

PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA ATAS RENDAHNYA UPAH MINIMUM DAERAH ISTIMEWA

Talitha Najla Khaerunnisa¹, Alya Nafisa Zalianty², Felly Sigiro³, Amelia Rizka Salsabila⁴, Alya Zahra Sabrina⁵

^{1,2,3,4,5} Tidar University

¹najlatalitha176@gmail.com, ²alya25336@gmail.com, ³origisyllef@gmail.com,

⁴ameliarizka635@gmail.com, ⁵zahrasabrina567@gmail.com

Received: 03-06-2026

Revised: 12-06-2026

Approved: 20-06-2026

ABSTRAK

Daerah Istimewa Yogyakarta dikenal sebagai salah satu daerah dengan tingkat biaya hidup yang relatif tinggi, namun memiliki upah minimum yang menimbulkan persoalan terkait pemenuhan kesejahteraan pekerja. Dalam situasi tersebut, pemerintah daerah memiliki peran untuk memastikan bahwa kebijakan pengupahan yang diterapkan tetap berorientasi pada pemenuhan hak dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran pemerintah daerah dalam kebijakan pengupahan serta menganalisis efektivitas pelaksanaannya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual yang dianalisis secara deskriptif kualitatif. Sumber data diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, artikel ilmiah, dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah daerah memiliki peran penting dalam proses penetapan upah minimum, fasilitasi dialog tripartit, pengawasan, dan penegakan ketentuan pengupahan. Namun, efektivitas kebijakan upah minimum masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan kelembagaan Dewan Pengupahan, perubahan regulasi yang dinamis, serta ketidaksesuaian antara tingkat upah dan kebutuhan hidup pekerja. Diperlukan optimalisasi peran pemerintah daerah, penguatan kelembagaan Dewan Pengupahan, serta peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum guna mewujudkan kesejahteraan pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci: Kebijakan Pengupahan, Dewan Pengupahan, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan, Otonomi Daerah.

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) tengah menghadapi paradoks ekonomi yang cukup signifikan, tentang tingginya biaya hidup yang tidak diimbangi dengan upah yang memadai. Data telah menunjukkan bahwa biaya hidup di wilayah DIY secara nasional merupakan yang tertinggi, sementara Upah Minimum Kota (UMK) Yogyakarta sendiri masih berada pada level yang relatif rendah, yaitu hanya sekitar Rp2,8 juta per bulannya. Kondisi seperti ini menimbulkan kesenjangan bagi para pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Sebenarnya, fenomena tersebut bukanlah hal baru. Karena pada tahun 2019, Upah Minimum Provinsi (UMP) DIY bahkan pernah tercatat sebagai yang terendah di Indonesia. Meskipun sempat mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, namun kenaikan ini dinilai belum mampu untuk mengimbangi kebutuhan hidup pekerja yang terus meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kenaikan upah minimum beberapa kali masih lebih rendah dibandingkan kebutuhan para pekerja, sehingga sering menimbulkan ketidakpuasan dan ketimpangan kesejahteraan satu dengan yang lain (Annazah et

al., 2026).

Melihat secara konstitusional, negara melalui pemerintah daerah mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menjamin kesejahteraan pekerjanya. Hal ini juga telah ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapat penghasilan yang dapat memenuhi standar penghidupan yang layak. Penetapan upah minimum seharusnya didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL), dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Meskipun begitu, dalam implementasinya masih sering terjadi kesenjangan antara adanya norma hukum (*das sollen*) dan praktik di lapangan (*das sein*) yang berdampak pada belum optimalnya perlindungan pekerja (MBI, 2025).

Selain itu, beberapa studi lain menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum memiliki dampak yang kompleks terhadap aspek perekonomian, seperti adanya penyerapan tenaga kerja dan produktivitas. Sejauh ini upah minimum terbukti menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan, meskipun dampak yang ditimbulkan tidak selalu signifikan secara langsung. Dalam konteks daerah seperti Daerah Istimewa Yogyakarta yang struktur ekonominya didominasi oleh banyak usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), implementasi tentang kebijakan upah minimum menjadi semakin kompleks.

