PENETAPAN UPAH MINIMUM TAHUN 2027



Disampaikan oleh:

Dr. Indah Anggoro Putri, M.Bus.
Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial
dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

11 November 2026

Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan Tahun 2026

Inflasi Year on Year
3,23%
Oktober 2026

Pertumbuhan Ekonomi
5,47%
Triwulan III 2026



Penduduk Bekerja
147,99 juta orang
Agustus 2026



Tingkat Pengangguran Terbuka
4,75%
Agustus 2026



Angkatan Kerja
155,37 juta orang
Agustus 2026



Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
70,33%
Agustus 2026

Sumber : Berita Resmi Statistik, Badan Pusat Statistik (https://www.bps.go.id/id) diakses pada tanggal 10 November 2026

Filosofi dan Prinsip Pengupahan

FILOSOFI



01

Penghidupan Layak

Setiap pekerja/buruh berhak atas **penghidupan yang layak** bagi kemanusiaan.



02

Tanpa Diskriminasi

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh **perlakuan yang sama** dalam penerapan sistem pengupahan **tanpa diskriminasi**.



03

Upah Setara

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh **upah yang sama** untuk pekerjaan yang **sama nilainya**.

PRINSIP



Hak Melekat pada Hubungan Kerja

Hak pekerja/buruh atas upah **timbul pada saat terjadi hubungan kerja** antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan **berakhir pada saat putusnya hubungan kerja**.



No Work No Pay

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh **tidak melakukan pekerjaan**.

Upah Minimum

Upah Minimum adalah **upah bulanan terendah** di perusahaan yang ditetapkan oleh **Gubernur**.

Pedoman upah berdasarkan masa kerja

Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan

→ **Upah Minimum**

Pekerja/Buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun

→ **Struktur dan Skala Upah**

Jenis upah minimum

UMP
Upah Minimum Provinsi

UMK
Upah Minimum Kabupaten/Kota

UMSP
Upah Minimum Sektoral Provinsi

UMSK
Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota

Pengupahan dalam UU No. 27 Tahun 2026

DASAR HUKUM

Putusan Mahkamah Konstitusi
Nomor 168/PUU-XXI/2023

ditindaklanjuti dengan

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026
Tentang Pelindungan Ketenagakerjaan

Diundangkan **28 Oktober 2026**

Pokok kebijakan pengupahan UU PK

1. Survei KHL dilakukan BPS; rencana survei dibahas bersama Depenas
   Pasal 138 ayat (3)
2. Rentang indeks tertentu 0,5 s.d. 1
   Pasal 139 ayat (3)
3. Penghitungan UM menggunakan formula atau KHL, menggunakan nilai tertinggi yang disepakati dewan pengupahan
   Pasal 139 ayat (3)
4. Perusahaan yang belum mampu dapat mengajukan perkecualian UM ke gubernur
   Pasal 140 ayat (4)
5. Dalam keadaan tertentu formula dapat berbeda, setelah mendapat rekomendasi Depenas
   Pasal 141
6. Sektor unggulan menjadi kriteria penetapan UM sektoral
   Pasal 142
7. Upah usaha mikro dan kecil paling rendah 50% dari UM –
   Pasal 144
8. Struktur dan skala upah dilampirkan dalam PP atau PKB
   Pasal 146 ayat (3)
9. Pengaturan lain terkait tugas Depenas, Depeprov, dan Depekab/Depekot
   Pasal 153

Kebijakan Penetapan Upah Minimum Tahun 2027

POIN KEBIJAKAN

WAJIB

Gubernur wajib menetapkan

UMP dan UMSP



DAPAT

Gubernur dapat menetapkan

UMK dan UMSK



INDEKS TERTENTU

PENETAPAN UM 2027

0,5 – 1

Rentang indeks tertentu sesuai UUPK

Mengunakan formula penghitungan Upah minimum dengan indeks tertentu menurut UUPK *[Pasal 139 ayat (3)]*.

Formula Penghitungan Upah Minimum

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

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

(Menggunakan formula penghitungan Upah Minimum dalam PP No. 49 Tahun 2025)

Indeks tertentu (α)

0,5 s.d. 1

kisaran nilai α yang digunakan

(Pasal 139 UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan)

Nilai α ditentukan oleh Dewan Pengupahan

dengan mempertimbangkan:

1. keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh dan perusahaan; dan
2. perbandingan antara UM dengan KHL; serta
3. faktor lainnya yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan.

KHL untuk UM 2027

Hasil penghitungan bersama Kemnaker dengan BPS dan DEN, meliputi:

- **KHL Provinsi**
- **KHL Kabupaten/Kota**

UMK > UMP
Nilai UMK harus lebih tinggi dari UMP

Kebijakan Upah Minimum Sektoral

Upah minimum sektoral ditetapkan untuk sektor tertentu yang memenuhi kriteria:

a. sebagai **sektor unggulan**;

b. yang memiliki **keahlian, karakteristik, dan risiko kerja yang berbeda** dari sektor lainnya; dan/atau

c. yang memiliki **tuntutan pekerjaan lebih berat** atau **memerlukan spesialisasi**.

