

Penerapan Upah Minimum Kota Kupang (UMK) bagi Pelayan Toko Pakaian di Kota Kupang Menurut Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor: 439/KEP/HK/2024 Tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2025

Angelynzqha Febe Lapudo'ohs¹, Orpa Juliana Nubatonis², Petornius Damat³

Univesitas Nusa Cendana, Indonesia

orpajnubatonis@gmail.com², damattoni@gmail.com³

E-mail Korespondensi : angel.lapudooh@gmail.com

Submitted: 06th April 2026 | **Edited:** 26th April 2026 | **Issued:** 01st May 2026

Cited on: Lapudo'ohs, A. F., Nubatonis, O. J., & Damat, P. (2026). Penerapan Upah Minimum Kota Kupang (UMK) bagi Pelayan Toko Pakaian di Kota Kupang Menurut Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor: 439/KEP/HK/2024 Tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2025. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(2), 940-951.

ABSTRACT

The implementation of the Municipal Minimum Wage (UMK) in Kupang City has not been fully realized, as many clothing store employees continue to receive wages below the legal standard. This study aims to examine the compliance of employers with UMK regulations and to identify factors contributing to non-compliance. The research employs an empirical legal approach with a descriptive qualitative method. Data were obtained through interviews with workers, business owners, and government officials, as well as through literature review and documentation. The findings reveal a significant gap between legal provisions and actual practice, where workers' wages remain far below the stipulated UMK. This condition indicates weak enforcement of labor regulations and limited awareness among workers regarding their rights. Non-compliance is influenced by internal factors, such as wage policies based on job position and length of service, and external factors, including unstable business income, informal employment status, and low legal awareness. The study highlights the need for stronger government supervision, more consistent law enforcement, and improved dissemination of labor regulations to ensure fair wage practices and better protection of workers' rights.

Keyword: Minimum Wage, Labor Law, Compliance, Workers, Kupang

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional pada dasarnya diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam konteks tersebut, kebijakan pengupahan menjadi instrumen penting dalam menjamin

terpenuhinya hak ekonomi pekerja sekaligus menjaga keseimbangan hubungan industrial (Sari & Nugroho, 2021).

Salah satu bentuk kebijakan pengupahan yang diterapkan di Indonesia adalah penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yang berfungsi sebagai batas minimum upah yang wajib dipatuhi oleh pengusaha. Penetapan UMK bertujuan untuk melindungi pekerja dari praktik pengupahan yang tidak layak serta memastikan terpenuhinya kebutuhan hidup layak (KHL) (Pratama & Hidayat, 2022). Dalam praktiknya, UMK tidak hanya berfungsi sebagai instrumen ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai pihak yang relatif lemah dalam hubungan kerja (Wibowo, 2020).

Di Kota Kupang, pemerintah daerah telah menetapkan UMK melalui Surat Keputusan Gubernur Nomor 439/KEP/HK/2024 dengan besaran Rp2.396.696 untuk tahun 2025. Jika dilihat dari data peningkatan UMK tahun 2023 hingga 2025, terjadi tren kenaikan yang relatif konsisten, dari Rp2.187.000 pada tahun 2023 menjadi Rp2.396.696 pada tahun 2025. Kenaikan ini menunjukkan adanya upaya pemerintah dalam menyesuaikan standar upah dengan kebutuhan hidup layak serta kondisi ekonomi daerah. Secara normatif, tren tersebut mencerminkan komitmen negara dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja secara bertahap.

Namun demikian, apabila dibandingkan dengan data empiris di lapangan terkait upah pelayan toko pakaian, terlihat adanya kesenjangan yang cukup signifikan. Sebagian pekerja hanya menerima upah berkisar antara Rp600.000 hingga Rp1.250.000 per bulan, atau bahkan kurang dari 50% dari nilai UMK yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan UMK secara nominal tidak serta-merta diikuti dengan peningkatan kepatuhan pengusaha dalam implementasinya. Dengan kata lain, terdapat disparitas antara kebijakan yang bersifat normatif dengan realitas praktik pengupahan di sektor usaha kecil.

Fenomena tersebut sejalan dengan temuan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa implementasi kebijakan upah minimum masih menghadapi berbagai kendala, terutama pada sektor usaha kecil dan informal. Ketidakpatuhan pengusaha terhadap ketentuan upah minimum seringkali dipengaruhi oleh kondisi ekonomi usaha, lemahnya pengawasan, serta rendahnya kesadaran hukum pekerja (Rahmawati & Putri, 2023). Selain itu, fleksibilitas hubungan kerja di sektor informal juga berkontribusi terhadap

lemahnya perlindungan tenaga kerja, termasuk dalam hal pemenuhan hak atas upah minimum (Santoso, 2021).