Pemerintah daerah harus menghadapi dilema antara meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menjaga agar usaha tetap dapat berjalan. Literatur menunjukkan bahwa tantangan utama dalam suatu implementasi kebijakan upah minimum terletak pada lemahnya pengawasan, ketimpangan kemampuan pelaku usaha, serta koordinasi antar pemangku kepentingan. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah DIY, termasuk melakukan sinergi dengan serikat pekerja serta penerapan kebijakan daerah itu. Namun sayangnya, efektivitas kebijakan tersebut dalam proses meningkatkan kesejahteraan pekerja masih menjadi pertanyaan. Adanya pertanyaan ini menunjukkan bahwa masalah upah minimum tidak hanya terletak pada formulasi kebijakan saja, tetapi juga pada peran pemerintah daerah dalam penerapan implementasi serta pengawasan kebijakan tersebut.

Berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya, dimana umumnya berfokus pada dampak ekonomi upah minimum atau aspek normatif regulasi, penelitian ini secara khusus ingin menekankan pada bagaimana peran pemerintah daerah sebagai pemeran utama dalam implementasi kebijakan upah minimum, terutama dalam konteks daerah yang memiliki karakteristik ekonomi berbasis UMKM seperti DIY. Dengan begitu, penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi baru dalam melihat bagaimana kebijakan upah minimum dari perspektif tata kelola para pemerintahan daerah untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja serta seberapa efektif pelaksanaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kebijakan upah minimum, ketenagakerjaan, dan pemerintahan daerah, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep otonomi daerah, peran

pemerintah daerah, serta kesejahteraan pekerja dalam perspektif hukum dan kebijakan publik. Pemilihan metode penelitian hukum normatif didasarkan pada fokus penelitian yang mengkaji norma hukum dan kebijakan pengupahan serta peran pemerintah daerah dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, pengupahan, dan pemerintahan daerah. Objek kajian penelitian ini berupa peraturan perundang-undangan dan berbagai literatur yang berkaitan dengan kebijakan upah minimum serta peran pemerintah daerah dalam bidang ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mengumpulkan berbagai sumber yang relevan dengan penelitian. Untuk menjamin keabsahan bahan hukum, penelitian ini menggunakan sumber hukum primer dan sekunder yang relevan serta melakukan penelaahan secara sistematis terhadap berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk menjelaskan peran pemerintah daerah dalam pelaksanaan kebijakan upah minimum serta efektivitas kebijakan tersebut dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memegang peran sentral dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan upah minimum, baik sebagai penentu kebijakan normatif, sebagai fasilitator forum tripartit, maupun sebagai pelaksana pengawasan dan penegakan ketentuan pengupahan di wilayahnya. Peran tersebut tidak hanya bersifat administratif menetapkan besaran upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota tetapi juga substantif, yaitu memastikan bahwa kebijakan upah minimum di DIY mampu memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja, serta menjaga daya beli, dan pada saat yang sama menjaga kelangsungan usaha, khususnya usaha kecil dan menengah yang sangat banyak tersebar di DIY.

Secara hukum dan kelembagaan yang ada di Indonesia, peran Pemerintah Daerah DIY dalam pengupahan berpusat pada Gubernur sebagai pejabat yang berwenang menetapkan UMP di tingkat provinsi, dengan mekanisme yang mensyaratkan pertimbangan, saran, dan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi DIY. Dewan Pengupahan ini memiliki fungsi sebagai lembaga tripartit yang menghimpun perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja/serikat, sehingga kebijakan upah minimum yang dihasilkan diharapkan mencerminkan keseimbangan antara kepentingan pekerja akan upah layak dan kapasitas perusahaan untuk membayar. Peran Dewan Pengupahan dalam konteks ini adalah memberikan masukan teknis dan normatif kepada Gubernur dalam penetapan UMP, termasuk dalam perumusan sistem pengupahan di tingkat provinsi dan penyusunan bahan perumusan sistem pengupahan nasional. Peran Dewan Pengupahan DIY selama ini lebih dominan dalam pemberian saran dan pertimbangan penetapan UMP, sementara tugas lain seperti penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi dan penyusunan bahan perumusan sistem pengupahan nasional belum terlaksana secara maksimal karena keterbatasan sumber daya, serta masalah manajemen dan waktu pembentukan dewan yang sering kali terlambat.

