

**FORMULASI KEBIJAKAN DALAM PENENTUAN UPAH
MINIMUM KOTA PALEMBANG TAHUN 2022 DI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh:

**Nafisa Khatul Layliyah
07011181823036**

Konsentrasi Kebijakan Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
JULI 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**FORMULASI KEBIJAKAN DALAM PENENTUAN UPAH
MINIMUM KOTA PALEMBANG TAHUN 2022 DI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

Oleh :

**NAFISAKHATUL LAYLIYAH
07011181823036**

Pembimbing I

Tanda Tangan,

Tanggal



25 Juli 2022

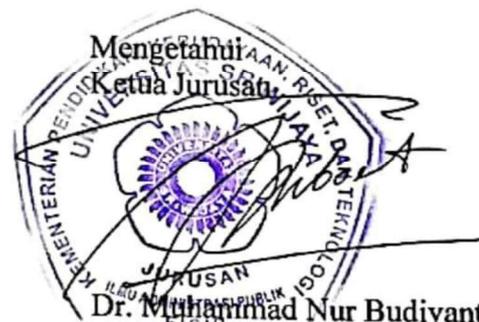
Drs. Syaifudin Zakir, M. Sc
NIP. 196512071992031004

Pembimbing II



19 Juli 2022

Junaidi, S.IP., M.Si
NIP. 197603092008011009



Mengetahui
Ketua Jurusan
Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

FORMULASI KEBIJAKAN DALAM PENENTUAN UPAH MINIMUM KOTA PALEMBANG TAHUN 2022 DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG

Skripsi

Oleh :

Nafisa Khatul Layliyah

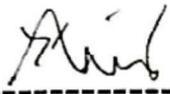
0701181823036

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 28 Juli 2022

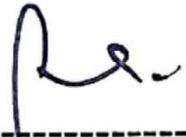
Pembimbing

Tanda Tangan

1. Drs. Syaifudin Zakir, M. Sc
NIP. 196512071992031004



2. Junaidi, S.IP., M.Si
NIP. 197603092008011009



Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP
NIP. 19870105 2015041003

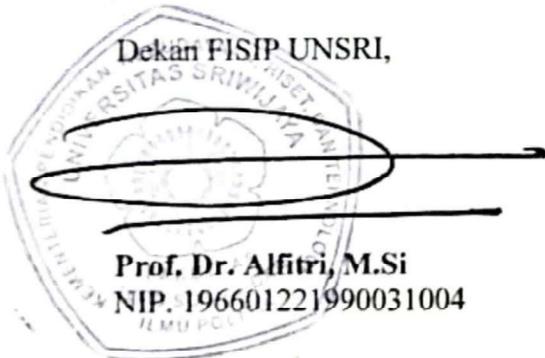


2. Ermanovida, S.Sos., M.Si.
NIP. 196911191998032001



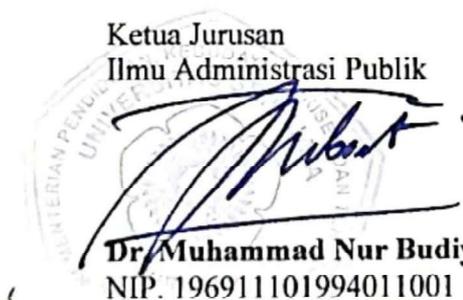
Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,




Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik




Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nafisa Khatul Layliyah
NIM : 07011181823036
Tempat dan Tanggal Lahir : Demak, 23 Juni 1998
Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Formulasi Kebijakan Dalam Penentuan Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2022 Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang,
Yang membuat pernyataan,



Nafisa Khatul Layliyah
NIM. 07011181823036

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang siapa yang mencari keridhaan allah sekalipun memperoleh kebencian manusia ,
allah akan mencukupkan dia dari ketergantungan kepada manusia.”

(HR. Tirmidzi: 2338)

Atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa,

Skripsi Ini

Dipersembahkan untuk:

- 1. Kedua Orang Tua Saya**
- 2. Saudara Tercinta, Kakak Perempuan dan Laki-Laki Saya.**
- 3. Keluarga dan Sahabat Saya.**
- 4. Teman-Teman Seperjuangan Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2018**
- 5. Almamater, Universitas Sriwijaya**

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan perbedaan pendapat dari aktor kebijakan yang tergabung dalam lembaga tripartit bernama Dewan Pengupahan yang terdiri dari tiga unsur yakni unsur pemerintah, unsur pengusaha, dan unsur serikat pekerja/buruh. Yang melatarbelakangi perbedaan dari ketiga unsur tersebut adalah PP 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. Unsur pemerintah dan unsur pengusaha menyatakan bahwa mereka mengikuti aturan yang berlaku yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan pendapat berbeda oleh unsur buruh yang menyatakan bahwa proses penentuan UMK Palembang tahun 2022 menggunakan PP 36 Tahun 2021 tidak memihak terhadap hak-hak kaum buruh dan juga UU cipta kerja yang menjadi induk dari PP 36 Tahun 2021 juga dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif yang menggunakan metode kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan model teori formulasi kebijakan David Easton. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa formulasi kebijakan dalam penentuan upah minimum kota Palembang tahun 2022 berjalan dengan baik meskipun tidak sepenuhnya diterima oleh semua anggota dewan pengupahan kota. Hal tersebut dilihat dari adanya penolakan yang dilakukan oleh serikat pekerja/buruh yang menolak menandatangani berita acara kesepakatan bersama terhadap rekomendasi nilai upah yang sudah dihitung dan menggugat SK Gubernur Sumatera Selatan Tentang Upah Minimum Tahun 2022 di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Kota Palembang. Saran yang berkaitan dengan temuan hasil penelitian ini adalah hendaknya dewan pengupahan kota bersinergi dan bersama-sama dalam menyusun penghitungan nilai upah agar mewujudkan besaran UMK yang disepakati bersama agar memberikan keadilan kepada seluruh aktor kebijakan yang terlibat.

