

Kajian Yuridis Penerapan Struktur Skala Upah Bagi Perusahaan Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Nienne Aridayanthi Hainun

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia

ARTICLE HISTORY

Received : 12 Januari 2026

Revised : 10 Februari 2026

Accepted : 26 Februari 2026

KEYWORDS

Company, Implementation, Labor Law,
Wage Structure and Wage Scale

CORRESPONDENCE

Nama : Nienne Aridayanthi Hainun

Email : nienne.ah@gmail.com



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

ABSTRACT

The wage structure and wage scale are essential instruments within the national wage system to ensure fairness, legal certainty, and the protection of workers' rights. Nevertheless, in practice, some companies still fail to establish these mechanisms. This study aims to examine the regulation of wage structures and wage scales under Indonesian labor law and to analyze the legal consequences for companies that do not comply with this obligation. The research employs a normative juridical method using statutory, conceptual, and analytical approaches. Data were obtained through a literature review of primary, secondary, and tertiary legal materials, which were analyzed using a descriptive analytical technique. The findings demonstrate that the obligation to formulate and disclose wage structures and wage scales to workers is explicitly regulated under Indonesian labor law, particularly Article 92 of Law Number 6 of 2023 on Job Creation and Article 21 of Government Regulation Number 36 of 2021 on Wages, as amended by Government Regulation Number 51 of 2023 and Government Regulation Number 49 of 2025. These provisions require all employers, without exception, to establish wage structures and wage scales based on principles of fairness, company capability, and productivity, while considering job classification, length of service, education, and competence.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang berkelanjutan sangat bergantung pada sektor ketenagakerjaan yang kuat dan produktif. Hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja merupakan fondasi utama untuk mencapai tujuan tersebut, sebagaimana diamanatkan dalam cita-cita negara kesejahteraan. Di tengah dinamika ekonomi global dan persaingan bisnis yang ketat, peran tenaga kerja sebagai pilar ekonomi tidak dapat dikesampingkan. Salah satu aspek penting dalam hubungan industrial adalah sistem pengupahan, karena upah bukan hanya sekadar imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga merupakan instrumen vital untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya, serta berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan sosial secara luas (Asri, 2020). Oleh karena itu, pengaturan upah yang adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum menjadi prioritas utama dalam perlindungan hak-hak dasar pekerja, sejalan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan keadilan sosial.

Di Indonesia, komitmen terhadap keadilan pengupahan telah diwujudkan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan ([Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, 2003](#)) tidak sepenuhnya dicabut, namun banyak pasalnya telah diubah atau disisipkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ini, sebenarnya Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ([Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Cipta Kerja, 2020](#)). Undang-undang ini sama seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang juga mengubah beberapa pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akan tetapi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ini dilakukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi dan hasilnya dinyatakan inkonstitusi bersyarat. Putusan tersebut menyatakan ada cacat formil dalam pembentukan Undang-undang sehingga Undang-undang tersebut tidak boleh diberlakukan secara permanen dan harus diperbaiki dalam kurun waktu 2 (dua) tahun ([Zebua et al., 2022](#)). Selanjutnya, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya ditetapkan menjadi Undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ([Ristio & Rahmat, 2024](#)).

Salah satu instrumen penting yang diperkenalkan untuk mewujudkan sistem pengupahan yang berkeadilan, efektif, dan efisien adalah struktur dan skala upah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor Tahun 2003 diubah sehingga berbunyi:

Ayat (1): “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”.

Ayat (2): “Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih”. (uu no 6 tahun 2023)

Artinya, penyusunan struktur dan skala upah ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pengusaha dalam penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan ([Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, 2003](#)). Esensinya, instrumen ini dirancang untuk menciptakan sistem pengupahan yang objektif, transparan, dan akuntabel, dimana nilai pekerjaan yang sama dihargai secara setara, dan

pekerjaan dengan nilai yang lebih tinggi mendapatkan upah yang proporsional sesuai dengan tanggung jawab, kompetensi, dan masa kerja (Darmawan, 2018).

