

KAJIAN PERLINDUNGAN SOSIAL DAN TENAGA KERJA

Muhammad Hanri, Ph.D.

muhammad.hanri06@ui.ac.id

Nia Kurnia Sholihah, M.E.

nia.kurnia91@ui.ac.id

DAFTAR ISI

Dasar Hukum UMP – 1
Proses Penetapan UMP – 2
Dewan Pengupahan Nasional
dan Provinsi – 2
UMP dalam Kacamata Teori
Ekonomi – 3
Peran UMP – 4
UMP Indonesia 2025:
Gambaran dan Tantangan – 4
UMP dan Penerapannya – 6



Labor Market Brief dapat diakses setiap bulan secara gratis dengan memindai kode QR di atas atau melalui tautan: <https://bit.ly/labormarketbrief>

UMP: Menjaga Kesejahteraan Pekerja di Tengah Ketimpangan

Ringkasan

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan salah satu instrumen kebijakan pengupahan yang dirancang untuk melindungi tenaga kerja di Indonesia, khususnya pekerja dengan keterampilan dasar yang bekerja pada level terendah. UMP menjadi penting dalam menjamin kesejahteraan pekerja dan mendukung daya beli masyarakat, yang secara tidak langsung mempengaruhi stabilitas sosial dan pertumbuhan ekonomi. Namun, kebijakan ini juga memunculkan tantangan dalam implementasinya, baik dari sisi kepatuhan pengusaha maupun dampaknya terhadap sektor usaha, khususnya usaha kecil dan menengah.

Sejak diperkenalkan, UMP terus mengalami transformasi dalam formula dan mekanisme penetapannya. Reformasi yang terbaru melalui Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bagian dari pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja, bertujuan untuk menyelaraskan upah minimum dengan kondisi ekonomi regional. Kendati demikian, kebijakan ini menuai pro dan kontra dari berbagai pihak, termasuk pekerja, pengusaha, dan pengamat ekonomi. Labor brief ini akan membahas secara umum terkait dasar hukum, proses penetapan, gambaran, dan tantangan UMP di Indonesia.

Dasar Hukum UMP

UMP diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang membentuk kerangka hukum bagi pelaksanaan kebijakan pengupahan di Indonesia. Dasar hukum utama adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur kewajiban pemerintah daerah untuk menetapkan upah minimum berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan. Regulasi ini diperkuat oleh Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menggantikan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015.

Salah satu komponen utama dalam penetapan UMP adalah Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yang mencerminkan tingkat upah minimum yang dianggap memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja lajang.

Komponen ini dihitung berdasarkan survei lapangan yang mencakup 64 elemen kebutuhan pokok, termasuk pangan, sandang, perumahan, transportasi, pendidikan, dan kesehatan. Selain KHL, pertimbangan lain dalam penetapan UMP adalah inflasi dan tingkat pertumbuhan ekonomi, yang memastikan upah minimum tetap relevan dengan kondisi ekonomi terkini.

Proses Penetapan UMP

Tahapan penyusunan UMP dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak dan data yang terukur untuk memastikan keputusan yang adil dan relevan. Proses diawali dengan survei KHL, di mana Dewan Pengupahan Provinsi mengumpulkan data harga dari pasar tradisional atau modern terkait kebutuhan dasar pekerja seperti pangan, perumahan, dan transportasi. Data ini menjadi landasan utama dalam menentukan standar minimum pengupahan.

Selanjutnya, pemerintah daerah menganalisis data ekonomi, termasuk tingkat inflasi, produktivitas tenaga kerja, dan pertumbuhan ekonomi, dengan mengacu pada laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Bank Indonesia (BI). Hasil survei KHL dan analisis ekonomi ini dibahas dalam rapat Dewan Pengupahan yang melibatkan perwakilan pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha. Dalam rapat ini, rekomendasi besaran UMP disepakati dan diajukan kepada gubernur.

Gubernur kemudian menetapkan UMP melalui Surat Keputusan yang biasanya diumumkan pada akhir tahun dan mulai berlaku pada 1 Januari tahun berikutnya. Setelah ditetapkan, pemerintah daerah mensosialisasikan kebijakan UMP kepada pekerja dan pengusaha melalui berbagai media. Untuk memastikan kepatuhan, Dinas Tenaga Kerja melaksanakan pengawasan dan memberikan sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi UMP.

