



# ***Labor Economics:*** **Paradoks Indeks *Alpha* dalam PP 51/2023: Sempitnya Rentang yang Berpotensi Menciptakan Lebar nya Kesenjangan**

<sup>1</sup> Departemen Ekonomika dan Bisnis, Sekolah Vokasi, Universitas Gadjah Mada

<sup>2</sup> Bidang Kajian Microeconomics Dashboard, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada

## **Ringkasan**

- Kebijakan terbaru mengenai penentuan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- PP No. 51 Tahun 2023 menyebutkan bahwa besarnya upah minimum ditentukan oleh upah minimum tahun berjalan ditambahkan dengan nilai penyesuaian. Jika dibandingkan dengan regulasi pengupahan sebelumnya (PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan), pemerintah menambahkan satu variabel baru dalam komponen nilai penyesuaian, yaitu sebuah indeks dengan rentang 0,10 – 0,30 yang dikenal sebagai indeks *alpha*.
- Pada dasarnya upah minimum hanya diperuntukkan bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dengan jenis pekerjaan tertentu (buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas di sektor pertanian, dan pekerja bebas di sektor non pertanian). Sedangkan pekerja dengan status berusaha sendiri, berusaha dibantu pekerja tidak tetap/pekerja keluarga/pekerja tidak dibayar, serta berusaha dibantu pekerja tetap dan dibayar bukan merupakan subyek yang diregulasi oleh upah minimum.
- Setelah kebijakan pengupahan terbaru disahkan, sejumlah respon muncul dari para pihak yang terdampak kebijakan, khususnya bagi kelompok buruh yang dikabarkan tidak puas dengan penentuan upah dari formula baru karena tidak sesuai dengan kenaikan biaya kebutuhan hidup, tidak sejalan dengan klaim negara berpendapatan menengah yang ditetapkan oleh World Bank, serta indeks *alpha* yang dinilai tidak berdasar.
- Adapun perhitungan indeks *alpha* diperoleh dari kajian empiris yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) bekerjasama dengan tim akademisi dari Lembaga Demografi Universitas Indonesia (LD UI).

**Umi Farika<sup>1</sup>**  
Penulis Kolaborator  
Microeconomics Dashboard  
farikaumi777@gmail.com

**Raniah Salsabila<sup>2</sup>**  
Asisten Bidang Kajian -  
Kajian  
raniahsalsaa@gmail.com

**Qisha Quarina<sup>2</sup>**  
Koordinator Bidang Kajian  
Microeconomics Dashboard  
qisha.quarina@gmail.com



## Pendahuluan

Penerbitan kebijakan yang mengatur mengenai penentuan upah minimum oleh pemerintah merupakan isu yang sering menjadi perhatian khusus dalam pembahasan topik ketenagakerjaan. Isu ini kerap disuarakan oleh para aktor utama dalam skenario ketenagakerjaan, yaitu pekerja sebagai pihak yang menerima upah, pemberi kerja sebagai pengupah atau pemberi upah, serta pemerintah sebagai pemangku kebijakan. **Kebijakan terbaru mengenai penentuan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.** PP ini mulai berlaku tanggal 10 November 2023 dan berkedudukan sebagai pengganti dari regulasi sebelumnya, yaitu PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Indonesia, 2023).

Di samping isu-isu rutin yang kerap muncul menyertai rilis kebijakan upah minimum (seperti besaran nilai upah, kesenjangan upah minimum antar daerah, kepatuhan pengusaha, protes buruh, dan sebagainya), **terdapat satu isu menarik yang layak disorot dan penting untuk dikritisi, yaitu mengenai inovasi yang coba dilakukan pemerintah dalam merumuskan formula untuk menentukan besarnya nilai upah minimum** bagi provinsi dan kabupaten/kota atau yang lebih sering dikenal sebagai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Formula tersebut dituangkan dalam **PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada Pasal 26 Ayat (4)** yang menyebutkan bahwa **besarnya upah minimum ditentukan oleh upah minimum tahun berjalan ditambahkan dengan nilai penyesuaian.** Jika dibandingkan dengan regulasi pengupahan sebelumnya (PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan), **pemerintah menambahkan satu variabel baru dalam komponen nilai penyesuaian, yaitu sebuah indeks dengan rentang 0,10 – 0,30 yang dikenal sebagai indeks *alpha*.** Indeks *alpha* tersebut merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota (Pasal 26 Ayat (3)) dan penentuannya dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Pasal 26 Ayat (7)). Dengan demikian, besarnya nilai penyesuaian upah minimum di daerah akan sangat bergantung pada indeks *alpha* dan dapat berbeda-beda di setiap daerah karena penentuan indeksnya ditentukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang ada di daerah.



