

UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Herwin

herwin@unsurya.ac.id

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Abstract

The Provincial Minimum Wage (Upah Minimum Provinsi/UMP) is a wage policy instrument aimed at ensuring a minimum standard of living for workers. The UMP is determined annually by the Governor based on recommendations from the Provincial Wage Council, taking into account economic and labor conditions. In practice, the implementation of the UMP often generates debates between the interests of worker protection and business sustainability. This article analyzes the Provincial Minimum Wage from the perspective of Indonesian labor law, focusing on its concept, legal basis, determination mechanism, as well as its legal implications and implementation challenges. This research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that the UMP has a strong legal position as an instrument for worker protection; however, its implementation still faces several challenges, particularly in terms of supervision and disparities in employers' financial capacity.

Keywords: Provincial Minimum Wage, labor law, wage policy, worker protection.

Abstrak

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan instrumen kebijakan pengupahan yang berfungsi sebagai jaring pengaman bagi pekerja/buruh guna memperoleh penghidupan yang layak. Penetapan UMP dilakukan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, kebijakan UMP sering menimbulkan polemik antara kepentingan perlindungan pekerja dan keberlangsungan dunia usaha. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis Upah Minimum Provinsi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, meliputi konsep, dasar hukum, mekanisme penetapan, serta implikasi hukum dan tantangan penerapannya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMP memiliki kedudukan hukum yang kuat sebagai instrumen perlindungan pekerja, namun implementasinya masih menghadapi kendala, terutama terkait pengawasan dan kesenjangan kemampuan perusahaan.

Kata Kunci: Upah Minimum Provinsi, hukum ketenagakerjaan, pengupahan, perlindungan pekerja..

A. PENDAHULUAN

Upah merupakan salah satu aspek fundamental dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Upah tidak hanya dipahami sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai sarana untuk menjamin kelangsungan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, perlindungan terhadap upah pekerja merupakan kewajiban konstitusional negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam praktik hubungan industrial, pekerja sering berada pada posisi tawar yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan, khususnya dalam penentuan besaran upah. Untuk mengatasi ketimpangan tersebut, negara melakukan intervensi melalui kebijakan pengupahan, salah satunya dengan menetapkan upah minimum sebagai standar terendah upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh gubernur sebagai kepala daerah provinsi dan berlaku bagi seluruh kabupaten/kota di wilayah provinsi tersebut. Penetapan UMP dimaksudkan sebagai jaring pengaman (safety net) agar pekerja tidak menerima upah di bawah batas minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah. Dengan demikian, UMP memiliki fungsi strategis dalam sistem hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja. Secara yuridis, pengaturan mengenai upah minimum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Perubahan regulasi tersebut membawa implikasi terhadap mekanisme penetapan, formula penghitungan, serta pengawasan pelaksanaan UMP. Di satu sisi, pemerintah berupaya menciptakan iklim investasi yang kondusif, namun di sisi lain tetap dituntut untuk menjamin perlindungan hak pekerja atas upah yang layak. Dalam praktiknya, meskipun UMP telah ditetapkan setiap tahun, pelanggaran terhadap ketentuan UMP masih kerap terjadi. Tidak sedikit pengusaha yang membayar upah di bawah standar UMP dengan berbagai alasan, seperti kondisi keuangan perusahaan atau efisiensi biaya produksi. Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan sanksi turut memperburuk efektivitas pelaksanaan UMP. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana UMP benar-benar mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja. Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan kajian hukum yang komprehensif mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, baik dari aspek dasar hukum, mekanisme penetapan, maupun implementasinya dalam praktik. Kajian ini menjadi penting untuk menilai efektivitas kebijakan UMP serta menemukan solusi hukum yang dapat memperkuat perlindungan pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dibahas dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan hukum Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

2. Bagaimana mekanisme penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
3. Bagaimana implementasi dan pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia?

