

Praktik Hukum Bisnis Dalam Penetapan Upah Minimum Terhadap Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Indonesia

Angelina Yojania^{a,1}, Anasrullah^{b,2}, Siti Nurul Hayah^{c,3}, Khalisah Nur Putriani^{d,4}

^{a,b,c,d}Universitas Pamulang, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

¹angelinayojania985@gmail.com; ²ansrullah11@gmail.com; ³nayafrs12@gmail.com;

⁴Khshnrprtry@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 25 Februari 2026

Direvisi: 18 Mei 2026

Disetujui: 24 Juni 2026

Tersedia Daring: 1 Juli 2026

Kata Kunci:

hukum bisnis;

upah minimum;

jaminan sosial;

pekerja;

perlindungan hukum

ABSTRAK

Penetapan upah minimum dan pemenuhan hak jaminan sosial merupakan bagian penting dari sistem perlindungan pekerja di Indonesia. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai pelanggaran, seperti pembayaran upah di bawah standar minimum dan rendahnya kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja ke program jaminan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik hukum bisnis dalam penetapan upah minimum terhadap pemenuhan hak jaminan sosial pekerja di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum memiliki keterkaitan yang erat dengan pemenuhan hak jaminan sosial karena besaran upah menjadi dasar penghitungan iuran dan manfaat jaminan sosial. Namun, implementasi ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai kendala akibat rendahnya kepatuhan perusahaan dan belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan serta peningkatan kepatuhan hukum untuk menjamin perlindungan pekerja secara optimal.

ABSTRACT

Keywords:

business law;

minimum wage;

social security;

workers;

legal protection

Minimum wage determination and the fulfillment of workers' social security rights are essential components of labor protection in Indonesia. However, various violations still occur, including wage payments below the minimum standard and low employer compliance in registering workers for social security programs. This study aims to analyze the practice of business law in minimum wage determination and its impact on the fulfillment of workers' social security rights in Indonesia. The research employs a normative legal method using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that minimum wage policies are closely related to the fulfillment of social security rights, as wage levels serve as the basis for calculating contributions and benefits. Nevertheless, implementation remains constrained by low corporate compliance and ineffective labor supervision. Therefore, stronger supervision and greater legal compliance are necessary to ensure optimal protection of workers' rights.

©2026, Angelina Yojania, Anasrullah, Siti Nurul Hayah, Khalisah Nur Putriani
This is an open access article under CC BY-SA license



1. Pendahuluan

Arus globalisasi dan pergeseran ke arah digitalisasi telah membawa transformasi besar pada lanskap perekonomian serta praktik korporasi di Indonesia. Dinamika ini tidak sekadar mengubah peta kompetisi dan manajemen internal perusahaan, tetapi juga merestrukturisasi pola

hubungan hukum antara pemberi kerja dan tenaga kerja sebagai pilar utama aktivitas produksi. Dalam konteks ini, hukum bisnis memegang peran krusial sebagai instrumen yuridis yang mengarahkan operasional usaha sekaligus memberikan kepastian perlindungan atas hak-hak pelaku ekonomi, konsumen, maupun seluruh pihak yang terlibat (Amalia, 2020).

Eksistensi pekerja menjadi determinan utama dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan roda bisnis. Tanpa adanya sumber daya manusia yang produktif serta jaminan perlindungan yang memadai, target perusahaan dalam mengoptimalkan efisiensi dan ekspansi usaha akan sulit tercapai. Merespons hal tersebut, negara hadir melalui regulasi ketenagakerjaan untuk memproteksi kaum pekerja, salah satunya lewat instrumen upah minimum. Kebijakan ini didesain guna memastikan bahwa pekerja memperoleh kompensasi finansial yang sanggup menopang standar hidup layak, sekaligus mengeliminasi praktik eksploitasi pengupahan. Kendati jaminan kesejahteraan ini telah termaktub secara normatif dalam aturan hukum, pada realitasnya proses implementasi di lapangan masih membentur berbagai hambatan (Juliani, 2023).

Fungsi upah minimum tidak terbatas sebagai jaring pengaman ekonomi semata, melainkan juga beririsan langsung dengan pemenuhan hak sosial, khususnya jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Pada sistem hukum di Indonesia, nominal upah yang diterima menjadi variabel utama dalam memformulasikan besaran iuran jaminan sosial. Akibatnya, ketidakpatuhan perusahaan dalam membayarkan upah sesuai standar baku akan langsung mendegradasi nilai manfaat perlindungan sosial yang berhak didapatkan oleh pekerja. Hubungan kausalitas ini mengindikasikan bahwa regulasi pengupahan dan sistem jaminan sosial merupakan dua pilar hukum yang saling mengikat demi mewujudkan kesejahteraan buruh.

