

Balancing Wage Protection and Employment Security: Legal Analysis on Minimum Wage Adjustments and Layoffs

Siti Sofiyah¹, Ade Maman¹, Tri Setiady¹, Wiwin Triyunarti¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2083](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2083)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Upah Minimum; Pemutusan Hubungan Kerja; Hukum Kesejahteraan; Badan Pusat Statistik (BPS); Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker)

ABSTRACT

Peningkatan upah minimum merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mendorong kondisi kerja yang adil. Namun, kebijakan ini juga menimbulkan konsekuensi ekonomi yang tidak diinginkan, terutama lonjakan kasus pemutusan hubungan kerja. Data resmi Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024 terdapat 77.965 kasus PHK yang tercatat. Selain itu, Konfederasi Serikat Pekerja Nasional melaporkan bahwa sekitar 939.038 pekerja terkena PHK antara Agustus 2024 hingga Februari 2025, terutama di industri tekstil. Penelitian ini mengkaji dampak penyesuaian upah minimum terhadap peningkatan kasus PHK melalui analisis berbasis Teori Hukum Kesejahteraan. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini memanfaatkan data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker). Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi signifikan antara kenaikan upah dan meningkatnya angka PHK, khususnya di sektor padat karya. Dari perspektif hukum kesejahteraan, studi ini menekankan pentingnya kerangka kebijakan pengupahan yang seimbang yang mampu mengharmonisasikan hak dan perlindungan kesejahteraan pekerja dengan keberlanjutan operasional jangka panjang dari pelaku usaha.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Siti Sofiyah

Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Email: sitisofiyahrm5pls@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Isu mengenai upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan tema klasik yang terus mendominasi pembahasan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kenaikan upah minimum, yang secara normatif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, memperkuat daya beli, dan mengurangi kemiskinan, merupakan bagian dari kewajiban negara untuk mewujudkan keadilan sosial sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945. Upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman sosial bagi pekerja agar dapat hidup layak dan terlindungi dari praktik eksploitasi.

Namun, di sisi lain, kebijakan kenaikan upah minimum sering menimbulkan dampak ekonomi yang signifikan terhadap dunia usaha. Peningkatan biaya tenaga kerja menyebabkan naiknya beban produksi, terutama bagi industri padat karya yang sangat bergantung pada tenaga kerja langsung dan memiliki margin keuntungan

yang relatif kecil.¹ Dalam kondisi tersebut, tidak sedikit perusahaan yang memilih melakukan efisiensi operasional, termasuk dengan cara melakukan PHK. Ironisnya, kebijakan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja justru dapat memicu berkurangnya kesempatan kerja dan meningkatnya angka pengangguran.²

Sejarah perubahan pengaturan upah di Indonesia memperlihatkan bahwa pemerintah selalu berada pada posisi strategis sekaligus dilematis dalam menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai bagian dari reformasi regulasi melalui UU Cipta Kerja, upah minimum tetap diposisikan sebagai instrumen utama perlindungan pekerja. Perubahan formula penghitungan upah minimum dari berbasis komponen kebutuhan hidup layak (KHL) menjadi berbasis inflasi dan pertumbuhan ekonomi menunjukkan upaya pemerintah menemukan titik tengah antara kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan usaha.³ Namun demikian, implementasinya masih sering menimbulkan gesekan sosial, baik berupa aksi protes, perbedaan persepsi antara pemangku kepentingan, maupun perdebatan mengenai efektivitas kebijakan.⁴

Dinamika tersebut semakin terlihat pada data ketenagakerjaan tahun 2024–2025. Kementerian Ketenagakerjaan mencatat 77.965 kasus PHK sepanjang 2024.⁵ Angka tersebut semakin mencolok ketika dibandingkan dengan laporan Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) yang mencatat 939.038 kasus PHK dalam periode Agustus 2024 hingga Februari 2025, dengan industri tekstil sebagai sektor paling terdampak.⁶ Industri tekstil yang bersifat padat karya sangat sensitif terhadap kenaikan upah karena struktur pembiayaannya bergantung pada tenaga kerja dengan kontribusi biaya yang signifikan.⁷ Lonjakan PHK di sektor ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kebijakan pengupahan dan kapasitas riil perusahaan dalam menanggung kenaikan biaya produksi.⁸

