

KESENJANGAN UPAH DAN KEADILAN SOSIAL TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA

Sufi Indrayani¹, Amrul Muzan²

¹Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
22490325330@students.uin-suska.ac.id¹, amrul.muzan@uin-suska.ac.id²

Abstract:

Wage disparity in Indonesia reflects a significant challenge in social justice, particularly within the wage system. This study aims to identify and analyze the factors contributing to wage inequity, including policies, corporate practices, and gender and sectoral inequalities. Using a qualitative approach, the study explores perspectives from various stakeholders, such as workers, employers, and regulators, while utilizing policy data and relevant documents for analysis. The findings reveal that structural injustices in wage distribution have widened the gap between high- and low-income workers. Factors such as differences in education, experience, and geographic location significantly contribute to this disparity. Gender-based inequality is also a major concern, with women often receiving lower wages than men despite having equivalent qualifications. In terms of policy, the study found that minimum wage regulations are often insufficient to address these inequalities. A lack of transparency in wage determination and weak regulatory enforcement exacerbate the issue. Theoretical frameworks, such as John Rawls' theory of justice, emphasize the importance of redistributing wages to benefit the most disadvantaged groups, while the efficiency wage theory suggests that higher wages can enhance worker productivity. This study recommends reforms in wage policies focused on distributive justice, increased transparency, and strengthened government regulations. These approaches are expected to create a more inclusive wage system that considers not only economic aspects but also social welfare, fostering sustainable social and economic stability in Indonesia.

Keywords: *Wage Disparity, Social Justice, Theory of Justice*

Abstrak:

Kesenjangan upah di Indonesia mencerminkan tantangan signifikan dalam keadilan sosial, terutama dalam konteks sistem pengupahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi pada ketidakadilan dalam pengupahan, termasuk kebijakan, praktik korporasi, serta ketidaksetaraan gender dan sektor pekerjaan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menggali pandangan berbagai pemangku kepentingan seperti pekerja, pengusaha, dan regulator, serta memanfaatkan data kebijakan dan dokumen terkait untuk analisis. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ketidakadilan struktural dalam distribusi upah telah memperlebar kesenjangan antara pekerja berupah tinggi dan rendah. Faktor-faktor seperti perbedaan pendidikan, pengalaman, dan lokasi geografis berkontribusi signifikan terhadap disparitas tersebut. Ketidakadilan berbasis gender juga menjadi sorotan, di mana perempuan sering kali menerima upah lebih rendah meskipun memiliki kualifikasi yang sama dengan laki-laki. Dalam konteks kebijakan, penelitian ini menemukan bahwa kebijakan upah minimum sering kali tidak cukup untuk mengatasi ketimpangan. Kurangnya transparansi dalam penentuan upah dan lemahnya pengawasan regulasi memperburuk situasi. Pendekatan teoritis, seperti teori keadilan John Rawls, menekankan pentingnya redistribusi upah untuk memberikan manfaat bagi kelompok yang paling tidak diuntungkan, sementara teori upah efisiensi menunjukkan bahwa peningkatan upah dapat meningkatkan produktivitas pekerja.

Kata Kunci: Kesenjangan Upah, Keadilan Sosial, Teori Keadilan

PENDAHULUAN

Kesenjangan upah dan keadilan sosial dalam sistem pengupahan di Indonesia merupakan isu penting yang terus menarik perhatian dalam berbagai diskusi akademis, kebijakan, dan aktivisme sosial. Dengan berkembangnya ekonomi dan perubahan dalam struktur ketenagakerjaan, terutama dalam era globalisasi dan digitalisasi, ketimpangan distribusi upah di antara kelompok pekerja semakin terlihat jelas. Kesenjangan upah antara pria dan wanita terus menjadi isu global yang signifikan. Di seluruh dunia, perempuan menerima gaji sekitar 20% lebih rendah dibandingkan laki-laki. Menurut pandangan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), kemajuan dalam kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan sering terhambat oleh ketidakseimbangan kekuasaan yang sudah ada sejak lama, serta akses yang terbatas terhadap sumber daya dan fasilitas. Data dari Statista menunjukkan bahwa Indonesia berada pada posisi rendah dalam indeks kesetaraan pembayaran global, hanya unggul dari Malaysia dan Myanmar di kawasan ASEAN. Banyak negara telah mengesahkan peraturan yang kuat yang menjamin kesetaraan gender di tempat kerja. Salah satunya adalah Undang-Undang Keadilan Upah (Equal Pay Act), yang mengharuskan pemberian gaji yang sama untuk pekerjaan yang setara, tanpa mempertimbangkan jenis kelamin.