Dewan Pengupahan Nasional dan Provinsi

Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) adalah badan tripartit yang terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja yang bertugas memberikan rekomendasi kebijakan pengupahan di tingkat nasional. Depenas memiliki peran strategis dalam merumuskan kebijakan pengupahan yang selaras dengan perkembangan ekonomi dan kebutuhan tenaga kerja di seluruh Indonesia. Anggota Depenas mencakup perwakilan

dari kementerian terkait, asosiasi pengusaha, serikat pekerja, dan akademisi. Dewan ini juga berfungsi untuk memastikan bahwa kebijakan pengupahan yang diusulkan mendukung keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan usaha.

Sementara itu, Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) bertugas memberikan rekomendasi terkait upah minimum di tingkat provinsi, termasuk UMP. Depeprov dibentuk oleh gubernur dan terdiri dari unsur pemerintah daerah, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan pakar ekonomi atau akademisi. Tugas utama Depeprov adalah melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL), menganalisis data ekonomi regional, dan memberikan masukan kepada gubernur terkait besaran UMP yang adil dan sesuai dengan kondisi lokal. Depeprov juga berperan sebagai forum dialog sosial untuk menyelaraskan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam penetapan upah minimum.

UMP dalam Kacamata Teori Ekonomi

Dalam perspektif teori ekonomi, UMP dapat dianalisis melalui konsep penawaran dan permintaan tenaga kerja. Pada pasar tenaga kerja, penetapan upah minimum yang lebih tinggi dari tingkat keseimbangan pasar dapat menyebabkan dua dampak utama: peningkatan pendapatan bagi pekerja yang tetap bekerja dan potensi pengangguran bagi sebagian pekerja lainnya. Hal ini dikenal sebagai efek *trade-off* dalam kebijakan upah minimum.

Dari sudut pandang teori elastisitas tenaga kerja, jika permintaan tenaga kerja bersifat inelastis, maka kenaikan UMP cenderung tidak berdampak signifikan pada jumlah pekerjaan yang tersedia. Sebaliknya, pada sektor dengan permintaan tenaga kerja yang elastis, kenaikan UMP dapat mendorong pengusaha mengurangi jumlah pekerja atau menggantinya dengan teknologi yang lebih efisien. Oleh karena itu, kebijakan UMP perlu disesuaikan dengan karakteristik sektor industri di masing-masing provinsi.

Selain itu, teori distribusi pendapatan menjelaskan bahwa UMP berperan dalam mengurangi ketimpangan ekonomi dengan meningkatkan pendapatan pekerja berupah rendah. Dengan meningkatkan daya beli pekerja, kebijakan UMP juga dapat merangsang konsumsi domestik dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, dalam jangka panjang, kenaikan upah yang tidak seimbang dengan produktivitas tenaga kerja dapat menyebabkan inflasi biaya (*cost-push inflation*), yang pada akhirnya mengurangi daya saing ekonomi.

Secara keseluruhan, UMP merupakan instrumen penting dalam kebijakan ekonomi, tetapi harus dirancang dengan hati-hati agar manfaatnya optimal tanpa mengorbankan stabilitas pasar tenaga kerja dan daya saing usaha.