Kewenangan dan tanggung jawab Pemerintah Daerah DIY dalam penetapan upah minimum juga telah mengalami perubahan signifikan setelah pemberlakuan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang undang, serta diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Perubahan regulasi ini mengubah formula perhitungan upah minimum yaitu dari sebelumnya yang sangat bergantung pada survei Kebutuhan Hidup Layak pekerja, kini menggunakan “penyesuaian perhitungan upah” yang memperhitungkan inflasi daerah, paritas daya beli, penyerapan tenaga kerja, dan upah median. Implikasinya, kewenangan Dewan Pengupahan DIY tetap pada pemberian saran dan rekomendasi kepada Gubernur, namun dasar perhitungan upah minimum tidak lagi semata mata pada angka survei KHL, melainkan pada data yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik dan indikator ekonomi daerah. Perubahan ini menuntut Pemerintah Daerah DIY untuk semakin kuat dalam kapasitas teknisnya yaitu menyusun kajian ekonomi pengupahan, mengoordinasikan data inflasi dan upah, serta memastikan transparansi proses perhitungan agar kebijakan upah minimum yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan sosial.

Dalam dimensi kesejahteraan pekerja, Pemerintah Daerah DIY memiliki tanggung jawab substantif untuk memastikan bahwa besaran UMP/UMK yang ditetapkan benar benar mencerminkan kebutuhan hidup layak pekerja di wilayahnya. Hal ini penting mengingat Yogyakarta termasuk kota dengan biaya hidup cukup tinggi; survei menunjukkan Yogyakarta menjadi kota kedua dengan biaya hidup tertinggi di Indonesia. Jika UMK/UMP di bawah KHL atau tidak mengikuti kenaikan biaya hidup, maka kesejahteraan buruh akan semakin tergerus, daya beli menurun, dan ketimpangan ekonomi semakin melebar. Maka pemerintah Daerah DIY tidak hanya bertugas menetapkan angka nominal upah minimum, namun harus juga memastikan bahwa proses pengusulan dan penetapan upah minimum mempertimbangkan faktor kuantitatif (seperti KHL atau indikator pengganti yang mencerminkan kebutuhan dasar pekerja dan upah perbatasan) dan faktor kualitatif.

Peran Pemerintah Daerah DIY sebagai fasilitator kebijakan kesejahteraan juga terlihat dalam upayanya memfasilitasi dialog tripartit dan mencegah konflik industrial terkait pengupahan. Mekanisme ini sangat penting mengingat adanya ketegangan antara tuntutan kenaikan upah yang layak dari pekerja dan kemampuan perusahaan untuk membayar, terutama di tengah tekanan ekonomi dan ketidakpastian bisnis. Beberapa kasus serikat pekerja dan organisasi buruh seperti MPBI DIY telah menyampaikan kritik terhadap formula pengupahan dan meminta Gubernur DIY untuk lebih berani berpihak pada pekerja. Pemerintah Daerah DIY, melalui dinas ketenagakerjaan dan forum tripartit, harus berperan sebagai mediator yang adil, memastikan aspirasi pekerja dan pengusaha didengar secara setara, dan menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima semua pihak.

Temuan utama ini menunjukkan adanya tiga realitas kritis yang ada di DIY: peran Pemerintah Daerah dan Dewan Pengupahan masih bersifat administratif dan reaktif yang dianggap belum proaktif. Lalu adanya hambatan struktural berupa double loyalisme, keterlambatan pembentukan dewan, dan lemahnya kapasitas teknis. Lalu ketidakmampuan UMP/UMK untuk sepenuhnya memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) meskipun berkontribusi pada penurunan kemiskinan.

Kondisi ini dapat terjadi karena secara kausal, hal ini disebabkan oleh kontradiksi antara kerangka normative hukum dan realitas ekonomi politik lokal DIY. Secara hukum, UU Cipta Kerja dan PP 51/2023 menggeser basis penetapan upah dari need-based approach (survei KHL) ke economic-indicator approach (inflasi, pertumbuhan ekonomi, upah median). Pergeseran ini, dalam praktiknya, menguntungkan pengusaha karena menahan laju kenaikan upah, tetapi merugikan pekerja karena KHL riil di DIY (yang termasuk tertinggi di Indonesia) tidak lagi menjadi acuan utama. Akibatnya, terjadi decoupling antara kebijakan upah dan biaya hidup aktual.