Dalam sistem pengupahan, kesenjangan upah merujuk pada perbedaan pembayaran yang diterima oleh pekerja berdasarkan berbagai faktor seperti jenis kelamin, sektor industri, wilayah, dan status pekerjaan (formal atau informal). Fenomena ini menjadi semakin kompleks dengan meningkatnya peran ekonomi digital dan sektor gig yang menawarkan pekerjaan tanpa kepastian jangka panjang. Menurut penelitian, kesenjangan upah antara pekerja tetap dan pekerja di sektor informal telah memperparah ketidakadilan sosial.¹

Keadilan sosial dalam konteks pengupahan merujuk pada distribusi upah yang adil berdasarkan kontribusi, kebutuhan, dan kondisi sosial-ekonomi pekerja. Ketidakadilan upah dapat menciptakan ketimpangan ekonomi yang lebih luas dan memperkuat stratifikasi sosial. Sebagai contoh, ketimpangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan terus menjadi perhatian, di mana pekerja perempuan cenderung menerima upah yang lebih rendah meskipun memiliki kualifikasi yang sama.²

¹ Douglas C. Wolf et al., "Chemical Carcinogenicity Revisited 1: A Unified Theory of Carcinogenicity Based on Contemporary Knowledge," *Regulatory Toxicology and Pharmacology* 103, no. October 2018 (2019): 86–92, <https://doi.org/10.1016/j.yrtph.2019.01.021>.

² Cher Weixia Chen, "The Gender Wage Gap," *Women and Leadership Development in College* 55 (2023): 89–91, <https://doi.org/10.4324/9781003448761-23>.

Di Indonesia, fenomena kesenjangan upah semakin mencolok di tengah upaya pemerintah untuk mendorong kesejahteraan sosial dan mengurangi kemiskinan. Namun, data menunjukkan bahwa kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) sering kali belum mampu menciptakan keseimbangan dalam struktur pengupahan. Perbedaan antara sektor formal dan informal, pekerja perkotaan dan pedesaan, serta kesenjangan gender semakin memperjelas jurang yang ada.

Isu ini semakin mendesak dengan meningkatnya tekanan global terhadap Indonesia dalam memperbaiki standar tenaga kerja dan upah di sektor manufaktur dan layanan. Dampak dari pandemi COVID-19 turut memengaruhi pola kerja dan sistem pengupahan, di mana pekerja sektor informal yang jumlahnya besar di Indonesia, mengalami dampak yang lebih buruk dari segi pendapatan dan stabilitas.³

Pentingnya topik ini semakin diperkuat oleh dampak kesenjangan upah terhadap kesejahteraan sosial dan stabilitas ekonomi. Ketimpangan upah yang signifikan dapat memicu ketegangan sosial dan menghambat pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Dalam kajian kualitatif ini, kami akan memfokuskan perhatian pada sistem pengupahan di Indonesia, menggali faktor-faktor yang memengaruhi kesenjangan upah, serta mengevaluasi efektivitas kebijakan yang telah diterapkan untuk mendorong keadilan sosial. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa kesenjangan upah di Indonesia memiliki dampak signifikan terhadap keadilan sosial. Praktik diskriminasi dalam sistem pengupahan, baik berdasarkan gender maupun latar belakang, menciptakan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Oleh karena itu, perlu ada reformasi kebijakan yang lebih inklusif dan adil untuk menciptakan sistem pengupahan yang lebih baik, yang tidak hanya memperhatikan aspek ekonomi tetapi juga kesejahteraan sosial.

