

**PERBANDINGAN SISTEM PENGUPAHAN DALAM
HUKUM KETENAGAKERJAAN: STUDI KASUS KOTA
TAOYUAN TAIWAN DAN KABUPATEN SUKABUMI
INDONESIA**

SKRIPSI

ENENG YUNITA SURIYADINATA

20200090042



**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS BISNIS, HUKUM, DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI**

2025

**PERBANDINGAN SISTEM PENGUPAHAN DALAM
HUKUM KETENAGAKERJAAN: STUDI KASUS KOTA
TAOYUAN TAIWAN DAN KABUPATEN SUKABUMI
INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar
Sarjana Hukum*

ENENG YUNITA SURIYADINATA

20200090042



PROGRAM STUDI HUKUM

FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NUSA PUTRA

SUKABUMI

2025

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PERBANDINGAN SISTEM PENGUPAHAN DALAM
HUKUM KETENAGAKERJAAN: STUDI KASUS KOTA
TAOYUAN TAIWAN DAN KABUPATEN SUKABUMI
NAMA : ENENG YUNITA SURIYADINATA
NIM : 20200090042

“saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah hasil saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing – masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Hukum saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”



Eneng Yunita Suriyadinata

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PERBANDINGAN SISTEM PENGUPAHAN DALAM
HUKUM KETENAGAKERJAAN: STUDI KASUS KOTA
TAOYUAN TAIWAN DAN KABUPATEN SUKABUMI
INDONESIA

NAMA : ENENG YUNITA SURIYADINATA

NIM : 20200090042

Skripsi ini telah diajukan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang
Skripsi tanggal 30 Januari 2025. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai
dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Hukum (S.H)

Sukabumi, 30 Januari 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

H. Zaenal Abidin, S.H., M.Kn

NIDN: 0409046201

Ketua Penguji

Endah Pertiwi, S.H., M.Kn

NIDN: 0424019501

Ketua Program Studi



Armansyah, S.H., M.H

NIDN: 0426069302

Endah Pertiwi, S.H., M.Kn

NIDN: 0424019501

Dekan Fakultas Bisnis Hukum Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H

NIDN: 0414058705

***DENGAN PENUH RASA SYUKUR ALHAMDULILAH, SKRIPSI INI TELAH
DI TUNTASKAN DENGAN SEMAKSIMAL MUNGKIN***

***DARI LUBUK HATIKU, AKU PERSEMBAHKAN SEMUANYA UNTUK
ORANG YANG BEGITU BERARTI DALAM HIDUPKU***

***MAMA KOMSIAH DAN AYAH AGUS SUKIMAN YANG SANGAT AKU
CINTAI. TERIMAKASIH KU UCAPKAN UNTUK KASIH SAYANG YANG
MELIMPAH, DO'A, DAN DUKUNGAN SERTA PENGORBANAN YANG
TIADA PUTUS – PUTUSNYA***

***TERUNTUK ALM. BAPAK SURIYADINATA YANG SANGAT AKU SAYANGI
TERIMAKASIH BERKAT KAU AKU LAHIR KEDUNIA INI, ANAK MU
SEKARANG SUDAH BESAR DAN SUDAH SAMPAI DI TITIK INI DAN
SUDAH MENYELESAIKAN PENDIDIKAN S1-NYA. SEMOGA BAPAK
DITERIMA DI SISI ALLAH SWT. AAMIIN***

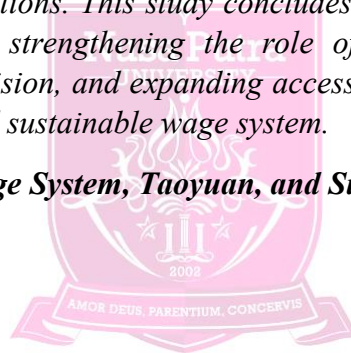
***DAN UNTUK KAKAKKU RIZKY HAFITTULLAH TERCINTA, BRO ADIKMU
INI TIDAK PANTANG MENYERAH WALAU RINTANGAN MENGHADANG
BADAI PETIR OMBAK MENGHADANG TETAP DI HADAPI TERIMAKASIH
ATAS DO'A DAN DUKUNGANMU***



ABSTRACT

This study examines the comparative wage systems between Toyuan City, Taiwan, and Sukabumi Regency, Indonesia, due to the highly relevant differences in regulatory approaches, policy implementation, and their impact on worker welfare. The wage system not only impacts worker welfare but also reflects the level of justice within a country. The wage system aligns with the concept of a welfare state and provides legal protection for workers who are not paid as stipulated. A welfare state requires active state involvement in ensuring the welfare of its citizens, including through fair wage policies. The research employs a normative juridical method with comparative, statutory, and conceptual approaches. The findings reveal that although the principle of the welfare state is mandated in the 1945 Constitution of Indonesia, its implementation in Sukabumi still faces various challenges, such as low minimum wages, weak labor supervision, and limited access to social security. In contrast, Taiwan demonstrates more consistent wage policies, including regular adjustments to the minimum wage and more comprehensive social protection. External factors such as import costs and tax policies also influence wage structures in both regions. In terms of legal protection for wage rights, both Indonesia and Taiwan have established regulations; however, Taiwan shows stronger law enforcement through stricter supervision and sanctions. This study concludes that wage policy reform in Indonesia should focus on strengthening the role of the state, improving the effectiveness of labor supervision, and expanding access to inclusive social security in order to achieve a fair and sustainable wage system.

Keywords: *Comparison, Wage System, Taoyuan, and Sukabumi*



ABSTRAK

Penelitian ini membahas perbandingan sistem pengupahan antara Kota Taoyuan Taiwan dan Kabupaten Sukabumi Indonesia karena perbedaan dalam pendekatan regulasi sangat relevan, penerapan kebijakan, serta dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Sistem pengupahan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, namun juga menunjukkan tingkat keadilan dalam suatu negara. Kesesuaian sistem pengupahan dengan konsep negara kesejahteraan serta bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak dibayar sesuai ketentuan. Negara kesejahteraan menuntut keterlibatan aktif negara dalam menjamin kesejahteraan rakyat, termasuk melalui kebijakan pengupahan yang adil. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan, perundang-undangan, dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun prinsip negara kesejahteraan telah diamanatkan dalam UUD 1945, implementasinya di Kabupaten Sukabumi masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya upah minimum, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, dan keterbatasan akses terhadap jaminan sosial. Sebaliknya, Taiwan telah menerapkan kebijakan pengupahan yang lebih konsisten, dengan penyesuaian upah minimum secara berkala serta perlindungan sosial yang lebih menyeluruh. Faktor eksternal seperti biaya impor dan kebijakan pajak juga turut memengaruhi struktur pengupahan di kedua negara. Dari aspek perlindungan hukum, baik Indonesia maupun Taiwan memiliki regulasi yang mengatur hak atas upah, namun efektivitas penegakannya berbeda. Taiwan memiliki mekanisme pengawasan dan sanksi yang lebih tegas dibandingkan Indonesia. Penelitian ini menyimpulkan bahwa reformasi kebijakan pengupahan di Indonesia perlu diarahkan pada penguatan peran negara, peningkatan efektivitas pengawasan, serta perluasan akses terhadap jaminan sosial untuk mewujudkan sistem pengupahan yang adil dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perbandingan, Sistem Pengupahan, Taoyuan, dan Sukabumi