Faktor path dependency (ketergantungan pada jalur masa lalu) juga menjelaskan mengapa Dewan Pengupahan DIY belum maksimal. Selama bertahun-tahun, dewan ini berfungsi sebagai “lembaga rekomendasi” yang lemah, bukan sebagai forum negosiasi substantif. Ketika regulasi berubah secara tiba-tiba, kapasitas adaptasi kelembagaan tidak mampu mengikuti. Ditambah lagi, karakteristik ekonomi DIY yang didominasi UMKM dan sektor informal menyebabkan banyak pekerja tidak tercakup dalam sistem upah minimum formal, sehingga kebijakan ini hanya efektif untuk sebagian kecil pekerja sektor formal perkotaan (terutama di Kota Yogyakarta), tetapi tidak menjangkau mayoritas pekerja di kabupaten lain.

Tanggung jawab Pemerintah Daerah DIY juga mencakup fungsi pengawasan dan penegakan ketentuan pengupahan. Dinas Ketenagakerjaan dan instansi terkait di DIY memiliki peran dalam memantau kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan upah minimum, memastikan tidak ada pembayaran di bawah UMK, dan menangani pengaduan pekerja terkait pelanggaran upah. Pengawasan ini sangat krusial karena tidak ada gunanya kebijakan upah minimum yang ditetapkan dengan baik jika dalam implementasinya terdapat pelanggaran yang tidak ditindak. Pemerintah Daerah DIY juga harus menyediakan mekanisme pengaduan yang mudah diakses dan responsif, serta memastikan bahwa proses penegakan hukum ketenagakerjaan dilakukan secara transparan dan proporsional.

Selain peran normatif dan pengawasan, Pemerintah Daerah DIY juga memiliki tanggung jawab untuk merancang kebijakan pengupahan yang terintegrasi dengan program pembangunan ekonomi daerah. Kebijakan upah minimum tidak boleh dilihat secara terisolasi, melainkan harus terkoordinasi dengan kebijakan lain seperti pengembangan UMKM, pelatihan vokasi, program insentif untuk perusahaan yang membayar upah di atas minimum, serta program perlindungan sosial bagi pekerja rentan. Dengan pendekatan holistik ini, Pemerintah Daerah DIY dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan kapasitas perusahaan untuk membayar upah yang lebih tinggi, sehingga kesejahteraan pekerja meningkat tanpa mengorbankan kelangsungan usaha. Hal ini juga sejalan dengan prinsip keadilan distributif yang menekankan bahwa kebijakan publik harus memperhatikan distribusi manfaat dan beban secara adil antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, implementasi peran dan tanggung jawab Pemerintah Daerah DIY dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan upah minimum menghadapi berbagai hambatan struktural dan politis. Pertama, keterbatasan kapasitas teknis dan kelembagaan Dewan Pengupahan Provinsi DIY, termasuk keterlambatan pembentukan dewan, masalah manajemen, dan kurangnya dukungan dari stakeholder. Adanya “double loyalisme” pada sebagian anggota Dewan Pengupahan yang merupakan perwakilan serikat atau pengusaha, sehingga kadang lebih mengutamakan kepentingan kelompoknya

daripada kepentingan publik luas. Lalu perubahan pada regulasi nasional yang dinamis dan kompleks, terutama terkait formula perhitungan upah minimum, menuntut adaptasi cepat dari pemerintah daerah yang seringkali terhambat oleh keterbatasan data dan kapasitas analisis. Serta ketegangan politik antara tuntutan pekerja akan upah layak dan tekanan pengusaha agar upah tidak terlalu tinggi, sehingga Governor DIY sering berada dalam posisi sulit untuk mengambil keputusan yang adil. Hambatan lain yang juga signifikan adalah ketimpangan antarwilayah di dalam DIY.

Setiap kabupaten atau kota memiliki karakteristik ekonomi, biaya hidup, dan struktur industri yang berbeda, sehingga penetapan UMK harus mempertimbangkan konteks lokal. Namun, dalam praktik, sering terjadi kesenjangan antara UMK di Yogyakarta Kota dengan kabupaten lain, yang dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja di daerah dengan UMK lebih rendah. Pemerintah Daerah DIY, melalui Gubernur dan koordinasi dengan pemerintah kabupaten/kota, bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan upah minimum tidak hanya bersifat sentralistik, tetapi juga sensitif terhadap perbedaan kondisi lokal. Ini mensyaratkan data yang lebih rinci, kajian ekonomi daerah yang mendalam, serta partisipasi aktif dari pemerintah kabupaten/kota dalam proses pengusulan dan penetapan UMK.