KETENTUAN NILAI

UMSP > UMP

Nilai UMSP harus lebih tinggi dari UMP

UMSK > UMK

Nilai UMSK harus lebih tinggi dari UMK

Mekanisme Penetapan Upah Minimum

	1. PENGHITUNGAN UM	2. REKOMENDASI	3. PENETAPAN UM
UMP	Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov)	Oleh Depeprov kepada Gubernur melalui Disnaker Provinsi	**Gubernur** menetapkan UMP, UMK, UMSP, dan UMSK
UMK	Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekap/kota)	Oleh Depekap/kota disampaikan kepada Bupati/Wali Kota untuk diteruskan kepada Gubernur melalui Disnaker Provinsi	
UMSP	Depeprov menentukan sektor tertentu dan menghitung besaran nilai UMSP	Oleh Depeprov kepada Gubernur melalui Disnaker Provinsi	
UMSK	Depekap/kota menentukan sektor tertentu dan menghitung besaran nilai UMSK	Oleh Depekap/kota disampaikan kepada Bupati/Wali Kota untuk diteruskan kepada Gubernur	

Batas Waktu Penetapan Upah Minimum

PROVINSI

UMP	**21 November 2026**	→	**UMSP** **5 hari setelah UMP**

KABUPATEN/KOTA

UMK	**25 November 2026**	→	**UMSK** **5 hari setelah UMK**

MULAI BERLAKU

1 Januari 2027

UM berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

⚠ Apabila batas waktu tersebut bersamaan dengan hari Minggu atau hari libur nasional, **penetapan UM dilakukan 1 hari sebelum hari libur.**

Sanksi Pidana Upah di Bawah Upah Minimum

UU Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan

NORMA LARANGAN

Pasal 140 ayat (5)

"Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum."

Berlaku untuk UMP, UMK, UMSP, dan UMSK (Pasal 137 ayat (1)).

Pelanggarannya diancam pidana dalam Pasal 288.

Pengusaha (orang)

Pasal 288 ayat (1)

maks. 4 tahun

pidana penjara

dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV (Rp200 juta)

Korporasi

Pasal 288 ayat (2)

Rp200 jt – Rp2 M

pidana denda

paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI

Pasal 297

Dapat dijatuhkan pidana tambahan menurut KUHP.

Pasal 298

Kekurangan upah tetap wajib dibayar walau pidana dijatuhkan.

Aturan lama

Pasal 185 UU 13/2003 jo. UU 6/2023: penjara 1–4 tahun dan/atau denda Rp100–400 juta.

Sumber: UU 27/2026 Pasal 137, 140, 288, 297, 298. Nominal kategori denda merujuk Pasal 79 ayat (1) UU 1/2023 (KUHP): kategori IV Rp200 juta, kategori VI Rp2 miliar.

Sanksi atas Kewajiban Pembayaran Upah

Pasal 135 dan Pasal 287 UU Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan

NORMA KEWAJIBAN

Pasal 135 ayat (3)

"Pemberi Kerja wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan."

Sanksi pidana

Pasal 287 · tidak membayar Upah sesuai kesepakatan pada Pasal 153 ayat (3)

Pemberi Kerja ayat (1)

maks. 4 tahun

penjara dan/atau denda paling banyak kategori IV (Rp200 juta)

Korporasi ayat (2)

kategori IV–VI

pidana denda (Rp200 juta s.d. Rp2 miliar)

Pengecualian ayat (3)

UMK

Upah berdasarkan kesepakatan pada usaha mikro dan kecil dikecualikan

Sumber: UU 27/2026 Pasal 135, 287, 298. Kategori IV = Rp200 juta, kategori VI = Rp2 miliar (Pasal 79 KUHP).

Pasal 135 ayat (6)

"Pemberi Kerja yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenai denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh."

Pasal 298: sanksi pidana tidak menghapus kewajiban membayar hak Pekerja/Buruh.

Sanksi Tidak Membayar Upah – Pasal 149 ayat (2)

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan

Ketentuan Pidana – Pasal 289

"Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 149 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV."

4 tahun

Pidana penjara paling lama
Ancaman maksimum, tanpa minimum khusus

dan/atau

Kategori IV

Pidana denda paling banyak
Rp200.000.000 (Pasal 79 ayat (1) huruf d KUHP)

Pasal 149 ayat (2)

Upah tetap wajib dibayar apabila Pekerja/Buruh:

- sakit sehingga tidak dapat bekerja
- perempuan sakit pada masa haid, paling lama 2 hari
- menikah, menikahkan, mengkhitankan/membaptiskan anak, istri melahirkan/keguguran, atau keluarga meninggal dunia
- bersedia bekerja tetapi tidak dipekerjakan karena kesalahan/halangan yang dapat dihindari Pemberi Kerja
- melaksanakan tugas pendidikan dari Pemberi Kerja
- mogok kerja sesuai ketentuan peraturan

...serta keadaan lain yang diatur dalam ayat (2)

Pidana tidak menghapus kewajiban: Pemberi Kerja tetap wajib membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Pekerja/Buruh (Pasal 298).

TERIMA KASIH

KemnakerRI
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
@KemnakerRI
kemnaker.go.id