Secara yuridis, hak-hak pekerja telah diakomodasi melalui payung hukum utama, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mutakhirnya telah diubah lewat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Serangkaian regulasi tersebut menegaskan kewajiban pemenuhan upah layak dan proteksi sosial selama masa kerja. Meski demikian, senjang antara *das Sollen* dan *das Sein* masih jamak dijumpai dalam dunia industri, mulai dari fenomena upah di bawah standar legal hingga minimnya kesadaran korporasi untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial.

Urgensi pembahasan ini semakin meningkat pasca-pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang merekonstruksi tatanan regulasi bagi pelaku usaha. Perubahan formula penghitungan upah serta pergeseran fungsi Dewan Pengupahan Nasional setelah pemberlakuan undang-undang baru ini terus memicu polemik mengenai prinsip keadilan serta proteksi bagi hak pekerja (Nopianti, 2024).

Di samping itu, formulasi upah minimum konsisten menjadi topik krusial dalam dinamika hubungan industrial. Kebijakan pengupahan tahun 2023 sebetulnya mencerminkan ikhtiar pemerintah untuk menyajikan formulasi yang lebih proporsional ketimbang regulasi pendahulu, walaupun dalam prosesnya tetap memunculkan friksi argumen antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja. Realitas ini membuktikan bahwa determinasi upah tidak hanya bersinggungan dengan aspek ekonomi, melainkan juga sarat akan dimensi hukum dan sosial yang memengaruhi harmonisasi hubungan industrial (Izzati, 2023).

Efektivitas perlindungan tenaga kerja pun sangat bergantung pada cakupan kepesertaan program jaminan sosial. Terlebih, terdapat berbagai faktor kompleks yang memengaruhi tingkat keikutsertaan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan, terutama pada ceruk sektor informal (Fatmawati, 2023). Indikasi tersebut memperlihatkan bahwa hak atas jaminan sosial belum terdistribusi secara merata kepada seluruh lapisan pekerja, sehingga implementasi perlindungan sosial nasional masih menghadapi tantangan besar.

Melalui penelusuran terhadap literatur terdahulu, mayoritas studi terdahulu cenderung mengkaji kebijakan upah minimum atau program jaminan sosial sebagai dua entitas yang terpisah. Studi yang secara spesifik membedah keterkaitan antara praktik hukum bisnis dalam pemenuhan upah minimum dengan hak jaminan sosial masih sangat langka, khususnya pasca-amendemen regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Oleh sebab itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan analisis kebijakan pengupahan dan pemenuhan jaminan sosial pekerja di bawah lensa hukum bisnis.

Secara spesifik, penelitian ini diorientasikan untuk membedah rekonstruksi hukum atas penetapan upah minimum serta pemenuhan jaminan sosial di Indonesia, menginvestigasi tanggung jawab hukum korporasi terhadap kedua aspek tersebut, sekaligus memetakan faktor penentu efektivitas perlindungan hukum pekerja dalam hubungan industrial. Luaran dari penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah teoretis hukum bisnis dan hukum ketenagakerjaan, sekaligus menjadi bahan refleksi bagi pembuat kebijakan dan pelaku industri dalam membangun hubungan kerja yang adil, setara, dan berkelanjutan.

2. Metode

Desain penelitian ini bertumpu pada metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*) atau yang kerap disebut sebagai penelitian yuridis normatif. Pemilihan metode ini didasarkan pada fokus kajian yang berorientasi pada telaah mendalam terhadap norma-norma hukum positif yang mengikat kebijakan upah minimum serta pemenuhan jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Pelaksanaan riset normatif ini diwujudkan melalui pengkajian secara komprehensif terhadap regulasi, doktrin ahli, asas-asas hukum, serta literatur akademik terkait demi membangun argumentasi hukum yang solid guna menjawab rumusan masalah.