Di samping isu-isu rutin yang kerap muncul menyertai rilis kebijakan upah minimum (seperti besaran nilai upah, kesenjangan upah minimum antar daerah, kepatuhan pengusaha, protes buruh, dan sebagainya), **terdapat satu isu menarik yang layak disorot dan penting untuk dikritisi, yaitu mengenai inovasi yang coba dilakukan pemerintah dalam merumuskan formula untuk menentukan besarnya nilai upah minimum** bagi provinsi dan kabupaten/kota atau yang lebih sering dikenal sebagai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Formula tersebut dituangkan dalam **PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada Pasal 26 Ayat (4)** yang menyebutkan bahwa **besarnya upah minimum ditentukan oleh upah minimum tahun berjalan ditambahkan dengan nilai penyesuaian**. Jika dibandingkan dengan regulasi pengupahan sebelumnya (PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan), **pemerintah menambahkan satu variabel baru dalam komponen nilai penyesuaian, yaitu sebuah indeks dengan rentang 0,10 – 0,30 yang dikenal sebagai indeks *alpha***. Indeks *alpha* tersebut merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota (Pasal 26 Ayat (3)) dan penentuannya dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Pasal 26 Ayat (7)). Dengan demikian, besarnya nilai penyesuaian upah minimum di daerah akan sangat bergantung pada indeks *alpha* dan dapat berbeda-beda di setiap daerah karena penentuan indeksnya ditentukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang ada di daerah.

Sebelum penetapan aturan baru ini, kelompok buruh menuntut kenaikan upah sebesar 15%, sedangkan kelompok Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) menegaskan bahwa tuntutan tersebut tidak realistis dengan kondisi bisnis, kontribusi pekerja, dan situasi perekonomian di Indonesia (Tempo, 2023). Setelah PP No. 51 Tahun 2023 disahkan, sejumlah respon muncul dari para pihak yang terdampak kebijakan ini. **Kelompok buruh dikabarkan tidak puas dengan penentuan upah dari formula baru** tersebut karena tidak sesuai dengan kenaikan biaya kebutuhan hidup, tidak sejalan dengan klaim negara berpendapatan menengah yang ditetapkan oleh World Bank, serta indeks *alpha* yang dinilai tidak berdasar (Kompas, 2023). Selain itu, salah satu peneliti juga menyebutkan bahwa indeks *alpha* berpotensi merembet pada isu ketimpangan antar daerah karena sempitnya rentang nilai *alpha* yang ditentukan (0,10–0,30) (Wongkaren, wawancara mendalam, 6 Mei 2024). Maka dari itu, kajian *Microeconomics Dashboard* edisi kali ini akan mengulas lebih lanjut mengenai upah minimum serta proses penentuan indeks *alpha* sebagai komponen penentu upah minimum.



## Dinamika Kebijakan Upah Minimum di Indonesia

Upah minimum atau *minimum wage* merupakan upah terendah bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari setahun di suatu perusahaan. Upah minimum terdiri atas Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan syarat tertentu. Selain itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. **Sementara bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah (Indonesia, 2023).**

Di samping itu, Indonesia sejak tahun 1970 hingga saat ini telah melakukan perubahan kebijakan upah minimum, salah satunya mengganti formulasi penetapan upah minimum. Adapun rangkuman kilas balik kebijakan dalam penentuan upah minimum di Indonesia dengan berbagai perubahan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Dinamika Kebijakan Upah Minimum di Indonesia

Periode	Peraturan Pelaksana	Jenis Upah Minimum	Indikator yang Digunakan dalam Penentuan Upah Minimum
1970 - 1995	Konsensus Tripartit dan Para Ahli Gizi	-	Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang terdiri dari 5 Kelompok Kebutuhan dan 48 Komponen.
1996 - 2005	Kepmenaker No. 81 Tahun 1995	Upah Minimum Regional (UMR) Tingkat I, UMR Tingkat II, Upah Minimum Sektoral Regional (UMSR) Tingkat I, dan UMSR Tingkat II.	KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) yang terdiri dari 4 Kelompok Kebutuhan dan 43 Komponen.
2006 - 2015	Permenakertrans No. 17 Tahun 2005	Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten (UMK), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK)	KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang terdiri dari 7 Kelompok Kebutuhan dan 46 Komponen.
	Permenakertrans No. 13 Tahun 2012	UMP, UMK, UMSP, UMSK	KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang terdiri dari 7 Kelompok Kebutuhan dan 60 Komponen.
2016 - 2021	PP No. 78 Tahun 2015	UMP, UMK, UMSP, UMSK	Formulasi upah minimum atas dasar inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan KHL.
	PP No. 36 Tahun 2021	UMP & UMK	Formulasi upah minimum berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan median upah.