Fakta tersebut menegaskan pentingnya kajian mendalam mengenai hubungan antara kebijakan upah minimum dan peningkatan angka PHK. Dalam konteks hukum, isu ini tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga menyangkut tanggung jawab negara dalam melindungi pekerja melalui pengaturan yang berorientasi pada kesejahteraan.⁹ Oleh karena itu, pendekatan Teori Hukum Kesejahteraan (Welfare Law Theory) menjadi relevan untuk menganalisis sejauh mana kebijakan upah minimum mampu memenuhi tujuan perlindungan sosial tanpa mengorbankan keberlanjutan usaha dan stabilitas pasar tenaga kerja.¹⁰

Fenomena ini mengundang pertanyaan akademik: sejauh mana kebijakan kenaikan upah berkontribusi terhadap meningkatnya PHK, dan bagaimana hal tersebut dapat dianalisis dari perspektif teori hukum kesejahteraan?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **yuridis normatif**, yaitu metode penelitian yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum positif, asas-asas hukum, serta doktrin yang relevan dengan isu pengupahan dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pendekatan ini dipilih karena persoalan mengenai upah minimum dan PHK merupakan isu normatif yang berkaitan erat dengan kewajiban negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sekaligus menjaga keberlangsungan usaha. Sumber data yang digunakan meliputi peraturan perundang-undangan terkait pengupahan dan hubungan industrial, doktrin hukum ketenagakerjaan, serta data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang menggambarkan kondisi empiris tren PHK pasca kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP).¹⁰ Teknik analisis yang digunakan adalah **metode deskriptif-analitis**, yaitu dengan menggambarkan fenomena empiris terkait peningkatan PHK setelah penyesuaian UMP, kemudian menganalisisnya dalam kaitannya dengan teori hukum kesejahteraan. Melalui metode ini, penelitian tidak hanya memotret data faktual, tetapi juga menelaah kesesuaiannya dengan tujuan hukum yang bersifat normatif.¹¹

Dalam kerangka teoritis, penelitian ini juga memanfaatkan **pemikiran Satjipto Rahardjo** yang menekankan bahwa hukum harus ditempatkan sebagai sarana untuk mewujudkan kesejahteraan manusia (*law as*

¹ Badan Pusat Statistik (BPS), “Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2024” (Jakarta: BPS, 2024).

² Kementerian Ketenagakerjaan RI, “Satu Data Ketenagakerjaan 2024” (Jakarta: Kemnaker, 2024).

³ Kementerian Ketenagakerjaan RI, “Pedoman Penetapan Upah Minimum 2024” (Jakarta, 2023).

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan RI, “Data PHK Nasional” (Jakarta, 2024).

⁵ Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN), “Laporan PHK Nasional Agustus 2024 - Februari 2025” (Jakarta: KSPN, 2024).

⁶ BPS, “Statistik Industri Besar Dan Sedang 2024” (Jakarta: BPS, 2024).

⁷ Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN), “Laporan PHK Nasional 2024 - 2025.”

⁸ John Rawls, *A Theory of Justice: Revised Edition* (Cambridge: Harvard University Press, 2021).

⁹ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2021).

¹⁰ Badan Pusat Statistik (BPS) and Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2024 & Laporan Ketenagakerjaan Nasional 2024” (Jakarta, 2024).

¹¹ Muhamad Sadi Is, “Kebijakan Pengupahan Dan Konsekuensi Hukum Terhadap Hubungan Industrial,” *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 54, no. 2 (2023): 215–30.

a tool of social engineering). Menurut Satjipto, hukum tidak boleh dipahami semata-mata sebagai kumpulan aturan formal, tetapi harus dilihat sebagai instrumen yang hidup dan mampu merespons kebutuhan masyarakat.¹² Dengan memasukkan teori ini, penelitian berupaya menilai apakah regulasi pengupahan—terutama kebijakan kenaikan UMP—benar-benar mampu menghadirkan keadilan substantif bagi pekerja tanpa menimbulkan dampak negatif berupa pengurangan kesempatan kerja. Dengan demikian, analisis dilakukan untuk melihat sejauh mana kebijakan upah minimum tidak hanya sah secara normatif, tetapi juga efektif dalam mencapai tujuan hukum kesejahteraan sebagaimana ditekankan oleh Satjipto Rahardjo.¹³