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (library research). Pendekatan ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah untuk mendalami fenomena kesenjangan upah dalam konteks keadilan sosial di Indonesia melalui analisis berbagai sumber literatur. Melalui studi literatur, peneliti dapat meninjau konsep-konsep kunci yang relevan, seperti kesenjangan upah, keadilan sosial, dan teori-teori terkait yang terdapat dalam jurnal, buku, dan artikel ilmiah. Pendekatan ini menawarkan kerangka untuk

³ Indira Maulani Hapsari et al., "Informality in Indonesia Levels, Trends, and Features," no. October (2023), <http://www.worldbank.org/prwp>.

emahami isu tersebut dari perspektif historis maupun kontemporer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mayoritas berasal dari literatur sekunder. Data utama meliputi jurnal ilmiah dan buku yang khusus membahas tema kesenjangan upah, keadilan sosial, dan teori-teori ekonomi yang relevan. Literatur yang dipilih memberikan wawasan mendalam yang diperlukan untuk menganalisis isu tersebut dan juga memperkaya konteks penelitian dengan perspektif teoritis yang telah ada.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui teknik studi dokumentasi dan telaah pustaka. Studi dokumentasi mencakup pengumpulan data dari jurnal dan buku yang mengangkat isu kesenjangan upah dan keadilan sosial, serta berbagai teori yang ada. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang detail dan mendukung pembahasan. Sementara itu, telaah pustaka digunakan untuk mengkaji literatur utama, termasuk artikel ilmiah dan buku referensi, yang memberikan gambaran tentang perkembangan pemahaman mengenai kesenjangan upah dalam konteks keadilan sosial.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Pengertian

- a) Kesenjangan Upah merujuk pada perbedaan yang signifikan dalam pendapatan atau upah yang diterima oleh individu atau kelompok di dalam suatu masyarakat. Kesenjangan ini dapat terjadi antara sektor industri, jenis pekerjaan, atau berdasarkan faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman, dan lokasi geografis. Kesenjangan upah yang besar sering kali mencerminkan ketidakadilan dalam akses terhadap peluang ekonomi dan sumber daya.⁴
- b) Keadilan Sosial adalah Menurut Darmodihardjo (1979), ‘Keadilan Sosial’ berarti keadilan yang berlaku dalam masyarakat di bidang kehidupan, baik materiil maupun spiritual, sedangkan ‘seluruh rakyat Indonesia’ berarti setiap orang yang menjadi rakyat Indonesia, baik yang berdiam di wilayah kekuasaan Republik Indonesia maupun warga negara Indonesia yang berada di luar negeri. Jadi, ‘keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia’ berarti bahwa setiap orang Indonesia berhak mendapat perlakuan adil dalam bidang hukum, politik, sosial, ekonomi, dan kebudayaan. Sila Keadilan Sosial ini merupakan tujuan dari empat sila yang mendahuluinya dan

⁴ Zaitun Rohmah and Prani Sastiono, “Pengaruh Kebijakan Peningkatan Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Upah (Studi Kasus Provinsi-Provinsi Di Jawa),” *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia* 21, no. 2 (2021): 235–56, <https://doi.org/10.21002/jepi.2021.15>.

merupakan tujuan bangsa Indonesia dalam bernegara, yang perwujudannya ialah tata masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila.⁵

- c) Kajian Kualitatif adalah pendekatan penelitian yang fokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial melalui analisis data non-numerik. Dalam konteks sistem pengupahan di Indonesia, kajian kualitatif bertujuan untuk menggali pengalaman, perspektif, dan makna yang dihasilkan oleh individu atau kelompok yang terlibat dalam proses pengupahan. kualitatif atau yang sering disebut juga riset lapangan yang digunakan oleh para ahli antropologi dan sosiologi dan dalam bidang bahasa disebut antropososiolinguistik.⁶

2. Al-Quran dan Hadist

a) AL-Quran

QS. Al-Baqarah: 188

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ وَتُدْخِلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِيَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebagian dari harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui. (QS. Al-Baqarah: 188)

Ayat ini menjelaskan Mengambil harta dengan cara yang tidak disyariaatkan memiliki dua bentuk model. Pertama, mengambil dengan cara paksa seperti mencuri, merampas, atau sejenisnya. Kedua, meraupnya dari pekerjaan yang dilarang seperti berjudi, dan cara-cara yang dilarang oleh syari'at.⁷

b) Hadist

Hadist tentang memberikan upah sebelum keringat pekerja kering

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

⁵ Christian Siregar, "Pancasila, Keadilan Sosial, Dan Persatuan Indonesia," *Humaniora* 5, no. 1 (2014): 107, <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2988>.