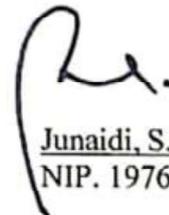
Kata Kunci : Dewan Pengupahan Kota, Formulasi Kebijakan, Upah Minimum

Pembimbing I



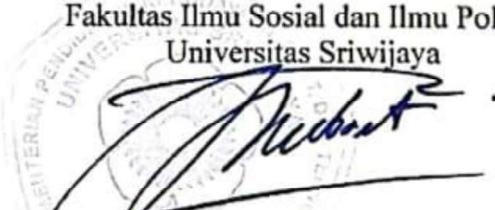
Drs. Syaifudin Zakir, M. Sc
NIP. 196512071992031004

Pembimbing II



Junaidi, S.IP., M.Si
NIP. 197603092008011009

Indralaya, Juli 2022
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This research is motivated by differences of opinion from policy actors who are members of a tripartite institution called the Wage Council which consists of three elements, namely the government element, the entrepreneur element, and the worker/labor union element. The background of the difference between the three elements is PP 36 of 2021 concerning wages. Elements of the government and elements of entrepreneurs stated that they followed the applicable rules that had been set by the government, while the labor element had different opinions which stated that the process of determining the Palembang UMK in 2022 using PP 36 of 2021 was not in favor of the rights of the workers and also the copyright law. The work which is the parent of PP 36 of 2021 was also declared unconstitutional by the Constitutional Court. This research was conducted at the Manpower Office of Palembang City. This type of research is descriptive using qualitative methods. The types of data used are primary data and secondary data, while the data collection techniques are through observation, interviews, and documentation. This research uses David Easton's model of policy formulation theory. The results of this study indicate that the policy formulation in determining the minimum wage for the city of Palembang in 2022 is going well even though it is not fully accepted by all members of the city wage council. recommendation of the calculated wage value and sued the South Sumatra Governor's Decree on the 2022 Minimum Wage at the Palembang City Administrative High Court. Suggestions related to the findings of this study are that the city wage council should synergize and work together in compiling the calculation of the value of wages in order to realize the amount of UMK that is mutually agreed upon in order to provide justice to all policy actors involved.

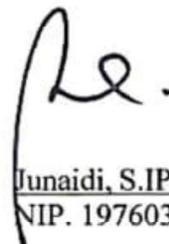
Keywords: *City Wage Council, Policy Formulation, Minimum Wage*

Advisor I



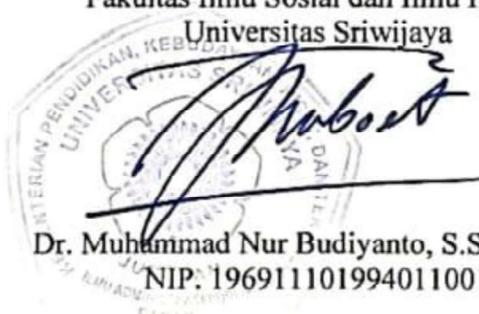
Drs. Syaifudin Zakir, M. Sc
NIP. 196512071992031004

Advisor II



Junaidi, S.IP., M.Si
NIP. 197603092008011009

Indralaya, Juli 2022
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Assalamu'allaikum Wr. Wb.

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan proposal usulan penelitian dengan judul “Formulasi Kebijakan Dalam Penentuan Nilai Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2022 Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”.

Dalam proses penyusunan proposal usulan penelitian, penulis menyadari memperoleh banyak bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang berkaitan dalam menyelesaikan proposal usulan penelitian. Dengan demikian, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. **Kedua orang tua** Bapak Komadi dan Ibu Rubiah sebagai orang yang selalu memberikan dukungan selama perkuliahan dan tidak henti-hentinya selalu mendoakan agar anaknya selalu diberi kelancaran dan kesuksesan dunia akhirat. Terima kasih atas doa, dukungan, bantuan baik yang bersifat moril ataupun materil.
2. **Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. **Bapak Prof. Ir. Zainuddin Nawawi, Ph.D** selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Sriwijaya
4. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si** selaku Wakil Rektor II Bidang Umum Kepegawaian dan Keuangan Universitas Sriwijaya
5. **Bapak Iwan Stia Budi, S.KM., M.Kes.** selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Sriwijaya
6. **Bapak Prof. Dr. Ir. M. Said, M.Si.** selaku Wakil Rektor IV Bidang Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sriwijaya
7. **Bapak Prof. Dr. Alfitri, M. Si.** selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. **Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Si., LL.M.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. **Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd.** selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
10. **Bapak Dr. Andries Lionardo, M.Si.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
11. **Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA** Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
12. **Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP, SH. M.Si.,** Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
13. **Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA.** Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya Periode 2018-2022.
14. **Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si.** Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya Periode 2018-2022.
15. **Ibu Lili Erina, M.Si.** Selaku Dosen Pembimbing Akademik
16. **Bapak Drs. Syaifudin Zakir, M. Sc** sebagai Dosen pembimbing 1 yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
17. **Bapak Junaidi, S.IP., M.Si** sebagai Dosen Pembimbing 2 yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
18. **Bapak Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP, M.AP.** sebagai Dosen Pembahas 1 dan tim pengujian dalam Ujian Komprehensif skripsi ini.

19. **Ibu Erma Novida, S.Sos, M.Si.** sebagai Dosen Pembahas 2 dan tim penguji dalam Ujian Komprehensif skripsi ini.
20. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah mengajarkan banyak ilmu serta pengalaman.
21. **Mbak ita** sebagai Admin Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial yang telah membantu dalam administrasi jurusan.
22. Seluruh staff beserta karyawan FISIP Universitas Sriwijaya yang sudah membantu selama ini
23. Seluruh keluarga besar **Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang**
24. Seluruh keluarga besar **Dewan Pengupahan Kota Palembang**
25. Seluruh saudara penulis yakni Kakak Nur Rokhim, Mbak Siti Mualimah, Kakak Naziul Khoiri dan Mbak Siti Mutmainah yang telah memberikan dukungan dan doanya selama menyelesaikan skripsi ini semoga diberikan kemudahan, kelapangan dan keberkahan dalam segala hal serta bisa menebar manfaat seluas-luasnya.
26. Seluruh teman-teman di organisasi internal yaitu LDF WAKI, COGITO, DPM KM FISIP UNSRI, HIMARA maupun eksternal kampus yaitu KAMMI AL-AQSHA, KEMAS AL-GHAZALI, IRMAGA GHUZAIL AJMI ALGHOZALI, dan tempat freelance yakni YAKESMA OGAN ILIR, dan Lembaga Privat Kursus Rabbani yang memberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri.
27. Seluruh sahabat dan juga teman dekat penulis selama kuliah yaitu Mila Marwiyah Hasibuan, S.AP., Gunar Winarti, Resfina Anandaria, S.AP, Nabila Septiah, S.AP, Elfrida Simatupang, S.AP, dan Hgairun Nisak yang membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini semoga diberikan kemudahan dan keberkahan dalam segala urusan dan bermanfaat di masyarakat kelak.
28. Kepada kakak-kakak yang telah membantu dan membimbing selama penyusunan skripsi ini yakni Kak Muhammad Kahpi, SE., Mbak Shafirah Pertiwi, S.Sos, Mbak Rosi Yulianti, S.Pd, dan Budhe tetangga kost semoga diberikan kemudahan dan keberkahan dalam segala urusan dan bermanfaat di masyarakat kelak
29. Kepada keluarga besar Yakesma Ogan Ilir Kak Erwin Pratama, S.Pd, Mbak Destri Prianti, S.Pd, Nikmah Hayati dan seluruh relawan Yakesma yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
30. Kepada Mbak Tutik Wahyuni, S.Si, dan Ammah Galuh yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman selama menjadi tentor di Rabbani Kursus dan Privat.
31. Seluruh sahabat di daerah Demak yakni Yasinta Indra Swatika, Nur Kholifatul Aliyah, SE., Nurma Yunita, Nisa Yulia Agung, Eva Sofiana, Firanti Rahayu, Muhammad Mahmudi.
32. Seluruh teman-teman penulis yakni Mega Pratiwi, Nur Indah Yana, Estika Rindiani, Merrisa Azzahra, S.AP, Dwi Pelyadina, S.AP., dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu semoga diberikan kemudahan dan keberkahan dalam segala urusan dan bermanfaat di masyarakat kelak
33. Seluruh teman-teman kost penulis, Husni Hidayah Hasibuan, S.Pd., Hammito Pulungan, S.Pd, Dermahara Hasibuan, S.P., Robiatul Adawiyah Nasution, Anaqotus Salsabila Gede, Muthia Hana, Mbak Alni Nuraisyah, Mbak Hera Amalia, dan Mbak Ainil yang telah menjadi teman baik selama ngekost semoga diberikan kemudahan dan keberkahan dalam segala urusan dan bermanfaat di masyarakat kelak.
34. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidayahnya-Nya atas semua kebaikan yang telah diberika kepada penulis. Atas segala bantuan doa dan kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan, untuk itu kritik dan saran sangat diperlukan demi perbaikan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Aamiin Yaa Robbal'alaamiin
Wassalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Indralaya, Juli 2022
Penulis,