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis kedudukan hukum Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Mengkaji mekanisme penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Menelaah implementasi serta pengawasan pelaksanaan UMP dan hambatan yang dihadapi dalam praktik.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (yuridis normatif), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah norma-norma hukum yang berlaku serta prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian hukum normatif menempatkan hukum sebagai kaidah atau norma yang menjadi pedoman perilaku manusia dalam masyarakat. Dalam konteks penelitian ini, hukum dipahami sebagai seperangkat peraturan perundang-undangan yang mengatur kebijakan pengupahan, khususnya mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP). Pemilihan jenis penelitian yuridis normatif didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada analisis kedudukan hukum, dasar hukum, serta mekanisme penetapan dan pelaksanaan UMP dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan pendekatan ini, penelitian diarahkan untuk mengkaji kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan tujuan perlindungan pekerja yang hendak diwujudkan melalui kebijakan UMP.

Dalam penelitian hukum normatif ini digunakan beberapa pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Peraturan Perundang-undangan (Statute Approach) Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan dan UMP, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana lainnya di bidang pengupahan.
2. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach) Pendekatan konseptual digunakan untuk menelaah konsep, asas, dan doktrin hukum yang berkembang dalam ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan konsep upah, upah minimum, perlindungan pekerja, dan peran negara dalam hubungan industrial. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: 1. BahanHukumPrimer

Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum mengikat, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan perundang-undangan terkait lainnya yang mengatur mengenai pengupahan dan upah minimum. 2. BahanHukumSekunder Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum, buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Bahan hukum sekunder digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan perspektif teoretis terhadap norma hukum yang dikaji. 3. BahanHukum Tersier Bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber penunjang lainnya yang berfungsi untuk memberikan penjelasan atau pemahaman tambahan terhadap istilah-istilah hukum yang digunakan dalam penelitian.

Dalam studi kepustakaan ini, pengumpulan bahan hukum dilakukan secara sistematis dan terstruktur dengan mengutamakan relevansi dan otoritas sumber hukum. Bahan hukum primer yang dikumpulkan meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengupahan dan ketenagakerjaan, termasuk konstitusi, undang-undang, peraturan pemerintah, serta peraturan pelaksana lainnya. Bahan hukum primer tersebut menjadi dasar utama dalam analisis normatif mengenai kedudukan dan pengaturan Upah Minimum Provinsi (UMP). Selain bahan hukum primer, penelitian ini juga mengumpulkan bahan hukum sekunder berupa literatur hukum, buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan yang relevan. Bahan hukum sekunder digunakan untuk memperkaya analisis, memberikan landasan teoritis, serta membantu memahami konsep dan prinsip hukum yang berkaitan dengan UMP. Sementara itu, bahan hukum tersier seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan indeks peraturan perundang-undangan digunakan sebagai bahan penunjang untuk memperjelas istilah dan memperkuat pemahaman konseptual. Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian diseleksi dan diklasifikasikan berdasarkan tingkat kepentingan dan relevansinya dengan rumusan masalah penelitian. Proses klasifikasi ini bertujuan untuk memudahkan analisis dan memastikan bahwa setiap bahan hukum digunakan secara tepat sesuai dengan konteks pembahasan. Dengan teknik pengumpulan bahan hukum yang sistematis tersebut, penelitian ini diharapkan memiliki landasan data hukum yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Dalam penelitian hukum normatif ini, teknik analisis bahan hukum dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan inventarisasi dan klasifikasi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengupahan dan ketenagakerjaan, sedangkan bahan hukum sekunder

mencakup doktrin para ahli, buku teks, dan jurnal ilmiah di bidang hukum ketenagakerjaan. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang untuk memperjelas pemahaman terhadap istilah dan konsep hukum yang dianalisis.

Kedua, bahan hukum yang telah diklasifikasikan tersebut dianalisis dengan menggunakan metode penafsiran hukum, antara lain penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis. Penafsiran gramatikal digunakan untuk memahami makna normatif ketentuan peraturan perundang-undangan, penafsiran sistematis untuk melihat keterkaitan antar norma hukum dalam satu sistem hukum, dan penafsiran teleologis untuk menilai kesesuaian norma dengan tujuan perlindungan pekerja yang hendak diwujudkan. Ketiga, hasil analisis normatif tersebut kemudian dihubungkan dengan fakta dan kondisi empiris yang relevan melalui studi pustaka dan data sekunder.