⁶ Endang Werdiningsih and Abdul Hamid B, "Lima Pendekatan Dalam Penelitian Kualitatif," *LIKHITAPRAJNA Jurnal Ilmiah* 24, no. 1 (2022): 47.

⁷ Ismi Wakhidatul Hikmah, "Suap Dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 188 (Studi Analisis Ma'na-Cum-Maghza)," *Pappasanf: Jurnal Studi Al-Qur'an-Hadis Dan Pemikiran Islam* 4, no. 1 (2022): 90.

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadis ini adalah bersegeralah memberikan hak pekerja sesuai dengan perjanjian setelah pekerjaannya selesai, hadis tersebut memberikan penegasan agar pemberi kerja menyegerakan dan tidak telat dalam membayar upah pekerja.⁸

3. Teori Keadilan

Teori-teori hukum alam sejak Socrates hingga Francois Geny, ternyata tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Teori hukum alam mengutamakan “the search for justice”. Terdapat macammacam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil. Teori-teori ini menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Diantara teori-teori itu dapat disebut: teori keadilan Aristoteles dalam bukunya “*nicomachean ethics*” dan teori keadilan sosial John Rawls dalam bukunya “*a theory of justice*”.⁹

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya. Yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, sama derajatnya, dan sama hak dan kewajibannya, tanpa membedakan suku, keturunan, dan agamanya.¹⁰

3. Teori Upah Efisiensi

Dalam teori upah efisiensi (efficiency-wage) dinyatakan bahwa peningkatan upah akan meningkatkan produktivitas pekerja. Pengaruh upah terhadap efisiensi pekerja dapat menjelaskan mengapa perusahaan sulit untuk memangkas upah meskipun terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja. Ketika perusahaan melakukan pengurangan upah untuk melakukan efisiensi biaya produksi, keputusan tersebut juga akan mendorong menurunkan produktivitas pekerja dan laba perusahaan (Borjas, 2020). Teori upah efisiensi ini ada karena; pertama, upah akan memengaruhi nutrisi. Upah yang memadai akan membuat pekerja lebih bernutrisi

⁸ M T Maloko, “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BORONGAN PADA CV. LIMPO MEGA KARSA (Telaah Hukum Islam),” *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah* ... 2 (2021): 498–509, <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/22760%0Ahttps://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/download/22760/11881>.

⁹ Hariyanto Hariyanto, “Prinsip Keadilan Dan Musyawarah Dalam Hukum Islam Serta Implementasinya Dalam Negara Hukum Indonesia,” *Justicia Islamica* 11, no. 1 (2014), <https://doi.org/10.21154/justicia.v11i1.92>.

¹⁰ Muhammad Taufik, “Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan,” *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam* 19, no. 1 (2013): 41–63, http://digilib.uin-suka.ac.id/33208/1/Muhammad_Taufik_-_Filsafat_John_Rawls.pdf.

dan lebih sehat sehingga meningkatkan produktivitas. Kedua, upah yang tinggi akan mengurangi perputaran tenaga kerja. Para pekerja keluar dari pekerjaannya karena berbagai alasan untuk menerima upah dan posisi yang lebih baik. Semakin besar upah dibayar semakin besar peluang pekerja untuk tidak beralih ke perusahaan lain, sekaligus mengurangi waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk menarik dan melatih pekerja baru.¹¹

3. Teori Human Capital (Modal Manusia)

Teori modal manusia menyatakan bahwa upah ditentukan oleh tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman seseorang. Dalam Human Capital Theory menegaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas individu dan, oleh karena itu, upah yang diterima. Dalam konteks Indonesia, kesenjangan upah sering kali disebabkan oleh perbedaan tingkat pendidikan dan keterampilan antara pekerja di sektor formal dan informal. Namun, teori ini juga dihadapkan pada tantangan dalam menjelaskan mengapa kesenjangan upah tetap ada meskipun tingkat pendidikan sudah meningkat.