Peran UMP

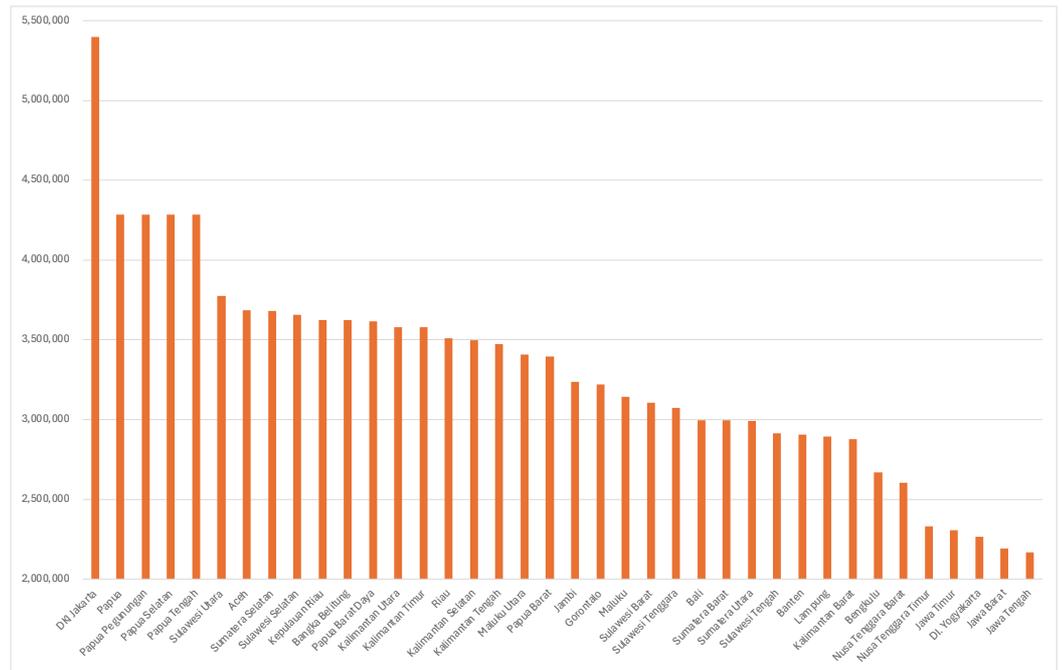
UMP memiliki sejumlah manfaat signifikan. Pertama, kebijakan ini memberikan perlindungan bagi pekerja dengan upah rendah, memastikan bahwa mereka memperoleh penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar. Kedua, UMP dapat mendorong peningkatan daya beli masyarakat, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan konsumsi domestik. Ketiga, UMP juga mendorong produktivitas tenaga kerja karena adanya insentif bagi pekerja untuk mencapai standar kinerja yang sesuai dengan upah yang diterima.

Meskipun memiliki manfaat, implementasi UMP menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah ketimpangan upah antarprovinsi. Provinsi dengan tingkat ekonomi yang lebih maju, seperti DKI Jakarta dan Jawa Barat, menetapkan UMP yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan daerah-daerah lain di Indonesia. Hal ini menciptakan kesenjangan ekonomi dan migrasi tenaga kerja ke wilayah dengan UMP yang lebih tinggi.

Tantangan lain adalah dampaknya terhadap sektor usaha, terutama UMKM. Bagi banyak usaha kecil, menaikkan upah pekerja sesuai dengan UMP dapat menjadi beban finansial yang signifikan, terutama di tengah kondisi ekonomi yang tidak stabil. Selain itu, tingkat kepatuhan terhadap UMP juga menjadi masalah, dengan sejumlah perusahaan yang masih membayar pekerjanya di bawah standar minimum, terutama di daerah-daerah terpencil.

UMP Indonesia 2025: Gambaran dan Tantangan

Pemerintah mengumumkan kenaikan rata-rata UMP sebesar 6,5% untuk tahun 2025, lebih tinggi dari rekomendasi awal Menteri Ketenagakerjaan sebesar 6%, sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 yang berlaku sejak 4 Desember 2024. Presiden Prabowo Subianto menegaskan bahwa kebijakan ini bertujuan menjaga kesejahteraan pekerja sekaligus mempertahankan stabilitas ekonomi.



Gambar 1. UMP Indonesia Tahun 2025 (dalam Rp)

Sumber: tempo.co, diolah

UMP di Indonesia mencerminkan perbedaan besar dalam kondisi ekonomi dan biaya hidup antar wilayah. Data menunjukkan bahwa DKI Jakarta memiliki UMP tertinggi, yaitu sebesar Rp5.396.761, jauh di atas provinsi dengan UMP terendah seperti Jawa Tengah, yang hanya sebesar Rp2.139.845. Perbedaan ini mencerminkan adanya perbedaan dalam penyesuaian upah dengan kebutuhan hidup pekerja di masing-masing wilayah.