Untuk membedah permasalahan tersebut, peneliti menerapkan dua bentuk pendekatan utama, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Melalui pendekatan perundang-undangan, dilakukan penelaahan kritis terhadap hierarki regulasi ketenagakerjaan dan jaminan sosial nasional. Instrumen hukum yang dikaji mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait Penetapan Perpu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, serta berbagai aturan turunan teknis yang mengatur tata cara pengupahan dan jaminan sosial pekerja. Di sisi lain, pendekatan konseptual diaplikasikan guna menguraikan gagasan mengenai proteksi yuridis, prinsip keadilan sosial, lensa hukum bisnis, keharmonisan hubungan industrial, serta konsep kesejahteraan buruh yang bersumber dari teori-teori serta doktrin hukum terkemuka.

Inventarisasi data dalam kajian ini memanfaatkan tiga klasifikasi bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Kelompok bahan hukum primer berwujud seluruh peraturan perundang-undangan domestik yang mengikat sektor ketenagakerjaan dan jaminan sosial. Bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur ilmiah pendukung seperti buku teks hukum, publikasi jurnal, laporan riset terdahulu, pandangan para yuris, maupun dokumen akademik yang relevan dengan lokus penelitian. Sementara itu, bahan hukum tersier yang digunakan meliputi kamus hukum, ensiklopedia, beserta instrumen bantu lainnya yang berfungsi memberikan eksplanasi tambahan terhadap substansi bahan hukum primer dan sekunder.

Proses penghimpunan seluruh bahan hukum dijalankan melalui metode studi kepustakaan (*library research*). Aktivitas ini mencakup tahapan identifikasi, inventarisasi sistematis, serta pengkajian mendalam terhadap ragam sumber literatur yang berkorelasi dengan isu sentral penelitian. Tahap berikutnya adalah menyeleksi ketat seluruh materi yang terkumpul dengan menitikberatkan pada aspek validitas serta tingkat relevansinya terhadap arah kajian.

Evaluasi terhadap bahan hukum yang telah dikumpulkan dikerjakan secara kualitatif lewat metode deskriptif-analitis. Proses penalaran bahan hukum mengandalkan teknik penafsiran

hukum (legal interpretation) serta konstruksi argumentasi yuridis guna menguji sinkronisasi antara regulasi pengupahan dan jaminan sosial dengan realitas empiris di lingkungan industrial. Lebih lanjut, analisis diarahkan untuk memetakan determinan yang memengaruhi efektivitas penegakan hukum sekaligus merumuskan formulasi perlindungan hak pekerja atas upah dan jaminan sosial. Pada tahap akhir, konklusi ditarik menggunakan metode berpikir deduktif, yaitu dengan mengonstruksikan premis-premis hukum yang bersifat umum untuk menjawab problematika spesifik yang menjadi objek utama penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum dalam Lensa Hukum Bisnis

Instrumen upah minimum hadir sebagai manifestasi dari intervensi negara dalam memberikan proteksi hukum bagi para pekerja demi menggaransi pemenuhan standar hidup yang proporsional (Herwin, 2025). Jika dibedah dari kacamata hukum bisnis, formulasi pengupahan tidak sekadar memayungi interaksi kontraktual antara buruh dan pemberi kerja. Lebih luas dari itu, kebijakan ini mentransmisikan dampak simultan terhadap stabilitas makroekonomi, akselerasi produktivitas SDM, hingga resiliensi operasional korporasi. Konsekuensinya, pemerintah memegang legitimasi krusial untuk mengonstruksikan regulasi yang mampu menjembatani serta menyalurkan ekspektasi kesejahteraan pekerja dengan kepentingan ekspansi dunia usaha.

Konstruksi hukum yang mengatur standarisasi upah minimum di Indonesia terus bermutasi seiring dengan arah kebijakan ketenagakerjaan domestik. Pada peta legalitas saat ini, tata kelola pengupahan bersandar pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang disinkronisasikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Payung hukum tersebut mendelegasikan otoritas kepada eksekutif untuk mengalkulasi upah minimum menggunakan variabel indikator ekonomi makro, seperti persentase inflasi, laju pertumbuhan ekonomi, serta indeks kebutuhan hidup riil pekerja, dengan tetap mengedepankan asas perlindungan hak fundamental buruh (Izzati, 2023).

Di bawah lensa hukum bisnis, standarisasi upah minimum diorientasikan sebagai benteng yuridis untuk mengeliminasi potensi eksploitasi tenaga kerja, yang kerap dipicu oleh ketimpangan daya tawar (bargaining position) antara korporasi dan pekerja. Kehadiran regulasi ini mengukuhkan kepastian hukum terkait batas nominal terendah (floor price) yang mengikat perusahaan dalam memberikan kompensasi. Melalui kepastian legal ini, korporasi dilarang secara absolut untuk mendikte besaran upah secara unilateral yang berujung pada kerugian finansial di sisi pekerja.