Struktur dan skala upah ini wajib diberitahukan kepada setiap pekerja secara perorangan dan menjadi pedoman penetapan upah bagi pekerja dengan masa kerja satu tahun atau lebih, berbeda dengan upah minimum yang hanya berlaku untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Penerapan struktur dan skala upah memiliki beberapa urgensi strategis, baik dari perspektif pekerja maupun perusahaan, yakni (Abrori, 2023):

Dari sisi pekerja, instrumen ini bertujuan untuk mengurangi disparitas upah yang tidak proporsional antarpekerja dalam satu perusahaan, sehingga mendorong keadilan internal dan meminimalisir potensi konflik industrial akibat kecemburuan social. Adanya struktur yang jelas memberikan kepastian dan prediktabilitas kenaikan upah bagi pekerja seiring dengan peningkatan kompetensi, pengalaman, dan tanggung jawab, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka (Pertiwi et al., 2024).

Sistem pengupahan yang transparan melalui struktur dan skala upah dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pekerja, karena mereka merasa dihargai secara adil sesuai dengan kontribusinya. Dari sisi perusahaan, struktur dan skala upah yang baik dapat menjadi alat manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik. Hal ini juga membantu perusahaan dalam mengelola anggaran pengupahan secara lebih efisien dan berkelanjutan, serta mematuhi regulasi ketenagakerjaan (Widodo, 2021).

Begitu urgensinya penerapan struktur dan skala upah tersebut, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dikaji lebih dalam mengenai bagaimana pengaturan struktur dan skala upah berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan bagaimana akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah berdasarkan hukum ketenagakerjaan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (legal research) atau penelitian hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian kepustakaan. Disebut penelitian hukum doktrinal, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis. Sementara disebut sebagai penelitian kepustakaan, disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan (Sujono dan Sudarto, 2024). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti) yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang beserta peraturan pelaksanaannya, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin terkait pengupahan, keadilan, kepastian hukum, serta kewajiban pengusaha, dan pendekatan analitis (*analytical approach*) untuk menganalisis secara kritis substansi pengaturan struktur dan skala upah serta akibat hukum dari pelanggaran. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yang dikumpulkan melalui teknik studi kepustakaan (*library research*) dengan cara mengidentifikasi, mengkaji, dan menelaah bahan hukum dari berbagai sumber kepustakaan dan media elektronik yang relevan. Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan memberikan argumentasi hukum terhadap bahan hukum yang dikaji guna menghasilkan preskripsi mengenai apa yang seharusnya dilakukan berdasarkan norma, asas, dan prinsip hukum ketenagakerjaan (Muhaimin, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Pengaturan upah merupakan aspek fundamental dalam hubungan industrial yang melibatkan hak dasar pekerja dan kewajiban pengusaha. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan pekerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk mencapai keadilan sosial dan kesejahteraan. Pentingnya pengaturan ini tercermin dalam berbagai regulasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerja menerima upah yang layak, adil, dan sebanding dengan kontribusinya. Hak atas upah yang layak merupakan bagian integral dari hak asasi manusia dan prinsip-prinsip umum hukum ketenagakerjaan yang universal, menjadikannya pokok bahasan yang penting dalam studi hukum ketenagakerjaan (Putra & Asri, 2025).

Di Indonesia, regulasi ketenagakerjaan telah mengalami berbagai perkembangan, khususnya dalam upaya menyelaraskan kepentingan pekerja dan pengusaha. Permasalahan yang sering muncul meliputi ketidaksesuaian antara upah dengan biaya hidup, kesenjangan upah antar jabatan, dan kurangnya kepastian hukum bagi pekerja terkait besaran dan struktur upah.

Dasar pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian, terjadi perubahan signifikan dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ini khususnya Bab IV Ketenagakerjaan, merevisi sebagian dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan tujuan untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja, meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja, serta mendukung ekosistem investasi.

Secara spesifik, pengaturan upah lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ([Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2021](#)). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 ini menjadi dasar utama dalam penetapan kebijakan pengupahan, struktur dan skala upah, serta upah minimum. Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 ini mengalami perubahan sebagaimana yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Untuk lebih komprehensif mengenai pengaturan aspek pengupahan ini diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Selain Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan tersebut, peraturan pelaksana lainnya juga turut melengkapi kerangka regulasi mengenai penetapan struktur dan skala upah, seperti Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 ([Amalia et al., 2025](#)).