Implikasi terhadap kesejahteraan pekerja juga sangat nyata. Jika kebijakan upah minimum di DIY tidak dirancang dengan baik, maka dapat terjadi penurunan daya beli pekerja, meningkatnya kemiskinan kerja, dan memperlebar ketimpangan ekonomi. Pekerja yang menerima upah di bawah KHL akan kesulitan memenuhi kebutuhan dasar, seperti makanan, perumahan, kesehatan, pendidikan, dan transportasi. Hal ini pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover pekerja, dan bahkan memicu konflik industrial. Sebaliknya, jika kebijakan upah minimum dirancang dengan baik, dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak pekerja dan kapasitas perusahaan, maka dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, daya beli, dan konsumsi rumah tangga, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Dalam konteks akademik dan jurnal, peran dan tanggung jawab Pemerintah Daerah DIY dapat dianalisis melalui pendekatan normatif empiris: secara normatif, dengan mengkritisi kesesuaian kebijakan pengupahan DIY dengan prinsip keadilan, hak asasi manusia, dan standar internasional pengupahan; secara empiris, dengan menguji apakah kebijakan upah minimum DIY benar benar meningkatkan kesejahteraan pekerja di lapangan, melalui data upah riil, tingkat kemiskinan kerja, daya beli, dan kepuasan pekerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa peran Dewan Pengupahan DIY dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan pengusulan penetapan UMP masih terbatas pada pemberian saran dan pertimbangan kepada Gubernur, sementara tugas lain belum terlaksana secara maksimal. Hal ini menunjukkan perlunya memperkuat kapasitas kelembagaan dan partisipasi stakeholder dalam proses pengupahan. Untuk memperkuat peran dan tanggung jawab Pemerintah Daerah DIY dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja, beberapa rekomendasi kebijakan dapat diajukan. Pertama, memperkuat kapasitas teknis Dewan Pengupahan Provinsi DIY, termasuk penyediaan data yang akurat dan transparan, pelatihan bagi anggota dewan, serta peningkatan koordinasi dengan BPS dan instansi terkait. Meningkatkan transparansi proses pengusulan dan penetapan UMP/UMK, dengan publikasi data KHL atau indikator pengganti,

formula perhitungan, dan pertimbangan ekonomi yang digunakan serta memastikan partisipasi aktif dari serikat pekerja dan organisasi buruh dalam proses tripartit, sehingga aspirasi pekerja dapat terwakili secara adil.

Kebijakan upah minimum di DIY tidak dapat dinilai sebagai “berhasil” atau “gagal” Ia berhasil sebagai safety net minimal bagi pekerja formal perkotaan, tetapi gagal sebagai instrumen keadilan sosial yang universal. Rekomendasi kebijakan tidak cukup hanya “memperkuat dewan pengupahan”, tetapi perlu reformasi struktural yang mencakup: penghidupan kembali survei KHL sebagai acuan utama, bukan sekadar inflasi, pembangunan mekanisme pengaduan dan pendampingan hukum yang terjangkau; dan kebijakan minimum wage plus (misalnya, insentif fiskal bagi perusahaan yang membayar di atas UMP, dan jaminan upah bagi pekerja informal melalui skema kerja sosial).

Peran dan tanggung jawab Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kebijakan pengupahan pada akhirnya harus tercermin dalam implementasi yang efektif agar tujuan peningkatan kesejahteraan pekerja dapat tercapai. Namun, dalam praktiknya pelaksanaan kebijakan upah minimum masih menghadapi berbagai hambatan, baik dari aspek kelembagaan, koordinasi antarpemangku kepentingan, maupun mekanisme pelaksanaannya, yang turut memengaruhi kelayakan upah minimum dalam memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja.

Efektivitas pelaksanaan kebijakan upah minimum pada Daerah Istimewa Yogyakarta dapat ditinjau dari beberapa segi aspek, termasuk kepatuhan pengusaha terhadap kebijakan, dampak terhadap tingkat kemiskinan, serta kemampuan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih layak. Penelitian menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai kontribusi pada peningkatan kesejahteraan pekerja serta penurunan tingkat kemiskinan. Hal tersebut menegaskan bahwasannya kebijakan upah minimum tidak hanya memiliki fungsi sebagai instrumen ekonomi saja, tetapi juga sebagai sarana perlindungan sosial bagi pekerja. Namun efektivitas dalam pelaksanaan kebijakan tersebut juga menghadapi banyak tantangan maupun kendala, yang mana pada praktiknya Dewan Pengupahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta belum mampu melaksanakan perannya secara maksimal.