Periode	Peraturan Pelaksana	Jenis Upah Minimum	Indikator yang Digunakan dalam Penentuan Upah Minimum
2022 - Sekarang	Permenaker No. 18 Tahun 2022	UMP & UMK	Formulasi upah minimum berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks <i>alpha</i> .
	PP No. 51 Tahun 2023	UMP & UMK	Formulasi upah minimum berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks <i>alpha</i> .

Sumber: kompilasi penulis.

## Penentuan Indeks Alpha dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 51 Tahun 2023

Kebijakan terbaru mengenai penentuan upah minimum diatur dalam PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. Tahun 2021 tentang Pengupahan. **Penentuan upah minimum dilakukan dengan menjumlahkan antara nilai upah minimum tahun sebelumnya dengan nilai penyesuaian.** Adapun nilai penyesuaian yang dimaksud dihitung berdasarkan tingkat inflasi yang berlaku ditambah dengan hasil perkalian antara pertumbuhan ekonomi (PE) dan konstanta penyesuaian *alpha* (*a*) yang bernilai 0,10–0,30, kemudian dikalikan dengan upah minimum pada tahun *t*. Kombinasi kedua rumus tersebut memastikan bahwa upah minimum pada tahun *t*+1 mencerminkan perubahan dalam inflasi dan pertumbuhan ekonomi, sehingga diharapkan upah tetap relevan dengan kondisi ekonomi terkini. Lebih lanjut, formula perhitungan upah minimum dalam PP No. 51 Tahun 2023 sebagai berikut.

$$UM_{(t+1)} = UM_t + \text{Nilai Penyesuaian } UM_{(t+1)}$$

$$\text{Nilai Penyesuaian } UM_{(t+1)} = \{ \text{Inflasi} + (PE \times a) \} \times UM_{(t)}$$

Menteri Ketenagakerjaan menerangkan bahwa indeks *alpha* dalam penentuan nilai penyesuaian diperoleh dari hasil kajian empiris berupa kontribusi tenaga kerja dalam pertumbuhan ekonomi yang mencapai margin antara 10%–30% (CNN, 2023). Kajian empiris dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) bekerjasama dengan tim akademisi dari Lembaga Demografi Universitas Indonesia (LD UI) melakukan riset untuk menentukan formula upah minimum yang dapat diterapkan di Indonesia. Lebih lanjut, Kemnaker bersama tim akademisi LD UI meninjau mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan variabel potensial penentu upah minimum, seperti biaya hidup, pertumbuhan ekonomi, performa perusahaan, serta performa pekerja menurut provinsi dan kabupaten/kota.



Lebih lanjut, kajian empiris dalam penentuan nilai penyesuaian atau menghitung rentang indeks *alpha* menggunakan **data yang berasal dari 3 (tiga) sumber data utama, yaitu data *input-output* (I-O), data *inter-regional input-output* (IRIO), dan juga data *labor share*** (Purnomo, wawancara mendalam, 25 April 2024). Hasil studi menemukan bahwa rata-rata kontribusi tenaga kerja terhadap perekonomian berada pada rentang 0,060–0,326. Dengan kata lain, kontribusi tenaga kerja terhadap perekonomian di setiap daerah di Indonesia berbeda-beda, kontribusi terendah sebesar 0,060 dan tertinggi sebesar 0,326. Dalam rangka memastikan penentuan upah minimum relevan dengan kondisi yang ada di daerah, maka pemerintah memutuskan menetapkan aspek performa pekerja dalam penentuan nilai penyesuaian upah minimum. Adapun **rentang kontribusi pekerja sebesar 0,06–0,326 dibulatkan menjadi 0,10–0,30 dalam PP No. 51 Tahun 2023 sebagai pembobot pertumbuhan ekonomi sebagaimana dalam persamaan (2)**. Pembulatan indeks *alpha* dilakukan sebagai upaya strategis untuk mencapai perbaikan signifikan dalam jangka panjang dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Selain itu, pembulatan indeks *alpha* digunakan untuk menangani ketidakpastian dan variabilitas data (Wongkaren, wawancara mendalam, 6 Mei 2024).