Kendati kerangka normatifnya telah dirancang sedemikian rupa, dinamika empiris penegakan upah minimum masih membentur barikade tantangan yang kompleks. Fenomena pelaku industri yang membayarkan kompensasi di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) maupun Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) masih jamak terakomodasi di lapangan. Realitas objektif ini merefleksikan bahwa kehadiran teks undang-undang belum otomatis berbanding lurus dengan derajat kepatuhan (compliance) para pelaku bisnis. Ketidakselarasan antara wilayah cita hukum (das sollen) dengan kenyataan praktis di ranah industrial (das sein) mengindikasikan bahwa esensi perlindungan hukum yang dicita-citakan negara belum terimplementasi secara paripurna (Raharjo, 2024).

Ditinjau dari doktrin hukum bisnis, deviasi atau pelanggaran terhadap pakem upah minimum tidak hanya mengebiri hak ekonomi pekerja, melainkan juga merusak ekosistem persaingan usaha yang sehat (fair competition). Perusahaan yang melakukan pengabaian hukum (law evasion) atas hak upah ini akan mendapatkan keuntungan ekonomi ilegal melalui pemangkasan biaya operasional tenaga kerja (labor cost dump). Tindakan tidak etis ini jelas

memicu iklim kompetisi yang asimetris dan tidak adil bagi korporasi-korporasi lain yang telah berkomitmen penuh menjalankan kewajiban hukumnya secara patuh dan konsisten.

B. Korelasi Antara Formulasi Upah Minimum dan Aksesibilitas Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Implementasi hak jaminan sosial merupakan pilar proteksi fundamental dalam struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Esensi dari jaminan sosial adalah memitigasi spektrum risiko sosio-ekonomi yang berpotensi menimpa pekerja, baik selama periode aktif bekerja maupun pasca-terminasi hubungan kerja. Cakupan perlindungan ini mengintegrasikan berbagai program strategis, mulai dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), hingga akses layanan BPJS Kesehatan (Simamora, 2024).

Ditinjau dari kerangka normatif, terdapat hubungan kausalitas yang sangat kuat antara standar upah minimum dengan realisasi jaminan sosial. Nominal upah yang diterima oleh tenaga kerja berfungsi sebagai basis data utama dalam mengalkulasi besaran iuran yang wajib disetorkan ke badan penyelenggara. Implikasinya, diskrepansi antara upah riil dengan standar legal yang berlaku secara otomatis akan mendistorsi nilai manfaat yang akan dinikmati pekerja di masa depan. Sebagaimana dikemukakan oleh Adepio (2025), akurasi nominal upah yang dilaporkan oleh korporasi menjadi determinan langsung bagi level proteksi sosial pekerja, mengingat variabel tersebut merupakan landasan kalkulasi iuran sekaligus manfaat dalam ekosistem jaminan sosial ketenagakerjaan.

Apabila terjadi praktik penyimpangan berupa pembayaran upah di bawah ambang batas minimum, atau tindakan manipulatif dengan melaporkan besaran upah yang lebih rendah dari realita (*under-reporting*) kepada pihak BPJS, pekerja akan terjebak dalam kerugian finansial yang bersifat sistemik. Dampak destruktif ini mencakup reduksi nilai manfaat pada saldo JHT, tunjangan Jaminan Pensiun, serta beragam kompensasi lainnya yang perhitungannya sangat bergantung pada nominal upah terdaftar. Realitas ini membuktikan bahwa pengabaian terhadap regulasi pengupahan tidak sekadar mencederai hak ekonomi jangka pendek, tetapi juga meruntuhkan fondasi perlindungan sosial pekerja di masa depan.

Interkoneksi antara instrumen upah minimum dan jaminan sosial menegaskan bahwa keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam skema perlindungan buruh nasional. Jika upah minimum berperan dalam menjamin daya beli dan kelayakan hidup saat ini, maka jaminan sosial bertindak sebagai jaring pengaman dari risiko tak terduga yang dapat mengancam stabilitas hidup pekerja beserta keluarganya. Oleh karena itu, sinergitas dan konsistensi pelaksanaan kedua regulasi ini menjadi syarat mutlak bagi tercapainya efektivitas perlindungan hukum yang berkeadilan bagi tenaga kerja.