Nafisa Khatul Layliyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	16
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Manfaat Penelitian.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Kajian Teori.....	18
1. Kebijakan Publik.....	18
2. Formulasi Kebijakan.....	21
3. Model-Model Formulasi Kebijakan.....	24
a. Model Sistem.....	24
b. Model Elit.....	28
c. Model Kelompok.....	29
d. Model Proses.....	30
e. Model Kelembagaan.....	31
f. Model Rasional.....	32
4. Upah Minimum.....	32
B. Teori Model Formulasi Kebijakan Yang Digunakan.....	39
C. Penelitian Terdahulu.....	41
D. Kerangka Pemikiran.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Definisi Konsep.....	55
C. Fokus Penelitian.....	56
D. Jenis dan Sumber Data.....	58
E. Informan Peneliitian.....	59
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Teknik Analisis Data.....	60
H. Teknik Keabsahan Data.....	62
I. Jadwal Penelitian.....	63
J. Sistematika Penulisan.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
A. Lokasi Penelitian.....	65
1. Visi.....	65

2. Misi:	65
3. Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	65
4. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan	66
B. Hasil Penelitian	73
1. <i>Input</i>	74
1. Tuntutan.....	79
2. Dukungan	83
3. Sumber Daya	85
2. Proses	93
1. Rapat Dewan Pengupahan Kota.....	95
2. Studi Pembelajaran ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.....	109
3. Perhitungan Rekomendasi Nilai Upah	112
4. Rekomendasi Nilai UMK	119
3. <i>Output</i>	121
4. <i>Feedback</i>	122
C. Matriks Hasil Temuan.....	126
D. Pembahasan/Diskusi	130
1. Pembahasan.....	130
2. Diskusi.....	132
BAB V PENUTUP	135
A. Kesimpulan	135
B. Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	138

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2016-2021	12
Tabel 2. Tahapan Proses Pembuatan Kebijakan Menurut William Dunn.....	20
Tabel 3. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	41
Tabel 4. Tabel Fokus Penelitian	57
Tabel 5. Tabel Jadwal Penelitian.....	63
Tabel 6. Susunan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota Palembang Periode 2021-2024	75
Tabel 7. Komposisi Anggota Dewan Pengupahan Kota Palembang Tahun 2022	86
Tabel 8. Hasil Analisis Dimensi Input	89
Tabel 9. Jadwal Rapat Dewan Pengupahan Kota Palembang	102
Tabel 10. Absensi Kehadiran Rapat Dewan Pengupahan Kota Palembang Perhitungan Rekomendasi Nilai Upah	112
Tabel 11. Data Acuan Perhitungan Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2022	115
Tabel 12. Matriks Temuan dan Hasil Penelitian	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Model Sistem Yang dikembangkan Easton	27
Gambar 2. Model Elit	28
Gambar 3. Model Kelompok	30
Gambar 4. Model Sistem Yang dikembangkan Easton	41
Gambar 5. Gambar Kerangka Pemikiran	54
Gambar 6. Logo Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	65
Gambar 7. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	66
Gambar 8. Proses Pengajuan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota Palembang periode 2021-2024 kepada Walikota Palembang	78
Gambar 9. Alur Pembahasan Rekomendasi Nilai Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2022	95
Gambar 10. Rapat Bulanan Dewan Pengupahan Kota	101
Gambar 12. Hasil Formula Perhitungan UMK Palembang Tahun 2022.....	116
Gambar 11. Rapat Penghitungan Nilai Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2022..	117
Gambar 13. Hasil Temuan Kerangka Pemikiran Model Formulasi Kebijakan Dalam Penentuan Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2022	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2. Pedoman wawancara

Lampiran 3. Surat tugas pembimbing

Lampiran 4. Kartu bimbingan

Lampiran 5. Rekap hasil wawancara dan data pendukung

Lampiran 6. Surat izin penelitian

Lampiran 7. Surat Ijin Telah Melaksanakan Penelitian

Lampiran 8. Dokumentasi

Lampiran 9. Peraturan undang- undang yang digunakan

DAFTAR SINGKATAN

1. APBD	: Anggaran Pendapatan Belanja Daerah
2. APINDO	: Asosiasi Pengusaha Indonesia
3. BPKAD	: Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah
4. BPS	: Badan Pusat Statistik
5. DEPEKAB	: Dewan Pengupahan Kabupaten
6. DEPEKO	: Dewan Pengupahan Kota
7. DISNAKER	: Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang
8. DISNAKERTRANS	: Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi
9. HAM	: Hak Asasi Manusia
10. JAMSOS	: Jaminan Sosial
11. KABID	: Kepala Bidang
12. KASI	: Kepala Seksi
13. KHL	: Kebutuhan Hidup Layak
14. KORWIL	: Koordinator Wilayah
15. KPTS	: Keputusan
16. KSBSI	: Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia
17. KSPSI	: Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
18. MK	: Mahkamah Konstitusi
19. PP	: Peraturan Pemerintah
20. PPHI	: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
21. PPP	: <i>Purchasing Power Parity</i>
22. RI	: Republik Indonesia
23. RP	: Rupiah
24. SDGS	: <i>Sustainable Development Goals</i>
25. SETDA	: Sekrretaris Daerah
26. SK	: Surat Keputusan
27. SYAKER	: Syarat Kerja
28. TPT	: Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja
29. UMK	: Upah Minimum Kota
30. UMP	: Upah Minimum Provinsi
31. UPT BLKP	: Unit Layanan Terpadu Balai Pelatihan Kerja Profesional
32. UU	: Undang-Undang
33. UUD 1945	: Undang-Undang Dasar 1945