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat, taufik dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PERBANDINGAN SISTEM PENGUPAHAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN: STUDI KASUS KOTA TAOYUAN TAIWAN DAN KABUPATEN SUKABUMI INDONESIA”** dengan penuh tanggung jawab dengan rasa bangga karena telah berhasil melewatinya. Tujuan penulisan ini adalah guna memenuhi salah satu tugas akhir dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu di Program Studi Hukum Fakultas Bisnis, Hukum, dan Pendidikan Universitas Nusa Putra, sehingga dianggap layak untuk menyandang gelar Sarjana Hukum (S.H). penulisan skripsi ini juga bertujuan untuk menilai kompetensi terhadap diri sendiri sebagai keberhasilan penulis dalam mendapatkan pengetahuan dan keilmuan selama menempuh pendidikan selama empat tahun, dan tentunya skripsi ini dapat dimanfaatkan oleh para pembaca sebagai sumber referensi berikutnya atau bahkan kebermanfaatan lainnya.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Nusa Putra Bapak Dr. Kurniawan, S.T., M.M. yang dengan luar biasa dalam melakukan upaya pembangunan dan perubahan pada Universitas Nusa Putra, begitupula Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Bapak Anggi Pradiftha Junfithrana, S.Pd., M.T. yang telah merancang dan menerapkan sistem kurikulum pendidikan di Universitas Nusa Putra guna menghasilkan lulusan – lulusan kompeten dalam bidangnya.

2. Dosen Pembimbing I Bapak H. Zaenal Abidin, S.H., M.Kn. yang membimbing penulis dalam penelitian skripsi ini dengan penuh kesabaran serta dapat meluangkan waktu, tenaga dan pemikiran untuk turut berkontribusi dan memaksimalkan skripsi ini agar mendapatkan hasil yang baik dalam menyelesaikan skripsi ini, dengan penuh rasa syukur penulis dibimbing dengan baik dan penuh kesabaran serta memberikan arahan – arahan bermanfaat bagi penulis.
3. Dosen Pembimbing II Ibu Endah Pertiwi, S.H., M.Kn. yang bersama – sama turut serta dalam berkontribusi waktu, tenaga dan pemikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan dan memaksimalkan skripsi ini dengan penuh kesabaran. Rasa syukur penulis karena telah dibimbing dengan baik serta memberikan arahan – arahan yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi.
4. Dosen Penguji Bapak Armansyah, S.H., M.H. dan Bapak Ujang Badru Jaman, S.H., M.H. yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis skripsi yang berkualitas.
5. Para Dosen Program Studi Hukum Universitas Nusa Putra yang selalu memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi bagi penulis selama menimba ilmu di Universitas Nusa Putra sampai akhirnya penulis bisa menyelesaikan pendidikan Di Universitas Nusa Putra dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum.
6. Terimakasih kepada Mama Tercinta Komsiah dan Ayah Agus Sukiman yang tidak pernah lelah merawat, mendidik serta menjaga setiap harinya, do'a dan restu yang selalu diberikan, serta pengorbanan yang begitu besar tanpa pamrih. Terimakasih juga kepada Bapak Suriyadinata (Alm) anak kecilmu yang nakal dan tidak mau

diam ini sudah menyelesaikan pendidikan strata satu-Nya. Tak lupa kepada kakak tercinta Rizky Hafitullah yang selalu mendukung dan mendo'akan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

7. Terimakasih Kepada Apa H. Syarifudin Dan TeteH Hj. Eva pemilik Ponpes Maslakunidzom, dan juga Bapak Ustd. Irpan Dan Ibu Risni selaku pengasuh Ponpes Mahasiswa Nusa Putra yang telah memberikan ilmu agama, do'a dan menjadi orang tua kedua untuk penulis.
8. Teruntuk sahabat tercinta Siti Ulfah, Erni Triani, Dalfah Mauliddah Azzahra, Evi Septiani Sukardi, Ranti Wahyuni, Siti Moozanah, Dan Lina Endang Maulani yang selalu memberikan dukungan dan selalu ada untuk penulis selama mengerjakan skripsi ini, teruntuk Yayang Milanda yang selalu menemani dan menjadi teman berdiskusi serta tempat penulis berbagi cerita baik suka maupun duka, rasa syukur begitu besar dengan kehadiran kalian. Neneng Salma, Ade Seni, Ai Fitri Nurpadilah, Aulia Riva, M. Iqbal, Silvi Andriani yang juga selalu memberikan dukungan dan menemani penulis selama masa perkuliahan ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2020 Program Studi Hukum Universitas Nusa Putra yang telah berjuang bersama dan berbagi kenangan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Nusa Putra terkhusus untuk rekan – rekan kelas HK20A.

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eneng Yunita Suriyadinata

NIM : 20200090027

Program studi : Hukum

Jenis karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Perbandingan Sistem Pengupahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Studi Kasus Kota Taoyuan Taiwan Dan Kabupaten Sukabumi Indonesia”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 15 Juli 2025

Yang menyatakan

Eneng Yunita Suriyadinata

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| PERNYATAAN PENULIS..... | iii |
| PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| D. Kegunaan Penelitian..... | 9 |
| E. Kerangka Pemikiran | 9 |
| F. Metode Penelitian..... | 17 |
| 1. Spesifikasi Penulisan | 17 |
| 2. Metode Pendekatan..... | 18 |
| 3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum..... | 18 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Sumber Bahan Hukum | 19 |
| 5. Analisis Bahan Hukum | 20 |
| 6. Penelitian Terdahulu | 21 |
| 7. Jadwal Penelitian..... | 23 |
| G. Sistematika Penulisan..... | 24 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 25 |
| A. Konsep Ketenagakerjaan Di Indonesia..... | 25 |
| B. Konsep Ketenagakerjaan Di Taiwan..... | 34 |
| C. Konsep Pengupahan Di Indonesia..... | 42 |
| D. Konsep Pengupahan Di Taiwan | 52 |
| BAB III DATA PENELITIAN..... | 57 |
| A. Perkembangan Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Jawa Barat | 57 |
| B. Perkembangan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Sukabumi..... | 58 |
| C. Perkembangan Gaji Pokok Taiwan | 59 |
| D. Perbandingan Sektor Industri Manufaktur Indonesia Dan Taiwan ... | 60 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 62 |
| A. Sistem Pengupahan Di Kabupaten Sukabumi Berdasarkan Dengan Konsep Negara Kesejahteraan | 62 |
| B. Bentuk Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Sesuai Dengan Peraturan Perundang – Undangan Di Indonesia Dan Taiwan..... | 70 |
| BAB V PENUTUP | 84 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| A. Kesimpulan..... | 84 |
| B. Saran..... | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 3.1 Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Jawa Barat Tahun 2024..... | 57 |
| Tabel 3.2 Perkembangan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Sukabumi Tahun 2010 – 2024 | 58 |
| Tabel 3.3 Perkembangan Gaji Pokok Taiwan 2011 – 2024..... | 59 |
| Tabel 3.4 Perbandingan Sektor Industri Manufaktur Di Indonesia Dan Taiwan..... | 60 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan globalisasi ekonomi, isu mengenai hak – hak pekerja menjadi semakin penting terutama dalam perlindungan hak – hak pekerja. Upah merupakan aspek mendasar dalam struktur kerja antara kedua belah pihak yang mencerminkan nilai keadilan sosial, kesejahteraan pekerja, serta tanggung jawab negara dalam menjamin hak konstitusional warga negaranya. Konstitusi Indonesia dalam pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa *“tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”* Ketentuan ini menegaskan bahwa negara memiliki peran dalam kesejahteraan pekerja melalui kebijakan ketenagakerjaan, termasuk sistem pengupahan yang adil dan layak.