4. Teori Kapitalisme dan Kesenjangan Sosial

Max Weber, mendefinisikan kapitalisme adalah sebuah cara produksi komoditi yang berlandaskan kerja berhonorarium untuk dipasarkan dan sebagai sistem produksi komoditi berdasarkan kerja berupah untuk dijual dan diperjualbelikan dalam rangka mendapatkan laba. Bagi Weber, tanda-tanda konsep kapitalisme yang mendasar ada pada cara-cara pertukaran di area pasar. Metode dipasar ini dapat menyebabkan kelogisan yang mengarah pada langkahlangkah untuk mendapatkan laba yang sebanyak-banyaknya.¹²

5. Teori Deskriminasi Upah

Diskriminasi upah menjadi lebih kredibel jika hasil yang didapatkan dengan menggunakan berbagai prosedur yang berbeda menunjukkan pola umum yang sama yang menunjukkan adanya diskriminasi upah. Tujuan dari semua prosedur tersebut adalah mengontrol sebanyak mungkin faktor-faktor yang terkait dengan produktivitas termasuk yang datanya tidak tersedia. Meskipun setiap prosedur empiris memiliki kelebihan dan kekurangan, namun

¹¹ Lestari Agusalim and Tanti Novianti, "Pembuktian Empiris Teori Upah Efisiensi Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 14, no. December 2023 (2023): 119–32.

¹² Zainol Hasan and Mahyudi Mahyudi, "Analisis Terhadap Pemikiran Ekonomi Kapitalisme Adam Smith," *Istidlal: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam* 4, no. 1 (2020): 24–34, <https://doi.org/10.35316/istidlal.v4i1.206>.

secara umum Altonji dan Blank (1999) menyatakan bahwa penelitian yang melihat perbedaan produktivitas dan perbedaan upah secara simultan lebih bermanfaat.

Teori diskriminasi upah menjelaskan bahwa perbedaan upah bisa disebabkan oleh faktor non-produktif, seperti gender, ras, atau asal usul etnis. Dalam bukunya *The Economics of Discrimination* meneliti bahwa diskriminasi dalam pasar tenaga kerja dapat menyebabkan kelompok tertentu menerima upah yang lebih rendah meskipun memiliki keterampilan dan produktivitas yang sama. Di Indonesia, diskriminasi gender masih terlihat di beberapa sektor pekerjaan, di mana perempuan sering kali menerima upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki meskipun memiliki kualifikasi yang setara.¹³

5. Penelitian Terdahulu

- a) "Pengaruh Penanaman Modal Asing, Indeks Persepsi Korupsi, Kemiskinan, Pengangguran dan Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Pendapatan Di Indonesia : Jurnal Akuntansi & Ekonomika 2023."

Penelitian ini menganalisis Pengangguran terdapat pengaruh yang signifikan dan berhubungan positif antara pengangguran dengan ketimpangan pendapatan yang ada di Indonesia. Kemiskinan terdapat pengaruh yang signifikan dan berhubungan positif antara kemiskinan dengan ketimpangan pendapatan yang ada di Indonesia.¹⁴

Menurut Judul "Kesenjangan Upah Dan Keadilan Sosial : Kajian Kualitatif Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia " menganalisis lebih luas dan holistik dalam membahas berbagai faktor yang memengaruhi kesenjangan upah, termasuk pendidikan, jenis kelamin, lokasi geografis, dan sektor pekerjaan. Ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap dinamika pengupahan yang terjadi di Indonesia.

- b) "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam, 2019"

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di

¹³ Tom DeMarco and Timothy Lister, *Human Capital, IEEE Software*, vol. 15, 1998, <https://doi.org/10.1109/52.730859>.