Lebih lanjut, kondisi kesenjangan antara UMK dan upah riil pekerja di Kota Kupang dapat dipahami tidak hanya sebagai persoalan hukum, tetapi juga sebagai persoalan struktural. Di satu sisi, pelaku usaha kecil menghadapi keterbatasan modal dan pendapatan yang fluktuatif, sementara di sisi lain pekerja berada pada posisi tawar yang lemah akibat tidak adanya perjanjian kerja yang jelas serta keterbatasan akses terhadap informasi hukum (Hidayati, 2022; Firmansyah & Lestari, 2020). Akibatnya, pekerja cenderung menerima kondisi pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai upah minimum, sebagian besar masih berfokus pada aspek normatif atau analisis makro ekonomi. Penelitian yang secara spesifik mengkaji implementasi UMK pada sektor usaha kecil di daerah tertentu, khususnya dengan pendekatan empiris, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam mengkaji kesesuaian antara ketentuan hukum dan praktik pengupahan pada pelayan toko pakaian di Kota Kupang, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan UMK.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan Upah Minimum Kota (UMK) bagi pelayan toko pakaian di Kota Kupang?
2. Apakah praktik pengupahan tersebut telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi belum optimalnya penerapan UMK di sektor tersebut?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan UMK pada pelayan toko pakaian di Kota Kupang, mengkaji kesesuaiannya dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam penerapannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait efektivitas kebijakan pengupahan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam melindungi hak pekerja.

LANDASAN TEORI

Teori Perjanjian dalam Hubungan Kerja

Perjanjian merupakan dasar terbentuknya hubungan hukum antara para pihak, termasuk dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian tidak hanya dipahami sebagai kesepakatan formal, tetapi juga sebagai instrumen yang menciptakan hak dan kewajiban yang mengikat secara hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, konsep ini mengalami penyesuaian karena adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha, sehingga asas kebebasan berkontrak tidak dapat diterapkan secara absolut (Anwar & Salim, 2021).

Secara teoritis, hubungan kerja mengandung unsur subordinasi, di mana pekerja berada di bawah perintah pengusaha. Kondisi ini menyebabkan perlunya intervensi negara untuk menjaga keseimbangan melalui regulasi, termasuk dalam hal pengupahan. Dengan demikian, perjanjian kerja tidak semata-mata merupakan kesepakatan privat, tetapi juga mengandung dimensi publik karena tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (imperatif) (Hernoko, 2020).

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, teori perjanjian digunakan untuk menganalisis apakah kesepakatan upah antara pekerja dan pengusaha yang berada di bawah standar UMK dapat dibenarkan secara hukum. Secara doktrinal, kesepakatan tersebut tidak sah karena bertentangan dengan norma hukum yang lebih tinggi, sehingga tidak memiliki kekuatan mengikat.

Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan bentuk khusus dari perjanjian yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Unsur utama dalam perjanjian kerja meliputi adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur ini menjadi indikator utama dalam menentukan adanya hubungan kerja secara hukum (Sutedi, 2021).

Dalam praktiknya, perjanjian kerja tidak selalu dibuat secara tertulis, terutama pada sektor informal. Kondisi ini seringkali menyebabkan lemahnya posisi pekerja dalam menuntut haknya, termasuk hak atas upah minimum. Oleh karena itu, keberadaan perjanjian kerja harus dipahami tidak hanya sebagai dokumen formal, tetapi juga sebagai relasi hukum yang harus memenuhi prinsip keadilan dan kepastian hukum (Khakim, 2020).

Selain itu, perjanjian kerja dibedakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perbedaan ini berimplikasi pada tingkat perlindungan hukum yang diterima pekerja. Dalam konteks penelitian ini, banyak pelayan toko berada dalam hubungan kerja yang tidak jelas atau bersifat informal, sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya hak normatif, termasuk upah minimum.

Teori Tenaga Kerja dan Perlindungan Hukum

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi. Namun demikian, dalam hubungan industrial, pekerja seringkali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga memerlukan perlindungan hukum dari negara (Asyhadie, 2019).