Sebagai implementasi dari amanat konstitusi, Indonesia mengatur sistem pengupahan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, termasuk kebijakan pengupahan harus memenuhi asas keadilan dan kesejahteraan.¹ Menurut ketentuan Pasal 1 Angka 3 Undang – Undang ini, pekerja atau buruh didefinisikan sebagai individu yang melakukan suatu pekerjaan dengan memperoleh imbalan berupa upah atau kompensasi dalam bentuk lain. Pekerjaan tersebut adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak yang menerima kerja (pekerja) sebagai bentuk prestasi atas hubungan kerja yang disepakati.

¹ Hendro Probowo, *Pengaturan Upah Minimum Dalam Konteks Perbandingan Hukum Di Indonesia Dan Malaysia*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2023, Hlm. 265

Pelaksanaan pekerja wajib dilakukan secara pribadi oleh pekerja yang bersangkutan dan tidak dapat dialihkan atau didelegasikan kepada pihak lain, karena bersifat melekat dan individual.²

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan memberikan kerangka normatif dalam penetapan upah minimum dan mekanisme pengupahan yang berbasis pada pertumbuhan ekonomi serta inflasi. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja agar mendapatkan upah yang layak dan mencerminkan keadilan distributif dalam hubungan industrial. Dalam hubungan kerja, pekerja memiliki ketergantungan terhadap pemberi kerja yang menciptakan hubungan sub ordinasi. Meskipun pekerja memiliki keahlian dan kemampuan dalam melakukan pekerjaannya, keberadaan unsur perintah dalam hubungan kerja menyebabkan pihak pekerja memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap arahan, intruksi, atau petunjuk yang diberikan oleh pihak pemberi kerja. hal ini menunjukkan posisi subordinat pekerja dalam struktur hubungan kerja, dimana pelaksanaan tugas sangat ditentukan oleh kehendak dan kebijakan pihak pemberi kerja.³ Hak dasar pekerja adalah melaksanakan semua kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja.⁴ Ada beberapa kewajiban pekerja/buruh, yaitu:”

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan

² Aloysius Uwiyono, *Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Ed. 1.,Cet. 2.,(Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm. 57

³ *Ibid*, Hlm. 57

⁴ Evita Febriani Ludyatno and Eko Fajar Cahyono, *Persepsi Penilaian Hak Dan Kewajiban Ketenagakerjaan Islam Perspektif Chaudhry Pada Karyawan Bank Jatim Syariah*, Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan, Vol. 6.11, 2020, Hlm. 2218

3. Memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; dan
4. Meminta kepada pengusaha agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.⁵

Dalam skala Internasional, Taiwan memberlakukan regulasi ketenagakerjaan yang lebih ketat melalui *Labor Standards Act* Dan *Minimum Wage Act*, yang mengatur standar upah minimum serta memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Kebijakan ini dirancang untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja dengan pendekatan yang mempertimbangkan kelayakan hidup serta stabilitas ekonomi.

Perbandingan sistem pengupahan antara Indonesia dengan Taiwan menjadi relevan karena perbedaan dalam pendekatan regulasi, penerapan kebijakan, serta dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Kota Taoyuan di Taiwan dan Kabupaten Sukabumi di Indonesia dipilih sebagai lokasi studi kasus karena keduanya merupakan wilayah dengan tingkat industrialisasi yang signifikan dan memiliki jumlah pekerja yang besar dalam sektor manufaktur serta sektor informal.

Upah adalah hak yang dimiliki oleh pekerja berupa sejumlah uang yang diberikan sebagai bentuk imbalan oleh pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan. pemberian upah ini dilakukan berdasarkan pada perjanjian kerja, hasil kesepakatan bersama, atau sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalamnya termasuk pula tunjangan yang diperuntukkan bagi pekerja dan keluarganya sebagai balas jasa atas pekerjaan

⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ed. Revisi, Cet. 4 (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Hlm. 118

yang telah maupun akan dilaksanakan.⁶ Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja selaku pihak yang menerima pekerjaan⁷ dalam bentuk uang yang sebanding dengan hasil kerja yang dicapai oleh pihak penerima kerja dalam melaksanakan tugasnya. Perjanjian antara keduanya harus menentukan nilai apa yang akan diberikan kepada penerima kerja.⁸

Pemberian upah ditinjau dari dua aspek, yakni secara nominal sebagai jumlah uang yang secara langsung diterima oleh pekerja atas hasil kerjanya, dan secara riil sebagai daya guna atau kemampuan upah tersebut dalam mencukupi kebutuhan hidup pekerja sehari-hari.⁹ Pada umumnya, sistem pengupahan disusun berdasarkan durasi waktu kerja atau hasil yang dicapai oleh pekerja. penetapan sistem ini merujuk pada ketentuan hukum, peraturan perundang – undangan yang berlaku, maupun praktik kebiasaan yang telah berkembang dalam masyarakat.¹⁰ Sistem upah merupakan bentuk kebijakan serta pendekatan strategi yang digunakan untuk menetapkan besaran kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas hasil kerja mereka dengan penentuan besaran upah, waktu dan cara pembayarannya.¹¹ Secara umum, terdapat tiga sistem pengupahan yang dapat digunakan, yaitu sistem upah berdasarkan waktu, sistem upah berdasarkan hasil kerja, serta sistem upah dengan skema premi upah premi.

⁶ Darwis Anatami, *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), Hlm 64.

⁷ Aloysius Uwiyono, *Loc. Cit.* Hlm. 57

⁸ Nur Aksin, *Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)*, Jurnal Meta Yuridis, Vol. 1, No. 2, 2018, Hlm. 74

⁹ Aloysius Uwiyono, *Loc.Cit.* Hlm. 57

¹⁰ *Ibid*, Hlm. 57

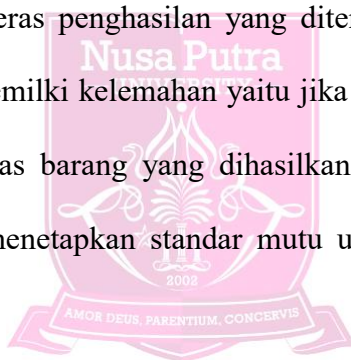
¹¹ Ashabul Kahpi, *Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum, Vol.5.2 (2018), Hlm. 82

1. Upah berdasarkan waktu

Sistem ini menghitung upah berdasarkan satuan waktu kerja, seperti setiap jam, setiap hari, setiap minggu, ataupun setiap bulan. Melalui mekanisme tersebut, proses pemberian upah menjadi praktis. Akan tetapi, terdapat kelemahan dalam sistem ini adalah tidak adanya perbedaan upah antara karyawan yang berprestasi dan yang tidak, sehingga tidak ada dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Upah berdasarkan hasil

Dalam sistem ini, upah ditentukan berdasarkan total *output* produksi atau capaian target yang dicapai oleh masing – masing karyawan. Karyawan yang bekerja keras berhak menerima imbalan yang lebih besar, sedangkan yang tidak bekerja keras penghasilan yang diterima menjadi lebih sedikit. Namun, sistem ini memiliki kelemahan yaitu jika tidak ada kontrol ketat atas hasil produksi, kualitas barang yang dihasilkan bisa rendah. Solusi untuk masalah ini adalah menetapkan standar mutu untuk menentukan besarnya upah.