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Teoritis

Teori Hukum Kesejahteraan

Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum harus ditempatkan sebagai instrumen untuk mewujudkan kesejahteraan sosial (*social welfare*) dalam masyarakat.¹⁴ Menurutnya, hukum tidak boleh berhenti pada kepastian formal atau pada teks undang-undang semata, melainkan harus diarahkan untuk menghadirkan keadilan substantif. Pandangan ini menolak sifat hukum yang kaku dan statis; sebaliknya, hukum harus mampu hidup, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat sesuai perkembangan sosial ekonomi. Dengan demikian, inti pemikiran Satjipto Rahardjo menekankan bahwa tujuan hukum jauh melampaui aspek prosedural, dan harus berorientasi pada pemenuhan nilai-nilai kemanusiaan serta perbaikan kondisi sosial.¹⁵

Dalam konteks pengupahan, pemikiran Satjipto Rahardjo memiliki relevansi yang sangat kuat. Jika hukum dipahami hanya berdasarkan kepastian normatif, maka tugas pemerintah cukup sebatas menetapkan dan menyesuaikan upah minimum setiap tahun. Akan tetapi, pendekatan hukum kesejahteraan menuntut agar kebijakan tersebut mempertimbangkan implikasi substantif, seperti potensi terjadinya PHK massal akibat meningkatnya beban biaya produksi bagi perusahaan.¹⁶ Dengan demikian, pengaturan upah minimum tidak boleh diperlakukan sebagai kewajiban administratif semata, tetapi harus diletakkan dalam kerangka rekayasa sosial (*law as a tool of social engineering*) yang mampu menghadirkan keadilan bagi buruh sebagai kelompok rentan, sekaligus menjaga keberlangsungan usaha bagi pengusaha sebagai pilar penting perekonomian.¹⁷

Lebih jauh, Satjipto Rahardjo mengkritik paradigma hukum yang bersifat *rule oriented* yaitu orientasi pada kepatuhan kaku terhadap peraturan dan menawarkan pergeseran menuju *human oriented*, yaitu hukum yang berpihak pada tujuan kemanusiaan.¹⁸ Dalam isu pengupahan, pandangan ini menegaskan bahwa buruh tidak boleh dipandang sekadar sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia yang memiliki harkat, martabat, dan hak atas kehidupan yang layak. Oleh karena itu, setiap kebijakan upah minimum harus mampu meningkatkan kualitas hidup buruh, tanpa sekaligus menimbulkan ketidakadilan struktural bagi pihak lain, termasuk pengusaha dan stabilitas pasar tenaga kerja.¹⁹ Selain pemikiran Satjipto Rahardjo, analisis mengenai upah minimum dan PHK juga dapat diperkuat dengan pemikiran beberapa teori keadilan lainnya:

- 1) **Teori Keadilan John Rawls** dalam *A Theory of Justice* menekankan prinsip keadilan distributif, di mana kebijakan publik harus memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling lemah.²⁰ Dalam konteks ini, kebijakan kenaikan upah minimum sejalan dengan prinsip keadilan Rawlsian karena bertujuan meningkatkan kondisi hidup buruh sebagai kelompok yang secara ekonomi paling rentan, meskipun kebijakan tersebut berpotensi menimbulkan risiko PHK bagi sebagian buruh.
- 2) **Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham** berorientasi pada tercapainya manfaat terbesar bagi jumlah orang terbanyak. Dalam kerangka ini, kebijakan kenaikan upah minimum dianggap rasional apabila peningkatan kesejahteraan buruh secara keseluruhan lebih besar daripada kerugian sosial yang ditimbulkan, termasuk potensi hilangnya pekerjaan bagi sebagian buruh.²¹ Dengan kata lain, utilitarianisme menilai kebijakan pengupahan berdasarkan hasil akhir yang memberikan manfaat agregat terbesar bagi masyarakat.
- 3) **Hukum positif Indonesia**, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, menegaskan kewajiban pemerintah dalam menetapkan upah minimum sebagai bentuk perlindungan pekerja. Namun, kerangka hukum ini juga memberikan ruang bagi pengusaha untuk melakukan efisiensi,

¹² Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Hukum Yang Membebaskan* (Jakarta: Kompas, 2021).

