



**URGENSI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN MELALUI PENETAPAN  
UPAH MINIMUM SEKTORAL DALAM SISTEM HUKUM  
KETENAGAKERJAAN JAWA TENGAH**

**Ardissa Tazmine Hudaya\*, Sonhaji, Muhamad Azhar**

Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : [Ardissatazmine@gmail.com](mailto:Ardissatazmine@gmail.com)

**Abstrak**

Artikel ini memiliki tujuan untuk mengetahui efektivitas peningkatan kesejahteraan para pekerja dengan berlakunya kembali Upah Minimum Sektoral ke dalam sistem hukum ketenagakerjaan, untuk dapat mendeskripsikan dan menganalisis pertimbangan dalam peningkatan kesejahteraan pekerja dengan berlakunya kembali Upah Minimum Sektoral melalui Keputusan Gubernur Nomor 561/45 Tahun 2024 Gubernur Jawa Tengah, dan dapat mendeskripsikan strategi yang dalam implementasi Upah Minimum Sektoral Provinsi Jawa Tengah dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan buruh. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum empiris melalui studi pustaka, analisis peraturan perundang-undangan, dan wawancara untuk melihat kesesuaian antara norma hukum positif dengan realitas sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan peningkatan kesejahteraan pekerja melalui Upah Minimum Sektoral berlandaskan pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Permenaker Nomor 16 Tahun 2024, serta Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/45 Tahun 2024. Pertimbangan utamanya mencakup kesetaraan dan perlindungan tenaga kerja, penyesuaian dengan dinamika ekonomi lokal, peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, serta penguatan daya saing sektor unggulan. Selain itu, penerapan UMSK juga memperhatikan keahlian khusus yang dimiliki pekerja berdasarkan sertifikasi dan spesifikasi kemampuan sektoral. Strategi implementasinya dilakukan melalui sosialisasi dan pembinaan sebagai langkah preventif untuk mencegah pelanggaran, sekaligus menunjukkan komitmen pemerintah dalam mewujudkan sistem pengupahan yang adil.

**Kata kunci :** Upah Minimum Sektoral; Kesejahteraan Pekerja; Sistem Hukum Ketenagakerjaan; Jawa Tengah.

***Abstract***

*This article has the objective to find out the effectiveness of improving workers' welfare with the reinstatement of the Sectoral Minimum Wage into the labor law system, to be able to describe and analyze the considerations in improving workers' welfare with the reinstatement of the Sectoral Minimum Wage through the Governor of Central Java Decree Number 561/45 of 2024, and to be able to describe the strategies in the implementation of the Sectoral Minimum Wage of Central Java Province related to the improvement of workers' welfare. The research method used is empirical legal research through literature study, analysis of laws and regulations, as well as interviews to illustrate the conformity between positive legal norms and social reality. The research results show that the improvement of workers' welfare through the Sectoral Minimum Wage is based on Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023, Minister of Manpower Regulation Number 16 of 2024, as well as Governor of Central Java Decree Number 561/45 of 2024. The main considerations include equality and protection of workers, adjustment to local economic dynamics, improvement of productivity and workers' welfare, and strengthening of superior sector competitiveness. The implementation of the Sectoral Minimum Wage also takes into account the specific skills possessed by workers based on certification and the specific sectoral abilities of workers. The implementation strategy is carried out through socialization and supervision as a preventive measure to prevent violations, as well as to demonstrate the government's commitment to realizing a fair wage system.*

**Keywords:** Sectoral Minimum Wage; Workers' Welfare; Labor Law System; Central Java.



## I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu amanat konstitusional sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Negara berkewajiban menghadirkan instrumen hukum yang mampu memberikan perlindungan dan menciptakan kesejahteraan bagi tenaga kerja, salah satunya melalui kebijakan pengupahan. Upah tidak hanya menjadi kompensasi atas tenaga yang diberikan pekerja, melainkan juga instrumen penting untuk menjamin keberlangsungan hidup pekerja beserta keluarganya.