3. Upah premi

Upah premi adalah bentuk tambahan penghasilan atau insentif yang diberikan kepada pekerja yang menunjukkan kinerja baik atau mampu menghasilkan output lebih tinggi dalam rentang waktu kerja yang sama. Sistem ini dirancang untuk memotivasi pekerja agar meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya.¹²

¹² Akhmad Junaedi, *Impelementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro Dan Kecil*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 13, No. 1, 2018

Sistem pengupahan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, namun juga menunjukkan tingkat keadilan sosial dalam suatu negara. Perbandingan sistem pengupahan dengan negara – negara lain termasuk indonesia dengan taiwan sangat relevan dengan karakteristik ekonomi dan sosial yang berbeda, memberikan gambaran menarik dalam perbandingan sistem pengupahan.

Indonesia dan Taiwan memiliki perbedaan dalam pengaturan upah minimum, struktur dan skala upah, serta perlindungan bagi pekerja yang tidak mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 88 Ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, sistem pengupahan di Indonesia mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, dan berbagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja. sementara itu, di Taiwan peraturan yang berlaku Undang – Undang Standar Ketenagakerjaan (*Labor Standards Act*) Tahun 2020 dan Undang – Undang Upah Minimum (*Minimum Wage Act*) Tahun 2023, mengatur standar upah, persyaratan ketenagakerjaan, serta perlindungan bagi pekerja migran dan pekerja sektor informal.

Sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan di berbagai negara termasuk Indonesia dengan Taiwan ini menjadi fokus utama dalam upaya memastikan kompensasi yang adil terhadap para pekerja sesuai dengan kinerja mereka. Pengaturan sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting dalam menjamin keadilan bagi pekerja dan stabilitas ekonomi suatu negara. Perbedaan sistem pengupahan antara taiwan dan indonesia

mencakup berbagai indikator, termasuk standar upah, fleksibilitas dan perbandingan gaji.

Salah satu tantangan utama dalam sistem pengupahan adalah memastikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, terutama dalam menghadapi faktor globalisasi dan dinamika ekonomi. Perlindungan pekerja yang tidak menerima upah sesuai ketentuan merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan. Di Taiwan, pemerintah memiliki mekanisme pengawasan ketat serta sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan upah. Di Indonesia, meskipun terdapat ketentuan hukum yang mengatur sanksi bagi pengusaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan, implementasi dan penegakannya masih menghadapi berbagai tantangan.

Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja dapat di bagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan bentuk perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara atau memiliki batas waktu penyelesaian yang jelas sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaannya. Sementara itu, PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak mencantumkan batas waktu tertentu, baik dalam klausul perjanjian, peraturan perundang – undangan, maupun praktik kebiasaan, dan dapat timbul secara hukum apabila terjadi pelanggaran oleh pengusaha terhadap ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.¹³

Dalam negara kesejahteraan menekankan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab dalam menjamin kesejahteraan rakyat melalui berbagai kebijakan

¹³ Darwis Anatami, *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), Hlm 54.

sosial, termasuk kebijakan ketenagakerjaan dan pengupahan yang adil. Yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari eksploitasi serta memastikan bahwa mereka menerima upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam konsep negara kesejahteraan pemerintah tidak hanya berperan sebagai fasilitator dan pengawas dalam mengelola sistem ketenagakerjaan.

Terlepas dari permasalahan yang telah penulis paparkan diatas, mengacu pada latar belakang mengenai sistem pengupahan, penelitian ini bertujuan untuk membandingkan antara sistem pengupahan di Taiwan dan Indonesia dengan lokasi penelitian di Kota Taoyuan dan Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini akan menganalisis perbedaan dalam sistem pengupahan berdasarkan konsep negara kesejahteraan, perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak menerima upah sesuai ketentuan, serta tantangan dalam implementasi kebijakan pengupahan di kedua negara. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian hukum ini dan dituangkan kedalam skripsi, dengan judul **“Perbandingan Sistem Pengupahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Studi Kasus Kota Taoyuan Taiwan Dan Kabupaten Sukabumi Indonesia”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun identifikasi masalah yaitu:

1. Apakah sistem pengupahan di Kabupaten Sukabumi sudah sesuai dengan konsep negara kesejahteraan?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan terhadap hak pekerja yang tidak dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku di Indonesia dan Taiwan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisa dan mengkaji tentang sistem pengupahan di Kabupaten Sukabumi apakah sudah sesuai dengan konsep negara kesejahteraan.
2. Untuk menganalisa dan mengkaji tentang bagaimana bentuk perlindungan bagi pekerja yang tidak dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku di Indonesia dan Taiwan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika implikasi dari perbedaan dan persamaan sistem pengupahan di implementasikan dalam hukum ketenagakerjaan di dua negara berbeda Taiwan dan Indonesia terhadap kesejahteraan pekerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca mengenai perbandingan sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Untuk membahas kerangka pemikiran, penulis menggunakan 4 teori yaitu teori keadilan, teori perbandingan hukum, teori perlindungan hukum dan teori negara kesejahteraan. Adapun teori yang berkaitan dengan pembahasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Keadilan

John Rawls dalam gagasannya tentang keadilan sebagai jembatan atas pemikiran – pemikiran gagasan keadilan sebelumnya. Rawls mengatakan bahwa: *“justice is the first of social institutions, as truth is of system of thought. A theory however elegant and economical must be rejected or revised if it untrue, likewise laws and institutions no matter how efficient and well-arranged must be reformed or abolished if they are unjust.”*

Keadilan merupakan prinsip utama dalam setiap lembaga sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pikiran. Sebuah teori yang tampak logis dan menarik tetap harus ditolak atau diperbaiki apabila mengandung ketidakadilan. Demikian pula, hukum dan institusi, meskipun efisien dan terorganisir dengan baik, tetap layak untuk direformasi atau bahkan dihapus apabila tidak mencerminkan nilai – nilai keadilan.¹⁴

John Rawls berpendapat bahwa tidak adil jika hak individu atau kelompok dikorbankan demi keuntungan ekonomi yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan. Pandangan ini bertentangan dengan konsep keadilan sebagai *fairness*, yang mengutamakan prinsip kebebasan yang setara sebagai dasar dalam mengatur kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, pertimbangan ekonomi tidak boleh mengesampingkan prinsip kebebasan dan hak yang setara bagi semua. Dengan kata lain, keputusan sosial yang berdampak pada seluruh masyarakat harus didasarkan pada hak (*right-based*

¹⁴ Jaedin.,Dkk., *Perbandingan Ketentuan Perlindungan Hukum Upah Minimum Negara Mesir Dengan Indonesia Perspektif Keadilan Jhon Rawls*, Jurnal Iqtisad: Reconstruction Of Justice And Welfare For Indonesia, Vol.6, No.1, 2019, Hlm. 47

weight) daripada sekadar manfaat (*good-based weight*), agar keadilan sebagai *fairness* dapat dirasakan oleh semua pihak.¹⁵