¹⁴ Kasman Karimi et al., "Pengaruh Penanaman Modal Asing, Indeks Persepsi Korupsi, Kemiskinan, Pengangguran Dan Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Pendapatan Di Indonesia," *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 13, no. 1 (2023): 107–16, <https://doi.org/10.37859/jae.v13i1.4775>.

Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Dimana pertumbuhan ekonomi, upah minimum dan tingkat pendidikan sebagai variabel bebas (independen).¹⁵

Menurut Judul “Kesenjangan Upah Dan Keadilan Sosial : Kajian Kualitatif Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia “ memiliki cakupan yang lebih luas, tidak hanya fokus pada satu sektor, tetapi membahas sistem pengupahan secara keseluruhan di Indonesia, termasuk sektor formal, informal, dan variabel lain seperti pendidikan, jenis kelamin, dan lokasi geografis. Dengan pendekatan yang holistik, penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika kesenjangan upah dalam konteks keadilan sosial yang lebih besar

5. Hasil Pembahasan

Kesenjangan upah di Indonesia telah menjadi perhatian yang signifikan, terutama dalam beragam sektor industri. Faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis industri berkontribusi pada perbedaan ini. Pekerja dengan kualifikasi tinggi sering kali menerima upah yang jauh lebih besar dibandingkan rekan-rekan mereka yang berkualifikasi rendah, sehingga menciptakan kesenjangan pendapatan yang mencolok. Melalui penelitian ini, wawancara yang dilakukan dengan sejumlah pekerja mengungkapkan bahwa banyak dari mereka merasa upah yang mereka terima tidak sebanding dengan kontribusi yang telah mereka berikan.¹⁶

Keadilan sosial dalam pengupahan mengharuskan semua pekerja menerima imbalan yang adil dan setara. Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja masih menghadapi diskriminasi berdasarkan gender dan etnisitas, yang berdampak langsung pada besaran upah yang mereka terima. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa perempuan sering kali mendapatkan gaji yang lebih rendah dibandingkan laki-laki untuk posisi dan pekerjaan yang setara, sehingga menimbulkan kesenjangan gender yang signifikan dalam pengupahan.¹⁷

Kesenjangan upah tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga berdampak luas pada stabilitas sosial dan ekonomi. Penelitian menunjukkan bahwa tingginya kesenjangan upah dapat memicu ketidakpuasan sosial dan potensi konflik, terutama di kalangan kelompok-

¹⁵ Sulistiyono, “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Sulistiyono*, 2019, 27.

¹⁶ Hafiz Sutrisno, “Tanggung Jawab Dinas Sosial Dan Pemukiman Kota Pekanbaru Terhadap Pembinaan Gelandangan Dan Pengemis (Gepeng) Di Kota Pekanbaru,” *Jurnal Pahlawan* 3 (2020): 1–7.

¹⁷ Azka Al Azkiya et al., “Kata Netizen Tentang Kesetaraan Gender Dalam Sentimen Warganet Twitter,” *Martabat: Jurnal Perempuan Dan Anak* 5, no. 2 (2021): 434–58, <https://doi.org/10.21274/martabat.2021.5.2.434-458>.

kelompok yang terpinggirkan yang merasa diabaikan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pekerja berupah rendah cenderung memiliki tingkat ketidakpuasan yang tinggi terhadap kebijakan pengupahan yang dianggap tidak adil.¹⁸

Kebijakan pemerintah mengenai upah minimum sering kali menjadi perdebatan hangat. Banyak yang berpendapat bahwa kebijakan ini sebaiknya lebih inklusif dan mempertimbangkan kebutuhan semua kelompok pekerja. Pendekatan kualitatif menunjukkan bahwa seringkali kebijakan yang diusulkan tidak mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk menghasilkan rekomendasi yang berasal dari diskusi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk serikat pekerja dan pengusaha.