Pendekatan ini dilakukan untuk menilai sejauh mana norma hukum mengenai UMP dapat diterapkan secara efektif dalam praktik ketenagakerjaan. Dengan cara ini, penelitian tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi juga mampu mengungkap kesenjangan antara hukum yang berlaku dan pelaksanaannya di lapangan. Dengan menggunakan teknik analisis bahan hukum tersebut, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan yang bersifat argumentatif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Analisis ini juga menjadi dasar dalam merumuskan rekomendasi yang konstruktif terkait penguatan kebijakan UMP dalam rangka meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia.

C. PEMBAHASAN I

Kedudukan Hukum Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Kedudukan hukum UMP sebagai norma minimum pengupahan menempatkannya sebagai bagian dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif. Dalam doktrin hukum perburuhan, norma protektif dimaksudkan untuk memberikan perlindungan khusus kepada pihak yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi lebih lemah, yaitu pekerja. Oleh karena itu, UMP bukan sekadar kebijakan teknis pemerintah daerah, melainkan norma hukum yang memiliki daya ikat dan daya paksa terhadap pengusaha dalam hubungan kerja.

Secara sistematis, UMP merupakan penjabaran lebih lanjut dari prinsip konstitusional mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Prinsip tersebut kemudian dioperasionalkan melalui peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha membayar upah paling sedikit sebesar UMP. Dengan demikian, UMP berfungsi sebagai standar hukum minimum yang menjadi acuan dalam penyusunan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, kedudukan hukum UMP juga memiliki implikasi langsung terhadap keabsahan perjanjian kerja. Setiap klausula perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah UMP harus dianggap tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hal ini sejalan dengan asas

perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan, yang menghendaki agar ketentuan hukum yang lebih menguntungkan bagi pekerja harus diutamakan.

Dengan kata lain, UMP berfungsi sebagai batas bawah yang tidak dapat ditawar dalam hubungan kerja. Dalam praktik hubungan industrial, kedudukan hukum UMP juga berperan sebagai instrumen pencegah terjadinya persaingan usaha tidak sehat melalui praktik pengupahan murah. Pengusaha yang membayar upah di bawah UMP tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga menciptakan distorsi dalam persaingan usaha. Oleh karena itu, penegakan ketentuan UMP memiliki arti penting tidak hanya bagi perlindungan pekerja, tetapi juga bagi terciptanya iklim usaha yang adil dan berkeadilan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedudukan hukum UMP dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia sangat fundamental.

UMP berfungsi sebagai norma hukum minimum yang bersifat imperatif, instrumen perlindungan pekerja, serta alat pengendali hubungan industrial. Kedudukan tersebut menegaskan bahwa UMP tidak dapat diposisikan sekadar sebagai kebijakan administratif, melainkan sebagai bagian integral dari sistem hukum ketenagakerjaan yang harus ditegakkan secara konsisten. Mekanisme penetapan UMP secara hukum mencerminkan upaya negara untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha melalui pendekatan tripartit. Keterlibatan Dewan Pengupahan Provinsi dalam proses ini dimaksudkan agar penetapan UMP tidak bersifat sepihak, melainkan mempertimbangkan berbagai sudut pandang yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan di daerah. Namun demikian, rekomendasi Dewan Pengupahan bersifat tidak mengikat, sehingga keputusan akhir tetap berada pada kewenangan gubernur sebagai representasi pemerintah daerah.

Dalam perspektif hukum administrasi negara, penetapan UMP merupakan bentuk keputusan tata usaha negara yang memiliki implikasi hukum luas. Keputusan tersebut tidak hanya mengikat pengusaha dan pekerja, tetapi juga menjadi acuan bagi pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, proses penetapan UMP harus dilakukan secara transparan, akuntabel, dan berdasarkan data yang dapat dipertanggungjawabkan agar memiliki legitimasi hukum dan sosial. Lebih lanjut, mekanisme penetapan UMP juga dipengaruhi oleh kebijakan pengupahan nasional yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Adanya formula perhitungan tertentu dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan mencegah terjadinya perbedaan penetapan UMP yang terlalu ekstrem antar daerah. Meskipun demikian, penerapan formula tersebut seringkali dipandang kurang fleksibel dalam mengakomodasi kondisi spesifik daerah, terutama daerah dengan karakteristik ekonomi yang sangat beragam.

