

**HUBUNGAN KEWENANGAN PUSAT DAN DAERAH DALAM  
PENGATURAN UPAH MINIMUM**

(Studi Kasus Upah Minimum Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2022)

**SKRIPSI**

**ANYELIR SEKAR PUTRI**

**20210090002**



**PROGRAM STUDI HUKUM  
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2025**

**HUBUNGAN KEWENANGAN PUSAT DAN DAERAH DALAM  
PENGATURAN UPAH MINIMUM**

(Studi Kasus Upah Minimum Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2022)

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Menempuh Seminar*

*Skripsi di Program Studi Hukum*

**ANYELIR SEKAR PUTRI**

**20210090002**



**PROGRAM STUDI HUKUM  
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2025**

## **PERNYATAAN PENULIS**

JUDUL : HUBUNGAN KEWENANGAN PUSAT DAN DAERAH DALAM PENGATURAN UPAH MINIMUM (Studi Kasus Upah Minimum Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2022)

NAMA : ANYELIR SEKAR PUTRI

NIM 20210090002

“ Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya 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 dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Hukum saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut ”



Penulis

## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : HUBUNGAN KEWENANGAN PUSAT DAN DAERAH DALAM PENGATURAN UPAH MINIMUM (Studi Kasus Upah Minimum Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2022)

NAMA : ANYELIR SEKAR PUTRI

NIM : 20210090002

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

Sukabumi, September 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Nuchraha Alhuda Hasnda, M.H**      **Ujang Badru Jaman, SH., MH.**

NIDN : 0402048801

Ketua Pengaji,

NIDN. 0420129103

Ketua Program Studi Hukum,



**Endah Pertiwi ,S.H., M.Kn.**

NIDN. 0424019501

**Endah Pertiwi ,S.H., M.Kn.**

NIDN. 0424019501

Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora,

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

NIDN. 0414058705

## ABSTRAK

Pengaturan upah minimum merupakan isu krusial dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, terutama dalam konteks desentralisasi. Kewenangan pengaturan upah dibagi antara pemerintah pusat dan daerah, namun dalam praktiknya sering terjadi ketidaksinkronan kebijakan yang berdampak pada kesejahteraan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kewenangan pemerintah pusat dan daerah dalam pengaturan upah kerja, khususnya di Kabupaten Sukabumi, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan kebijakan pengupahan di daerah tersebut. Rumusan masalah yang diangkat adalah: (1) bagaimana kewenangan pusat dan daerah dalam pengaturan upah kerja di Indonesia, dan (2) bagaimana pelaksanaan kebijakan pengupahan di Kabupaten Sukabumi, khususnya terkait upah minimum. Metode yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif analitis. Data diperoleh melalui studi kepustakaan, wawancara, dan observasi di Disnaker, Pemkab Sukabumi, dan serikat pekerja. Analisis dilakukan secara kualitatif terhadap norma hukum dan realitas implementasi kebijakan di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tumpang tindih kewenangan dalam pengaturan upah minimum antara pusat dan daerah. Meskipun pemerintah daerah memiliki kewenangan merekomendasikan UMK, keputusan akhir tetap berada pada gubernur sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat. Di sisi lain, implementasi kebijakan UMK di Sukabumi masih menghadapi berbagai hambatan, seperti minimnya pengawasan, lemahnya penegakan hukum, rendahnya kesadaran pekerja akan hak upah, serta kurangnya pelibatan serikat pekerja secara substansial. Penelitian ini merekomendasikan penguatan koordinasi antar level pemerintahan, peningkatan kapasitas SDM pengawasan, dan optimalisasi partisipasi pekerja dalam proses pengupahan.

**Kata Kunci : Upah Minimum, Kewenangan Pemerintah, Desentralisasi, Kabupaten Sukabumi, Kebijakan Pengupahan.**

## ***ABSTRACT***

*Minimum salary regulation is a critical issue in Indonesia's labor system, particularly within the framework of decentralization. Salary-setting authority is shared between the central and local governments, yet in practice, policy inconsistencies often arise and impact workers' welfare. This study aims to analyze the relationship between central and regional authority in salary regulation, with a specific focus on Sukabumi Regency, and to assess the effectiveness of salary policy implementation in the region. The research addresses two main questions: (1) how are central and regional authorities structured in regulating salaries in Indonesia, and (2) how is the salary policy implemented in Sukabumi Regency, especially regarding the minimum salary. This research uses an empirical juridical approach with descriptive-analytical methods. Data were collected through literature review, interviews, and observations at the Department of Manpower, Sukabumi Regency Government, and local labor unions. Data analysis was conducted qualitatively by interpreting legal norms and assessing their practical implementation. The findings indicate overlapping authorities in minimum salary regulation between central and regional governments. Although regional governments may recommend the district minimum salary (UMK), the final decision rests with the governor, representing the central government. Moreover, salary policy implementation in Sukabumi faces several challenges, such as weak supervision, poor law enforcement, low worker awareness of salary rights, and limited union involvement. The study recommends strengthening intergovernmental coordination, improving supervisory human resources, and enhancing workers' participation in salary-setting processes.*

***Keywords : Minimum Salary, Government Authority, Decentralization, Sukabumi Regency, Salary Policy***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjangkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "HUBUNGAN KEWENANGAN PUSAT DAN DAERAH DALAM PENGATURAN UPAH MINIMUM (STUDI KASUS UPAH MINIMUM KABUPATEN SUKABUMI TAHUN 2021-2022)".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Ilmu Hukum Universitas Nusa Putra. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terwujud berkat bantuan, arahan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak.

Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Kurniawan, ST.,M,Si.,M.M. selaku rektor Universitas Nusa Putra yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan studi di Universitas Nusa Putra.
2. Bapak C.S.A. Teddy Lesmana, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan, yang mendukung proses akademik penulis selama menempuh pendidikan.
3. Ibu Endah Pertiwi, S.H., M.Kn., selaku Kepala Program Studi Hukum Universitas Nusa Putra, yang telah memberikan izin dan dukungan untuk sampai pada penulisan di akhir pendidikan ini.
4. Bapak Nuchraha Alhuda Hasnda, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Ujang Badru Jaman, S.H., M.H. Selaku pembimbing Kedua yang selalu bersamai, memberikan motivasi, arahan serta dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ilmu Hukum yang tidak dapat penulis sebut satu persatu atas segala ilmu dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis.
6. Kepada seseorang yang kini telah beristirahat di rumah surga, yang penulis panggil "Papa" sosok yang sangat penulis rindukan, Kini anakmu yang kau beri nama sangat indah Anyelir, telah tumbuh dewasa. Mungkin langkah ini tak sempat Papa saksikan secara langsung, namun setiap pencapaian ini tak pernah lepas dari jejak doa dan kasihmu yang tertanam kuat sejak awal kehidupan penulis. Terimakasih sudah menjadi Papa yang semasa hidupnya selalu berusaha memberikan kehidupan yang baik bagi penulis, kasih sayang yang tiada henti, motivasi, serta doa yang bergitu berarti. Meski kehadiranmu singkat di dunia ini, penulis yakin, semangat dan cintamu tetap hidup, menyatu dalam langkah dan doa yang mengiringi penulis setiap hari. Maka tulisan ini penulis persembahkan untuk malaikat pelindung di surga.
7. Kepada ibu saya, Mama Lehati yang cantik dan baik hati penguat hidup, Mama yang selama ini mendoakan dan menyayangi dan memberikan

- dukungan kepada penulis tanpa henti hingga bisa kuliah sampai jenjang Sarjana, tepatnya sarjana hukum.
8. Kepada saudara saudari penulis Saka Perlambang, Ramanda Satria, Syifa Aulia Dan Randu Firdaus terima kasih karena selalu memberikan support yang tiada hentinya penguatan raga yang selalu mengingatkan untuk terus semangat dalam menyelesaikan tugas yang sedang dijalani.
  9. Kepada teman-teman saya yang tak kalah penting kehadirannya, Siska Fahira,S.H., Giovanny Lionty, S.H. , Ineu Nurfadilla, S.H., Reza Alfarez, S.H., Bapak Hasan Nurarif, S.H., Ibu Waode Zulkarnain, S.H., Dan segenap Tim BCA KCP CIBADAK 2022-2025 Terima kasih karena telah hadir dan menjadi bagian penyemangat penulis, mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan selalu ada untuk penulis.
  10. Kepada seseorang yang penulis tidak bisa sebutkan namanya, terimakasih telah membantu mengenal lebih arti kehidupan ini. Terimakasi pula atas keinginan yang besar untuk mau berubah menjadi lebih baik, atas kesabaran dan waktu yang diberikan, menemani penulis melewati segala suka dan duka, menjadi tempat berbagi keluh kesah tanpa batas dan memberi banyak pengalaman berharga bagi penulis. Penulis berharap kamu bahagia selalu dan tidak pernah berhenti untuk menjadi versi terbaik diri sendiri.
  11. Dan untuk diri saya Anyelir Sekar Putri terimakasih telah kuat sampai detik ini mampu mengendalikan diri tidak menyerah sesulit apapun rintangan mampu berdiri tegak disetiap badai. Terimakasih diriku semoga tetap rendah hati dan tetap selalu bersemangat.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini. Namun sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan, oleh karena itu dengan penuh rasa rendah hati penulis menerima masukan dan saran yang dapat membangun penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembacanya. Aamiin.

Sukabumi, September 2025  
Penulis,

Anyelir Sekar Putri

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

---

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

Nama : Anyelir Sekar Putri  
NIM : 20210090002  
Program Studi : Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**"Hubungan Kewenangan Pusat dan Daerah dalam Pengaturan Upah Minimum (Studi Kasus Upah Minimum Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2022)"** 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 saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi  
Pada Tanggal : September 2025

Yang menyatakan,

Materai

(Anyelir Sekar Putri)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PENULIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b><i>ABSTRACT.....</i></b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kerangka Pemikiran .....	8
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Penulisan.....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>18</b>
A. Pengertian Upah Kerja .....	18
B. Kewenangan Pengaturan Upah Kerjadi indonesia .....	23
C. Desentralisasi dan Hubungan Kewenangan Pusat dan Daerah .....	28
D. Hambatan Umum dalam Implementasi Pengaturan Upah Daerah.....	33