Di samping itu, tim akademisi LD UI bersama Kemnaker menemukan bahwa rata-rata kontribusi pekerja terhadap perekonomian yaitu 0,60 atau 60%. Namun, angka tersebut merupakan total kontribusi dari seluruh jenis pekerja, mulai dari pekerja yang kurang terampil sampai pekerja yang sangat terampil. Selain itu, angka kontribusi sebesar 60% tersebut masih bercampur dengan kontribusi kegiatan *entrepreneurship* atau kewirausahaan. Sementara itu, **pada dasarnya upah minimum hanya diperuntukkan bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dengan jenis pekerjaan tertentu (buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas di sektor pertanian, dan pekerja bebas di sektor non pertanian)**. Sedangkan pekerja dengan status berusaha sendiri, berusaha dibantu pekerja tidak tetap/pekerja keluarga/pekerja tidak dibayar, serta berusaha dibantu pekerja tetap dan dibayar bukan merupakan subyek yang diregulasi oleh upah minimum. Dengan demikian, data yang digunakan untuk menghitung rentang indeks *alpha* hanya berasal dari data kontribusi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dengan jenis pekerjaan tertentu (Wongkaren, wawancara mendalam, 6 Mei 2024).



Lebih lanjut, pada dasarnya **upah minimum sifatnya untuk melindungi pekerja dari eksploitasi akibat produktivitas yang relatif masih rendah karena pengalaman dan keterampilan yang minim. Apabila terdapat praktik pemberlakuan upah minimum oleh perusahaan kepada pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, maka hal tersebut merupakan sebuah bentuk ketidakpatuhan perusahaan terhadap peraturan pemerintah dan layak ditindak lebih lanjut.** Ketidakpatuhan terhadap peraturan tersebut dapat merugikan pekerja dan menciptakan ketidakadilan dalam pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak, baik perusahaan maupun pekerja, untuk memahami dan mematuhi regulasi mengenai upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan industrial dan memastikan bahwa hak-hak pekerja, terutama individu yang baru memasuki dunia kerja, terlindungi dengan baik. Dengan demikian, implementasi upah minimum yang tepat akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif, serta mendorong peningkatan keterampilan dan produktivitas pekerja dalam jangka panjang (Wongkaren, wawancara mendalam, 6 Mei 2024).

## Pro-Kontra Kebijakan Upah Minimum di Indonesia

Kebijakan upah minimum yang menyertakan kontribusi tenaga kerja terhadap perekonomian dalam formulasi penentuan upah minimum dalam PP No. 51 Tahun 2023, khususnya indeks *alpha*, memunculkan pro-kontra di masyarakat. Lebih lanjut, pro-kontra mengenai kebijakan upah minimum dapat dilihat pada Tabel 2.



Tabel 2. Pro-Kontra Kebijakan Upah Minimum di Indonesia

Pro	Kontra
<p>1. Kemnaker melihat kebijakan ini sebagai sebuah keuntungan yang dapat dijadikan motivasi bagi pekerja karena upah minimum mencerminkan kontribusi pekerja terhadap perekonomian. Daerah dengan tenaga kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan akan mendapatkan upah minimum yang lebih tinggi sehingga lebih adil bagi pekerja di daerah tersebut. Serta kebijakan tersebut juga dinilai menghargai usaha tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pekerja (Wongkaren, wawancara mendalam, 6 Mei 2024).</p>	<p>1. Menambahkan variabel kontribusi tenaga kerja pada formulasi upah minimum dinilai membuat formulasi menjadi lebih kompleks. Hal tersebut menjadi tantangan dalam proses penentuan upah serta memerlukan data yang lebih rinci dan akurat. Jika data kontribusi tenaga kerja tidak akurat atau dimanipulasi, maka hasil formulasi upah minimum dapat merugikan pihak-pihak tertentu. Maka dari itu, untuk mengatasi tantangan tersebut diperlukan data yang akurat dan transparan, serta mekanisme penentuan upah yang jelas dan adil (Sumarni, diskusi kelompok terarah, 26 Juli 2024).</p>
<p>2. Penetapan penyesuaian nilai UMP dan UMK menggunakan skema indeks <i>alpha</i> dapat mencegah perbedaan ekstrem antar daerah karena dinilai dapat memberikan dasar objektif dan konsisten bagi setiap daerah dalam menentukan upah minimum. Selain itu, formulasi pada kebijakan tersebut menjadi lebih sederhana dan transparan karena didasarkan pada kontribusi ekonomi yang terukur dan jelas. Dengan demikian, proses penetapan upah minimum menjadi lebih mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat, baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah daerah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan dan penerimaan terhadap kebijakan upah minimum tersebut (Purnomo, wawancara mendalam, 25 April 2024).</p>	