Beberapa permasalahan yang menjadi hambatan menyebabkan adanya ketidakmaksimalan yang meliputi kurangnya dukungan dari para pihak terkait (stakeholder), terdapat double loyalisme pada sebagian anggota Dewan Pengupahan Provinsi, terjadi permasalahan terkait manajemen, serta pembentukan Dewan Pengupahan yang selama ini cenderung terlambat yang mana hal tersebut bisa mempengaruhi kualitas pada putusan yang dihasilkan dan dapat mengurangi presisi penetapan UMP terhadap kondisi ekonomi yang sebenarnya. Oleh karena itu, efektivitas kebijakan tersebut memerlukan penguatan dengan melalui peningkatan kapasitas kelembagaan, melakukan pengawasan yang lebih optimal, serta koordinasi antara pemerintah daerah, pengusaha, dan pekerja yang lebih baik agar tujuan mewujudkan kesejahteraan pekerja mampu tercapai lebih maksimal dari sebelumnya.

Mekanisme penentuan upah minimum Provinsi di Daerah Istimewa Yogyakarta dilakukan dengan proses yang melibatkan berbagai pihak dengan pertimbangan yang komprehensif. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai kewenangan dalam menetapkan UMP dengan didasarkan atas saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dewan Pengupahan Provinsi memiliki peran memberikan saran dan pertimbangan

kepada Gubernur dalam rangka penetapan Upah Minimum Provinsi serta menerapkan sistem pengupahan pada Tingkat Provinsi dan mempersiapkan bahan perumusan sistem pengupahan nasional. Pada dasarnya, pelaksanaan penetapan UMP yang dilakukan oleh Gubernur berdasarkan kebijakan pengupahan yang berlaku dan saran yang dipertimbangkan dari Dewan Pengupahan. Prosedur tersebut memerlukan koordinasi yang intensif antara pemerintah daerah, perwakilan pengusaha, perwakilan pekerja, serta akademisi untuk bisa menghasilkan angka UMP yang adil dan bisa diterima oleh semua pihak. Keberhasilan penetapan upah minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi salah satu keberhasilan yang ditopang oleh sikap akademisi yang netral dan independen, yang mana sikap netral tersebut tidak memihak atau memberikan analisis objektif terhadap berbagai variabel yang dapat mempengaruhi penetapan upah tersebut.

Salah satu aspek penting untuk menilai kesesuaian terhadap kebijakan upah minimum dengan tujuan kesejahteraan yaitu kelayakan UMP dalam pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja. Penelitian yang diperoleh dengan melalui wawancara terhadap pejabat berwenang pada Disnakertrans menunjukkan bahwa variabel kekayaan dalam penentuan besaran upah merupakan faktor penting yang sangat perlu dipertimbangkan dalam kebijakan pengupahan. Pendampingan bagi pekerja atau buruh dalam memperjuangkan haknya untuk pemenuhan upah yang seharusnya diterima menjadi aspek yang krusial. Para pekerja sering kali tidak mengetahui terkait haknya ataupun tidak memiliki kemampuan untuk memperjuangkan upahnya yang mana seharusnya mereka menerima tanpa bantuan dan pendampingan dari pihak yang berwenang. Kelayakan UMP Daerah Istimewa Yogyakarta dalam pemenuhan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) menjadi aspek penting karena KHL merupakan suatu representasi dari kebutuhan minimum yang diperlukan oleh pekerja beserta keluarganya untuk menjaga kehidupan yang layak. Jika UMP tidak dapat memenuhi KHL, tujuan dari kebijakan upah minimum yang mana untuk melindungi pekerja dari upah yang terlalu rendah serta menjamin kesejahteraan tidak tercapai dengan maksimal.

Untuk meningkatkan efektivitas kebijakan upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pada wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, diperlukan beberapa langkah strategis termasuk meningkatkan kapasitas Dewan Pengupahan yang melalui perbaikan manajemen serta sumber daya, edukasi dan pendampingan untuk pekerja dalam memperjuangkan hak mereka, mengolaborasi dengan semua stakeholder untuk meningkatkan dukungan terhadap praktik kebijakan tersebut, serta melakukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih kuat terhadap pelanggaran upah minimum. Dengan melalui langkah-langkah tersebut, kebijakan upah minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta mampu menjadi suatu sarana yang lebih efektif untuk mencapai tujuan keadilan sosial maupun kesejahteraan pekerja yang jauh lebih baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki peran yang strategis dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan upah minimum. Peran tersebut diwujudkan melalui kewenangan dalam penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), fasilitasi dialog tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, serta pelaksanaan fungsi pengawasan dan