Konsep perlindungan tenaga kerja pada dasarnya bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas upah yang layak. Perlindungan ini mencakup aspek ekonomi, sosial, dan hukum, yang diwujudkan melalui regulasi serta pengawasan oleh pemerintah (Wijayanti, 2021). Dalam hal ini, negara berperan sebagai regulator sekaligus pengawas untuk memastikan bahwa hubungan kerja berlangsung secara adil dan manusiawi.

Dalam perkembangan teori ketenagakerjaan modern, perlindungan pekerja tidak hanya dilihat sebagai kewajiban moral, tetapi juga sebagai bagian dari strategi pembangunan ekonomi berkelanjutan. Pekerja yang sejahtera akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan stabilitas ekonomi (Sutrisno, 2022).

Teori Upah dan Upah Minimum

Upah merupakan hak pekerja yang memiliki dimensi ekonomi dan hukum sekaligus. Dari perspektif ekonomi, upah merupakan imbalan atas tenaga kerja yang diberikan, sedangkan dari perspektif hukum, upah merupakan hak normatif yang wajib dipenuhi oleh pengusaha (Rachman, 2020).

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, upah minimum ditetapkan sebagai jaring pengaman untuk melindungi pekerja dari praktik pengupahan yang tidak layak. Upah minimum memiliki sifat mandatory atau wajib, sehingga tidak dapat disimpangi oleh kesepakatan para pihak (Putri & Mahendra, 2021). Dengan demikian, setiap pembayaran upah di bawah standar minimum merupakan pelanggaran hukum yang dapat dikenai sanksi.

Penetapan upah minimum juga didasarkan pada konsep Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yang mencerminkan standar minimum untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Dalam implementasinya, upah minimum seringkali menghadapi kendala, terutama pada sektor usaha kecil yang memiliki keterbatasan ekonomi (Nugraha, 2022).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, upah minimum tidak hanya berfungsi sebagai standar ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan hukum. Oleh karena itu, keberlakuannya bersifat mengikat dan memiliki daya paksa yang kuat. Dalam konteks penelitian ini, teori upah minimum digunakan untuk menilai kesesuaian antara praktik pengupahan dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta untuk mengidentifikasi bentuk pelanggaran yang terjadi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disusun kerangka konseptual bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dalam hubungan tersebut, upah minimum berfungsi sebagai batas minimum yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Ketidaksesuaian antara praktik pengupahan dan ketentuan UMK dipengaruhi oleh faktor internal (kebijakan perusahaan) dan faktor eksternal (kondisi ekonomi dan kesadaran hukum). Kerangka ini digunakan sebagai dasar analisis dalam penelitian untuk mengkaji tingkat kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengkaji kesesuaian antara ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) dengan praktik pengupahan pelayan toko pakaian di Kota Kupang. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan sekaligus menganalisis perilaku hukum masyarakat secara kontekstual. Lokasi penelitian ditetapkan di Kota Kupang sebagai satu-satunya daerah di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang menerapkan kebijakan UMK. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan pekerja, pemilik usaha, dan pihak Dinas Ketenagakerjaan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur, sedangkan data sekunder diperoleh

melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan dokumen terkait (Irwansyah, 2021; Sugiyono, 2020).

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi yang relevan dijadikan responden. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 6 orang pelayan toko, 2 orang pemilik usaha, dan 1 orang perwakilan Dinas Ketenagakerjaan. Pemilihan responden didasarkan pada keterkaitan langsung dengan objek penelitian sehingga mampu memberikan informasi yang mendalam dan relevan. Untuk menjaga keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara antarresponden serta mengonfirmasi dengan data dokumentasi, sehingga meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian (Moleong, 2021; Creswell, 2019).

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian, penyajian data disusun dalam bentuk narasi dan tabel agar mudah dipahami, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan melalui interpretasi terhadap temuan untuk menjawab rumusan masalah. Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap pengumpulan data hingga akhir penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara utuh tingkat kepatuhan terhadap ketentuan UMK serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerapannya (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020).

HASIL PENELITIAN

Penerapan Upah Minimum Kota Kupang bagi Pelayan Toko Pakaian di Kota Kupang Menurut Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 439/KEP/HK/2024 tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2025

Upah merupakan hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks penelitian ini, Upah Minimum Kota (UMK) Kota Kupang Tahun 2025 telah ditetapkan sebesar Rp2.396.696 sebagai standar minimum yang harus dipatuhi oleh seluruh pengusaha. Namun, berdasarkan data empiris yang diperoleh di lapangan, penerapan UMK pada sektor usaha toko pakaian di Kota Kupang belum berjalan secara optimal.