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada bulan September 2015 perserikatan Bangsa Bangsa memutuskan kesepakatan global dengan meluncurkan SDGs (*Sustainable Development Goals*) yang merupakan agenda global dalam upaya pembangunan berkelanjutan. *Sustainable Development Goals* atau SDGs (tujuan pembangunan berkelanjutan) merupakan kesepakatan pembangunan baru yang mendorong perubahan-perubahan ke arah pembangunan berkelanjutan berdasarkan hak asasi manusia dan kesetaraan untuk mendorong pembangunan sosial, ekonomi dan lingkungan hidup. SDGs dilakukan dengan prinsip-prinsip universal, integrasi dan inklusif untuk meyakinkan bahwa tidak akan ada seorang pun yang terlewatkan atau “*No-one Left Behind*”.

SDGs memiliki tujuh belas tujuan dengan 169 target yang diharapkan dapat menjawab ketertinggalan pembangunan negara-negara diseluruh dunia, baik negara maju ataupun negara berkembang. Secara eksplisit SDGs bertujuan untuk memberantas kemiskinan dan kelaparan, mengurangi ketimpangan antar negara, memperbaiki manajemen energi dan serta mengambil langkah cepat untuk mengatasi perubahann iklim yang ada diseluruh dunia. SDGs (*Sustainable Development Goals*) juga menegaskan pentingnya dalam menuntaskan kemiskinan dengan berbagai upaya yang strategis dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan langkah-langkah kebijakan dalam memenuhi kebijakan spesial seperti pendidikan, proteksi sosial, kesempatan kerja, dan perubahan iklim dan proteksi lingkungan.

Salah satu dari tujuh belas tujuan SDGs yakni dibidang ekonomi yang menjadi tujuan ke delapan yang memiliki dua belas target yang ingin dicapai dalam program ini dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif dengan partisipasi penuh dalam pekerjaan yang produktif, dan memberikan pekerjaan yang layak bagi semua.

Dibidang ekonomi sendiri salah satu tujuan SDGs yang diupayakan terutama bagi negara berkembang salah satunya adalah Indonesia. Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk tertinggi urutan ke empat di dunia, dengan penduduk berjumlah 272.230.000 jiwa pada tahun 2021 berdasarkan data Direktorat Jendral Kependudukan dan Pencatatan Sipil Republik Indonesia dengan komposisi perempuan berjumlah 134.710.000 jiwa dan laki-laki berjumlah 137.520.000 jiwa. Dengan jumlah penduduk yang besar Indonesia juga memiliki penduduk dengan angkatan kerja yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Republik Indonesia pada tahun 2021 jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 140.150.000 jiwa yang mengalami kenaikan sebesar 1.930.000 jiwa dibandingkan tahun 2020, dengan penduduk yang bekerja berjumlah 131.050.000 orang.

Jumlah penduduk angkatan kerja yang setiap tahun mengalami peningkatan selalu berhubungan erat dengan bidang ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah masa kerja. Sedangkan dalam pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 4 menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diselenggarakan berdasarkan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat hingga daerah. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,

serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja serta keluarganya.

Dalam mewujudkan pembangunan ekonomi melalui ketenagakerjaan, yang menjadi aspek pentingnya adalah adanya tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendeskripsikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja menjadi peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional untuk memajukan ekonomi bangsa. Tenaga kerja juga dikenal dengan istilah pekerja/buruh.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja atau buruh memiliki beberapa hak diantaranya : Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak; mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi; mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja; melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan; melaksanakan kerja selama tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu; hak dalam penempatan tenaga kerja, perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja; kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja; ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh; memperoleh cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus. Mendapatkan jam istirahat setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam; memperoleh cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan dalam kurun waktu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari

pertama dan kedua saat masa haid; melaksanakan ibadah; melaksanakan mogok kerja; dan mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur hak perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagai jaring pengaman terhadap hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Hak-hak perlindungan terhadap pekerja diantaranya Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja; Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja, Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, dan Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Salah satu hal yang saling berhubungan erat dengan tenaga kerja/ pekerja adalah pengupahan. Pengupahan merupakan salah satu sisi yang paling penting dan rawan dalam hubungan industrial maupun perusahaan dengan tenaga kerja atau pekerja/buruh. Pengupahan juga menjadi salah satu sisi yang paling rawan dalam hubungan industrial dan perusahaan karena pengupahan menjadi hal yang krusial bagi kesejahteraan para pekerja/buruh. Upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atau jasa dan tenaga yang diberikan. Sedangkan upah bagi pengusaha atau pemberi kerja merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada para pekerja/ buruh yang bekerja atas jasa atau tenaga yang mereka keluarkan untuk bekerja. Dalam rangka meberikan perlindungan terhadap karyawan atas jumlah penghasilan yang diperolehnya dari jasa atau tenaga yang mereka berikan, maka ditetapkan Upah Minimum oleh pemerintah.

Berkaitan dengan upah atau pengupahan, maka perlu dipahami mengenai Upah bagi pekerja/buruh atau yang dikenal dengan Upah Minimum. Upah minimum adalah upah

bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah yang terbagi kedalam dua jenis yakni Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK). UMK adalah tingkat upah terendah bagi kabupaten atau kota yang berada diwilayah provinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kota atau kabupaten bermaksud akan mengatur besarnya upah minimum Kabupaten (UMK), maka Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang bersangkutan ditetapkan oleh gubernur dan harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Apabila Upah minimum kabupaten/kota dibawah dari upah minimum provinsi maka gubernur tidak dapat menetapkan upah minimum bagi kabupaten/kota karena tidak terpenuhinya syarat tertentu dalam penetapan upah minimum kota sesuai dengan perhitungan rata-rata pertumbuhan ekonomi Kabupaten/Kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi. Serta nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi Kabupaten/Kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai Provinsi. Upah minimum kota ataupun upah minimum provinsi ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan usulan dari walikota yang direkomendasikan oleh Dewan Pengupahan baik tingkat provinsi ataupun kabupaten/kota.

Upah Minimum diberikan kepada pekerja/buruh dengan kriteria sesuai peraturan perundangan-undangan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 yang menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan yang memberikan pekerjaan atau pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun kriteria pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-

Undang Cipta Kerja Nomor 20 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa pemberi kerja yakni pengusaha dengan rincian; a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Selain pengusaha, ada perusahaan yang merupakan semua bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai pemberi kerja.