Dalam praktik, perdebatan mengenai mekanisme penetapan UMP seringkali tidak hanya berkaitan dengan besaran angka, tetapi juga menyangkut kepercayaan terhadap proses dan aktor yang terlibat. Ketika proses penetapan dianggap tidak partisipatif atau tidak transparan, legitimasi kebijakan UMP menjadi lemah dan berpotensi menimbulkan resistensi dari salah satu pihak. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme penetapan UMP memerlukan tidak hanya kepastian hukum, tetapi juga penerimaan sosial (social acceptance). Dengan demikian, mekanisme

penetapan UMP dapat dipandang sebagai proses hukum yang kompleks dan multidimensional.

Keberhasilan mekanisme ini tidak hanya ditentukan oleh ketepatan formula atau indikator ekonomi yang digunakan, tetapi juga oleh kualitas proses, keterlibatan para pihak, serta kemampuan pemerintah dalam menjembatani kepentingan yang berbeda. Penguatan mekanisme penetapan UMP menjadi penting agar kebijakan ini dapat berfungsi secara efektif sebagai instrumen perlindungan pekerja sekaligus menjaga keberlangsungan dunia usaha. Implementasi UMP pada praktik ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari kondisi struktural hubungan industrial di Indonesia. Hubungan kerja yang timpang antara pengusaha dan pekerja seringkali menyebabkan ketentuan UMP tidak dilaksanakan secara optimal. Dalam banyak kasus, pekerja berada pada posisi yang lemah sehingga menerima upah di bawah standar minimum demi mempertahankan keberlangsungan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum UMP belum sepenuhnya menjamin perlindungan yang efektif tanpa didukung oleh mekanisme penegakan yang memadai. Selain faktor ketimpangan posisi tawar, tingkat kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan UMP juga dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan daya saing usaha. Pada sektor padat karya dan usaha kecil menengah, penerapan UMP kerap dianggap sebagai beban tambahan yang berpotensi mengurangi kelangsungan usaha. Akibatnya, sebagian pengusaha memilih mengabaikan ketentuan UMP atau menerapkannya secara parsial melalui berbagai skema pengupahan tidak langsung.

Praktik tersebut secara hukum tetap merupakan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, implementasi UMP tidak hanya membutuhkan regulasi yang jelas, tetapi juga kebijakan pendukung yang mampu menjembatani kepentingan perlindungan pekerja dan keberlangsungan dunia usaha. Tanpa pendekatan yang komprehensif, UMP berpotensi menjadi norma yang bersifat deklaratif dan kurang efektif dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan, pengawasan terhadap pelaksanaan UMP tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian administratif, tetapi juga sebagai sarana penegakan norma hukum yang bersifat protektif. Pengawas ketenagakerjaan bertindak sebagai perpanjangan tangan negara untuk memastikan bahwa ketentuan upah minimum dipatuhi oleh pengusaha.

Dengan demikian, keberadaan pengawas ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam menjembatani norma hukum dan praktik hubungan kerja di lapangan. Secara normatif, pelanggaran terhadap ketentuan UMP dapat dikenai sanksi administratif maupun sanksi pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Sanksi tersebut dimaksudkan untuk memberikan efek jera serta mendorong kepatuhan pengusaha terhadap hukum. Namun, dalam praktik, penerapan sanksi terhadap pelanggaran UMP seringkali tidak dilakukan secara konsisten, sehingga mengurangi efektivitas norma hukum yang telah ditetapkan. Selain aspek sanksi, efektivitas pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran UMP juga sangat dipengaruhi oleh koordinasi antar lembaga terkait, baik di tingkat pusat maupun daerah. Lemahnya koordinasi dan keterbatasan sumber daya manusia pengawas ketenagakerjaan menyebabkan