Tabel 1. Pelayan Toko dan Besaran Upah

Nama Pekerja	Upah
YMK	Rp1.000.000
NS	Rp1.000.000
RN	Rp1.250.000
DS	Rp750.000
YS	Rp700.000
TA	Rp600.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden pekerja menerima upah yang berada di bawah ketentuan UMK, dengan kisaran antara Rp600.000 hingga Rp1.250.000 per bulan. Jika dibandingkan dengan standar UMK, besaran tersebut bahkan tidak mencapai 50% dari nilai yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara norma hukum dan praktik pengupahan di lapangan. Secara yuridis, pembayaran upah di bawah UMK merupakan pelanggaran hukum karena bertentangan dengan ketentuan yang bersifat imperatif. Dalam hal ini, selisih antara upah yang diterima dan upah minimum yang seharusnya dibayarkan dapat dikualifikasikan sebagai kewajiban (utang) pengusaha kepada pekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati dan Putri (2023) yang menyatakan bahwa sektor informal cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah terhadap kebijakan upah minimum. Demikian pula, Hidayati (2022) menemukan bahwa keterbatasan ekonomi usaha kecil seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk tidak memenuhi standar upah minimum. Dalam penelitian lain, Nugraha (2022) juga menegaskan bahwa ketidaksesuaian antara regulasi dan praktik pengupahan merupakan fenomena umum yang terjadi pada sektor perdagangan kecil. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa implementasi UMK masih menghadapi kendala struktural, terutama pada sektor usaha mikro dan kecil.

Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerja pada umumnya menyadari bahwa upah yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun demikian, mereka tetap menerima kondisi tersebut karena keterbatasan pilihan pekerjaan serta kebutuhan ekonomi. Kondisi ini mencerminkan lemahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja, sebagaimana juga diungkapkan oleh Firmansyah dan Lestari (2020) bahwa pekerja sektor informal cenderung berada dalam posisi yang rentan dan sulit menuntut haknya.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang bersifat mandatory dengan implementasinya di lapangan. Meskipun UMK memiliki kekuatan mengikat, efektivitasnya sangat bergantung pada pengawasan dan penegakan hukum. Wibowo (2020) menegaskan bahwa lemahnya pengawasan menjadi salah satu faktor utama rendahnya kepatuhan terhadap kebijakan pengupahan. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif pemerintah dalam memastikan bahwa ketentuan UMK dapat diterapkan secara efektif.

Faktor-Faktor Penghambat yang Mempengaruhi Penerapan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 535/KEP/HK/2025 tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2026 bagi Pelayan Toko Pakaian di Kota Kupang

Belum optimalnya penerapan UMK pada pelayan toko pakaian di Kota Kupang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dari sisi internal, kebijakan perusahaan dalam menentukan upah berdasarkan posisi jabatan dan masa kerja menjadi salah satu faktor utama. Dalam praktiknya, pekerja dengan posisi yang lebih rendah atau masa kerja yang singkat cenderung menerima upah yang lebih kecil, meskipun tetap berada di bawah standar UMK. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan internal perusahaan belum sepenuhnya mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri dan Mahendra (2021) yang menyatakan bahwa pelanggaran upah minimum seringkali terjadi akibat kebijakan internal perusahaan yang lebih mempertimbangkan efisiensi biaya dibandingkan kepatuhan terhadap regulasi. Selain itu, Santoso (2021) juga menegaskan bahwa fleksibilitas hubungan kerja di sektor informal menyebabkan pengusaha memiliki keleluasaan dalam menentukan upah tanpa mengikuti standar yang ditetapkan.

Dari sisi eksternal, terdapat beberapa faktor yang turut mempengaruhi, antara lain rendahnya kesadaran hukum pekerja, status pekerjaan yang tidak tetap, serta kondisi pendapatan usaha yang tidak stabil. Rendahnya kesadaran pekerja terhadap hak-haknya menyebabkan mereka cenderung menerima kondisi pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari dan Nugroho (2021) yang menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman pekerja terhadap regulasi ketenagakerjaan menjadi salah satu penyebab utama rendahnya tingkat kepatuhan pengusaha.