Tujuan dari penetapan Upah Minimum adalah untuk melindungi kepentingan pekerja dan menjadi jaring pengaman terhadap upah pekerja melalui kebijakan nilai upah minimum agar tidak ada nilai upah yang lebih rendah dari Upah Minimum yang ditetapkan pemerintah. Selain itu kebijakan upah minimum juga dimaksudkan untuk melindungi dan menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja yang produktif.

Upah minimum yang ditetapkan pemerintah berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun kerja, sedangkan pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun atau lebih perhitungan upahnya berpedoman pada struktur dan skala upah yang wajib disusun dan ditetapkan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Upah minimum yang dibayarkan juga mengatur jam kerja bagi pekerja. Jam kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari yang sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003 dan UU No. 21 Tahun 2020 dan pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem, yaitu 7 jam kerja

dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Kebijakan upah minimum sendiri ditetapkan oleh instansi pemerintah yang membidangi bidang ketenagakerjaan melalui proses formulasi kebijakan. Keputusan kebijakan merupakan puncak dari berbagai keputusan yang dibuat selama proses perumusan kebijakan itu berlangsung. Tahap keputusan kebijakan bukan merupakan pemilihan dari berbagai alternatif kebijakan, melainkan tindakan tentang apa yang boleh dipilih. Menurut Agustino (dalam Agustino 2016:97) formulasi kebijakan disebut dengan istilah perumusan kebijakan. Sedangkan menurut Winarno (dalam Winarno 2014:123) ada beberapa tahap dalam melakukan perumusan kebijakan yaitu: (1) Perumusan Masalah (*Defining Problem*); (2) Agenda Kebijakan; (3) Pemilihan Alternatif Kebijakan untuk Memecahkan Masalah; (4) Tahap Penetapan Kebijakan.

Kebijakan penetapan upah minimum melalui proses formulasi kebijakan yang panjang dengan beberapa tahapan hingga menghasilkan besaran nilai upah minimum. Berbagai tahapan dan perhitungan upah minimum berlangsung selama 10 bulan yang diawali dibulan januari dan ditetapkan diakhir bulan oktober ataupun awal november. Dalam proses pembuatan kebijakan upah minimum provinsi/kabupaten dimulai dengan pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi/Kota yang terdiri dari tiga unsur. Dewan pengupahan adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang terdiri dari unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar yang bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan, juga saran dan pertimbangan penetapan UMP dan UMK. Menurut Pasal 69 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dewan pengupahan terdiri dari dewan pengupahan nasional yang dibentuk oleh presiden, dewan pengupahan provinsi yang dibentuk oleh gubernur dan dewan pengupahan kabupaten/kota yang dibentuk

oleh bupati/walikota yang diperlukan untuk mengusulkan besaran nilai upah minimum kepada provinsi dan ditetapkan oleh gubernur.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pasal 71, Dewan pengupahan memiliki beberapa tugas dibidang pengupahan. Dewan pengupahan nasional mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam perumusan kebijakan pengupahan, dan penyusunan pengembangan sistem pengupahan. Dewan pengupahan provinsi memiliki tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam hal penetapan upah minimum provinsi, penetapan upah minimum kabupaten atau kota yang mengusulkan dan menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan. Sedangkan dewan pengupahan kabupaten atau kota bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/walikota dalam pengusulan upah minimum kabupaten atau kota, dan menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

Keanggotaan dewan pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, akademisi, dan pakar dan memiliki komposisi perbandingan 2:1:1. Dari unsur pemerintah sendiri anggota dewan pengupahan bersifat melekat pada jabatannya, sedangkan dari unsur akademisi dan pakar jumlahnya menyesuaikan dengan kebutuhan. Susunan keanggotaannya terdiri dari 1) Ketua, yang merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah dibidang ketenagakerjaan; 2) Wakil ketua, sebanyak dua orang merangkap sebagai anggota masing-masing unsur serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha, dan sebanyak satu orang merangkap sebagai anggota dari unsur akademisi; 3) sekretaris merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili kementerian atau dinas dibidang keteagakerjaan.

Setelah pembentukan dewan pengupahan proses pembuatan kebijakan upah minimum dilakukan dengan penyelenggaraan rapat koordinasi dewan pengupahan baik tingkat

nasional, provinsi, maupun kabupaten atau kota yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah yang membidangi bidang ketenagakerjaan yang dilakukan setiap satu bulan sekali dengan kurun waktu selama 10 bulan. Dalam penyelenggaraan rapat tersebut setiap unsur yang ada di dalam pengupahan menyampaikan hasil tugasnya masing-masing yakni nilai masing-masing komponen dari formula perhitungan upah yang sudah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Di sisi lain rapat koordinasi ini juga menyampaikan pendapat masing-masing unsur terhadap kondisi ketenagakerjaan di setiap wilayah.

Rapat koordinasi yang dilakukan setiap bulan akan berakhir pada perhitungan nilai akhir upah minimum sesuai dengan jenisnya baik itu secara nasional, provinsi, maupun kabupaten/kota. Perhitungan upah minimum provinsi didasarkan pada pertumbuhan ekonomi dan kondisi ketenagakerjaan meliputi variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah masing-masing provinsi yang bersumber dari lembaga bidang statistik, sedangkan untuk upah minimum kabupaten atau kota didasarkan pada pertumbuhan ekonomi dan inflasi daerah yang bersumber dari lembaga bidang statistik di masing-masing wilayah sesuai dengan PP 36 Tahun 2021.

Adapun perhitungan akhir nilai upah minimum yakni menggunakan formula perhitungan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yakni perhitungannya:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 26 sebagai berikut:

a) Menentukan batas atas upah minimum atau acuan nilai upah minimum tertinggi.

Dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

Batas atas UM = (Rata - rata konsumsi per kapita x Rata - rata banyaknya ART) : (Rata - rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga)

- b) Menentukan batas bawah upah minimum atau acuan nilai Upah minimum terendah.

Dihitung menggunakan formula sebagai berikut :

$$\text{Batas bawah UM} = \text{Batas atas UM} \times 50\%$$

- c) Menentukan Nilai upah minimum tertentu, dihitung berdasarkan formula penyesuaian nilai Upah minimum. Dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{UM} = \text{UM}(t) + \{ \text{Max}(\text{PE}, \text{Inflasi}) \times [(\text{Batas atas} - \text{UM}(t)) : (\text{Batas atas} - \text{Batas bawah})] \times \text{UM}(t) \}$$

2. Upah Minimum Kota (UMK) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 Pasal 36 Tentang pengupahan sebagai berikut:

- a) Menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan rasio paritas daya beli (Purchasing Power Parity/PPP). Dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{UMK} = (\text{PPP Kab/Kota} : \text{PPP Provinsi}) \times \text{UMP}(t)$$

- b) Menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan rasio Tingkat Penyerapan Tenaga kerja. Dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{UMK} = [(1 - \text{TPT Kab/Kota}) : (1 - \text{TPT Provinsi})] \times \text{UMP}$$

- c) Menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan rasio median Upah.

Dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{UMK} = (\text{Median Upah Kab/Kota} : \text{Median Upah Provinsi}) \times \text{UMP}$$

Setelah perhitungan nilai upah minimum dilakukan dan menghasilkan nilai besaran upah minimum maka selanjutnya dewan pengupahan akan merekomendasikan hasil besaran nilai upah melalui Kepala Dinas Ketenagakerjaan provinsi kepada gubernur untuk ditetapkan melalui surat keputusan gubernur. Sedangkan untuk hasil perhitungan akhir upah oleh dewan pengupahan kota maka hasil perhitungan disampaikan kepada Bupati/Walikota untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, kemudian DEPERPOV memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam

menetapkan UMK yang direkomendasikan oleh Bupati/Wali kota, dan ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur.

Penetapan kebijakan upah minimum selalu menjadi polemik baik bagi para pekerja/buruh dan juga pemberi kerja atau perusahaan dan pengusaha. Setiap tahunnya perhitungan nilai upah juga selalu mengalami perdebatan yang sengit diantara ketiga unsur yang terlibat didalamnya. Hal tersebut terjadi karena adanya unsur kepentingan dari setiap unsur yang terlibat dalam proses kebijakan nilai upah minimum, dan setiap unsur anggota dewan pengupahan yang terlibat berusaha untuk memengaruhi dan mendominasi hasil kebijakan upah minimum demi kepentingannya masing-masing.

Melalui surat edaran menteri keteagakerjaan Republik Indonesia terkait kenaikan upah dengan Nomor B-M/383//HI.01.00/XI/2021 tentang penyampaian data perekonomian dan ketenagakerjaan dalam penetapan upah minimum tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 1,09 persen. Kenaikan upah tersebut merupakan penjumlahan dari pertumbuhan ekonomi dan kondisi ketenagakerjaan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan bersumber dari Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI) sesuai dengan surat edaran kepala BPS RI Nomor B-403/01000/PS.200/11/2021 Tanggal 5 November 2021. Hal tersebut menjadi bukti bahwa penetapan nilai upah minimum di setiap provinsi maupun kota mengalami peningkatan dengan mengikuti perkembangan perekonomian negara setiap tahunnya. Hal tersebut turut mempengaruhi besaran UMK di setiap daerah salah satunya di Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Gubernur Sumatera Selatan Herman Deru telah mengeluarkan keputusan Gubernur nomor 853/KPTS/DISNAKERTRANS/2021 Tentang Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2022 yang ditandatangani pada 28 Desember 2021. Penetapan Upah Minimum kota

palembang tahun 2022 merupakan hasil perhitungan dari dewan pengupahan kota berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 Pasal 36 Tentang pengupahan. Berdasarkan keputusan gubernur tersebut besaran UMK Kota Palembang mengalami kenaikan sebesar 0,53 persen sebesar Rp. 19.000,- dari tahun 2021 dengan jumlah besaran UMK tahun 2022 sebesar Rp. 3.289.409,- yang dihitung berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 36 Tahun 2021 dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Jika dilihat dari tahun sebelumnya, nilai upah minimum kota palembang mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari periode 2016-2021 meskipun pada periode 2020 dan 2021 Indonesia tak terkecuali kota palembang sedang mengalami pandemi Covid-19, yaitu:

Tabel 1. Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2016-2021

Tahun	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UMK	2.294.000,-	2.484.000,-	2.700.360,-	2.917.260,-	3.165.519,-	3.270.930,78,-

Sumber: Kepala Seksi Pengupahan dan Jamsos Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

Berdasarkan data tersebut kenaikan UMK kota palembang selalu mengalami kenaikan. Namun pada tahun 2022 besaran jumlah Upah Minimum Kota Palembang mengacu pada penentuan nilai upah yang dihitung berdasarkan batas atas dan batas bawah upah sesuai dengan peraturan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang baru pertama kali diterapkan di Kota Palembang. Hal tersebut menjadikan perhitungan upah minimum kota palembang tahun 2022 berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya yang masih mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Namun pada kenyataannya besaran upah minimum Kota Palembang tetap mendapat penolakan dari para buruh/pekerja terkait hasil besaran UMK Kota Palembang dengan adanya unjuk rasa oleh pihak buruh/pekerja dengan mendatangi kantor gubernur Sumatera

Selatan pada tanggal 30 November 2021 (<https://www.merdeka.com/>, 30 November 2021). Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ditemukan bahwasanya dalam perumusan besaran upah minimum terjadi konflik kepentingan setiap tahunnya yang disebabkan oleh kepentingan kepentingan kelompok masing-masing dari unsur yang terlibat didalam Dewan Pengupahan, hal tersebut juga terjadi dalam proses perumusan nilai UMK Kota Palembang Tahun 2022. Pada penetapan besaran Upah minimum yang dilakukan pada bulan November tahun 2021 dalam menentukan besaran upah Kota Palembang tahun 2022 terjadi ketegangan diantara unsur di Dewan Pengupahan. Dalam pelaksanaan perumusan UMK tahun 2022 kota Palembang ditemukan perbedaan sudut pandang dari setiap unsur yang terlibat dalam proses penentuan upah minimum kota Palembang, yakni:

1. Dari unsur/pihak serikat pekerja/buruh yang diwakili oleh KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) Kota Palembang tidak menandatangani surat keputusan bersama. Serikat buruh/pekerja menyatakan penolakannya terhadap hasil perhitungan tersebut, menurut serikat buruh perhitungan UMK seharusnya masih mengacu pada peraturan yang lama, dikarenakan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 masih dalam tahap *Judicial Review* di Mahkamah Konstitusi sehingga peraturan yang dikeluarkan yang akan berdampak luas bisa mengacu pada peraturan yang lama. Menurut serikat pekerja/buruh UU Cipta Kerja pemerintah terlalu berpihak terhadap para pengusaha selaku pemilik modal dan pemberi kerja, dan pemberlakuan batas upah bawah dan batas upah atas juga dianggap tidak memberikan jaring pengaman terhadap hak-hak buruh atas upah layak yang harus mereka terima.
2. Dari unsur/pihak pengusaha yang diwakili APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) Kota Palembang menyatakan sepakat dengan hasil perhitungan besaran

upah tersebut karena dalam perumusan perhitungan Upah Minimum tahun 2022 menggunakan perhitungan yang akurat dan jelas seperti rata-rata konsumsi rumah tangga, tingkat pengangguran, inflasi dan juga kondisi pertumbuhan ekonomi. Unsur pengusaha juga menyatakan bahwa sebelum menggunakan peraturan yang baru dari PP Nomor 36 Tahun 2021 memiliki parameter perhitungan yang kurang tepat sehingga selalu terdapat kesenjangan kenaikan upah minimum yang cukup signifikan dari masing-masing daerah dan tiap tahunnya.

