergenerational Commitment, Weak Sustainability, and Safety. *Sustainability*, *12*(13), 5381. https://doi.org/10.3390/su12135381

Rustandi, A. M., Suhendar, A., & Dalimunthe, M. A. (2024). Polygamy in the Lens of

Generation Z: A Communication Psychology Perspective. *KomunikA*, *20*(01), 18–25.

Saragih, K. W., Suhendar, A., Damanik, J., Girsang, R. N., Saragi, S. R., & Ningrum, W. C. (2025). Juvenile Delinquency in the Perspective of Criminology in Indonesia: A Systematic Literature Review. *Journal Analytica Islamica*, *14*(1), 208–218.

Suhendar, A., Dalimunthe, M. A., Chairunnisa, V., & Rambe, R. F. A. K. (2024). Local government efforts to prevent bullying in learning environments. *Journal of Teaching and Learning Environments*, *1*(1), 36–45.

Suhendar, A., Syam, A. M., & Ritonga, A. R. (2023). Efektivitas Instagram Sebagai Ruang Motivasi Hijrah Mahasiswa IAIN Lhokseumawe. *KomunikA*, *19*(02), 12–20.