<p>3. Dengan adanya indeks <i>alpha</i>, Dewan Pengupahan dapat berperan secara signifikan dalam proses penentuan upah minimum sehingga memungkinkan Dewan Pengupahan untuk terlibat lebih aktif dalam diskusi dan penentuan kebijakan. Hal ini dapat memperbaiki partisipasi dan penerimaan terhadap kebijakan upah, serta meningkatkan relevansi keputusan upah minimum terhadap kondisi lokal dan kebutuhan tenaga kerja di masing-masing daerah (Izzati, 2023).</p>	<p>2. Kontribusi tenaga kerja dalam penentuan upah minimum yang dibatasi hanya pada rentang 0,10-0,30 dinilai dapat memberikan beberapa kerugian bagi pekerja. Pembatasan rentang tersebut dapat mengurangi fleksibilitas dalam menyesuaikan upah minimum berdasarkan kondisi spesifik daerah, yang mungkin memerlukan penyesuaian lebih besar atau lebih kecil. Selain itu, berpotensi menimbulkan migrasi tenaga kerja ke daerah yang memiliki indeks <i>alpha</i> tinggi dan pekerja tidak berkontribusi dalam kegiatan pembangunan daerah sehingga berujung pada ketimpangan wilayah. Indeks <i>alpha</i> yang terlalu tinggi atau terlalu rendah di luar rentang dalam PP No. 51 Tahun 2023 dapat memicu kelesuan pembangunan ekonomi (Wongkaren, wawancara mendalam, 6 Mei 2024)</p>
<p>4. Kebijakan penentuan upah minimum berdasarkan indeks <i>alpha</i> juga berpotensi menciptakan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kelangsungan bisnis. Dengan menetapkan upah minimum yang sesuai dengan kontribusi nyata tenaga kerja, perusahaan dapat merencanakan dan mengalokasikan anggaran secara lebih efektif tanpa mengorbankan kesejahteraan pekerja. Artinya, perusahaan akan lebih mampu bertahan dalam berbagai kondisi ekonomi, sekaligus memberikan insentif bagi pekerja untuk terus meningkatkan keterampilan dan produktivitas (Putra, diskusi kelompok terarah, 26 Juli 2024).</p>	
<p>5. Adanya indeks <i>alpha</i> dapat mengurangi konflik dan ketidakpuasan di antara pekerja dan pengusaha, menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis dan produktif. Dengan demikian, kebijakan ini tidak hanya memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan bisnis yang lebih stabil dan berkelanjutan (Wongkaren, wawancara mendalam, 6 Mei 2024).</p>	

Sumber: kompilasi penulis.



## Pendekatan Ideal Seperti Apa dalam Menentukan Upah Minimum?

Menentukan upah minimum merupakan proses yang kompleks dan melibatkan berbagai pendekatan untuk memastikan kesejahteraan pekerja sambil mempertimbangkan kondisi ekonomi yang ada. Sementara dalam pelaksanaannya, kebijakan upah minimum tidak selalu dapat berjalan dengan mulus. Beberapa temuan studi menemukan bahwa upah minimum mampu mengantarkan para aktor pasar tenaga kerja menuju tingkat kesejahteraan yang lebih baik (Lin & Yun, 2016; Hallward-Driemeier et al., 2017). Namun demikian, terdapat temuan yang berbeda dalam aplikasi kebijakan upah minimum yang menunjukkan bahwa upah minimum memiliki keterbatasan dalam hal meningkatkan standar hidup dan mengurangi ketidakesetaraan (Bird & Manning, 2008; Yamada, 2016; Joe et al., 2020). Sementara di Indonesia, kenaikan upah minimum pada periode 2015–2022 tertinggal 0,7 poin dari inflasi (<10%). Artinya, upah minimum cenderung tidak mampu mengejar kecepatan kenaikan biaya hidup tertentu (WageIndicator, 2024). Maka dari itu, dalam rangka meningkatkan efektivitas kebijakan upah minimum yang menyertakan kontribusi tenaga kerja dalam formulasi, beberapa langkah penting perlu diambil pemangku kebijakan. Beberapa rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan upah minimum antara lain:

1. Meningkatkan kualitas dan transparansi data yang digunakan untuk menghitung Indeks *Alpha* (Sumarni, diskusi kelompok terarah, 26 Juli 2024).