3. Dari unsur pemerintah yang dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang selaku lembaga yang membidangi ketenagakerjaan menyatakan bahwa penentuan nilai Upah Minimum Kota Palembang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah dilakukan sesuai dengan perhitungan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang ditetapkan yakni Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Dari perbedaan sudut pandang terhadap hasil penentuan nilai Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2022 terutama bagi unsur yang terlibat memahami cara dalam menyelesaikan konflik yang muncul dalam proses perumusan kebijakan yang mampu memasukkan kepentingan dari setiap unsur yang terlibat terutama pihak serikat pekerja/buruh dan juga pengusaha berdasarkan aturan yang berlaku. Menurut teori Model Kelompok yang dijelaskan oleh Dye (1978:23) (dalam Wahab 1990:53) sistem politik memiliki tugas utama dalam mengelola setiap konflik kepentingan yang muncul dari setiap kepentingan melalui:

- a. Menetapkan aturan permainan dalam perjuangan kelompok;
- b. Mengatur kompromi-kompromi dan menyeimbangkan kepentingan-kepentingan;
- c. Memberlakukan kompromi yang telah dicapai dalam bentuk kebijaksanaan negara;
- d. Memaksakan kompromi tersebut.

Topik penelitian tentang Upah Minimum menjadi kajian yang menarik bagi beberapa peneliti dan mengkajinya dari sudut pandang yang beragam. Ada yang melihatnya dari Aspek pengaruh terhadap kemiskinan (Nadia Islami dkk 2019, Syahrur Romi 2018). Aspek ketimpangan pendapatan para pekerja (Sri Nurmalisa Sungkar dkk, 2015), aspek peningkatan kesejahteraan pekerja (Penny Naluri Utami, 2019), dan aspek pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja (Imam Buchori, 2016, Iskandar Ahmadin dkk, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa topik Upah Minimum cukup menarik bagi peneliti.

Beberapa peneliti juga telah mengkaji Kebijakan Upah Minimum dengan fokus kajian yang berbeda. Ada yang melihatnya dari Aspek kebijakan kenaikan upah minimum (Andhika Bhagaskara dkk, 2020) aspek dampak kebijakan upah minimum (Ambar Dwi Santoso dkk, 2018), aspek Implementasi Kebijakan (Endaah Wahjoe Widajati, 2020) dan dilematika kebijakan upah minimum (Dr. I Wayan Gde Wiryawan, S.H., M.H).

Sejak pemberlakuan UU Cipta kerja, para peneliti juga telah banyak mengkaji Kebijakan Upah Minimum dengan fokus kajian yang berbeda. Ada yang melihatnya dari Aspek problematika hak-hak pekerja (Muh Sjaiful, 2021), aspek prespektif kebijakan buruh (Yusril Rahman, 2021), aspek dampak terhadap UMKM (Otti Ilham dkk, 2022), aspek perlindungan terhadap pekerja (Otti Ilham Khair, 2021), aspek efektivitas upah pekerja (Nizar Sukma Purnama dkk, 2021), dan aspek struktur dan skala upah pekerja (Nabillah Umroh Yuliatul Korida dkk, 2021)

Namun yang melihat Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota dari Aspek Formulasi Kebijakan, khususnya dengan menggunakan Model Sistem belum ada. Pada penelitian terdahulu tentang formulasi kebijakan penetapan upah minimum peneliti menemukan beberapa penelitian menggunakan beberapa teori perumusan kebijakan atau model formulasi kebijakan seperti teori Formulasi kebijakan William N. Dunn (Mahripin 2015), model

Rasional Thomas R. Dye (Robiatun Adawiyah, 2016), Model Kelompok dan Rasionalisme Thomas R. Dye (Ike Kesuma Dewi, 2013). Dari beberapa penelitian tersebut metode penelitian yang digunakan yakni hampir sama dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Fokus penelitian dengan penelitian terdahulu juga hampir sama yakni untuk melihat model formulasi kebijakan yang menggunakan metode penelitian tersebut sama dengan yang akan peneliti lakukan yakni dengan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif, namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni teori formulasi kebijakan yang digunakan yakni menggunakan penggabungan model formulasi kebijakan model kelompok dan model sistem dan lokasi penelitian yang mengambil di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang selaku lembaga pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan Kota Palembang.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis membuat penelitian dengan judul **“Formulasi Kebijakan Dalam Penentuan Nilai Upah Minimum Kota Palembang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”**. Motivasi dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui alur proses dalam penentuan upah minimum menggunakan pendekatan model-model dalam formulasi kebijakan untuk mengetahui konflik kepentingan apa yang mendasari aktor-aktor yang terlibat dalam penentuan nilai upah minimum. Dan diharapkan penelitian ini dapat mengkaji permasalahan tersebut lebih dalam sehingga mampu menjadi referensi dalam mengevaluasi proses perhitungan upah minimum kota agar dapat benar-benar mengubah taraf hidup masyarakat di Kota Palembang menjadi masyarakat yang lebih sejahtera dan makmur kehidupannya terutama bagi masyarakat yang bekerja sebagai buruh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

Bagaimana Formulasi Kebijakan Dalam Penentuan Upah Minimum Kota Palembang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin saya teliti adalah untuk mengetahui bagaimana proses formulasi kebijakan dalam penentuan upah minimum Kota Palembang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu dan menambah wawasan mengenai Proses penentuan Upah Minimum Kota serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti kebijakan dan dapat digunakan sebagai informasi tambahan bagi perencanaan kebijakan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan pengetahuan untuk menjadi rujukan dalam melakukan penelitian serta dapat menjadi masukan bagi Pemerintahan Daerah khususnya Pemerintah Daerah Kota Palembang dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dwijowijoto, R. N. (2003). *Kebijakan Publik Formulasi Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia.
- Hayat. (2018). *Kebijakan Publik Evaluasi Reformasi Formulasi*. Malang: Intrans.
- Husni, L. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kartaspoetra, G. (1998). *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Simanjuntak, P. J. (1985). *Tenaga kerja Indonesia Masalah dan Prospek*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja.
- Sinungan, M. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leo Agustino, P. (2017). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sadono, S. (2005). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahab, P. D. (2017). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Impementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- Adawiyah, R., & Ridwan, M. (2016). Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2015. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(1), 1–11. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/9343>
- Ayu Utami Larasati. (, November). Inilah Alasan Mengapa UMR Tiap Daerah Itu Berbeda. *Https://Www.Tagar.Id/*. <https://www.tagar.id/inilah-alasan-mengapa-umr-tiap-daerah-itu-berbeda>
- Bhagaskara, A., Herdiyansyah, M. I., Afandi, M., & Christie, R. Y. (2020). Kondisi penyerapan tenaga kerja akibat kenaikan upah minimum. *Inovasi*, 16(1), 157–166.
- Buchari, I. (2016). Pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di pulau sumatera tahun 2012-2015. *Eksis*, XI(1), 73–85. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/abstrak>
- Dewi, I. K. (2013). Studi Deskriptif Tentang Pengembangan Model Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kabupaten Jombang. *Jejaring Administrasi Publik*, 303–314.
- Erizka Permatasari. (2021). Bolehkah Menggaji Karyawan di Bawah Upah Minimum karena Pendapatan Perusahaan Menurun? *Https://Www.Hukumonline.Com/*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menggaji-karyawan-di-bawah-upah-minimum-karena-pendapatan-perusahaan-menurun-lt54707e58be701>
- Fajarwati, D. (2011). Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Perumusan Upah Minimum Kota