C. Praktik Pelanggaran dan Tanggung Jawab Hukum Perusahaan terhadap Hak Pekerja

Meskipun regulasi mengenai pengupahan dan jaminan sosial telah diatur secara komprehensif, praktik pelanggaran masih banyak ditemukan dalam dunia usaha (Al suddest, 2024). Bentuk pelanggaran yang sering terjadi antara lain pembayaran upah di bawah standar minimum, keterlambatan pembayaran upah, tidak didaftarkannya pekerja dalam program BPJS, serta pelaporan data upah yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Masih terdapat perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial atau tidak melaksanakan kewajiban pembayaran iuran secara benar, sehingga berpotensi merugikan pekerja dalam memperoleh hak perlindungan sosial (Sitinjak, 2024).

Pelanggaran tersebut menunjukkan masih rendahnya tingkat kepatuhan hukum sebagian pelaku usaha terhadap kewajiban ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, perusahaan sering beralasan bahwa kondisi keuangan yang tidak stabil atau tingginya biaya operasional menjadi faktor yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Namun demikian, alasan tersebut

tidak dapat dijadikan dasar untuk mengabaikan kewajiban hukum yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Dalam perspektif hukum bisnis, perusahaan memiliki tanggung jawab hukum dan tanggung jawab sosial terhadap pekerja. Tanggung jawab hukum mengharuskan perusahaan melaksanakan seluruh kewajiban yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan tanggung jawab sosial menuntut perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari keberlangsungan usaha.

Terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan pengupahan dan jaminan sosial, peraturan perundang-undangan telah menyediakan berbagai bentuk sanksi, baik berupa sanksi administratif maupun sanksi pidana. Pengenaan sanksi tersebut bertujuan memberikan efek jera sekaligus meningkatkan kepatuhan pelaku usaha terhadap kewajiban hukum yang berlaku. Akan tetapi, efektivitas penegakan hukum masih menjadi tantangan karena keterbatasan pengawasan serta rendahnya tingkat pelaporan pelanggaran oleh pekerja.

4. Hambatan Implementasi Kebijakan Upah Minimum dan Jaminan Sosial di Indonesia

Pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi mengenai pengupahan dan jaminan sosial melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, implementasinya masih menghadapi berbagai hambatan. Salah satu hambatan utama adalah rendahnya tingkat kepatuhan sebagian perusahaan dalam memenuhi kewajiban pembayaran upah minimum dan pendaftaran pekerja ke dalam program jaminan sosial. Dalam praktiknya, masih ditemukan perusahaan yang membayar upah di bawah standar minimum maupun tidak melaporkan data pekerja dan besaran upah secara benar guna mengurangi kewajiban pembayaran iuran BPJS. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaan di lapangan. Efektivitas perlindungan sosial tenaga kerja masih terkendala oleh rendahnya kepatuhan pemberi kerja, belum meratanya cakupan kepesertaan, serta keterbatasan pemahaman pekerja mengenai hak-hak jaminan sosial yang seharusnya mereka peroleh (Adepio, 2025).

Selain faktor kepatuhan perusahaan, keterbatasan pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan pengupahan dan jaminan sosial. Jumlah pengawas yang belum sebanding dengan jumlah perusahaan menyebabkan pengawasan belum berjalan secara optimal. Akibatnya, berbagai pelanggaran ketenagakerjaan sering kali tidak terdeteksi atau tidak segera ditindaklanjuti. Pengawasan dan penegakan hukum memiliki peran sentral dalam meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja, karena keberhasilan program jaminan sosial tidak hanya bergantung pada regulasi, tetapi juga pada efektivitas pelaksanaan dan pengawasannya (Pradana, 2024).

Hambatan lainnya adalah rendahnya kesadaran hukum pekerja mengenai hak-hak normatif yang mereka miliki. Banyak pekerja, khususnya pada sektor informal dan usaha mikro kecil menengah, belum memahami pentingnya kepesertaan BPJS maupun hak untuk memperoleh upah sesuai standar minimum. Nugroho (2021) menjelaskan bahwa efektivitas sistem hukum jaminan sosial sangat dipengaruhi oleh tingkat ketaatan hukum masyarakat dan pemahaman pekerja terhadap hak-hak sosial yang dijamin oleh negara. Rendahnya kesadaran hukum tersebut menyebabkan pekerja cenderung menerima kondisi kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam perspektif hukum bisnis, berbagai hambatan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan pekerja tidak hanya memerlukan regulasi yang memadai, tetapi juga membutuhkan budaya kepatuhan hukum yang kuat dari seluruh pelaku hubungan industrial. Oleh karena itu, peningkatan pengawasan, edukasi hukum, serta penguatan mekanisme penegakan hukum menjadi faktor penting dalam menjamin terlaksananya hak-hak pekerja secara optimal.