Dalam praktiknya, permasalahan ketenagakerjaan masih kerap muncul, seperti tidak meratanya upah, lemahnya perlindungan hukum, konflik hubungan industrial, hingga keterbatasan pengawasan. Kebijakan upah minimum sektoral (UMSK) kemudian hadir sebagai salah satu solusi untuk menyesuaikan standar pengupahan dengan sektor unggulan dan dinamika ekonomi lokal. UMSK diharapkan mampu memberikan keadilan lebih baik bagi pekerja di sektor tertentu, sekaligus menjaga iklim usaha yang sehat dan berdaya saing.

Upah adalah sarana paling dasar bagi pekerja untuk meningkatkan tunjangan mereka. Tentunya ada peran aktif pemerintah dalam menangani masalah pengupahan melalui peraturan ketenagakerjaan, yang mlarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap pekerja karena jenis kelamin, suku, agama dan juga status pekerja. Kemudian berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Upah minimum telah diyakini sebagai alat yang efektif untuk menekan kesenjangan pendapatan. Sebagai sebuah kebijakan lembaga, upah minimum tidak hanya menjadi batas minimum upah secara umum, tetapi juga mempengaruhi kenaikan pendapatan dan memiliki dampak penting dalam mengurangi kemiskinan dan ketimpangan pendapatan.<sup>1</sup> Sedangkan pengertian Upah minimum sektoral adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu.<sup>2</sup>

Namun demikian, implementasi UMSK tidak terlepas dari tantangan, antara lain keberatan dari kalangan pengusaha, risiko beban finansial terutama bagi usaha kecil, serta keterbatasan kapasitas serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penelitian hukum *empiris* guna menilai sejauh mana kebijakan UMSK memiliki urgensi dalam peningkatan kesejahteraan pekerja, sekaligus mencari solusi yang seimbang antara perlindungan tenaga kerja dan keberlangsungan usaha.

---

<sup>1</sup>Agus and Ade, "Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha Pada Sektor Kepariwisataan Di Kabupaten Badung Provinsi Bali."

<sup>2</sup>Feriyana, "Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Di Kabupaten Oku Timur."



Teori hukum ketenagakerjaan menegaskan bahwa hukum berfungsi mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam kerangka hubungan industrial yang adil.<sup>3</sup>

Teori kesejahteraan pekerja menekankan bahwa pekerja bukan hanya faktor produksi, melainkan subjek pembangunan yang berhak atas penghidupan layak. Upah minimum, termasuk upah minimum sektoral, dipandang sebagai instrumen penting untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, mencegah kesenjangan, serta mendukung stabilitas sosial dan ekonomi.<sup>4</sup>

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang pertama, berjudul Pemenuhan Upah Layak Bagi Pekerja Melalui Penetapan Upah Minimum Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang oleh Hendra Halomon AmbaritA, Hartati, Yetniwati, Herma Yanti dengan hasil penelitian menunjukkan posisi yuridis tentang upah minimum yang layak pasca penetapan UU Cipta Kerja dalam prespektif hukum positif. Perbedaannya dengan penelitian ini karna penelitian ini membahas posisi yuridis pasca dihapusnya UU Cipta Kerja dengan adanya Putusan MK terbaru yang membuat peraturan mengenai UMS berlaku kembali. Bedasarkan penelitian sebelumnya yang kedua, berjudul Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha Pada Sektor Kepariwisataan di Kabupaten Badung Provinsi Bali oleh Kadek Agus Sudiarawan, Putu Ade Hariestha Martana dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan belum dan atau tidak menerapkan UMSK Badung sesuai dengan ketentuan. Perbedaannya dengan penelitian ini karena penelitian ini membahas urgensi penerapan UMSK tersebut untuk kesejahteraan pekerja di Jawa Tengah.