Menurut John Rawls, terdapat dua prinsip keadilan yang akan dipilih oleh individu dalam posisi awal yang adil. Pertama, setiap individu memiliki hak yang sama terhadap kebebasan-kebebasan dasar seluas mungkin, sepanjang kebebasan tersebut tidak mengurangi hak yang sama pada orang lain. Kedua, perbedaan sosial, agama, dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga membawa manfaat bagi semua pihak, serta memungkinkan terciptanya akses yang setara terhadap kedudukan, status, dan peluang bagi seluruh anggota masyarakat.¹⁶

Prinsip keadilan menurut Rawls berfokus pada struktur dasar masyarakat yang meliputi institusi sosial, politik, hukum, dan ekonomi. Struktur ini dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap peluang individu. Oleh karena itu, tantangan utama dalam keadilan adalah merumuskan dan membenarkan prinsip-prinsip yang wajib dipenuhi oleh struktur dasar masyarakat agar distribusi pendapatan dilakukan secara adil. Rawls menegaskan bahwa prinsip keadilan harus berlandaskan pada asas hak, bukan asas manfaat. Jika asas manfaat dijadikan dasar, fokus utama akan tertuju pada hasil akhir yang memberikan manfaat maksimal bagi banyak orang tanpa mempertimbangkan prosedur yang adil (*fair*). Sebaliknya, asas hak memastikan prosedur yang adil dengan menghormati hak – hak individu

¹⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum.*, Setara Press, Malang, 2016, Hlm. 24

¹⁶ Muhammad Taufik, *Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan*, Jurnal Studi Islam Mukaddimah, Vol.19, No. 1, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013, Hlm. 56

yang tidak boleh dilanggar. Rawls menentang pandangan kaum utilitarian yang mengutamakan manfaat kolektif di atas hak individu. Menurutnya, menghormati hak setiap individu secara otomatis menciptakan prosedur yang adil, terlepas dari manfaat yang diperoleh.¹⁷

2. Teori Perbandingan hukum

Kata “perbandingan” berasal dari “banding” yang berarti imbangan, kesetaraan, atau persamaan. Dalam kamus besar bahasa indonesia (KBBI), perbandingan didefinisikan sebagai perbedaan, kesamaan, analogi, pedoman, dan pertimbangan. Perbandingan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menilai atau mengamati dua atau lebih hal yang memiliki perbedaan.¹⁸

Terdapat berbagai istilah asing yang digunakan untuk menggambarkan perbandingan hukum, antara lain *comparative law*, *comparative jurisprudence*, *foreign law*, *droit compare*, *rechtsvergelijking*, dan *rechtsvergleichung* atau *vergleichende rechlehre*. Secara umum, perbandingan hukum dapat didefinisikan sebagai upaya mempelajari hukum dengan membandingkan persamaan dan perbedaan hukum yang berlaku.¹⁹

Rudolf B. Schlesinger mengemukakan bahwa *comparative law* merupakan suatu metode analisis yang digunakan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam terhadap materi hukum tertentu. Gutteridge menyatakan bahwa perbandingan hukum pada dasarnya merupakan sebuah metode, yaitu

¹⁷ *Ibid*, hlm. 58

¹⁸ Sintia Kartini Haniandaresta, *Perbandingan Sistem Kepegawaian Di Indonesia Dan Jepang*, Journal Of Administrative And Sosial Science, Vol. 4, No. 2, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2023, Hlm. 216

¹⁹ Md Shodiq, *Perbandingan Sistem Hukum*, Pt. Mafy Literasi Indonesia, Solok, 2023, Hlm.1

metode perbandingan yang dapat diterapkan di berbagai cabang hukum, seperti hukum tata negara, hukum pidana, dan hukum perdata.²⁰

Sardjono, dengan merujuk pada pandangan Gutteridge, menyampaikan bahwa pengertian hukum dapat dijelaskan sebagaimana terdapat dalam cabang – cabang hukum seperti hukum dagang atau hukum pidana, merujuk pada sekumpulan norma yang mengatur perilaku manusia dalam masyarakat. Namun, perbandingan hukum tidak termasuk dalam kategori hukum dengan pengertian tersebut. Secara esensial, perbandingan hukum merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan melalui analisis terhadap dua atau lebih sistem hukum yang berbeda, dengan tujuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan diantara sistem-sistem tersebut. Selain itu, perbandingan hukum sebagai disiplin ilmu tidak hanya mengkaji persamaan atau perbedaan antara sistem hukum, tetapi juga menyelidiki penyebab yang melatarbelakangi kesamaan atau perbedaan tersebut. Pemahaman terhadap latar belakang tersebut memberikan wawasan yang lebih mendalam dan luas mengenai intisari, perkembangan, serta lembaga – lembaga hukum dalam suatu sistem hukum tertentu.²¹

Menurut Michael Bogdan, ruang lingkup hukum perbandingan meliputi analisis terhadap berbagai sistem hukum yang berbeda dengan tujuan untuk mengidentifikasi perbedaan dan persamaan yang telah ditemukan, misalnya dengan menjelaskan latar belakangnya, mengevaluasi solusi yang diterapkan dalam setiap sistem hukum, mengelompokkan sistem – sistem

²⁰ *Ibid*, Hlm. 1

²¹ *Ibid*, Hlm. 5

tersebut, serta membahas isu – isu metodologis yang muncul dalam pelaksanaan tugas – tugas tersebut.²²

3. Teori Perlindungan Hukum

Menurut fitzgerald, seperti yang dikutip oleh Sujipto Raharjo, akar dari munculnya teori perlindungan hukum dapat ditelusuri dari teori hukum alam atau aliran *natural law*. Aliran ini dipelopori oleh tokoh – tokoh besar seperti Plato, Aristoteles yang merupakan murid Plato, serta Zeno selaku pendiri mazhab Stoik. Aliran hukum alam berpandangan bahwa hukum bersumber dari tuhan, memiliki sifat universal dan kekal, serta menjadikan hukum moral sebagai cerminan dari norma – norma internal maupun eksternal dalam kehidupan manusia, yang kemudian diwujudkan dalam bentuk sistem hukum dan etika.²³

Perlindungan hukum adalah usaha untuk menjaga hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain, dan juga memberikan jaminan kepada masyarakat agar mereka dapat merasakan semua hak yang diatur oleh hukum. Dengan demikian, perlindungan hukum meliputi berbagai langkah hukum yang wajib dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk menghadirkan rasa aman, baik secara psikologis maupun fisik, dari berbagai gangguan dan ancaman dari pihak manapun.²⁴

Perlindungan hukum adalah upaya menjaga harga dan martabat serta pengakuan terhadap hak – hak asasi manusia yang dimiliki oleh individu

²² Meti Cahya Putri, Perbandingan Sistem Pengangkatan Hakim Konstitusi Di Indonesia Dengan Myanmar, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, 2024, Hlm. 5

²³ Satjipto Raharjo, *ilmu Hukum*, cet. IV, PT. Citra Aditia Bakri, Bandung, 2000, hlm. 53