banyak pelanggaran yang tidak tertangani secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan kelembagaan pengawasan menjadi kebutuhan mendesak dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Dari perspektif perlindungan pekerja, lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran UMP berpotensi memperburuk ketimpangan hubungan industrial. Pekerja yang dirugikan seringkali tidak memperoleh pemulihan hak secara efektif, sehingga tujuan UMP sebagai instrumen perlindungan hukum tidak tercapai. Oleh karena itu, penegakan hukum terhadap pelanggaran UMP harus dilakukan secara tegas, konsisten, dan berkeadilan. Dengan demikian, pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran UMP memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Tidak hanya melalui penguatan regulasi dan sanksi, tetapi juga melalui peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, perbaikan mekanisme pelaporan, serta peningkatan kesadaran hukum pengusaha dan pekerja. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat efektivitas UMP sebagai instrumen perlindungan hukum dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Lebih lanjut, efektivitas UMP dalam mewujudkan keadilan sosial juga dapat dinilai dari kemampuannya menjamin kesetaraan perlakuan bagi seluruh pekerja. Dalam praktik, masih terdapat perbedaan tingkat kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan UMP antar sektor dan wilayah. Kondisi ini menunjukkan bahwa keadilan sosial yang hendak diwujudkan melalui kebijakan UMP belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pengupahan yang tidak hanya bersifat seragam, tetapi juga adaptif terhadap karakteristik sektor usaha tanpa mengurangi standar perlindungan minimum bagi pekerja. Dari sudut pandang hukum, UMP seharusnya berfungsi sebagai norma minimum yang bersifat memaksa (*dwingend recht*) dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja. Apabila norma tersebut tidak ditegakkan secara konsisten, maka tujuan hukum untuk menciptakan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum menjadi sulit tercapai.

Dalam konteks ini, lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran UMP berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan sosial. Selain itu, efektivitas UMP juga dipengaruhi oleh tingkat partisipasi dan kesadaran hukum pekerja. Pekerja yang memahami hak-haknya cenderung lebih berani menuntut pemenuhan UMP sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pemberdayaan pekerja melalui edukasi hukum ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan UMP secara efektif. Tanpa dukungan kesadaran hukum dari pekerja, kebijakan UMP berisiko tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan. Dengan demikian, analisis hukum terhadap efektivitas UMP menunjukkan bahwa kebijakan ini memerlukan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Penguatan regulasi, konsistensi penegakan hukum, peningkatan pengawasan, serta pemberdayaan pekerja harus berjalan secara sinergis agar UMP benar-benar berfungsi sebagai instrumen keadilan sosial dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP) memiliki kedudukan hukum yang kuat dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. UMP merupakan instrumen hukum yang bersifat imperatif dan mengikat, sehingga wajib dipatuhi oleh pengusaha dalam hubungan kerja. Ketentuan mengenai UMP merupakan bentuk intervensi negara untuk melindungi pekerja dari praktik pengupahan yang tidak adil serta menjamin terpenuhinya hak pekerja atas penghidupan yang layak.
- b. Mekanisme penetapan UMP dilakukan oleh gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan indikator ekonomi yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Mekanisme ini dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, meskipun dalam praktiknya masih kerap menimbulkan perbedaan pandangan antara para pihak dalam hubungan industrial.
- c. Implementasi dan pengawasan pelaksanaan UMP belum sepenuhnya berjalan efektif. Meskipun UMP telah ditetapkan secara normatif, masih ditemukan pelanggaran dalam praktik, terutama pembayaran upah di bawah ketentuan UMP. Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan serta rendahnya tingkat penegakan sanksi menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Pemerintah perlu memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan dengan meningkatkan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan serta mempertegas penerapan sanksi administratif dan hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP).
- b. Pemerintah daerah diharapkan dapat lebih aktif dalam melakukan pembinaan dan sosialisasi mengenai ketentuan UMP kepada pengusaha dan pekerja, sehingga tercipta kesadaran hukum dan kepatuhan terhadap kebijakan pengupahan.
- c. Pengusaha dan pekerja perlu membangun hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan dengan menjadikan UMP sebagai standar minimum yang tidak dapat ditawar dalam perjanjian kerja, demi tercapainya kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan usaha.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).
- Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan, 2003.
- Uwiyono, Aloysius, dkk. Asas-Asas Hukum Perburuhan. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Budiono, Abdul Rachmad. "Kebijakan Pengupahan dan Perlindungan Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum IUS QUA IUSTUM*, Vol. 23 No. 3 (2016).
- Kusumaatmadja, Mochtar. "Fungsi Hukum dalam Pembangunan Nasional." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 8 No. 2 (2009).
- Rahardjo, Satjipto. "Hukum dan Keadilan Sosial." *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 15 No. 1 (2010).
- International Labour Organization (ILO). Global Wage Report. Geneva: ILO, 2020.