Dasar hukum peningkatan kesejahteraan pekerja bersumber dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketentuan ini dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Selanjutnya, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan pentingnya perlindungan pekerja melalui penetapan upah minimum yang berkeadilan. Putusan ini kemudian ditindaklanjuti dengan lahirnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, yang menjadi dasar hukum bagi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam menerbitkan Keputusan Gubernur Nomor 561/45 Tahun 2024 tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota melalui Upah Minimul Sektoral.<sup>5</sup>

Tujuan dari Artikel ini untuk mengetahui efektivitas peningkatan kesejahteraan para pekerja dengan berlakunya kembali Upah Minimum Sektoral ke dalam sistem hukum ketenagakerjaan, untuk dapat mendeskripsikan dan menganalisis pertimbangan dalam peningkatan kesejahteraan pekerja dengan

---

<sup>3</sup>Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*.

<sup>4</sup>Iskandar, *Negara Dan Politik Kesejahteraan: Reorientasi Arah Baru Pembangunan*.

<sup>5</sup>“Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.”



berlakunya kembali Upah Minimum Sektoral melalui Keputusan Gubernur Nomor 561/45 Tahun 2024 Gubernur Jawa Tengah, dan dapat mendeskripsikan strategi yang dalam implementasi Upah Minimum Sektoral Provinsi Jawa Tengah dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan buruh.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, artikel ini difokuskan pada tiga permasalahan pokok. Pertama, bagaimana pengaturan peningkatan kesejahteraan pekerja melalui penetapan upah minimum sektoral dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Kedua, bagaimana pertimbangan peningkatan kesejahteraan pekerja melalui penetapan upah minimum sektoral yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/45 Tahun 2024. Ketiga, bagaimana strategi implementasi upah minimum sektoral di Provinsi Jawa Tengah dikaitkan dengan upaya peningkatan kesejahteraan buruh.

## II. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode pendekatan penelitian hukum *empiris*. Pendekatan ini digunakan untuk menelaah ketentuan hukum positif yang berkaitan dengan pengaturan upah minimum sektoral, dengan mengkaji Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025. Pendekatan empiris digunakan untuk mengetahui realitas penerapan upah minimum sektoral di lapangan melalui wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja, serikat pekerja, dan perwakilan pengusaha, sehingga diperoleh gambaran komprehensif mengenai kesesuaian antara norma hukum dengan praktik.<sup>6</sup>

Spesifikasi penelitian ini bersifat *deskriptif-analitis*, yakni menggambarkan dan menganalisis data secara sistematis untuk memperoleh pemahaman utuh mengenai urgensi penetapan upah minimum sektoral dalam peningkatan kesejahteraan pekerja. Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja, serikat pekerja, dan perwakilan pengusaha, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi peraturan perundang-undangan, literatur hukum, jurnal ilmiah, dan doktrin para ahli.<sup>7</sup>

Jenis data merujuk pada informasi atau keterangan yang akurat dan faktual yang diperoleh melalui proses pengumpulan dengan metode tertentu. Informasi tersebut menjadi landasan untuk menjawab secara objektif pertanyaan atau permasalahan penelitian setelah melalui tahap pengolahan dan analisis data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui data sekunder yang berasal dari jurnal, buku, publikasi pemerintah, atau internet. Informasi didapat melalui para buruh, perwakilan Dewan Pengupahan dan perwakilan serikat pekerja.

---

<sup>6</sup>Ali, *Metode Penelitian Hukum*.

<sup>7</sup>Suteki and Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori Dan Praktik*.