5. Analisis Efektivitas Penegakan Hukum dalam Menjamin Pemenuhan Hak Pekerja

Efektivitas penegakan hukum merupakan faktor penting dalam menjamin pelaksanaan kebijakan upah minimum dan jaminan sosial. Keberadaan regulasi yang baik tidak akan memberikan perlindungan yang optimal apabila tidak diikuti dengan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif.

Berdasarkan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, keberhasilan pelaksanaan hukum dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu faktor hukum, penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta budaya hukum. Dalam konteks pengupahan dan jaminan sosial, kelima faktor tersebut saling berkaitan dalam menentukan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukum.

Penegakan hukum yang konsisten melalui pemberian sanksi administratif, pembatasan pelayanan publik, hingga proses pidana terhadap pelanggaran tertentu dapat meningkatkan kepatuhan perusahaan sekaligus memperkuat perlindungan pekerja. Oleh karena itu, efektivitas penegakan hukum harus dipandang sebagai instrumen utama dalam mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan.

D. Strategi Akselerasi dan Optimalisasi Proteksi Yuridis Bagi Tenaga Kerja

Efektivitas perlindungan hukum terhadap kaum pekerja tidak sekadar bertumpu pada rigidnya teks regulasi, melainkan sangat dideterminasi oleh kualitas pengawasan serta ketegasan penegakan hukum di lapangan. Atas dasar tersebut, akselerasi kepatuhan korporasi terhadap pemenuhan standar pengupahan dan hak jaminan sosial memerlukan formulasi langkah-langkah strategis yang komprehensif.

Langkah perdana yang krusial adalah penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah, baik melalui penambahan kuantitas personel maupun eskalasi kompetensi fungsional pengawas. Di era transformasi digital ini, adopsi teknologi informasi mutlak diperlukan untuk mengintegrasikan basis data pengupahan internal perusahaan dengan sistem kepesertaan BPJS secara real-time. Integrasi data ini akan menyajikan skema pengawasan yang lebih transparan dan efisien guna mendeteksi tingkat kepatuhan industri. Bagaimanapun, proteksi sosial yang efektif bagi buruh senantiasa berkelindan dengan optimalisasi fungsi monitoring serta mekanisme penegakan sanksi terhadap pihak pemberi kerja (Adepio, 2025).

Dari dimensi internal pelaku usaha, pengarusutamaan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) harus diinternalisasikan agar kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan bertransformasi menjadi kultur organisasi, bukan sekadar pemenuhan kewajiban formal. Komitmen legal ini tidak hanya memposisikan pekerja sebagai aset yang terlindungi, melainkan juga mengerek reputasi (citra positif) korporasi di mata publik sekaligus menstimulasi harmonisasi hubungan industrial yang minim konflik.

Pada lini jajaran pekerja, perluasan akses terhadap diseminasi informasi dan edukasi mengenai hukum ketenagakerjaan harus dibuka selebar-lebarnya. Penguatan literasi hukum ini berfungsi sebagai instrumen pemberdayaan agar para pekerja memahami hak-hak konstitusionalnya secara utuh, sehingga menumbuhkan keberanian kolektif untuk melaporkan segala bentuk deviasi atau represi pengupahan yang dilakukan oleh manajemen.

Melalui sinergitas tripartit yang solid antara otoritas pemerintah, sektor korporasi, dan elemen pekerja, implementasi kebijakan upah minimum serta jaminan sosial diyakini dapat berjalan secara optimal. Pengejawantahan perlindungan hak-hak normatif buruh pada akhirnya tidak hanya mendatangkan kemaslahatan bagi tenaga kerja, melainkan juga menjadi katalisator utama dalam menciptakan iklim investasi dan ekosistem bisnis yang sehat, berkeadilan, serta berkelanjutan di Indonesia.

6. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penetapan upah minimum dan pemenuhan hak jaminan sosial pekerja merupakan dua instrumen perlindungan hukum yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Pengaturan mengenai upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pada dasarnya tidak hanya bertujuan menjamin penghasilan yang layak bagi pekerja, tetapi juga menjadi dasar dalam pelaksanaan berbagai program jaminan sosial ketenagakerjaan. Dengan demikian, kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum memiliki implikasi langsung terhadap efektivitas pemenuhan hak jaminan sosial pekerja.

Hasil penelitian mengungkap bahwa masih terdapat kesenjangan antara norma hukum dan praktik pelaksanaannya. Berbagai bentuk pelanggaran, seperti pembayaran upah di bawah standar minimum, pelaporan upah yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya, serta rendahnya kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja ke program jaminan sosial, menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut mengakibatkan berkurangnya akses pekerja terhadap manfaat jaminan sosial yang seharusnya diterima berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa dalam perspektif hukum bisnis, kebijakan pengupahan tidak dapat dipandang semata sebagai mekanisme penentuan biaya tenaga kerja, melainkan sebagai instrumen hukum yang menentukan tingkat perlindungan sosial pekerja. Oleh karena itu, efektivitas pemenuhan hak jaminan sosial sangat dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan pengupahan. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penegasan bahwa hubungan antara upah minimum dan jaminan sosial tidak bersifat administratif semata, melainkan merupakan satu kesatuan sistem perlindungan hukum yang bertujuan mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan temuan tersebut, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, integrasi sistem data pengupahan dan kepesertaan jaminan sosial, serta peningkatan kepatuhan hukum perusahaan menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan untuk menjamin efektivitas perlindungan pekerja. Dengan demikian, praktik hukum bisnis dalam penetapan upah minimum harus ditempatkan sebagai instrumen yang tidak hanya mendukung keberlangsungan usaha, tetapi juga menjamin terwujudnya keadilan sosial, kepastian hukum, dan kesejahteraan pekerja sebagaimana amanat negara kesejahteraan (welfare state) dalam sistem hukum Indonesia.

7. Daftar Pustaka

- Adepio, M. F., & Lie, G. (2025). Efektivitas BPJS Ketenagakerjaan dalam Menjamin Perlindungan Sosial bagi Pekerja/Buruh di Indonesia. *Public Goods and Public Sector Policy*, 1(3). <https://doi.org/10.47134/pgpsp.v1i3.1127>
- Al Suddes, F., & Effendy, D. (2024). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Penetapan Upah di Bawah Upah Minimum di PT X Kota Tangerang Berdasarkan Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 4(1).
- Amalia, R., & Setiawan, A. (2020). Efektivitas Penegakan Hukum Bisnis dalam Mewujudkan Persaingan Usaha Sehat di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan Ekonomi*, 7(2), 101–115.
- Herwin. (2025). Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 16(1).
- Izzati, N. R. (2023). Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan dan Revitalisasi Dewan Pengupahan. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 163–173.

- Juliani, W., & Kusuma, R. (2023). Ketentuan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Kesejahteraan Bagi Pekerja atau Buruh Menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. *Private Law*, 5(1).
- Nugroho, F. A. (2021). Analisis efektivitas sistem hukum jaminan sosial di Indonesia: Evaluasi perlindungan bagi pekerja sektor informal. *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal*, 1(1), 21–33. <https://doi.org/10.15294/ipmhi.v1i1.49852>
- Nopianti, W., Santoso, I. B., & Abas, M. (2024). Peran Depenas dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023. *Binamulia Hukum*, 13(1).
- Pradana, B. A., Marsuni, L., & Poernomo, S. L. (2024). Analisis hukum program jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap peningkatan perlindungan sosial bagi pekerja. *Legal Dialogica*.
- Rahmawati, D. A., & Istiqomah, N. (2023). Determinan Keikutsertaan Pekerja Sektor Informal pada BPJS Ketenagakerjaan di Surakarta Tahun 2023. *Journal of Policy*.
- Raharjo, M. S. P., Borman, S., Sidarta, D. D., & Soerodjo, I. (2024). Kebijakan Pemerintah dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum di Indonesia. *Media Bina Ilmiah*.
- Sitijak, T. A., Nababan, R., & Situmorang, S. (2025). Pertanggungjawaban Perusahaan terhadap Pekerja yang Tidak Didaftarkan ke Dalam Program Jaminan Sosial Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 6(2).