E. Keadilan Sosial Menurut Jhon Rawls .....	34
<b>BAB III DATA PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Sejarah Penetapan Upah Minimum di Indonesia .....	37
B. Kasus Serupa dalam Pengaturan Upah Minimum.....	46
C. Regulasi dan Kenyataan Soal Lapangan .....	52
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
A. Kewenangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam Pengaturan Upah Kerja di Indonesia .....	58
B. Pelaksanaan Kebijakan Pengupahan di Kabupaten Sukabumi (Studi Kasus Upah Minimum).....	65
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Upah kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kehidupan pekerja yang berhubungan langsung dengan kesejahteraan sosial dan ekonomi.<sup>1</sup> Penetapan upah yang layak, adil, dan sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pengaturan upah kerja di Indonesia diatur melalui serangkaian peraturan perundang-undangan yang memberikan kewenangan baik kepada pemerintah pusat maupun daerah dengan tujuan untuk menciptakan pemerataan ekonomi dan memastikan setiap pekerja mendapatkan upah yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, terutama dalam era desentralisasi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama dalam pengaturan upah di Indonesia.<sup>2</sup> Pasal 88 Undang-Undang ini mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan batas minimum yang tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah pusat memiliki peran sentral dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagai acuan bagi daerah-daerah lainnya. Penetapan UMP dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan Kebutuhan Hidup

---

<sup>1</sup>Supardi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 45.

<sup>2</sup>Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (*Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39*).

Layak (KHL).<sup>3</sup> Namun, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan dalam penetapan upah minimum tidak hanya terpusat pada pemerintah pusat, tetapi juga diberikan kepada pemerintah daerah.<sup>4</sup>

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk menetapkan, dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi lokal yang lebih spesifik sehingga sejalan dengan prinsip desentralisasi yang memungkinkan kebijakan lebih responsif terhadap kebutuhan dan karakteristik daerah masing-masing. Penetapan UMK harus mempertimbangkan kondisi sosial-ekonomi lokal yang berbeda dengan daerah lainnya, seperti tingkat inflasi, tingkat pengangguran, dan sektor ekonomi yang dominan. Pemerintah mendukung implementasi peraturan tersebut dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Peraturan ini memperjelas mekanisme penetapan upah, termasuk pembentukan Dewan Pengupahan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan besaran upah minimum. Peraturan ini juga mengatur lebih lanjut tentang cara menghitung Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan memperhatikan indikator-indikator ekonomi yang relevan, seperti KHL dan laju inflasi. Keputusan mengenai penetapan UMK tidak hanya didasarkan pada faktor ekonomi, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan pekerja di daerah yang bersangkutan.

---

<sup>3</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>4</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244).

Meskipun peraturan yang mengatur pengupahan minimum di Indonesia sudah sangat jelas dan terstruktur, implementasi kebijakan tersebut di lapangan masih dihadapkan pada berbagai tantangan. Meskipun telah ada ketentuan yang jelas di Kabupaten Sukabumi mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), pelaksanaannya masih menghadapi banyak kendala. Salah satunya adalah kurangnya pengawasan terhadap kepatuhan pengusaha dalam membayar upah sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan. Selain itu juga banyak pekerja terutama di sektor informal yang tidak sepenuhnya memahami hak-hak mereka terkait upah minimum, sehingga mereka tidak menuntut upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Keterbatasan informasi dan akses terhadap pengetahuan tentang hak-hak ketenagakerjaan turut memperburuk kondisi ini.

Penegakan hukum terkait pengupahan di Kabupaten Sukabumi juga menghadapi tantangan. Meskipun ada ketentuan hukum yang mengatur sanksi bagi pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan pengupahan, pelaksanaan penegakan hukum tersebut sering kali tidak optimal karena disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kapasitas pengawasan yang dimiliki oleh aparat pemerintah daerah, ketidakhadiran mekanisme pengaduan yang efektif, serta rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja.

Pada periode 2021 penetapan UMK di Kabupaten Sukabumi menimbulkan polemik yang cukup tajam. Dewan Pengupahan Kabupaten Sukabumi sempat mengajukan usulan kenaikan dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja, namun usulan tersebut tidak sepenuhnya diakomodasi oleh pemerintah provinsi karena penetapan UMK harus mengikuti formula Peraturan

Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Akibatnya, kenaikan UMK yang ditetapkan lebih rendah dari yang diharapkan pekerja, sementara pengusaha menilai angka tersebut masih memberatkan. Situasi ini memicu aksi demonstrasi buruh di Sukabumi serta memperlihatkan adanya ketegangan antara kebijakan pusat, usulan daerah, dan tuntutan pekerja.

Seiring dengan berkembangnya ekonomi daerah dan dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah, penting untuk memahami sejauh mana hubungan kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah dalam pengaturan upah kerja dapat mempengaruhi kebijakan pengupahan di Kabupaten Sukabumi. Pengaturan upah yang tepat dapat mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja, sekaligus memperkuat ekonomi daerah, namun hal ini hanya bisa tercapai jika implementasi kebijakan pengupahan didukung oleh pengawasan yang kuat, penegakan hukum yang efektif, dan pemahaman yang cukup dari pihak-pihak terkait, baik pengusaha, pekerja, maupun pemerintah.

Kajian ini diharapkan dapat teridentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan pengupahan di Kabupaten Sukabumi, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam hubungan kewenangan pusat dan daerah terkait pengupahan. Dengan demikian, kebijakan pengupahan dapat lebih responsif terhadap kondisi sosial-ekonomi daerah dan memberikan manfaat yang maksimal bagi kesejahteraan pekerja di Kabupaten Sukabumi.