- Bekasi Tahun 2010. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 29–42.
- Hakim, Y. R. (2021). Kebijakan Omnibus Law Dalam Perspektif Kebijakan Buruh Di Indonesia. *Jurnal PolGov*, 3(1), 235–266. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/polgov.v3i1.3611>
- Hukum, J. A., Umroh, N., Korida, Y., Muhsin, M., & Syariah, F. (2021). *Penetapan Upah Dan Struktur Skala Upah Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Analisis Kritis Perspektif Ibn Khaldun)*. 1(2), 1–17.
- Irwanto. (n.d.). Tolak UMK Palembang Naik Rp19 Ribu, Buruh Geruduk Kantor Gubernur Sumsel. <https://www.Merdeka.Com/>. <https://www.merdeka.com/peristiwa/tolak-umk-palembang-naik-rp19-ribu-buruh-geruduk-kantor-gubernur-sumsel.html>
- Iskandar Ahmaddien, N. H. S. (2020). Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 22–32. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/8286/4000>
- Islami, N., & Anis, A. (2019). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Kemiskinan Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(3), 939. <https://doi.org/10.24036/jkep.v1i3.7721>
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum*, 3(2), 45–63.
- Mahripin, M. (2015). Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Provinsi (Ump) Di Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(7).
- Monica Ayu Caesar Isabela. (n.d.). Hak Karyawan dalam Undang-undang Ketenagakerjaa. <https://Nasional.Kompas.Com/>. <https://nasional.kompas.com/read/2022/03/20/01000051/hak-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan>
- Naluria Utami, P. (2019). Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan. *Kesejahteraan Sosial*, 5(02), 162–176.
- Otti Ilham Khair,Catur Widiatmoko, R. P. S. (2022). Analisis Uu Cipta Kerja Dan Kemudahanberusaha Bagi Umkm. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 897–912. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6206>
- Purnama, N. S., & Ramdhani, F. A. (2021). Efektifitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4(530), 63–82. <https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>
- Romi, S., & Umiyati, E. (2018). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Minimum terhadap Kemiskinan di Kota Jambi. *E-Jurnal Perspektif Ekonomi Dan Pembangunan Daerah*, 7(1), 1–7. <file:///C:/Users/Sahabat Sg/Downloads/4439-Article Text-9760-1-10-20180401.pdf>
- Santoso, A. D. (2018). Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Migrasi Internal Di Sulawesi Selatan. *Sosiohumaniora*, 20(2), 177–187. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v20i2.11142>
- Sari Nurmalisa Sungkar; B S Nazamuddin; Muhammad Nasir. (2015). Pengaruh Upah

Minimum terhadap Ketimpangan Pendapatan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(2), 40–53.

Sistem, K., & Nasional, K. (n.d.). *Dr. I Wayan Gde Wiryawan, S.H., M.H. Paradigma...* 82. 82–104.

Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37. <https://doi.org/10.20473/mi.v4i1.22572>

UMP Sumatera Selatan Tahun 2022 dan UM Kabupaten/Kota 2022. (2022). Disnakertrans Sumatera Selatan. <http://disnakertrans.sumselprov.go.id/ump-umk/>

Widajati, Endah Wahjoe, Slamet Rosyadi, W. W. (2020). Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten Kebumen. *PUBLIC POLICY AND MANAGAMENT INQUIRY*, 1(1), 58–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.20884/1.ppmi.2020.4.1.3216>

Internet

Ayu Utami Larasati. (, November). Inilah Alasan Mengapa UMR Tiap Daerah Itu Berbeda. <https://www.Tagar.Id/>. <https://www.tagar.id/inilah-alasan-mengapa-umr-tiap-daerah-itu-berbeda>

Distribusi Penduduk Indonesia Per Juni 2021 Jabar Terbanyak Kaltara Paling Sedikit. (2021, Agustus Sabtu). Diambil kembali dari <https://dukcapil.kemendagri.go.id>: <https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit>

Erizka Permatasari. (2021). Bolehkah Menggaji Karyawan di Bawah Upah Minimum karena Pendapatan Perusahaan Menurun? <https://www.Hukumonline.Com/>. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menggaji-karyawan-di-bawah-upah-minimum-karena-pendapatan-perusahaan-menurun-lt54707e58be701>

Februari 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,26 persen. (2021, Mei). Diambil kembali dari <https://www.bps.go.id/>: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>

Gajimu.com. (2022a). *Ketentuan Jam Kerja di Indonesia*. WageIndicator. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jam-kerja>

Gajimu.com. (2022b). *Pengertian dan Penetapan Mekanisme Upah Minimum*. WageIndicator. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum>

Gajimu.com. (2022c). *Upah Lembur*. WageIndicator. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-lembur/upah-lembur>

Gajimu.com. (2022d). *Waktu Kerja Lembur Menurut Aturan Ketenagakerjaan*. WageIndicator. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jam-kerja/waktu-kerja-lembur/waktu-kerja-lembur-menurut-aturan-ketenagakerjaan>

Irwanto. (n.d.). Tolak UMK Palembang Naik Rp19 Ribu, Buruh Geruduk Kantor Gubernur Sumsel. <https://www.Merdeka.Com/>. <https://www.merdeka.com/peristiwa/tolak-umk-palembang-naik-rp19-ribu-buruh-geruduk-kantor-gubernur-sumsel.html>

UMP Sumatera Selatan Tahun 2022 dan UM Kabupaten/Kota 2022. (2022). Disnakertrasn Sumatera Selatan. <http://disnakertrans.sumselprov.go.id/ump-umk/>

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 18 tahun 2020 tentang kebutuhan hidup layak

Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021