¹³ Novri Susan, "Implementasi Teori Hukum Kesejahteraan Dalam Kebijakan Ketenagakerjaan Era Digital," *Jurnal Hukum IUS QUA IUSTUM* 29, no. 3 (2022): 345–62.

¹⁴ Rahardjo, *Hukum Progresif: Hukum Yang Membebaskan*.

¹⁵ *Ibid.*, hlm 57

¹⁶ Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Laporan Ketenagakerjaan Nasional 2024" (Jakarta: Kemnaker, 2024).

¹⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022).

¹⁸ Rahardjo, *Hukum Progresif*, hlm. 80-82.

¹⁹ (BPS), "Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2024."

²⁰ Rawls, *A Theory of Justice: Revised Edition.*, hlm. 72.

²¹ Jeremy Bentham, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation* (Oxford: Oxford University Press, 2022).

termasuk PHK, apabila keberlangsungan usaha terancam.²² Hal ini menunjukkan bahwa hukum positif Indonesia berusaha mengakomodasi keseimbangan antara perlindungan buruh dan keberlanjutan bisnis sebuah keseimbangan yang sejalan dengan prinsip hukum kesejahteraan yang ditawarkan Satjipto Rahardjo.

B. Analisis Data

Berdasarkan data resmi pemerintah dan lembaga terkait, terlihat adanya keterkaitan yang cukup signifikan antara kebijakan kenaikan upah minimum dan meningkatnya jumlah pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. Pada tahun 2024, Kementerian Ketenagakerjaan melalui portal Satu Data Kemnaker melaporkan bahwa kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) rata-rata mencapai 6,0%.²³ Pada periode yang sama, jumlah pekerja yang mengalami PHK tercatat sebanyak 77.965 orang.²⁴

Situasi tersebut memburuk pada rentang Agustus 2024 hingga Februari 2025. Berdasarkan laporan Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) yang diperkuat dengan data Badan Pusat Statistik (BPS), terjadi gelombang PHK besar-besaran yang mencapai 939.038 pekerja.²⁵ Padahal, kenaikan UMP pada periode tersebut relatif stabil pada angka rata-rata 6,5%. Fenomena ini memperlihatkan bahwa meskipun kebijakan pengupahan ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, implementasinya dapat berdampak negatif pada sektor-sektor industri yang memiliki ketahanan rendah atau menghadapi tekanan kompetitif global.

Pada Mei 2025, Kementerian Ketenagakerjaan kembali merilis data terbaru yang menunjukkan adanya 26.455 pekerja yang terdampak PHK, meskipun persentase kenaikan upah masih berada di kisaran yang sama, yakni sekitar 6,5%.²⁶ Angka ini mengindikasikan bahwa persoalan PHK bukan hanya bersifat fluktuatif, tetapi telah menjadi gejala struktural yang memerlukan perhatian serius dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan. Secara lebih umum, kondisi pasar tenaga kerja Indonesia juga menunjukkan tantangan yang tidak kecil. BPS pada Februari 2025 mencatat bahwa jumlah pengangguran terbuka mencapai 7,28 juta orang, dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) berada pada angka 4,76%.²⁷ Data ini menegaskan bahwa meskipun pemerintah berupaya meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan kenaikan upah, persoalan PHK dan pengangguran tetap menjadi bagian dari problematika ketenagakerjaan nasional yang belum terselesaikan secara efektif.