Upah minimum merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam hubungan industrial di Indonesia, karena selain mencerminkan kesejahteraan pekerja, juga menjadi indikator utama dalam menentukan kualitas hidup suatu

masyarakat.<sup>5</sup> Pengaturan upah yang adil dan layak bagi pekerja menjadi isu yang sangat krusial, terutama dalam konteks desentralisasi yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Kebijakan ini tentunya bertujuan untuk menciptakan pemerataan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai daerah, termasuk di Kabupaten Sukabumi.

Pemerintah pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah menetapkan regulasi yang mengatur upah minimum secara nasional, seperti Upah Minimum Provinsi (UMP) dan peraturan-peraturan lainnya yang bersifat umum. Namun dengan diberlakukannya sistem desentralisasi, pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan pertimbangan lokal yang lebih spesifik, seperti tingkat inflasi, pengangguran, dan kebutuhan hidup layak (KHL) masyarakat di daerah tersebut. Kewenangan ini dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan yang lebih sesuai dengan kondisi sosial dan ekonomi daerah.

Kabupaten Sukabumi sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Barat, memiliki karakteristik ekonomi yang unik, dengan sektor pertanian, industri, dan perdagangan menjadi pilar utama perekonomian daerah.<sup>6</sup> Meskipun sektor formal berkontribusi signifikan terhadap perekonomian, sektor informal di Kabupaten Sukabumi juga memiliki peran yang sangat penting, sehingga pengaturan upah

---

<sup>5</sup>BPS Kabupaten Sukabumi, *Kabupaten Sukabumi Dalam Angka 2024* (Sukabumi: BPS Kabupaten Sukabumi, 2024).

<sup>6</sup> Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan* (Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 237).

yang sesuai dengan kondisi daerah menjadi tantangan tersendiri. Sering kali, pekerja di sektor informal, yang lebih rentan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja, tidak memperoleh upah yang sesuai dengan ketentuan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Meskipun ada kewenangan daerah dalam penetapan UMK, pelaksanaan pengaturan upah di Kabupaten Sukabumi tidak selalu berjalan dengan lancar. Permasalahan utama yang muncul adalah rendahnya tingkat kepatuhan pengusaha terhadap kewajiban membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Beberapa faktor yang menyebabkan hal ini antara lain adalah keterbatasan pengawasan, ketidaktahuan pekerja mengenai hak-haknya, serta lemahnya penegakan hukum yang dilakukan oleh aparat terkait.<sup>7</sup> Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai bagaimana efektivitas pengaturan upah di Kabupaten Sukabumi, serta bagaimana hubungan kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah dapat mempengaruhi kebijakan pengupahan yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah dalam pengaturan upah kerja, serta untuk mengukur efektivitas pelaksanaan hukum terkait pengupahan di Kabupaten Sukabumi. Selain itu, penelitian ini juga akan menggali berbagai tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan pengupahan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan keadilan dalam pengaturan upah bagi pekerja. Kajian ini diharapkan dapat ditemukan solusi yang dapat memperbaiki efektivitas pelaksanaan kebijakan

---

<sup>7</sup> Paramita Hayati, (2023), “Pelaksanaan PP No.36/2021”, Tesis (Ar-Raniry Repository), hlm. 34

pengupahan di daerah, sekaligus memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan pengupahan yang lebih adil dan merata di Indonesia, terutama di tingkat daerah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kewenangan penetapan upah daerah Kabupaten Sukabumi dalam pengaturan upah kerja dalam konteks desentralisasi?
2. Bagaimana pelaksanaan kebijakan pengupahan di Kabupaten Sukabumi khususnya mengenai upah minimum pada tahun 2021-2022?

## **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian yang penulis kaji dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tujuan Penelitian



1. Untuk mengetahui hubungan kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah dalam pengaturan upah kerja di Indonesia, khususnya di Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan kebijakan pengupahan di Kabupaten Sukabumi mengenai upah minimum

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum administrasi negara, dengan menyoroti dinamika hubungan

kewenangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam pengaturan upah kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi akademik bagi peneliti atau mahasiswa hukum yang tertarik dengan isu desentralisasi kewenangan dan kebijakan pengupahan di Indonesia.

## 2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan masukan kepada:

- a. Pemerintah Pusat dan Daerah, khususnya dalam mengevaluasi pembagian kewenangan yang efektif dan harmonis dalam pengaturan upah minimum, agar tidak menimbulkan tumpang tindih atau ketidaksesuaian kebijakan.
- b. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sukabumi sebagai bahan pertimbangan dalam implementasi kebijakan pengupahan di tingkat lokal.
- c. Serikat pekerja dan pelaku usaha, agar memahami dasar hukum serta batasan dan kewenangan masing-masing pihak dalam proses penetapan dan pelaksanaan upah minimum.
- d. Masyarakat luas, khususnya para pekerja/buruh di Kabupaten Sukabumi, agar memperoleh pemahaman yang benar mengenai hak-hak upah dan regulasi yang berlaku.