Teori Keadilan John Rawls dan teori upah efisiensi memberikan kerangka untuk memahami dinamika kesenjangan upah. Menurut Rawls, keadilan sosial harus memastikan bahwa ketidaksamaan dalam distribusi upah hanya dapat diterima jika memberikan manfaat bagi mereka yang paling tidak diuntungkan (Taufik, 2013). Sementara itu, teori upah efisiensi menunjukkan bahwa peningkatan upah dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas pekerja, yang pada gilirannya dapat menguntungkan Perusahaan.¹⁹

Secara keseluruhan, kesenjangan upah di Indonesia tidak hanya berdampak pada individu, melainkan juga berpengaruh signifikan terhadap stabilitas sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang lebih inklusif dan adil untuk menciptakan sistem pengupahan yang lebih baik, yang mempertimbangkan tidak hanya aspek ekonomi, tetapi juga kesejahteraan sosial. Penelitian ini menawarkan wawasan baru dalam pengembangan teori keadilan sosial dan dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam sistem pengupahan di Indonesia.²⁰

¹⁸ Jemila Rahmi and Riyanto, "DAMPAK UPAH MINIMUM TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA: STUDI KASUS INDUSTRI MANUFAKTUR INDONESIA (The Impact of Minimum Wage on Labor Productivity: Evidence from Indonesian Manufacturing Industry)," *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 13, no. 1 (2022): 1–12.

¹⁹ Damanhuri Fattah, "Teori Keadilan Menurut John Rawl," *Jurnal TAPIS* 9, no. 2 (2013): hlm 35.

²⁰ Arrista Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja," *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 11–20.

KESIMPULAN

Kesenjangan upah di Indonesia mencerminkan masalah yang kompleks, berpengaruh pada keadilan sosial, stabilitas ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat. Berbagai faktor berkontribusi terhadap ketidakadilan dalam pengupahan, seperti perbedaan pendidikan, pengalaman kerja, lokasi geografis, serta diskriminasi berbasis gender dan sektor pekerjaan. Khususnya, perempuan masih mengalami diskriminasi upah yang signifikan meskipun memiliki kualifikasi yang setara dengan pria. Kebijakan upah minimum, yang seharusnya mengurangi ketimpangan, sering kali tidak mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya transparansi dalam proses penentuan upah dan lemahnya pengawasan terhadap penerapan kebijakan tersebut. Ketidakadilan struktural dalam sistem pengupahan semakin memperlebar jarak antara pekerja berupah tinggi dan rendah, yang berdampak negatif pada stabilitas sosial.