penegakan ketentuan pengupahan. Berdasarkan hasil kajian terhadap peraturan perundang-undangan dan berbagai literatur, pelaksanaan peran tersebut masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain keterbatasan kapasitas kelembagaan Dewan Pengupahan, dinamika perubahan regulasi pengupahan, serta perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam proses penetapan upah minimum.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum secara normatif diarahkan sebagai instrumen perlindungan ekonomi pekerja dan diharapkan mampu mendukung terwujudnya kesejahteraan pekerja. Namun, berdasarkan hasil telaah literatur, efektivitas implementasinya di Daerah Istimewa Yogyakarta belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut tercermin dari masih adanya kesenjangan antara besaran upah minimum dengan kebutuhan hidup layak pekerja, belum optimalnya fungsi pengawasan terhadap kepatuhan pengusaha, serta berbagai hambatan kelembagaan yang memengaruhi pelaksanaan kebijakan pengupahan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan Dewan Pengupahan, peningkatan transparansi dan partisipasi para pemangku kepentingan dalam proses penetapan upah minimum, serta optimalisasi pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan agar pelaksanaan kebijakan pengupahan dapat berjalan lebih efektif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan metode penelitian hukum normatif yang bertumpu pada analisis peraturan perundang-undangan, literatur ilmiah, dan dokumen sekunder, sehingga belum menggambarkan secara langsung kondisi empiris mengenai pelaksanaan kebijakan upah minimum di lapangan maupun persepsi para pemangku kepentingan. Selain itu, penelitian ini tidak menggunakan data kuantitatif ataupun wawancara dengan pemerintah daerah, pengusaha, maupun pekerja sebagai dasar pengukuran efektivitas implementasi kebijakan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris atau metode campuran (*mixed methods*) melalui wawancara, survei, maupun studi lapangan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan kebijakan upah minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian berikutnya juga dapat mengkaji tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pengupahan, pengaruh kebijakan upah minimum terhadap kesejahteraan pekerja di berbagai sektor usaha, serta efektivitas peran Dewan Pengupahan dalam proses perumusan kebijakan pengupahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, K., Imaningsih, N., Pembangunan, E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). *Pengangguran terbuka terhadap tingkat kemiskinan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, 12(1).
- Alfadhillah, F. H., Windari, N. N., Affan Widyarif, M., & Nurparida, M. (2021). Faktor-faktor penyebab ketimpangan pendapatan di Provinsi Yogyakarta. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, (8), 39.
- Cholis, S. (2025). Aktualisasi keadilan sosial melalui peranan akademisi pada Dewan Pengupahan DIY. *Agora: Jurnal Mahasiswa Sosiologi*, 13(2), 112–128.
- Hasyim, A., Husni, A. A., Rusli, A. M., Syamsu, S., & Ansar, M. C. (2023). Upah minimum dan tingkat kemiskinan: Studi kebijakan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara*, 29.
- Ismaya, S. (2021). Kewenangan pemerintah daerah dalam penetapan upah bagi pekerja selama masa COVID-19. *Wijaya Putra Law Review*, 1(1), 45–62.

- Indriyani Hewe Tiwu, M., & Febiani Angi, Y. (2024). Apakah pertumbuhan upah menyebabkan inflasi ataukah sebaliknya? *Maret*, 2024(1).
- Nurani, S., & Mulyani, S. (2021). Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja tahun 2019. *Jstitusi: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), 1–15.
- Rahmawati, S. (2023). Dilema upah buruh dan lapangan kerja baru. *18*(1).
- Sari, D. P., & Hartono, B. (2024). Analisis kebijakan kerja layak bagi pekerja UMKM di Kota Yogyakarta. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Agama dan Sosial*, 12(1), 78–95.
- Sekarwati, D. (2024). *Pengaruh upah minimum, inflasi, dan pertumbuhan ekonomi terhadap kemiskinan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta* (Skripsi, UPN "Veteran" Jawa Timur). Repository UPN "Veteran" Jawa Timur.
- Silvia Luthfiah Ghinastri, & Wildan Syafitri. (2024). Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap tingkat pengangguran terbuka (TPT) dan kemiskinan. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 3(1), 72–83. <https://doi.org/10.21776/jdess.2024.03.1.6>