## E. Kerangka Pemikiran

### 1. Teori Keadilan

John Rawls dalam karyanya *A Theory of Justice*, memandang keadilan sebagai fairness, yakni keadilan yang mengutamakan kesetaraan hak dan peluang bagi semua orang. Menurut Rawls, suatu tatanan sosial dianggap adil apabila

mampu memberikan kebebasan yang sama bagi seluruh warga, serta memperhatikan kesejahteraan kelompok yang paling lemah dalam masyarakat<sup>8</sup>.

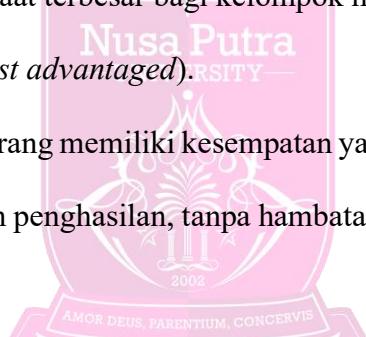
Teori ini dirumuskan dalam dua prinsip utama, yaitu:

a. Prinsip Kebebasan yang Sama (*Equal Liberty Principle*)

Setiap individu memiliki hak atas kebebasan dasar yang sama, termasuk hak untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak.

b. Prinsip Perbedaan dan Kesetaraan Kesempatan (*Difference Principle & Fair Equality of Opportunity*)

Ketidaksetaraan dalam bidang ekonomi hanya dapat dibenarkan apabila:

- 1) Memberikan manfaat terbesar bagi kelompok masyarakat yang paling tidak beruntung (*the least advantaged*). 
- 2) Menjamin setiap orang memiliki kesempatan yang setara untuk memperoleh posisi, jabatan, dan penghasilan, tanpa hambatan diskriminatif yang bersifat struktural.

Prinsip ini menuntut agar peningkatan upah diprioritaskan untuk pekerja berpendapatan rendah, sementara struktur dan skala upah harus dirancang sedemikian rupa sehingga manfaat terbesar diterima oleh kelompok pekerja yang paling membutuhkan. Konsep keadilan Rawls juga memiliki keterkaitan erat dengan nilai-nilai dasar bangsa Indonesia. Sila ke-5 Pancasila, yaitu *Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia*, mengamanatkan pemerataan kesejahteraan di semua aspek kehidupan, termasuk pengupahan. Sementara itu, Pasal 27 ayat (2)

---

<sup>8</sup> John Rawls, *A Theory of Justice*, Revised Edition (Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press, 2020), hlm. 52–55

UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, rinsip-prinsip keadilan Rawls sejalan dengan landasan filosofis dan konstitusional Indonesia, yang mengedepankan kesetaraan, keberpihakan pada kelompok rentan, dan pemerataan kesejahteraan.

## 2. Teori Kewenangan

Kewenangan dalam hukum publik adalah hak dan kemampuan yang diberikan oleh undang-undang kepada organ atau pejabat negara untuk bertindak dalam ranah hukum. Menurut Philipus M. Hadjon, kewenangan dapat diperoleh melalui atribusi (pemberian langsung dari undang-undang), delegasi (pelimpahan dari pejabat lebih tinggi), dan mandat (pelaksanaan atas nama pejabat lain).<sup>9</sup> Setiap kewenangan harus memiliki dasar hukum agar tidak terjadi penyalahgunaan. Kewenangan biasanya dikaitkan dengan prinsip desentralisasi. Ateng Syafrudin menyatakan bahwa desentralisasi adalah penyerahan kewenangan dari pusat kepada daerah otonom.<sup>10</sup> Namun dalam hal pengaturan upah minimum, kewenangan daerah sangat terbatas. Pemerintah pusat melalui UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 36 Tahun 2021 menetapkan formula penghitungan upah minimum, sedangkan daerah hanya berperan memberikan rekomendasi melalui Dewan Pengupahan kepada Gubernur.

## 3. Teori Desentralisasi

---

<sup>9</sup> Philipus M. Hadjon, "Aspek Teoritik Kewenangan Pemerintah", *Aspek Teoritik Kewenangan Pemerintah* (UNPATTI), 2011. Hlm 12.

<sup>10</sup> Ateng Syafrudin, *Perkembangan Pemikiran Teori Desentralisasi*, Pustaka Utama, 1991.hlm 82.

Desentralisasi mencerminkan pelimpahan kewenangan serta sumber daya dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah agar kebijakan publik lebih tepat, responsif, dan sesuai dengan kondisi lokal. Pelaksanaan desentralisasi fiskal merupakan tolok ukur kemampuan daerah dalam menjamin pelaksanaan kewenangan administratif, termasuk kebijakan ketenagakerjaan seperti penetapan upah minimum.

Buku “Desentralisasi dan Otonomi Daerah” oleh Djohermansyah Djohan dan Halilul Khairi menguraikan bahwa kunci efektivitas desentralisasi terdapat pada kapasitas fiskal daerah serta ketajaman regulasi yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing wilayah.<sup>11</sup> Otonomi yang sebenar-benarnya mencakup kemampuan mengambil kebijakan lokal, termasuk menetapkan rekomendasi nilai UMK berdasarkan data lokal, tanpa tergantung sepenuhnya pada kebijakan pusat.