Langkah ini perlu dilakukan dengan mengembangkan sistem pengumpulan data yang lebih akurat dan terkini melalui penggunaan teknologi canggih untuk pengumpulan dan analisis data, serta memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Selain itu, perlu melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk serikat pekerja, pengusaha, dan akademisi, dalam proses pengumpulan dan verifikasi data akan memastikan bahwa semua pihak memiliki kepentingan dan kepercayaan terhadap data yang digunakan. Dengan demikian, data yang dihasilkan akan lebih akurat, transparan, dan dapat diandalkan, sehingga mendukung pembuatan kebijakan upah minimum yang lebih efektif dan adil.



2. Melibatkan dan menguatkan peran Dewan Pengupahan dan pemangku kepentingan dalam penentuan indeks *alpha* (Izzati, 2023).

Peningkatan kapasitas dan kompetensi Dewan Pengupahan dapat dilakukan melalui pelatihan mendalam tentang metodologi penentuan indeks *alpha* dan analisis data ekonomi. Peningkatan kapasitas Dewan Pengupahan dapat mencakup penggunaan perangkat lunak statistik dan pemahaman indikator ekonomi yang relevan, serta menyediakan bimbingan teknis berkelanjutan. Transparansi dan partisipasi dalam proses penentuan indeks *alpha* juga harus ditingkatkan dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti serikat pekerja, pengusaha, dan akademisi, dalam forum diskusi dan konsultasi publik secara reguler. Struktur organisasi Dewan Pengupahan juga perlu diperkuat dengan pembentukan sub-komite atau tim ahli yang fokus pada analisis data. Selain itu, peningkatan kualitas data dapat dilakukan melalui kerjasama yang erat dengan Badan Pusat Statistik (BPS) dan lembaga penelitian lainnya, serta implementasi sistem informasi canggih untuk pengumpulan dan analisis data secara *real-time*.

3. Pemerintah merancang program pendukung khusus untuk daerah dengan indeks *alpha* yang terlalu tinggi dan rendah (di luar rentang indeks *alpha* yang telah ditetapkan) guna meningkatkan produktivitas dan inovasi serta daya saing (Wongkaren, wawancara mendalam, 6 Mei 2024).

Diperlukan perancangan program pendukung khusus yang memanfaatkan potensi ekonomi lokal secara optimal untuk daerah-daerah di luar rentang indeks *alpha* yang ditetapkan. Dengan memberikan perhatian khusus pada variasi distribusi dan kebutuhan spesifik setiap daerah, program dapat lebih efektif dalam memfasilitasi pengembangan ekonomi lokal. Adapun program yang dimaksud antara lain pelatihan keterampilan, akses ke teknologi, dan bantuan investasi. Langkah tersebut tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun juga mendukung pengembangan ekonomi lokal yang berkelanjutan. Dengan pendekatan yang terarah dan adaptif, diharapkan dapat tercipta lingkungan ekonomi yang lebih dinamis dan inklusif, yang mendukung pertumbuhan jangka panjang dan pengurangan ketimpangan regional.



4. Pengawasan, evaluasi, dan penyesuaian secara berkala terhadap kebijakan dan dampaknya untuk memastikan kebijakan tetap relevan dan efektif, serta melibatkan berbagai pihak dalam proses penilaian (Nastiti, diskusi kelompok terarah, 26 Juli 2024).

Proses pengawasan, evaluasi, dan penyesuaian harus melibatkan berbagai pihak, termasuk pekerja, pengusaha, dan akademisi, untuk mendapatkan pandangan yang komprehensif tentang kinerja kebijakan. Penilaian yang teratur memungkinkan penyesuaian yang tepat waktu terhadap kebijakan sehingga dapat menanggapi perubahan kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja secara efektif. Melalui pendekatan ini, kebijakan upah minimum dapat terus diperbaiki dan dioptimalkan untuk memenuhi kebutuhan lokal dan mendukung kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.