Untuk lebih jelasnya, pada uraian di bawah ini akan dijelaskan pengaturan struktur dan skala upah berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

1. Pengaturan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ketentuan hukum tentang struktur dan skala upah di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 92, yang menyebutkan:

Ayat (1): "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi".

Ayat (2): "Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas".

Ayat (3): “Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Berdasarkan ketentuan di atas, artinya pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Struktur dan skala upah sangat ditentukan oleh kondisi yang ada dalam setiap perusahaan. Melalui aturan yang ditetapkan tersebut perusahaan dalam membuat struktur dan skala upah mempertimbangkan kesiapan perusahaan serta kemampuan perusahaan.

Penyusunan struktur dan skala upah ini dilakukan dengan cara menganalisis terlebih dahulu jabatan, uraian jabatan, dan evaluasi jabatan. Dengan adanya struktur dan skala upah di perusahaan tentu diharapkan dapat terciptanya pemberian imbalan yang sangat kompetitif sehingga dapat meningkatkan produktifitas kinerja pekerja di Perusahaan (Ahmad & Husni, 2023).

2. Pengaturan Struktur dan Skala upah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diubah sehingga berbunyi:

Ayat (1): “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”.

Ayat (2): “Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih”.

Ayat (3): “Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Artinya, struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah bagi pekerja yang memiliki masa kerja 1 tahun atau lebih. Hal ini dimaksudkan untuk kepastian upah tiap pekerja serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Dengan demikian, struktur dan skala upah menjadi simbol perlindungan dan penghargaan dari perusahaan kepada pekerja/karyawan khususnya bagi mereka yang sudah bekerja lebih dari satu tahun.

3. Pengaturan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Ketentuan pada ayat (1) Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang kemudian diubah lagi di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Ayat (1): “Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”.

Ayat (2): “Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan”.

Ayat (3): “Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan”.

Selain itu, struktur dan skala upah ini juga digunakan sebagai pedoman untuk menetapkan besaran upah berdasarkan satuan waktu. Jika komponen upah perusahaan menggunakan upah tanpa tunjangan, maka struktur dan skala upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran upah. Sementara, jika komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan, maka struktur dan skala upah menjadi pedoman untuk menentukan besaran upah pokok ([Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Pengupahan, 2021](#)). Adapun faktor yang digunakan/dipilih untuk menilai atau membobot jabatan yang dapat dikompensasikan dalam penyusunan struktur dan skala upah antara lain pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan oleh jabatan (Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Penjelasan Pasal 21 ayat (1)).

Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Menyusun dan Menerapkan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Struktur dan skala upah merupakan instrumen penting dalam sistem pengupahan nasional yang bertujuan mewujudkan keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan bagi pekerja. Struktur dan skala upah disusun berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja, sehingga pengupahan tidak dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha (Khakim, 2014). Kewajiban penyusunan struktur dan skala upah secara normatif telah ditegaskan dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang kemudian diperkuat melalui kebijakan turunan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang kemudian diubah lagi di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, struktur dan skala upah tidak hanya berfungsi sebagai pedoman teknis pengupahan, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja agar memperoleh upah yang adil dan proporsional sesuai kontribusi kerjanya (Husni, 2015). Dengan demikian, pengabaian terhadap kewajiban ini dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan.

Perusahaan dapat dikategorikan melanggar hukum ketenagakerjaan apabila:

1. Tidak menyusun struktur dan skala upah sama sekali;
2. Menyusun struktur dan skala upah tetapi tidak menerapkannya dalam praktik;
3. Menyusun secara formalitas tanpa memperhatikan asas keadilan, kelayakan, dan objektivitas (Wijayanti, 2019).

Pelanggaran tersebut seringkali berdampak pada terjadinya diskriminasi upah, ketimpangan penghasilan antar pekerja, serta konflik hubungan industrial. Kondisi ini bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dilindungi secara hukum (Sopyan et al., 2023).