Fenomena tersebut diperkuat oleh sejumlah studi kasus yang menggambarkan dampak nyata dari kebijakan kenaikan upah minimum. Pada sektor tekstil, misalnya, terjadi PHK massal sepanjang 2024–2025 dengan total 939.038 pekerja terdampak.²⁸ Industri garmen menjadi yang paling terpukul karena kenaikan UMP tidak sejalan dengan kemampuan industri untuk bersaing di pasar global. Di Jawa Tengah, hingga Mei 2025 tercatat 10.695 kasus PHK dari total 26.455 kasus nasional. Kerentanan ini muncul karena provinsi tersebut didominasi oleh industri padat karya yang beroperasi dengan margin keuntungan yang tipis, sehingga sedikit peningkatan biaya tenaga kerja dapat menimbulkan tekanan besar pada keberlangsungan usaha.²⁹

Tak hanya sektor padat karya, gelombang PHK juga merembet ke industri berbasis teknologi, termasuk perusahaan rintisan (startup). Meskipun tidak sepenuhnya dipicu oleh kenaikan UMP, peningkatan biaya tenaga kerja turut mempercepat kebijakan efisiensi dan restrukturisasi internal.³⁰ Hal ini menunjukkan bahwa dampak kenaikan upah minimum bersifat lintas sektor dan dapat memperburuk kondisi perusahaan yang telah menghadapi tantangan ekonomi global maupun domestik.

Secara keseluruhan, data dan fenomena empiris tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan tidak dapat berdiri sendiri. Kebijakan tersebut harus dirumuskan secara lebih adaptif, responsif, dan mempertimbangkan dinamika ekonomi yang kompleks agar tidak justru menimbulkan persoalan baru berupa peningkatan PHK dan pengangguran.³¹

C. Analisis dan pembahasan

Kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) pada periode 2024–2025 yang berada pada kisaran 6–6,5% menunjukkan dinamika signifikan dalam hubungan industrial di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS)

²² Susan, “Implementasi Teori Hukum Kesejahteraan Dalam Kebijakan Ketenagakerjaan Era Digital.”, hlm. 215-230.

²³ Kementerian Ketenagakerjaan RI, “Laporan Kenaikan Upah Minimum Provinsi Tahun 2024” (Jakarta: Kemnaker, 2024).

²⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Data Rekapitulasi PHK Nasional Tahun 2024” (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, 2024).

²⁵ Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN), “Laporan Kondisi Ketenagakerjaan Nasional 2024–2025” (Jakarta: Data Badan Pusat Statistik, 2025).

²⁶ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Perkembangan Data PHK Nasional Bulan Mei 2025” (Jakarta: Kemnaker, 2025).

²⁷ Badan Pusat Statistik, “Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2025,” BPS RI, 2025, <https://bps.go.id/>, diakses pada 14 November 2025.

²⁸ Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), “Dampak Kenaikan UMP Terhadap Industri Tekstil 2024–2025” (Jakarta: API Report, 2025).

²⁹ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, “Data PHK Provinsi Jawa Tengah Per Mei 2025” (Jawa Tengah: Disnakertrans Jateng, 2025).

³⁰ Asosiasi Startup Indonesia, “Tren Restrukturisasi Startup Tahun 2024–2025” (Jakarta, 2025).

³¹ Kementerian Ketenagakerjaan RI, “Evaluasi Kebijakan Pengupahan Nasional Tahun 2025” (Jakarta: Kemnaker, 2025).

dan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mengindikasikan adanya peningkatan angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terutama pada sektor padat karya, seperti tekstil, garmen, dan manufaktur ringan. Pada sektor-sektor ini, struktur biaya produksi didominasi oleh komponen upah sehingga sedikit kenaikan UMP dapat menjadi tekanan operasional yang substansial. Alhasil, perusahaan cenderung melakukan efisiensi melalui pengurangan tenaga kerja untuk menjaga keberlanjutan bisnis. Fenomena ini tampak jelas dari gelombang PHK massal di kawasan industri Karawang, Bandung, dan Semarang yang melonjak setelah penetapan UMP Tahun 2024.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kenaikan upah tidak sekadar instrumen ekonomi, tetapi merupakan manifestasi dari fungsi hukum sebagai sarana mewujudkan kesejahteraan sosial. Melalui teori hukum kesejahteraan (welfare law theory), hukum dipahami sebagai alat untuk menciptakan distribusi kesejahteraan yang adil antara pekerja dan pengusaha. Kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah merupakan bentuk intervensi negara demi menjamin standar hidup layak bagi pekerja sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, kenaikan UMP pada prinsipnya adalah upaya pemerintah untuk mengamankan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Namun, implementasi kebijakan tersebut tidak terlepas dari dilema struktural. Pada praktiknya, kenaikan upah sering dipandang sebagai beban finansial oleh pengusaha, terutama dalam situasi ekonomi global yang tidak stabil. Hal ini menimbulkan ketegangan antara tujuan ideal regulasi dengan kondisi riil industri. Walaupun hukum positif menyediakan mekanisme penangguhan pelaksanaan UMP sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 jo. Permenaker No. 5 Tahun 2023, efektivitas kebijakan ini masih rendah. Banyak perusahaan tidak memanfaatkan mekanisme penangguhan karena proses administratif yang kompleks, pengawasan pemerintah yang lemah, serta penolakan dari serikat pekerja yang menganggap penangguhan sebagai ancaman terhadap hak normatif buruh. Kondisi ini memperlihatkan adanya jarak antara norma hukum dan realitas sosial-ekonomi.