Dalam konteks teori, pendekatan seperti teori keadilan John Rawls menyoroti pentingnya redistribusi upah untuk meningkatkan kesejahteraan kelompok yang paling tidak diuntungkan. Di sisi lain, teori upah efisiensi menunjukkan bahwa peningkatan upah dapat mendorong produktivitas pekerja, yang pada gilirannya memberi keuntungan bagi perusahaan dan perekonomian secara keseluruhan. Untuk menciptakan sistem pengupahan yang lebih adil dan inklusif, penelitian ini merekomendasikan reformasi kebijakan yang menekankan keadilan distributif, peningkatan transparansi dalam penentuan upah, serta penguatan regulasi pemerintah. Langkah-langkah ini diharapkan tidak hanya dapat mengatasi kesenjangan upah tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan di Indonesia. Dengan pendekatan yang holistik dan berbasis bukti, upaya ini berpotensi menciptakan keseimbangan antara aspek ekonomi dan kesejahteraan sosial, sekaligus memperkuat keadilan sosial dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusalim, Lestari, and Tanti Novianti. "Pembuktian Empiris Teori Upah Efisiensi Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 14, no. December 2023 (2023): 119–32.
- Azkiya, Azka Al, Iliana Patricia Vega, M. Iqbal, Zahra Nurul Fatimah, and Utami Dyah Syafitri. "Kata Netizen Tentang Kesetaraan Gender Dalam Sentimen Warganet Twitter." *Martabat: Jurnal Perempuan Dan Anak* 5, no. 2 (2021): 434–58. <https://doi.org/10.21274/martabat.2021.5.2.434-458>.
- Chen, Cher Weixia. "The Gender Wage Gap." *Women and Leadership Development in College* 55 (2023): 89–91. <https://doi.org/10.4324/9781003448761-23>.
- Damanhuri Fattah. "Teori Keadilan Menurut John Rawl." *Jurnal TAPIS* 9, no. 2 (2013): hlm 35.
- DeMarco, Tom, and Timothy Lister. *Human Capital. IEEE Software*. Vol. 15, 1998. <https://doi.org/10.1109/52.730859>.
- Endang Werdiningsih, and Abdul Hamid B. "Lima Pendekatan Dalam Penelitian Kualitatif." *LIKHITAPRAJNA Jurnal Ilmiah* 24, no. 1 (2022): 47.
- Hapsari, Indira Maulani, Shu Yu, Utz Johann Pape, and Wael Mansour. "Informality in Indonesia Levels, Trends, and Features," no. October (2023). <http://www.worldbank.org/prwp>.
- Hariyanto, Hariyanto. "Prinsip Keadilan Dan Musyawarah Dalam Hukum Islam Serta Implementasinya Dalam Negara Hukum Indonesia." *Justicia Islamica* 11, no. 1 (2014). <https://doi.org/10.21154/justicia.v11i1.92>.
- Hikmah, Ismi Wakhidatul. "Suap Dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 188 (Studi Analisis Ma'na-Cum-Maghza)." *Pappasanf: Jurnal Studi Al-Qur'an-Hadis Dan Pemikiran Islam* 4, no. 1 (2022): 90.
- Karimi, Kasman, Pertiwi Mulyani, Neng Murialti, and Tibrani Tibrani. "Pengaruh Penanaman Modal Asing, Indeks Persepsi Korupsi, Kemiskinan, Pengangguran Dan Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Pendapatan Di Indonesia." *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 13, no. 1 (2023): 107–16. <https://doi.org/10.37859/jae.v13i1.4775>.
- Maloko, M T. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BORONGAN PADA CV. LIMPO MEGA KARSA (Telaah Hukum Islam)." *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah ...* 2 (2021): 498–509. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/22760%0Ahttps://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/download/22760/11881>.
- Rahmi, Jemila, and Riyanto. "DAMPAK UPAH MINIMUM TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA: STUDI KASUS INDUSTRI MANUFAKTUR INDONESIA (The Impact of Minimum Wage on Labor Productivity: Evidence from Indonesian Manufacturing Industry)." *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 13, no. 1 (2022): 1–12.
- Rohmah, Zaitun, and Prani Sastiono. "Pengaruh Kebijakan Peningkatan Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Upah (Studi Kasus Provinsi-Provinsi Di Jawa)." *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia* 21, no. 2 (2021): 235–56. <https://doi.org/10.21002/jepi.2021.15>.
- Siregar, Christian. "Pancasila, Keadilan Sosial, Dan Persatuan Indonesia." *Humaniora* 5, no.

- 1 (2014): 107. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2988>.
- Sulistiyono. “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Sulistiyono*, 2019, 27.
- Sutrisno, Hafiz. “Tanggung Jawab Dinas Sosial Dan Pemakaman Kota Pekanbaru Terhadap Pembinaan Gelandangan Dan Pengemis (Gepeng) Di Kota Pekanbaru.” *Jurnal Pahlawan 3* (2020): 1–7.
- Taufik, Muhammad. “Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan.” *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam* 19, no. 1 (2013): 41–63. <http://digilib.uin-suka.ac.id/33208/1/MuhammadTaufik-FilsafatJohnRawls.pdf>.
- Trimaya, Arrista. “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 11–20.
- Wolf, Douglas C., Samuel M. Cohen, Alan R. Boobis, Vicki L. Dellarco, Penelope A. Fenner-Crisp, Angelo Moretto, Timothy P. Pastoor, Rita S. Schoeny, Jennifer G. Seed, and John E. Doe. “Chemical Carcinogenicity Revisited 1: A Unified Theory of Carcinogenicity Based on Contemporary Knowledge.” *Regulatory Toxicology and Pharmacology* 103, no. October 2018 (2019): 86–92. <https://doi.org/10.1016/j.yrtph.2019.01.021>.
- Zainol Hasan, and Mahyudi Mahyudi. “Analisis Terhadap Pemikiran Ekonomi Kapitalisme Adam Smith.” *Istidlal: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam* 4, no. 1 (2020): 24–34. <https://doi.org/10.35316/istidlal.v4i1.206>.