Peneliti memperoleh data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan wawancara mendalam untuk menggali kondisi empiris di lapangan. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitis. Analisis kualitatif dilakukan menganalisis temuan empiris sehingga dapat disajikan suatu kesimpulan yang tidak hanya menjelaskan aturan hukum yang berlaku, tetapi juga mencerminkan efektivitasnya dalam praktik. Data dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan *deskriptif-analitis* untuk menemukan kesesuaian antara norma hukum positif dengan praktik di lapangan.<sup>8</sup>

Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu menjawab rumusan masalah secara holistik dan memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait penetapan upah minimum sektoral di Jawa Tengah.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaturan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Melalui Penetapan Upah Minimum Sektoral Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan**

Dasar hukum peningkatan kesejahteraan pekerja melalui sistem pengupahan sektoral terdapat dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang saling berkaitan. Pertama, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengembalikan legalitas keberadaan Upah Minimum Sektoral (UMS/UMSK) yang sebelumnya dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga memperkuat perlindungan hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Kedua, Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur penetapan upah minimum, termasuk upah sektoral, dengan memperhatikan prinsip keadilan antara pekerja dan pengusaha serta kondisi ekonomi daerah. Ketiga, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan juga menjadi dasar hukum penting, karena mengatur bahwa penerapan struktur dan skala upah merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan. Ketentuan ini menjadi strategi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesejahteraan pekerja. Keempat, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 menetapkan kebijakan upah minimum tahun 2025 secara terukur dan berkelanjutan, sebagai bagian dari penguatan sistem pengupahan nasional yang berbasis keadilan, produktivitas, dan keberlanjutan. Dengan demikian, seluruh regulasi tersebut secara integral menjadi landasan hukum yang kuat dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja di Indonesia.<sup>9</sup>

Landasan kebijakan UMSK saat ini mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang kemudian terbitnya peraturan-

---

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja."



peraturan lanjutannya. Kebijakan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) ini dilandasi karena Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah suatu kebijakan pengupahan yang harus menetapkan upah minimum lebih tinggi dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) untuk sektor-sektor unggulan di suatu daerah tertentu. Karena sektor tersebut berupa sektor industri manufaktur, perbankan, perkebunan, pertambangan, pertanian, perikanan, dan sektor jasa lainnya yang menunjukkan produktivitas tinggi serta menyumbang besar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) daerah. Keberadaan UMSK dimaksudkan untuk menyesuaikan disparitas produktivitas antar sektor usaha yang beragam. UMSK hadir sebagai instrumen kebijakan untuk menciptakan keadilan dan insentif bagi para pekerja di sektor unggulan. UMSK tidak hanya bersifat opsional, tetapi dapat menjadi keharusan ketika kondisi ekonomi dan sosial mengharuskannya. Sektor yang lebih produktif tentu harus memberikan kompensasi yang lebih besar kepada pekerjanya. Tanpa adanya UMSK, pekerja di sektor unggulan bisa jadi mendapatkan upah yang sama dengan sektor yang kurang produktif, padahal beban kerja, risiko, dan kontribusinya sangat berbeda.

Tujuan utama kebijakan upah minimum sektoral bukan semata persoalan nominal penghasilan, melainkan meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta sebagai sarana pemerataan hasil produksi yang adil antara pekerja dan pengusaha. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, dan papan, tetapi juga mencakup akses terhadap pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, serta hak untuk berkembang sebagai manusia yang bermartabat. Sehingga menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan yang berdampak positif terhadap kualitas kerja. Kompensasi yang memadai meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas pekerja, sekaligus menguntungkan perusahaan melalui penurunan turnover, absensi, dan biaya pelatihan. Penetapan upah minimum sektoral merupakan investasi negara untuk menyesuaikan nilai kerja dengan penghargaan yang layak, mencegah eksplorasi, serta menciptakan kesejahteraan yang meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara ekonomi, sosial, dan lingkungan. Namun jika dalam tujuannya meningkatkan kesejahteraan para pekerja, tidak hanya harus fokus pada UMSK di Jawa Tengah tersebut saja, melainkan juga oleh penyediaan fasilitas kesejahteraan yang diwajibkan undang-undang dan penerapan struktur serta skala upah bagi pekerja dengan masa kerja di atas satu tahun. Pendekatan yang komprehensif ini diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.