Kondisi yang sama juga terlihat pada perusahaan sektor digital, termasuk startup teknologi. Meskipun tidak masuk kategori padat karya, perusahaan teknologi turut melakukan PHK besar-besaran dengan alasan efisiensi pasca meningkatnya biaya operasional serta perubahan arah bisnis global. Fenomena ini menegaskan bahwa dampak kenaikan upah bersifat lintas sektor, sekaligus menunjukkan bagaimana tekanan ekonomi dapat mempengaruhi struktur ketenagakerjaan secara luas.

Dalam situasi seperti ini, gagasan Satjipto Rahardjo mengenai *hukum progresif* menjadi sangat relevan. Satjipto menekankan bahwa hukum harus berpihak kepada manusia dan kesejahteraannya, bukan menjadi institusi kaku yang terjebak pada formalitas normatif. Hukum, menurutnya, harus bergerak mengikuti kebutuhan sosial dan mampu memberikan keadilan substantif bagi masyarakat. Ketika kenaikan UMP justru berujung pada PHK massal, terjadi paradoks antara tujuan regulasi dan dampak nyata yang dirasakan pekerja. Oleh sebab itu, penyelesaian masalah tidak cukup hanya bertumpu pada aturan formal, melainkan memerlukan pendekatan hukum yang adaptif, solutif, dan berorientasi pada perlindungan manusia sebagai subjek utama hukum.

Dalam konteks ini, perpaduan antara teori hukum kesejahteraan dan hukum progresif mendorong negara untuk menghadirkan kebijakan mitigasi yang komprehensif. Beberapa langkah yang dapat ditempuh antara lain: pemberian subsidi upah sementara (wage subsidy) bagi perusahaan terdampak agar PHK dapat diminimalisir; penyediaan program vokasi dan *reskilling* bagi pekerja yang terkena PHK sehingga mereka memiliki daya saing baru di pasar tenaga kerja; serta penguatan dialog sosial tripartit antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha sebagai mekanisme penyeimbang kepentingan. Pendekatan ini memungkinkan hukum tidak hanya bekerja pada tingkat normatif, tetapi juga secara substantif menyentuh kesejahteraan para pihak.

Dengan demikian, korelasi antara kenaikan UMP dan peningkatan angka PHK merupakan fenomena yang tidak dapat dilihat secara linear. Persoalan ini melibatkan kompleksitas ekonomi, sosial, dan hukum yang saling berkelindan. Kebijakan upah sebagai instrumen kesejahteraan tidak boleh berdiri sendiri, melainkan harus diimbangi dengan instrumen hukum yang adaptif dan progresif agar tujuan perlindungan pekerja dapat terwujud tanpa mengorbankan keberlanjutan usaha. Hukum ketenagakerjaan, dalam bingkai teori kesejahteraan dan pemikiran Satjipto Rahardjo, harus diarahkan pada terciptanya harmoni sosial melalui keadilan, kepastian, dan kemanfaatan yang seimbang bagi seluruh pelaku hubungan industrial.

4. SIMPULAN

Kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) pada periode 2024–2025 yang mencapai 6–6,5% menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan tidak dapat dipisahkan dari dinamika sosial-ekonomi di tingkat industri. Data BPS dan Kemnaker memperlihatkan bahwa kenaikan UMP berkontribusi pada meningkatnya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terutama pada sektor padat karya yang sangat sensitif terhadap perubahan biaya produksi. Tekanan biaya operasional yang meningkat membuat banyak perusahaan memilih melakukan efisiensi tenaga kerja, sehingga tujuan mulia kebijakan kenaikan upah kerap tidak tercapai secara optimal.