Dipaparkan bahwa evaluasi terhadap pelaksanaan otonomi daerah mencakup aspek peningkatan pelayanan publik, penyusunan Perda yang relevan, dan pengelolaan anggaran daerah secara mandiri. Keberhasilan desentralisasi diukur melalui indikator seperti peningkatan PAD dan penurunan ketimpangan antar wilayah.<sup>12</sup> Kabupaten Sukabumi sebagai kawasan otonom diharapkan memiliki ruang fiskal yang cukup untuk mengusulkan UMK sesuai karakteristik kebutuhan hidup lokal tanpa intervensi sentral berlebihan.

---

<sup>11</sup> Djohermansyah Djohan, Halilul Khairi, dan Alma’arif, Desentralisasi dan Otonomi Daerah (Jakarta: Intelegensi Media, 2024), hlm. 67.

<sup>12</sup> A. Junaedi Karso, *Hubungan Pemerintah Pusat & Daerah* (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, Cet. I, 2021), hlm. 25

#### 4. Konsep Pengupahan dan Kebutuhan Hidup Layak

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan dasar minimum pendapatan yang dibutuhkan pekerja selama satu bulan untuk memenuhi komponen kebutuhan dasar makanan, sandang, papan, pendidikan, transportasi, kesehatan, dan rekreasi. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Kabupaten/Kota sebelumnya didasarkan pada survei KHL oleh Dewan Pengupahan secara tripartit.

Menurut jurnal Analisis Upah Kerja di Indonesia (2021), KHL dihitung berdasarkan survei harga pasar dan menjadi dasar utama penetapan upah minimum.<sup>13</sup> Pergantian formula ke Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 mengakibatkan pergeseran pendekatan dari KHL ke faktor makro seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi, sehingga sensitivitas terhadap kebutuhan hidup layak menurun.

#### 5. Konsep Keadilan Sosial dalam Pengupahan

Keadilan sosial menuntut distribusi upah yang adil dan proporsional, serta perlindungan terhadap pekerja yang kurang beruntung. Pengaturan upah harus mencerminkan prinsip moral dan hukum yang mewujudkan kesejahteraan merata, tanpa mendiskriminasi kelompok rentan. Menurut Sufi Indrayani dan Amrul Muzan dalam penelitiannya yang berjudul “Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial di Indonesia” ketimpangan upah nasional masih tinggi.<sup>14</sup> Cetusan ini menunjukkan bahwa keadilan distributif belum tercapai dalam kebijakan

---

<sup>13</sup>Daniel Collyn Damanik dan Rika Surianto Zalukhu, 2021. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pematangsiantar, EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 3 No. 1, hlm. 40

<sup>14</sup> Sufi Indrayani dan Amrul Muzan, (2025). *Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia*, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, hlm. 99.

pengupahan nasional. Menurut jurnal Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan, prinsip keadilan utama dalam pengupahan adalah keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.<sup>15</sup> Asas keadilan menuntut perlakuan yang tidak memihak dan mempertimbangkan moralitas hukum dalam praktik ketenagakerjaan

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, yang mencakup norma-norma hukum positif, asas-asas hukum, serta doktrin hukum yang berkaitan dengan objek penelitian.<sup>16</sup> Yuridis normatif dipilih karena penelitian difokuskan pada pengkajian peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam penetapan upah kerja, khususnya Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sukabumi, tanpa melakukan pengumpulan data lapangan. Analisis dilakukan untuk memahami sinkronisasi dan hierarki peraturan, serta mengidentifikasi bagaimana norma hukum tersebut mengatur pembagian kewenangan pengupahan.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu memberikan gambaran yang sistematis, menyeluruh, dan mendalam mengenai ketentuan hukum yang

---

<sup>15</sup>Yeniwati, (2017). *Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan*, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 29, No. 1, hlm. 84.

<sup>16</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, cetakan ke-3, 2019), hlm. 13.

berlaku,<sup>17</sup> kemudian menganalisisnya secara kritis berdasarkan asas, teori, dan doktrin hukum yang relevan.

## 2. Pendekatan Penelitian

### a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Digunakan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan yang mengatur kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam penetapan upah minimum, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

### b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Digunakan untuk menganalisis konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan kewenangan, desentralisasi, dan kebijakan pengupahan, dengan merujuk pada pendapat para ahli hukum, doktrin, serta literatur hukum yang relevan.

### c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Digunakan untuk mengkaji putusan atau praktik kebijakan yang terkait dengan pengaturan upah minimum, khususnya studi kasus penetapan Upah Minimum Kabupaten Sukabumi tahun 2021–2022, sehingga dapat melihat penerapan norma hukum dalam kenyataannya.

## 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

### a. Bahan Hukum Primer

#### 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

---

<sup>17</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 55.

- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
  - 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
  - 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
  - 6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan
  - 7) Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.798-Kesra/2024 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024
  - 8) Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan
- b. Bahan Hukum Sekunder
- 1) Buku-buku dan literatur hukum ketenagakerjaan dan pemerintahan daerah
  - 2) Jurnal-jurnal hukum yang relevan
  - 3) Artikel ilmiah, hasil penelitian, dan pendapat ahli hukum
- c. Bahan Hukum Tersier
- 1) Kamus hukum
  - 2) Ensiklopedia hukum

#### 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah peraturan perundang-undangan, literatur hukum, dokumen resmi pemerintah, dan pendapat para ahli yang relevan.<sup>18</sup>

#### 5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dianalisis dengan analisis kualitatif, yaitu menguraikan dan menafsirkan norma hukum berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan, asas hukum, teori hukum, dan doktrin hukum.<sup>19</sup> Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah serta menguraikan hubungan normatif antara kewenangan pemerintah pusat dan daerah dalam pengaturan upah kerja.