## Referensi

- Bird, K., & C. Manning. 2008. "Minimum Wages and Poverty in a Developing Country: Simulations from Indonesia's Household Survey." *World Development* 36(5):916–33. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2007.05.012>
- CNN. (2023). Kemnaker ungkap soal asal-usul indeks 0,10-0,30 di rumus ump baru. Jakarta: Cable News Network.
- Hallward-Driemeier, M., Rijkers, B. and Waxman, A. (2017). Can minimum wages close the gender wage gap?. *Review of Income and Wealth*, 63: 310–334. <https://doi.org/10.1111/roiw.12219>
- Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perubahan (no. 78).
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Perubahan (no. 36).
- Indonesia. (2023). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (no. 51).
- Izzati, N. R. (2022). Betapa peliknya penetapan upah minimum pada era uu cipta kerja. *The conversation indonesia*. <https://theconversation.com/betapa-peliknyapenetapan-upah-minimum-pada-era-uu-cipta-kerja-174470>
- Izzati, N. R. (2023). Tinjauan penetapan upah minimum 2023: evaluasi kebijakan pengupahan dan revitalisasi dewan pengupahan. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 163–173. <https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.163-173>
- Joe, Dong Hee and Moon, Seongman. (2020). Minimum Wages and Wage Inequality in the OECD Countries. *East Asian Economic Review* Vol. 24, No. 3 253–273. DOI:10.11644/KIEP.EAER.2020.24.3.379, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3725955>
- Kompas. (2023). Kontroversi upah minimum provinsi. Jakarta: Kompas.com. <https://money.kompas.com/read/2023/11/27/O54735926/kontroversi-upah-minimum-provinsi?page=all>
- Lin, C. & Yun, M.-S. (2016). The effects of the minimum wage on earnings inequality: evidence from china. *Income Inequality Around the World* 44: 179–212. <https://doi.org/10.1108/SO147-9121201600000044012>
- Mahy, P. (2021). Indonesia's omnibus law on job creation: reducing labour protections in a time of covid-19. *Labour, Equality and Human Rights (LEAH) Research Group*, 23. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3772526>
- Menteri Ketenagakerjaan Indonesia. (1995). Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 81 Tahun 1995 tentang Kebutuhan Hidup Minimum (no. 81).



- Menteri Ketenagakerjaan Indonesia. (2005). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (no. 17).
- Menteri Ketenagakerjaan Indonesia. (2012). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (no. 13).
- Menteri Ketenagakerjaan Indonesia. (2022). Peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 18 tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023 (no. 18).
- Purnomo, C. C., wawancara mendalam tentang kebijakan penentuan upah minimum dalam peraturan terbaru, 25 April 2024.
- Putra, Sukiman J. (26 Juli 2024). Diskusi kepemimpinan peran komponen alpha dalam perumusan upah minimum. Leadership for Society #6. Bidang Kajian Kepemimpinan Universitas Gadjah Mada
- Sumarni, Marni. (26 Juli 2024). Diskusi kepemimpinan peran komponen alpha dalam perumusan upah minimum. Leadership for Society #6, Bidang Kajian Kepemimpinan Universitas Gadjah Mada.
- Tempo. (2023). Buruh menuntut upah minimum naik 15 persen pada 2024, ketua apindo: sudah diatur dalam uu cipta kerja. <https://bisnis.tempo.co/read/1753396/buruh-tuntut-upah-minimum-naik-15-persen-pada-2024-ketua-apindo-sudah-diatur-dalam-uu-cipta-kerja>
- Tjandra, S., & Klaveren, M. v. (2015). Minimum wages, collective bargaining and economic development in asia. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Tur Nastiti, T. (26 Juli 2024). Diskusi kepemimpinan peran komponen alpha dalam perumusan upah minimum. Leadership for Society #6. Bidang Kajian Kepemimpinan Universitas Gadjah Mada
- WageIndicator. (2024). Rationales of minimum wage setting and understanding the variety in minimum wage rates in 2017 countries, 2014-2013. WageIndicator.org.
- Wongkaren, T. S ., wawancara mendalam tentang kebijakan penentuan upah minimum dalam peraturan terbaru, 6 Mei 2024.
- Yamada, K. (2016). Tracing the impact of large minimum wage changes on household welfare in Indonesia. European Economic Review. doi:<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2016.05.008>