Dari sudut pandang teori hukum kesejahteraan, kebijakan upah sejatinya merupakan instrumen negara untuk menjamin standar hidup layak bagi pekerja sesuai amanat konstitusi. Namun, dalam implementasinya,

terdapat kesenjangan antara norma hukum yang ideal dan kondisi faktual di lapangan. Mekanisme penangguhan UMP yang diatur dalam peraturan perundang-undangan belum berjalan efektif karena kendala administrasi, lemahnya pengawasan, dan resistensi dari serikat pekerja.

Dalam konteks ini, pemikiran Satjipto Rahardjo tentang hukum progresif menjadi relevan untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Hukum harus berpihak pada kesejahteraan manusia dan bersifat adaptif, tidak berhenti pada batas-batas formal regulasi. Karenanya, kenaikan UMP perlu didukung oleh kebijakan mitigatif yang konkret, seperti subsidi upah, program reskilling bagi pekerja terdampak PHK, serta penguatan dialog sosial tripartit agar keputusan pengupahan dapat lebih responsif terhadap kondisi industri.

Dengan demikian, hubungan antara kenaikan UMP dan PHK bukanlah relasi yang sederhana, melainkan hasil interaksi kompleks antara regulasi, kondisi ekonomi, dan kapasitas industri. Kebijakan pengupahan hanya akan efektif jika diiringi pendekatan hukum yang komprehensif, humanis, dan progresif, sehingga mampu menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan usaha. Hukum ketenagakerjaan harus terus bergerak ke arah yang tidak hanya menjamin kepastian norma, tetapi juga menghadirkan keadilan sosial bagi seluruh pemangku kepentingan.

REFERENSI

- Bentham, Jeremy. *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Oxford: Oxford University Press, 2022.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*. Jakarta: Kompas, 2021.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022.
- Rahardjo, Satjipto. *Membedah Hukum Progresif*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2021.
- Rawls, John. *A Theory of Justice: Revised Edition*. Cambridge: Harvard University Press, 2021.
- Is, Muhamad Sadi. "Kebijakan Pengupahan dan Konsekuensi Hukum terhadap Hubungan Industrial" 54, no. 2 (2023).
- Susan, Novri. "Implementasi Teori Hukum Kesejahteraan Dalam Kebijakan Ketenagakerjaan Era Digital" 29, no. 3 (2022).
- Asosiasi Pertekstilan Indonesia. *Dampak Kenaikan UMP terhadap Industri Tekstil 2024–2025*, (Jakarta: Api Report).
- Asosiasi Startup Indonesia. *Tren Restrukturisasi Startup Tahun 2024–2025*, (Jakarta: Laporan Tahunan ASI).
- Badan Pusat Statistik (BPS) & Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2024 & Laporan Ketenagakerjaan Nasional 2024*. (Jakarta: Laporan BPS & Disnaker).
- Badan Pusat Statistik (BPS). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2024*, (Jakarta: BPS).
- Badan Pusat Statistik. *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2025*, (Jakarta: BPS RI).
- (BPS). *Statistik Industri Besar dan Sedang 2024*. (Jakarta: BPS).
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. *Data PHK Provinsi Jawa Tengah Per Mei 2025*, (Jawa Tengah: Disnakertrans Jateng).
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Data Rekapitulasi PHK Nasional Tahun 2024*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial).
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Evaluasi Kebijakan Pengupahan Nasional Tahun 2025*, (Jakarta: Kemnaker).
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Laporan Ketenagakerjaan Nasional 2024*, (Jakarta: Kemnaker).
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Laporan Kenaikan Upah Minimum Provinsi Tahun 2024*, (Jakarta: Kemnaker).
- Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN). *Laporan Kondisi Ketenagakerjaan Nasional 2024–2025*, (Jakarta: Data Badan Pusat Statistik).
- Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN). *Laporan PHK Nasional 2024-2025*, (Jakarta: KSPN).
- Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN). *Laporan PHK Nasional Agustus 2024-Februari 2025*, (Jakarta: KSPN.)