²⁴ *Ibid*, hlm. 74

berdasarkan ketentuan hukum untuk mencegah kesewenangan. Dalam konteks pengupahan, perlindungan hukum berarti melindungi hak – hak pekerja terpenuhi dan hak tersebut tidak di langgar atau diabaikan. Hukum memiliki kemampuan untuk melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam realitas yang nyata. Dengan perlindungan hukum yang kuat, tujuan umum hukum seperti ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan dapat tercapai. Aturan hukum baik yang tertulis maupun tidak tertulis, mengandung pedoman umum untuk setiap orang dalam bertindak di lingkungan sosial baik dalam hubungan antar individu maupun dengan masyarakat.²⁵

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah upaya menjamin hak – hak subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang telah di tetapkan, yang pelaksanaannya dapat dikenakan secara wajib disertai ancaman sanksi. Perlindungan hukum ini dibagi menjadi dua jenis:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Upaya perlindungan dari pemerintah guna menghindari terjadinya pelanggaran. Perlindungan ini tertuang dalam peraturan perundang – undangan dan bertujuan guna menghindari terjadinya pelanggaran sekaligus menyediakan panduan atau batasan dalam menjalankan kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

²⁵ Ishaq, *Dasar – Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 43

Upaya perlindungan pada tahap akhir melalui pemberian sanksi, seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan, setelah adanya pelanggaran atau sengketa.²⁶

4. Teori Negara Kesejahteraan

Menurut Barr, pembangunan ekonomi dalam negara kesejahteraan harus selaras dengan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Prinsip ini menjadi tanggung jawab utama yang harus diwujudkan dalam sistem negara kesejahteraan. Ia menekankan dua aspek utama dalam pembangunan ekonomi. Pertama, pencapaian negara kesejahteraan tidak dapat dipisahkan dari proses pembangunan ekonomi. Sebagaimana dinyatakan, pembangunan ekonomi seharusnya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, bukan sebaliknya. Kedua, tujuan dari negara kesejahteraan tidak hanya didasarkan pada prinsip kesetaraan (*equality*) tetapi juga efisiensi dalam ekonomi. Secara ideal, prinsip pemerataan tidak boleh bertentangan dengan upaya mencapai efisiensi ekonomi, karena keduanya merupakan bagian dari tujuan kesejahteraan.²⁷

Negara kesejahteraan atau *welfare state* adalah sebuah konsep pemerintahan dimana institusinya memegang peranan penting dalam perlindungan serta meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi warga negaranya. Indonesia memiliki konsep negara kesejahteraan yang berfokus pada kesejahteraan masyarakat. pemerintah indonesia berupaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan meningkatkan upah dan mendorong pembangunan regional, berupaya meningkatkan akses kesehatan dan

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, Hlm. 20

²⁷ Oman Sukmana, *Konsep Dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)*, Jurnal Sospol, Vol.2, No. 1, 2016, Hlm. 109

pendidikan untuk masyarakat. Selain berfokus pada kesejahteraan masyarakat konsep negara kesejahteraan di Indonesia juga berfokus pada kesejahteraan pekerja.²⁸

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merujuk pada semua metode atau teknik yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Dengan demikian, metode penelitian mencakup pendekatan yang digunakan peneliti dalam menjalankan operasi penelitian.²⁹ Penelitian ini menggunakan menggunakan metode yuridis normatif. Berdasarkan bahan hukum utama, pendekatan yuridis normatif menelaah teori, konsep, dan asas – asas hukum serta peraturan perundang – undangan yang relevan dengan penelitian ini.

1. Spesifikasi Penulisan

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif – analitis yang mana deskriptif menggunakan data yang di dapat oleh peneliti yang selanjutnya di analisis untuk diambil kesimpulannya. Teknik analisis deskriptif dilakukan dengan terlebih dahulu mengelompokkan data dan informasi berdasarkan subaspek yang sama, kemudian menginterpretasikannya untuk memahami makna masing-masing subaspek serta keterkaitannya. Setelah itu, dilakukan analisis atau interpretasi secara menyeluruh guna memahami hubungan antara setiap aspek dan keseluruhan aspek yang menjadi fokus penelitian. Proses ini dilakukan secara induktif agar

²⁸ Yohanes Suhardin, *Peranan Negara Dan Hukum Dalam Memberantas Kemiskinan Dengan Mewujudkan Kesejahteraan Umum*, Jurnal Hukum dan Pembangunan 42, no. 3 (2012): 303

²⁹ Andreas Tri Panudju And Other, *Metodologi Penelitian*, 2024, Hlm. 31

dapat memberikan gambaran hasil yang utuh. Selain memperoleh pemahaman yang komprehensif, dalam beberapa kasus, penelitian juga dapat diarahkan lebih lanjut dengan menyoroti domain khusus yang menarik untuk diteliti. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih terfokus dan spesifik terhadap permasalahan tertentu.³⁰

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*) metode ini melibatkan membandingkan peraturan perundang – undangan saat ini, misalnya peraturan perundang – undangan indonesia dengan beberapa peraturan negara – negara lain keputusan lembaga peradilan antara negara dengan negara lain atau pelaksanaan peraturan perundang – undangan yang mengatur materi hukum yang sama di beberapa negara. Pendekatan Perundang – Undangan (*Statuta Approach*) yaitu pendekatan yang menggunakan bahan hukum perundang – undangan. Pendekatan Konseptual (*conceptual Approach*) yaitu pendekatan didalamnya memberikan sudut pandang analisa yang melatarbelakangi penyelesaian masalah dari aspek konsep – konsep hukum.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

- a. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan metode studi dokumen, yaitu dengan menelaah dan menganalisis peraturan perundang

³⁰ Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Qiara Media, Pasuruan, 2021, Hlm. 134

- undangan yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian.
- b. Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan melalui Studi literatur mengatur mengkaji seperti buku, jurnal hukum, dan kamus – kamus hukum.

4. Sumber Bahan Hukum

Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bahan pustaka terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Bahan hukum primer adalah jenis bahan hukum yang memiliki sifat autoritatif, yang berarti memiliki kekuatan hukum yang sah. Sumber – sumber hukum primer terdiri dari perundang – undangan, catatan – catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang – undangan dan putusan – putusan hakim. Adapun bahan – bahan hukum sekunder mencakup seluruh publikasi yang membahas hukum namun bukan merupakan dokumen resmi. Jenis publikasi ini meliputi buku – buku teks, kamus hukum, jurnal – jurnal hukum, serta ulasan atau komentar terhadap putusan.³¹ Bahan hukum tersier merupakan sumber informasi yang berfungsi sebagai penunjuk atau penjelas terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Contoh dari bahan hukum tersier antara lain kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sejenisnya.³²

³¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017, Hlm. 181

³² Soejono Soekanto, Sri Mamudji., *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Depok, 2022, Hlm. 13

5. Analisis Bahan Hukum

Analisis data adalah salah satu tahap krusial dalam proses penelitian, karena pada tahap inilah pertanyaan penelitian dapat dijawab. Menurut Irawan, analisis data merupakan proses mengubah data menjadi informasi. Data sendiri merupakan hasil pencatatan, sedangkan informasi adalah makna yang diperoleh dari hasil pencatatan tersebut.³³

Analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada metode penelitian yang digunakan, yaitu penelitian hukum normatif. Teknik analisis data dalam penelitian hukum normatif dapat disesuaikan dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Dalam penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi asas – asas hukum dalam suatu undang – undang, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) memilih pasal – pasal yang mengandung kaidah hukum terkait dengan permasalahan yang diteliti, (2) menyusun sistematika dari pasal – pasal tersebut untuk memungkinkan klasifikasi yang lebih jelas, (3) menganalisis pasal – pasal tersebut dengan menggunakan asas – asas hukum yang relevan, dan (4) menyusun konstruksi hukum berdasarkan ketentuan yang berlaku.³⁴

³³ Nur Solikin, *Op. Cit*, Hlm. 129

³⁴ *Ibid*, Hlm. 134

6. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti Dan Judul Penelitian | Teori Dan Metologi | Hasil Penelitian |
|----|--|--------------------|--|
| 1 | Perbandingan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Negara Malaysia Dan Negara Indonesia Dalam Perlindungan Hukum Dan Penegakan Hak Asasi Manusia (Dedi Pahroji Dan Holyness N Singadimedja) ³⁵ | - Yuridis Normatif | Malaysia sebagai negara Penerima tenaga kerja asing, sedangkan Indonesia adalah sebagai negara pengirim tenaga kerja di luar negeri. Oleh karena itu, Malaysia tidak memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang secara khusus mengatur mengenai tenaga kerja migran. Tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di Malaysia tunduk pada ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut. Adapun bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah Indonesia dan Malaysia terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diwujudkan melalui penandatanganan nota kesepahaman atau <i>memorandum of understanding</i> (MoU) antara kedua negara. |

³⁵ Dedi Pahroji Dan Holyness N Singadimedja, *Perbandingan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Negara Malaysia Dan Negara Indonesia Dalam Perlindungan Hukum Dan Penegakan Hak Asasi Manusia*, Solusi, Vol.11 No. 24, 2012, Hlm. 9

| | | | |
|---|--|--|--|
| 2 | Perbandingan Hukum Perburuhan Negara Indonesia Dengan Hukum Perburuhan Negara Singapura, Negara Malaysia, Dan Negara Thailand (Inge Nur Az'zahra Maheswari Dharmalinga Wiritanaya) ³⁶ | <ul style="list-style-type: none"> - Deskriptif - Komparatif - Kualitatif | Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia melalui undang – undang cipta kerja memberikan keleluasaan yang lebih besar dalam hal kontrak dan pengaturan kerja dibandingkan dengan sejumlah negara ASEAN seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Reformasi ini meliputi perubahan dalam sistem kontrak kerja untuk waktu tertentu, pengaturan upah minimum berdasarkan wilayah, serta penerapan jam kerja yang lebih fleksibel. Meskipun standar keselamatan dan kesehatan kerja telah diperkuat, implementasinya dinilai masih belum seketat negara – negara lain yang memiliki sistem regulasi yang lebih mapan dan terstruktur. |
| 3 | Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dan Singapura Studi Kasus Pengupahan Dan Perlindungan Pekerja | - Komparatif | Temuan tersebut mencerminkan bahwa sistem pengupahan dan perlindungan bagi pekerja di Singapura lebih unggul dalam hal cakupan dan tingkat kesejahteraan dibandingkan dengan yang diterapkan di Indonesia. |

³⁶ Inge Nur Az'zahra Maheswari Dharmalinga Wiritanaya, *Perbandingan Hukum Perburuhan Negara Indonesia Dengan Hukum Perburuhan Negara Singapura, Negara Malaysia, Dan Negara Thailand.*, Media Hukum Indonesia, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Vol.2 No. 2, 2024, Hlm. 543.

| | | | |
|---|---|-------------------------|--|
| | (Robiatul Adawiyah, Sulis Suhartini, Enjum Jumhana) ³⁷ | | |
| 4 | Pengaturan Upah Minimum Dalam Konteks Perbandingan Hukum Di Indonesia Dan Malaysia (Hendro Prabowo) ³⁸ | - <i>Legal Research</i> | Di Malaysia, kebijakan dan penetapan upah minimum dilakukan secara terpadu, sehingga lebih fleksibel dibandingkan Indonesia, dimana keluarga keduanya ditangani oleh otoritas berbeda. |

7. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini:

| No | Nama Kegiatan | I | II | III | IV | V |
|----|--|---|----|-----|----|---|
| 1 | Identifikasi Masalah | | | | | |
| 2 | Studi Pustaka | | | | | |
| 3 | Analisis Data | | | | | |
| 4 | Penyusunan usulan penelitian | | | | | |
| 5 | Menyusun dan menuliskan hasil penelitian | | | | | |
| 6 | Selesai | | | | | |

³⁷ Robiatul Adawiyah, Sulis Suhartini, Enjum Jumhana., *Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dan Singapura Studi Kasus Pengupahan Dan Perlindungan Pekerja*, Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara, Vol.3, No. 1, 2025, Hlm. 205.

³⁸ Hendro Prabowo, *Pengaturan Upah Minimum Dalam Konteks Perbandingan Hukum Di Indonesia Dan Malaysia*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2023, Hlm. 272

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan terdiri atas bagian – bagian berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjabaran mengenai aspek – aspek yang dikaji sesuai dengan judul penelitian, meliputi dasar – dasar teori serta kutipan dari berbagai teori yang dijadikan acuan dalam menjelaskan permasalahan yang diteliti. Landasan teori merupakan pendapat para ahli yang terdapat dalam literatur keilmuan, yang digunakan untuk memperkuat dan mendukung proses analisis dalam penelitian.

BAB III DATA PENELITIAN

Metodologi penelitian berisikan langkah – langkah dalam melakukan penelitian sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Data yang diperoleh dari penelitian dengan menggunakan data kepustakaan dan jenis data yang digunakan yaitu data sekunder.

BAB IV ANALISIS DATA

Pada bab ini menjabarkan analisis yang didapatkan dari hasil pengolahan data mengenai hasil dan data yang sudah didapatkan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat jawaban atas perumusan masalah yang dijabarkan dalam bentuk pernyataan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam kesimpulan dan saran yang berisi hal – hal sebagai usulan untuk dilakukan pada masa mendatang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Negara kesejahteraan mengharuskan negara untuk aktif menjamin kesejahteraan rakyat, termasuk melalui kebijakan pengupahan. Di Indonesia, prinsip negara kesejahteraan tercermin dalam UUD 1945, namun implementasinya, khususnya di Kabupaten Sukabumi, masih menghadapi kendala, seperti rendahnya upah dibandingkan kebutuhan hidup layak dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Sistem pengupahan di Sukabumi meskipun menunjukkan peningkatan, masih belum mencerminkan keadilan yang ideal. Praktik kerja kontrak, outsourcing, serta ketidakmerataan akses jaminan sosial menambah kerentanannya. Berbeda dengan Taiwan, yang telah menerapkan kebijakan pengupahan yang lebih konsisten, dengan upah minimum yang terus disesuaikan dan jaminan sosial yang menyeluruh. Selain itu, dalam faktor eksternal seperti biaya impor dan pajak, berpengaruh pada struktur upah. Oleh karena itu, reformasi kebijakan pengupahan di Indonesia perlu memperkuat peran negara, pengawasan, dan jaminan sosial yang lebih inklusif agar sistem pengupahan dapat menciptakan keadilan ekonomi dan kesejahteraan yang lebih merata.