## **B. Dasar Pertimbangan Peningkatan Kesejahteraan Melalui Upah Minimum Sektoral**

Dasar pertimbangan dalam meningkatkan kesejahteraan melalui upah minimum sektoral terdiri dari pertama, kesetaraan dan perlindungan tenaga kerja dimana Setiap sektor industri memiliki karakteristik unik, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat risiko, dan keahlian yang diperlukan. Oleh karena itu, UMSK diterapkan untuk memastikan pekerja di sektor dengan kebutuhan khusus mendapatkan pengupahan yang lebih layak, yang bertujuan melindungi



pekerja dari upah yang terlalu rendah, terutama di sektor strategis atau yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian lokal.

Kedua, penyesuaian terhadap dinamika ekonomi lokal dengan Beberapa kota yang memiliki sektor unggulan seperti industri manufaktur, pariwisata, atau pertanian yang menghasilkan nilai tambah lebih tinggi. Kota dengan biaya hidup yang lebih tinggi atau perkembangan ekonomi yang pesat memerlukan pengaturan upah sektoral yang lebih fleksibel dibanding hanya mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP).

Ketiga, insentif bagi pekerja berketerampilan tinggi, dimana sektor dengan tuntutan keterampilan yang lebih tinggi sering kali memerlukan pengupahan yang lebih baik sebagai insentif untuk menarik pekerja yang berkualitas. Kebijakan upah sektoral dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena pekerja merasa dihargai sesuai dengan kompetensi mereka.

Keempat, mendorong investasi, dengan memberikan upah sektoral yang kompetitif, sektor tertentu dapat menarik lebih banyak investasi, baik dari dalam negeri maupun asing. Keberlanjutan sektor unggulan juga akan menjadi dasar dari upah yang layak mendukung keberlanjutan tenaga kerja dan mencegah migrasi pekerja ke daerah lain yang menawarkan upah lebih tinggi.

Kelima, Keahlian khusus yang dimiliki berdasarkan sertifikasi, sebagaimana hal tersebut menjadi dasar pertimbangan dalam meningkatkan kesejahteraan melalui UMS dikarenakan Sertifikat keahlian khusus, terutama yang diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), menunjukkan bahwa pekerja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan standar nasional seperti yang telah di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 18 yang menjelaskan tentang BNSP. Hal ini meningkatkan nilai kompetensi pekerja dan membuat pekerja tersebut memiliki nilai yang juga berbeda dengan pekerja yang tidak memiliki sertifikat keahlian khusus ini dan dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui penetapan UMS.<sup>10</sup>

### C. Strategi Implementasi Upah Minimum Sektoral di Jawa Tengah

Strategi implementasi Upah Minimum Sektoral di Jawa Tengah diawali dengan penetapan melalui Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/45 Tahun 2024, yang mengikat pengusaha untuk melaksanakan kewajiban pembayaran UMSK sesuai kesepakatan dalam Dewan Pengupahan.<sup>11</sup>

Penetapan ini dianggap sudah mempertimbangkan kemampuan dunia usaha karena dilakukan melalui musyawarah yang melibatkan unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah.<sup>12</sup> Dalam pelaksanaannya, sosialisasi menjadi langkah utama yang ditujukan terutama kepada kalangan pengusaha. Pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja berperan strategis dalam memberikan pembinaan dan pendampingan agar pengusaha memahami dasar hukum, prosedur penetapan,

<sup>10</sup>FSPMI and KSPI, "Konsep UMSP/UMSK Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025."

<sup>11</sup>"Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/45 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Di Jawa Tengah."