Kawasan seperti Papua, Papua Pegunungan, dan Papua Selatan juga mencatat UMP yang tinggi, berada di kisaran Rp4,28 juta. Tingginya UMP di wilayah ini mencerminkan mahalnya biaya hidup akibat kendala geografis dan logistik, yang membuat harga kebutuhan pokok jauh lebih tinggi dibandingkan daerah lain. Di sisi lain, provinsi seperti Jawa Tengah, DI Yogyakarta, dan Jawa Barat menempati posisi terendah, mencerminkan biaya hidup yang lebih rendah di kawasan tersebut. Namun, meskipun upah rendah ini disesuaikan dengan kebutuhan lokal, angka tersebut tetap menjadi tantangan bagi pekerja untuk mencapai standar hidup yang layak, terutama dalam menghadapi inflasi.

Perbedaan juga terlihat di kelompok provinsi menengah seperti Sulawesi Utara, Aceh, Sumatera Selatan, dan Bangka Belitung, di mana UMP berkisar antara Rp3,6 juta hingga Rp3,7 juta. Wilayah ini berada dalam tahap

perkembangan ekonomi yang moderat, sehingga UMP mereka mencerminkan keseimbangan antara kemampuan daerah dan kebutuhan hidup pekerja.

Ketimpangan UMP antarprovinsi ini menimbulkan berbagai tantangan. Salah satunya adalah migrasi tenaga kerja. Pekerja dari daerah dengan UMP rendah cenderung pindah ke wilayah dengan UMP lebih tinggi, seperti DKI Jakarta atau Papua, untuk mencari penghasilan yang lebih baik. Namun, migrasi ini dapat menciptakan ketidakseimbangan tenaga kerja, di mana beberapa daerah kehilangan sumber daya manusia produktif, sementara daerah tujuan menghadapi tekanan pada fasilitas sosial dan infrastruktur.

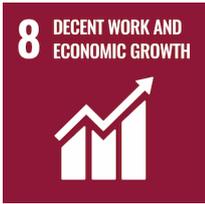
Selain itu, UMP yang tinggi juga menjadi tantangan bagi pelaku usaha, terutama UMKM. Di daerah dengan UMP tinggi seperti Jakarta atau Papua, pelaku UMKM harus berjuang untuk menyesuaikan upah tanpa mengurangi jumlah tenaga kerja atau produktivitas. Di sisi lain, daerah dengan UMP rendah, meskipun menarik bagi investasi, dapat menghadapi tantangan daya beli yang rendah di masyarakat.

UMP dan Penerapannya

UMP secara spesifik ditujukan bagi pekerja yang baru masuk ke dunia kerja dan berstatus lajang. Kebijakan ini memastikan bahwa pekerja pemula dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka di tahun pertama bekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam regulasi pengupahan, di mana upah minimum tidak berlaku untuk pekerja dengan masa kerja lebih lama atau yang memiliki tanggungan keluarga. Untuk pekerja dengan masa kerja lebih panjang, pengusaha diwajibkan menerapkan struktur dan skala upah.

Struktur dan skala upah adalah sistem penggajian yang mengatur besaran upah berdasarkan jabatan, masa kerja, kualifikasi, dan kompetensi pekerja di perusahaan. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan transparansi dalam pengupahan, memberikan insentif kepada pekerja yang memiliki pengalaman lebih, serta menjaga motivasi kerja. Penerapan struktur dan skala upah juga memastikan bahwa pekerja dengan tanggung jawab atau kinerja lebih tinggi memperoleh kompensasi yang sesuai, sehingga mendorong produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Sayangnya, penerapan struktur dan skala upah di Indonesia masih menghadapi tantangan, terutama pada sektor usaha kecil dan menengah yang memiliki keterbatasan dalam manajemen pengupahan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk meningkatkan pengawasan dan



memberikan pendampingan kepada perusahaan agar kebijakan ini dapat dilaksanakan secara efektif.

Referensi

<https://www.cnbcindonesia.com/research/20241212102343-128-595354/daftar-lengkap-ump-2025-seluruh-provinsi-di-indonesia>

<https://www.tempo.co/ekonomi/daftar-ump-2025-di-seluruh-indonesia-1180963>