Selain itu, status pekerjaan yang tidak tetap atau bersifat informal juga memperlemah posisi pekerja dalam menuntut haknya. Zahra dan Prasetyo (2020) menyatakan bahwa hubungan kerja yang tidak jelas menyebabkan sulitnya penerapan regulasi ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pengawasan. Di sisi lain, fluktuasi pendapatan usaha menjadi faktor yang sering dijadikan alasan oleh pengusaha untuk membayar upah di bawah standar minimum. Meskipun demikian, secara hukum alasan tersebut tidak dapat dibenarkan karena kewajiban membayar upah minimum tetap harus dipenuhi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa permasalahan penerapan UMK tidak hanya disebabkan oleh faktor hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif melalui peningkatan pengawasan, penegakan hukum, serta sosialisasi yang lebih efektif kepada pekerja dan pengusaha. Pendekatan ini diharapkan mampu mengurangi kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Upah Minimum Kota (UMK) pada pelayan toko pakaian di Kota Kupang belum berjalan secara efektif. Secara normatif, UMK telah ditetapkan sebagai standar minimum yang bersifat wajib dan mengikat, namun dalam praktiknya masih ditemukan kesenjangan yang cukup signifikan antara ketentuan hukum dan realitas di lapangan. Sebagian besar pekerja menerima upah yang jauh di bawah standar yang ditetapkan, yang menunjukkan rendahnya tingkat kepatuhan pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan serta belum optimalnya fungsi pengawasan dan penegakan hukum.

Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Dari sisi internal, kebijakan pengusaha yang menetapkan upah berdasarkan jabatan dan masa kerja cenderung mengabaikan ketentuan upah minimum sebagai batas dasar. Sementara itu, dari sisi eksternal, rendahnya kesadaran hukum pekerja, status hubungan kerja yang tidak tetap, serta kondisi ekonomi usaha yang fluktuatif turut memperlemah implementasi UMK. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa persoalan pengupahan tidak

hanya bersifat normatif, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi struktural dan sosial di sektor usaha kecil.

Temuan penelitian ini mengindikasikan perlunya penguatan peran pemerintah, khususnya dalam hal pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, agar ketentuan UMK dapat diterapkan secara konsisten. Selain itu, peningkatan sosialisasi kepada pekerja dan pengusaha menjadi penting untuk membangun kesadaran hukum yang lebih baik. Dari sisi kebijakan, diperlukan pendekatan yang lebih adaptif terhadap karakteristik usaha kecil tanpa mengabaikan prinsip perlindungan hak pekerja. Dengan demikian, implementasi UMK diharapkan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., & Salim, H. (2021). Hukum perjanjian dalam perspektif kontemporer. Jakarta: Kencana.
- Asyhadie, Z. (2019). Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Creswell, J. W. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Firmansyah, R., & Lestari, D. (2020). Perlindungan hukum pekerja sektor informal dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(2), 345-360.
- Hernoko, A. Y. (2020). Hukum perjanjian asas proporsionalitas dalam kontrak komersial. Jakarta: Kencana.
- Hidayati, N. (2022). Kepatuhan pengusaha kecil terhadap kebijakan upah minimum di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 13(1), 55-68.
- Irwansyah. (2021). *Penelitian hukum: Pilihan metode dan praktik penulisan artikel*. Mirra Buana Media.
- Khakim, A. (2020). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, R. (2022). Kebijakan pengupahan dan kesejahteraan pekerja di sektor informal. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 45-60.
- Pratama, A., & Hidayat, T. (2022). Kebijakan upah minimum dan kesejahteraan pekerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 17(2), 101-115.
- Putri, D., & Mahendra, I. (2021). Analisis hukum terhadap pelanggaran upah minimum di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, 10(2), 120-134.
- Rachman, F. (2020). Sistem pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 15(2), 89-102.
- Rahmawati, D., & Putri, S. (2023). Analisis implementasi upah minimum pada sektor informal. *Jurnal Sosial Ekonomi*, 14(1), 77-89.

- Santoso, B. (2021). Fleksibilitas pasar tenaga kerja dan dampaknya terhadap perlindungan pekerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 22(1), 25-40.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2021). Peran pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 16(1), 1-15.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sutedi, A. (2021). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Prenada Media.
- Wibowo, A. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem pengupahan nasional. *Jurnal Hukum IUS*, 8(3), 211-225.
- Wijayanti, A. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(1), 77-92.
- Yuliana, F., & Kurniawan, D. (2019). Implementasi kebijakan upah minimum di daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 150-162.
- Zahra, L., & Prasetyo, E. (2020). Kesenjangan antara regulasi dan praktik ketenagakerjaan di sektor informal. *Jurnal Kajian Sosial*, 12(1), 45-58.