#### G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dalam lima bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA Memuat kajian teori (teori desentralisasi, kewenangan, dan keadilan sosial), tinjauan hukum positif, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran.

BAB III : TEMUAN PENELITIAN Menyajikan data dan temuan lapangan, termasuk peran pemerintah daerah dalam penetapan upah minimum di Kabupaten Sukabumi.

---

<sup>18</sup> Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, (Malang: Bayumedia, 2022), hlm 302.

<sup>19</sup>Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hlm 153.

BAB IV : PEMBAHASAN Analisis hubungan kewenangan pusat dan daerah dalam pengaturan upah kerja berdasarkan teori dan temuan lapangan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN Berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan upah minimum di Indonesia menunjukkan adanya pembagian peran yang formal antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Pemerintah pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan kebijakan umum dan formula penghitungan upah minimum, sementara pemerintah provinsi memiliki kewenangan menetapkan UMP dan UMK berdasarkan formula tersebut. Pemerintah kabupaten/kota, termasuk Kabupaten Sukabumi, berperan mengumpulkan data Kebutuhan Hidup Layak (KHL), melakukan survei lapangan, memfasilitasi perundingan di Dewan Pengupahan, serta memberikan rekomendasi kepada gubernur. Namun, posisi kabupaten dalam rantai kebijakan ini lebih bersifat mendukung dan administratif karena keputusan final tetap berada pada pemerintah provinsi sesuai arahan pusat, yang menunjukkan terbatasnya ruang otonomi daerah di bidang pengupahan.
2. Proses penetapan UMK Kabupaten Sukabumi memperlihatkan dinamika koordinasi lintas kelembagaan yang kompleks, melibatkan unsur pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Di bawah kepemimpinan Bupati Marwan Hamami, pemerintah kabupaten berupaya menyuarakan hasil survei KHL dan aspirasi pekerja ke tingkat provinsi, namun terkendala formula penetapan dari pusat yang membatasi fleksibilitas penyesuaian terhadap kondisi lokal. Hambatan seperti perbedaan persepsi antar pemangku kepentingan,

keterbatasan kewenangan daerah, serta tekanan menjaga stabilitas investasi menjadi faktor yang memengaruhi hasil akhir UMK. Studi kasus ini menegaskan bahwa meskipun secara formal ada ruang partisipasi daerah, secara substansi keputusan pengupahan masih didominasi oleh kebijakan pusat dan pertimbangan makro-ekonomi provinsi.

## B. Saran

1. Pemerintah pusat perlu mempertimbangkan reformulasi kebijakan agar kabupaten/kota memiliki peran lebih substansial dalam penetapan upah minimum, tanpa melanggar prinsip stabilitas nasional. Prinsip rekognisi dan subsidiaritas perlu lebih dijunjung tinggi agar kebijakan pengupahan lebih kontekstual dan responsif terhadap kebutuhan lokal.
2. Pemerintah daerah, khususnya Kabupaten Sukabumi, perlu memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan dengan menambah jumlah pengawas, meningkatkan pelatihan SDM, serta menjalin kolaborasi tripartit antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha. Penegakan hukum terhadap pelanggaran upah minimum harus dilakukan secara tegas agar kebijakan pengupahan benar-benar melindungi hak pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Ambya, Prof. Dr. *Ekonomi Keuangan Daerah*. Bandar Lampung: Aura Publishing, 2023.

Ateng Syafrudin. *Perkembangan Pemikiran Teori Desentralisasi*. Pustaka Utama, 1991.

Collyn Damanik, Daniel dan Rika Surianto Zalukhu. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pematangsiantar." *EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 3 No. 1, 2021.

Djohan, Djohermansyah, Halilul Khairi, dan Alma'arif. *Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Intelegensia Media, 2024.

Fajar, Mukti ND dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.

Fatmawatie, Naning. *Otonomi Daerah dan Pendapatan Daerah*. Kediri, 2016.

H.D. van Wijk dalam Philipus M. Hadjon. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.

Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia, 2022.

Junaedi Karso, A. *Hubungan Pemerintah Pusat & Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2021.

Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.

Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2019.

Mandala Harefa, Sony Hendra Permana, Dewi Restu Mangeswuri, dan Hilma Meilani. *Optimalisasi Kebijakan Penerimaan Daerah*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017.

Mardiasmo. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. 2004.

Nasir, M. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Suatu Tinjauan Praktis*. Bandung: Refika Aditama, 2020.