Pengusaha yang tidak menyusun struktur dan skala upah di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat dikenakan sanksi administratif sesuai ketentuan Pasal 190, yang menyebutkan:

Ayat (1): “Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 66 ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), atau Pasal 160 ayat (1) atau ayat (2) Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya”.

Ayat (2): “Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan diatur lebih lanjut mengenai sanksi administratif tersebut di dalam Pasal 79, yang menyebutkan:

Ayat (1): “Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/atau Pasal 53 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:

- a. Teguran tertulis;
- b. Pembatasan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. Pembekuan kegiatan usaha.

Ayat (2): “Penaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap”.

Menariknya pengaturan sanksi administratif di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 ini adalah, dimana perusahaan tidak hanya diwajibkan untuk menyusun struktur dan skala upah tetapi diwajibkan untuk menyampaikan kepada pekerja/karyawan.

Adanya pengaturan sanksi administratif ini menunjukkan bahwa negara menempatkan kewajiban struktur dan skala upah sebagai norma hukum yang bersifat memaksa (*dwingend recht*), bukan sekadar anjuran moral atau kebijakan internal Perusahaan (Rusli, 2018). Disamping itu, tidak diterapkannya struktur dan skala upah berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan hak. Pekerja atau serikat pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila menemukan ketidaksesuaian antara upah yang diterima dengan prinsip struktur dan skala upah yang seharusnya berlaku (Oetomo, 2017). Dalam konteks ini, struktur dan skala upah dapat dijadikan alat bukti hukum untuk menilai apakah pengusaha telah melaksanakan

kewajibannya secara patut. Ketiadaan dokumen tersebut dapat merugikan posisi hukum perusahaan dalam proses penyelesaian sengketa (Udiana, 2020).

Secara teoritis, kegagalan perusahaan dalam menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah mencederai prinsip keadilan distributif dalam hubungan kerja. Upah yang tidak didasarkan pada sistem yang jelas akan menimbulkan ketidakpastian hukum dan rasa ketidakadilan di kalangan pekerja (Tuwinanto & Rahadi, 2021). Hal ini bertentangan dengan asas keadilan sosial yang menjadi landasan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Lebih jauh, ketidakpatuhan perusahaan dapat mengganggu stabilitas hubungan industrial dan berdampak pada produktivitas kerja serta iklim investasi (Yani & Widjaja, 2016).

Sebagai subjek hukum, perusahaan memiliki tanggung jawab hukum untuk mematuhi seluruh ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Ketidakpatuhan terhadap kewajiban struktur dan skala upah merupakan bentuk pelanggaran hukum yang dapat berujung pada sanksi administratif, konflik industrial, serta penurunan reputasi Perusahaan (Wijaya, 2021). Oleh karena itu, penyusunan dan penerapan struktur dan skala upah harus dipandang sebagai kewajiban hukum sekaligus kebutuhan manajerial untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

KESIMPULAN

Pengaturan struktur dan skala upah dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan instrumen normatif yang bertujuan menjamin terpenuhinya hak pekerja atas upah yang layak, adil, dan proporsional. Landasan konstitusionalnya bersumber dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang selanjutnya dijabarkan secara operasional melalui Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Keseluruhan regulasi tersebut secara tegas mewajibkan setiap pengusaha atau perusahaan tanpa pengecualian untuk menyusun struktur dan skala upah berdasarkan prinsip keadilan, kemampuan perusahaan, dan produktivitas, dengan memperhatikan faktor golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, serta mewajibkan perusahaan untuk menyampaikannya kepada pekerja atau karyawan.