2. Bentuk perlindungan hukum terhadap hak upah ini diatur dengan baik di Indonesia dan Taiwan melalui regulasi yang jelas, meskipun terdapat perbedaan dalam penerapan dan penegakan hukumnya. Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan terkait memberikan perlindungan normatif untuk memastikan pembayaran upah yang adil dan tepat waktu. Namun, pengawasan dan implementasi yang lemah masih menjadi tantangan di Indonesia. Sementara itu, Taiwan memiliki sistem hukum yang lebih terstruktur dengan penegakan hukum yang lebih ketat, termasuk denda yang lebih berat dan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih efisien..

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan saran – saran sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah pusat dan daerah, perlunya memperkuat kebijakan pengupahan yang lebih inklusif dan konsisten untuk mengurangi disparitas antarwilayah dan sektor, serta meningkatkan keadilan bagi seluruh pekerja sesuai dengan kebutuhan dasar mereka.
2. Bagi dinas ketenagakerjaan, perlu meningkatkan pengawasan dalam kebijakan hukum agar perlindungan hak pekerja di indonesia lebih optimal dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran upah minimum serta mempermudah akses pekerja terhadap jalur litigasi yang cepat dan terjangkau.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Anatami, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing*. Yogyakarta: Deepublish.
- Asyhadie, Z. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- azhar, M. (2015). *hukum ketenagakerjaan*. semarang: buku ajar hukum ketenagakerjaan.
- Budiarta, I. N. (2016). *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press.
- Biro Pelatihan Tenaga Kerja Komite Tenaga Kerja Dewan Eksekutif. (2019). *Panduan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Pengelolaan Penggajian*. Asosiasi Industri Nasional Republik Tiongkok.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Ishaq. (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Marzuki, P. M. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

Organization, I. L. (2009). *Prinsip – Prinsip Ketenagakerjaan Global Compact – Perserikatan Bangsa Bangsa: Panduan Untuk Dunia Usaha*. Jakarta: ILO..

Other, A. T. (2024). *Metodologi Penelitian*.

Raharjo, S. (2000). *ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakri.

Shodiq, M. (2023). *Perbandingan Sistem Hukum*. Solok: Pt. Mafy Literasi Indonesia.

Soejono Soekanto, S. M. (2022). *Penelitian Hukum Normatif*. Depok: Rajawali Pers.

Solikin, N. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Pasuruan: Qiara Media.

Suhartini, E. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawalipers.

Sulaiman, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Sumber Daya Manusia.

Uwiyono, A. (2014). *Asas – Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja grafindo persada .

Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.



2. Jurnal Dan Skripsi

- Aksin, N. (2018). *Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)*. Jurnal Meta Yuridis.
- Aumalia Hanipa., e. (2023). *Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. Maliyah*. Jurnal Hukum Bisnis Islam.
- Cahyono, E. F. (2020). *Persepsi Penilaian Hak Dan Kewajiban Ketenagakerjaan Islam Perspektif Chaudhry Pada Karyawan Bank Jatim Syariah*. Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan, 6.11.
- Chung The Lee., E. P. (2022). *Definitive Global Law Guides Offering Comparative Analysis From Top-Ranked Lawyers*. Chambers Global Practice Guides.
- Dongdong, W. X. (2022). *In the Three Dimensions of Marx's Concept of Labor and Its Existential Implications*. School Of Philosophy Wuhan University. Retrieved from Whu.Edu.Cn
- Fu, B. S. (2021). *The Contemporary Challenge And Government Responses On Delivery Platform Worker Rights And Benefits In Taiwan: The "MOL Guidance 2019" And The "Taipei City Ordinance 2019*. National Taipei University Law School, Japan Labor Issues,.
- Haniandaresta, S. K. (2023). *Perbandingan Sistem Kepegawaian Di Indonesia Dan Jepang*. Journal Of Administrative And Sosial Science, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Vol. 4, No. 2.

- Jaedin., D. (2019). *Perbandingan Ketentuan Perlindungan Hukum Upah Minimum Negara Mesir Dengan Indonesia Perspektif Keadilan Jhon Rewls*. Jurnal Iqtisad: Reconstruction Of Justice And Welfare For Indonesia.
- Junaedi, A. (2018). *Impelementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro Dan Kecil*. Jurnal Ketenagakerjaan, vol 13.
- Kahpi, A. (2018). *Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum, vol 5.2.
- Kartika, C. D. (2019). *Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Pt Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan*. Pekanbaru: Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
- Kesuma, I. N. (2017). *Perselisihan Hak Atas Upah Pekerja Terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)*. Jurnal Advokasi.
- Nabila Marsiadetama Ginting, A. P. (2025). *Implementasi Indonesia Menuju Negara Kesejahteraan Melalui Perlindungan Pekerja Anak Berdasarkan Perpres Stranas BHAM*. Journal Of Law And Contemporary Issues, Vol.04, No.01, 1–10.
- Prabowo, H. (2023). *Pengaturan Upah Minimum Dalam Konteeks Perbandingan Hukum Di Indonesia Dan Malaysia*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

- Putri, M. C. (2024). *Perbandingan Sistem Pengangkatan Hakim Konstitusi Di Indonesia Dengan Myanmar*. UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
- Robiatul Adawiyah, S. S. (2025). *Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dan Singapura Studi Kasus Pengupahan Dan Perlindungan Pekerja*. Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara, Vol.3, No. 1.
- Singadimedja, D. P. (2012). *Perbandingan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Negara Malaysia Dan Negara Indonesia Dalam Perlindungan Hukum Dan Penegakan Hak Asasi Manusia*. Solusi, Vol.11 No. 24.
- Suhardin, Y. (2012). *Peranan Negara Dan Hukum Dalam Memberantas Kemiskinan Dengan Mewujudkan Kesejahteraan Umum*. Jurnal Hukum dan Pembangunan 42, no 3.
- Sukmana, O. (2016). *Konsep Dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)*. Jurnal Sospol, Vol.2, No. 1.
- Taufik, M. (2013). *Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadillan*. Jurnal Studi Islam Mukaddimah.
- Tianyu, W. (2018). *Constitutional Basis of Classified Model of Labor Law Regulation*. China Academic Journal Electronic Publishing House, Contemporary Legal Science, Ed.2.
- Wiritanaya, I. N. (2024). *Perbandingan Hukum Perburuhan Negara Indonesia Dengan Hukum Perburuhan Negara Singapura, Negara Malaysia,*

Dan Negara Thailand. Media Hukum Indonesia, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.

Yovana, Y. A. (2021). *Analisis Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Di Indonesia Dari Perspektif Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang – Undang Cipta Kerja*. Skripsi Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara.

3. Undang – undang

Act For Settlement Of Labor-Management Disputes

Labor Standards Act

Minimum Wage Act

Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 “Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024”

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah
Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta
Kerja Menjadi Undang – Undang

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan
Industrial

4. Internet

bmkg.go.id

<https://7evenguy.com/taiwan-basic-wage/>

kdei-taipei.org

Kementerian Tenaga Kerja World Wide Web Jaringan Informasi Global Jaringan
Cina (Mol.Gov.Tw)

kompas.com

(Legis-Pedia.Com)

Stat.Gov.Tw

TNL The News Lens Key Commentary.Com

Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Sukabumi, 2010-2024 - Tabel
Statistik - Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukabumi
(Bps.Go.Id)

Whu.Edu.Cn

Www.Dgbas.Gov.Tw



02_1070108_02.Pdf (Mol.Gov.Tw)