- Philipus M. Hadjon. "Aspek Teoritik Kewenangan Pemerintah." *Aspek Teoritik Kewenangan Pemerintah* (UNPATTI), 2011.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*, Revised Edition. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press, 2020.
- Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- Simamora, R. "Komponen dan Karakteristik Upah dalam Perspektif Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, Vol. 7 No. 2, 2022.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, Cetakan ke-3, 2019.
- Supardi. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Jurnal / Tesis / Artikel Ilmiah**
- Hayati, Paramita. "Pelaksanaan PP No.36/2021." Tesis, Ar-Raniry Repository, 2023.
- Indrayani, Sufi dan Amrul Muzan. *Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia*. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2025.
- Nurlinda, Septa & Tamara Dewi. "Analisis Dampak Kenaikan UMK Terhadap Kesempatan Kerja di Sukabumi." *Senakota*, 2023.
- Nurkhaerani, Ema. "Analisis Perbandingan PP No.36/2021 dan PP No.51/2023." *Esensi Hukum (UPNVJ)*, 2024.
- Ridho Alvian. "Analisis Hukum Positif Pengupahan berdasarkan PP No.36/2021." *Jaksa: Kajian Ilmu Hukum & Politik*, 2023.
- Yeniwati. "Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 29, No. 1, 2017.
- Peran Serikat Pekerja dalam Dewan Pengupahan. JISIP Journal*, 2022.

### **Laporan / Statistik / Sumber Daring / Artikel Internet**

Badan Pusat Statistik (BPS). Data Kebutuhan Hidup Layak (KHL) & Statistik Regional. Diakses 31 Juli 2025.

Badan Pusat Statistik. *Laporan Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi Tahun 2021*. Jakarta: BPS, 2022.

BPS Kabupaten Sukabumi. *Kabupaten Sukabumi Dalam Angka 2024*. Sukabumi: BPS Kabupaten Sukabumi, 2024.

ILO. *Terminology and Definitions on Salaries and Remuneration*. Geneva: ILO Labour Standards Department, 2019.

Kementerian Ketenagakerjaan RI. Berita Resmi. “Respons Aspirasi Pekerja, Kemnaker akan Gencarkan Sosialisasi Struktur dan Skala Upah.” <https://cpns.kemnaker.go.id/news/detail/respond-aspirasi-pekerja-kemnaker-akan-gencarkan-sosialisasi-struktur-dan-skala-upah>, diakses 15 Agustus 2025.

Kompas. “Menaker dorong pengusaha terapkan struktur dan skala upah ... dengan pertimbangan bobot jabatan dan nilai pekerjaannya.” <https://money.kompas.com/read/2023/09/12/204157926/ciptakan-sistem-pengupahan-adil-menaker-dorong-pengusaha-terapkan-struktur-dan?>, diakses 16 Agustus 2025.

Kompas. “Penerapan Struktur dan Skala Upah Belum Optimal.” <https://www.kompas.id/artikel/proses-revisi-pp-no-362021-didesak-segera-tuntas>, diakses 15 Agustus 2025.

Kompas. “Proses revisi PP No. 36/2021 didesak segera tuntas karena landasan hukum penghitungan upah minimum dianggap kurang responsif terhadap kondisi lokal.” <https://www.kompas.id/artikel/penerapan-struktur-dan-skala-upah-belum-optimal>, diakses 16 Agustus 2025.

Koran Perdjoeangan. “Sejarah Konsep Upah Minimum di Indonesia.” *Koran Perdjoeangan*. Tanpa tahun. <https://www.koranperdjoeangan.com/sejarah-konsep-upah-minimum-di-indonesia/>.

Laporan Bank Indonesia. *Regional Economic Disparities Report*, 2022.

Merdeka.com. “Sejarah UMP di Indonesia, Sudah Ada Sejak Zaman Soeharto.” *Merdeka.com*, 1 Desember 2022. <https://www.merdeka.com/uang/sejarah-ump-di-indonesia-sudah-ada-sejak-zaman-soeharto.html>.

NTB - Disnakertrans. "Pengawas Ketenagakerjaan perlu terus ditingkatkan kuantitas dan kompetensinya." <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/pengawas-ketenagakerjaan-perlu-terus-ditingkatkan-kuantitas-dan-kompetensinya/>, diakses 16 Agustus 2025.

Pemerintah Kabupaten Sukabumi. *Profil Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021*. Sukabumi: Pemkab Sukabumi, 2021.

Radar Sukabumi. "Mengulas Kenaikan UMK Kabupaten Sukabumi Selama 5 Tahun Terakhir, Pernah Tidak Naik." *Radar Sukabumi*, 23 November 2021. <https://radarsukabumi.com/berita-utama/mengulas-kenaikan-umk-kabupaten-sukabumi-selama-5-tahun-terakhir-pernah-tidak-naik/>.

Serikat Pekerja Nasional (SPN). "Struktur dan skala upah sebagai pembeda dan sebagai wujud perlindungan pekerja yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun." <https://spn.or.id/struktur-dan-skala-upah-sebagai-pembeda/>. Diakses 16 Agustus 2025.

SPN. "Asal Mula Upah Minimum di Indonesia." *Seriakat Pekerja Nasional*, 5 Agustus 2022. <https://spn.or.id/asal-mula-upah-minimum-di-indonesia/>.

SPN. "Sejarah Upah Minimum dan KHL Dulu dan Sekarang." *Seriakat Pekerja Nasional*, 21 Oktober 2021. <https://spn.or.id/sejarah-upah-minimum-dan-khl-dulu-dan-sekarang/>.

Tempo. "Asal-usul Upah Minimum di Indonesia." *Tempo*, 19 Januari 2022.

Turkeconom. "Upah Minimum di Indonesia: Sejarah dan Mekanisme Penetapan." *Turkeconom*, 10 Agustus 2025.

Wikipedia Indonesia. "Upah Minimum di Indonesia." Diakses 15 Agustus 2025.