Kewajiban penyusunan dan penerapan struktur dan skala upah merupakan bagian integral dari sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang berfungsi menjamin keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja. Struktur dan skala upah memiliki kedudukan sebagai instrumen hukum yang bersifat mengikat, sehingga perusahaan yang tidak menyusun, tidak menerapkan, atau hanya menjadikannya sebagai formalitas administratif dapat dikategorikan melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Ketidapatuhan tersebut dapat dikenai sanksi administratif secara bertahap, mulai dari teguran tertulis hingga pembekuan kegiatan usaha, serta berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Selain melemahkan posisi hukum perusahaan dalam penyelesaian sengketa, kegagalan menerapkan struktur dan skala upah juga mencederai prinsip keadilan dan kepastian hukum yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas hubungan industrial dan menurunkan produktivitas kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah perlu memperkuat mekanisme pengawasan dan penegakan hukum terhadap kewajiban penyusunan dan penerapan struktur dan skala upah melalui peningkatan peran dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, disertai dengan pembinaan yang berkelanjutan kepada pengusaha agar ketentuan pengupahan tidak hanya bersifat normatif, tetapi benar-benar diterapkan secara efektif. Di sisi lain, perusahaan sebagai subjek hukum memiliki tanggung jawab untuk mematuhi seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, karena ketidapatuhan terhadap kewajiban penyusunan struktur dan skala upah tidak hanya berimplikasi pada sanksi administratif dan konflik industrial, tetapi juga berpotensi menurunkan reputasi serta kepercayaan pekerja terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M. I. (2023). Implementasi Hubungan Industrial Pancasila Terhadap Kesejahteraan Pekerja Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Legal Studies Journal*, 3(1), 48–55. <https://doi.org/10.33650/ljs.v3i1.9952>
- Ahmad, N. L., & Husni, L. (2023). Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. *Privat Law*, 3(3), 654–661. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i3.3414>
- Amalia, N., Muhammad, H., & Anwar, M. (2025). Peran Ombudsman Republik Indonesia dalam Pencegahan Maladministrasi Pada Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 6(1), 15. <https://doi.org/10.47134/villages.v6i1.195>
- Asri, A. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan (Dari Sebuah Catatan)*. CV. Jejak.

- Darmawan. (2018). *Prinsip-Prinsip Hukum Ketenagakerjaan*. Prenadamedia Group.
- Husni, L. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press.
- Oetomo, R. G. (2017). *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Pengupahan (2021).
- Pertiwi, D. N. B., Muzaroah, S., & Sundari, P. (2024). Dampak Struktur Skala Upah dan Perlindungan Status Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Capital*, 6(2), 143–159. <https://doi.org/10.33747/capital.v6i2.236>
- Putra, D. N., & Asri, A. (2025). Sanksi Pidana Terhadap Pengusaha yang Membayar Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum (Studi Kasus Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.CBI). *Lex Laguens*, 3(1), 60–71. <https://jurnal.dokterlaw.com/index.php/lexlaguens/article/download/97/84/335>
- Ristio, & Rahmat, D. (2024). Tinjauan Yuridis Nilai Pesangon Perusahaan Melakukan Efisiensi Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. *Lex Omnibus*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.08221/lexomnibus.v1i1.36>
- Rusli, H. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Ghalia Indonesia.
- Sopyan, Guntara, D., & Abas, M. (2023). Implementasi Penerapan Struktur dan Skala Upah Pada Perseroan Terbatas Best Logistics Service Indonesia Dihubungkan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Unes Journal of Swara Justisia*, 7(2), 785–793. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.38>
- Tuwinanto, & Rahadi, D. R. (2021). Hubungan Upah Minimum, Skala Upah Dengan Produktifitas Kerja. *Jambura*, 4(1), 21–33. <https://doi.org/10.37479/jimb.v4i1.10455>
- Udiana, I. M. (2020). *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Udayana University Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. (2003). Presiden Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Cipta Kerja (2020).

Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan (2003).

Widodo, T. (2021). Manajemen Kompensasi dan Imbalan Kerja. PT Remaja Rosdakarya.

Wijaya, I. K. K. A. (2021). Hukum Ketenagakerjaan dalam Praktik. UNIDA Press.

Wijayanti, A. (2019). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Sinar Grafika.

Yani, A., & Widjaja, G. (2016). Seri Hukum Bisnis: Ketenagakerjaan. RajaGrafindo Persada.

Zebua, D. E., Simamora, J., & Siallagan, H. (2022). Analisis Hukum Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Perspektif Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. *Nommensen Journal of Constitutional and Administrative Law*, 1(1), 1–12.
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/administrative_law