<sup>12</sup>Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*.



sektor yang termasuk dalam cakupan UMSK, hingga sanksi yang berlaku jika tidak mematuhi ketentuan.<sup>13</sup>

Fokus sosialisasi kepada pengusaha dinilai lebih mendesak dibandingkan pekerja, karena pekerja berada pada posisi penerima kebijakan dan informasi mengenai upah minimum sektoral relatif lebih mudah diperoleh.<sup>14</sup>

Selain sosialisasi, implementasi UMSK juga dijamin dengan instrumen sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur ancaman pidana maupun sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan minimum.<sup>15</sup> Ketentuan ini menunjukkan komitmen negara dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek pengupahan, demi menjamin hak dasar pekerja atas penghasilan yang layak. Dengan demikian, strategi implementasi UMSK di Jawa Tengah menekankan pada tiga aspek utama: penetapan regulasi melalui keputusan gubernur, sosialisasi dan pembinaan kepada pengusaha, serta penegakan hukum melalui sanksi pidana maupun administratif. Kombinasi ketiga aspek ini diharapkan mampu mewujudkan kesejahteraan pekerja yang lebih adil dan berkelanjutan.

#### IV. SIMPULAN

Pengaturan peningkatan kesejahteraan pekerja melalui Upah Minimum Sektoral (UMS/UMSK) didasarkan pada sistem pengupahan sektoral dalam hukum ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengembalikan legalitas UMS/UMSK yang sempat dihapus UU Cipta Kerja, sehingga memperkuat perlindungan hak pekerja sesuai Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Landasan yuridis lain terdapat dalam Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 tentang penetapan upah minimum, PP No. 51 Tahun 2023 mengenai struktur dan skala upah, serta Permenaker No. 16 Tahun 2024 tentang kebijakan upah minimum 2025. Seluruh regulasi ini membentuk dasar hukum yang kokoh bagi peningkatan kesejahteraan pekerja.

Pertimbangan penetapan UMSK Jawa Tengah melalui Keputusan Gubernur No. 561/45 Tahun 2024 mencakup lima aspek utama: (1) kesetaraan dan perlindungan pekerja sesuai karakteristik sektor; (2) penyesuaian dengan dinamika ekonomi lokal dan biaya hidup; (3) insentif bagi tenaga kerja terampil untuk mendorong produktivitas; (4) daya tarik investasi dan keberlanjutan sektor unggulan; serta (5) pengakuan keahlian bersertifikat sesuai Pasal 18 UU No. 13 Tahun 2003 tentang peran BNSP.

Strategi implementasi dilakukan melalui musyawarah dengan pengusaha untuk menyesuaikan kemampuan dunia usaha. Setelah ditetapkan, UMSK wajib dilaksanakan, dengan sanksi pidana maupun administratif bagi yang melanggar (Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003). Efektivitas kebijakan dijamin melalui sosialisasi dan pembinaan pemerintah, yang menegaskan komitmen negara

<sup>13</sup> Suhartini, *Politik Hukum Sistem Pengupahan*.

<sup>14</sup> Giyono, *Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Penetapan Upah Minimum Regional Berbasis Keadilan Pancasila*.

<sup>15</sup> "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."



menegakkan hukum sekaligus melindungi hak pekerja atas penghasilan layak melalui sistem pengupahan yang adil.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, Kadek, and Putu Ade. “Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha Pada Sektor Kepariwisataan Di Kabupaten Badung Provinsi Bali.” *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum* 28, no. 1 (2019).
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2022.
- Feriyana, Winda. “Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Di Kabupaten Oku Timur.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 14, no. 4 (2018).
- FSPMI, and KSPI. “Konsep UMSP/UMSK Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025,” 2025.
- Giyono, Urip. *Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Penetapan Upah Minimum Regional Berbasis Keadilan Pancasila*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2021.
- Iskandar, A Muhammin. *Negara Dan Politik Kesejahteraan: Reorientasi Arah Baru Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2021.
- “Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/45 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Di Jawa Tengah,” 2024.
- “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023,” 2023.
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Suhartini, Endeh. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020.
- . *Politik Hukum Sistem Pengupahan*. Depok: PT Rajawali Buana Pusaka, 2022.
- Suteki, and Galang Taufani. *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Trimaya, Arrista. “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.” *Jurnal Aspirasi* 5, no. 1 (2018): 17–18.
- “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” 2003.