



NEOCLASSICAL LEGAL REVIEW: JOURNAL OF LAW AND CONTEMPORARY ISSUES

Journal homepage: <https://talenta.usu.ac.id/nlr>



Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Upah Minimum Sektoral di Sumatera Utara

Implications of Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 on Sectoral Minimum Wage in North Sumatra

Yoel Edward Hasugian^{*1} 

¹Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, Medan, 20155, Indonesia

*Corresponding Author: yoeledward@students.usu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 16 Juni 2025
Revised 14 Oktober 2025
Accepted 27 Oktober 2025
Available online 03 November 2025

E-ISSN: 2964-4011

How to cite:

Hasugian, Y. E. (2025). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Upah Minimum Sektoral di Sumatera Utara. *Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary Issues*, 4(2), 92-105.

ABSTRACT

Indonesia's labor law landscape has undergone significant transformation through the Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023, which reinstated the relevance of Sectoral Minimum Wages (UMS) following their ambiguity under the Omnibus Law. This ruling is particularly urgent in industrial regions like North Sumatra, where wage disparities across sectors constitute a structural problem. This study aims to examine the legal and socio-economic implications of the decision on the sectoral wage system, emphasizing the renewed role of Regional Wage Councils. The research employs a normative-empirical juridical method with a conceptual and statutory approach, supplemented by secondary quantitative data. The findings reveal that restoring the tripartite role of Regional Wage Councils in UMS determination not only strengthens policy legitimacy but also enables distributive justice in local economic structures. The study concludes that institutional reinforcement and consistent derivative regulations aligned with the Constitutional Court's decision are essential. It recommends periodic evaluations of UMS policy effectiveness and the standardization of wage-setting methodologies tailored to regional sectoral needs

Keyword: Sectoral Minimum Wage, Constitutional Court, North Sumatra

ABSTRAK

Transformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami momentum signifikan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang merehabilitasi keberadaan Upah Minimum Sektoral (UMS) pasca UU Cipta Kerja. Putusan ini menjadi krusial khususnya di wilayah industri seperti Sumatera Utara, di mana disparitas upah antarsektor menjadi problem struktural. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi yuridis dan sosial-ekonomi dari putusan tersebut terhadap sistem pengupahan sektoral, dengan menyoroti peran Dewan Pengupahan Daerah sebagai aktor sentral. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif-empiris dengan pendekatan konseptual dan perundang-undangan, serta dikombinasikan dengan data sekunder. Hasil menunjukkan bahwa pemulihan peran Dewan Pengupahan dalam penetapan UMS melalui mekanisme tripartit tidak hanya memperkuat legitimasi kebijakan pengupahan, tetapi juga membuka ruang keadilan distributif dalam struktur ekonomi lokal. Implikasi dari hasil ini memperlihatkan perlunya penguatan kelembagaan pengupahan dan regulasi turunan yang konsisten dengan semangat putusan MK. Penelitian ini merekomendasikan evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan UMS serta perlunya standarisasi metodologi penentuan upah berbasis sektor di tingkat daerah.

Keyword: Upah Minimum Sektoral, Mahkamah Konstitusi, Sumatera Utara



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.
(10.32734/nlrjolci.v4i2.21323)

1. Pendahuluan

Konstelasi pengupahan di Indonesia tengah mengalami transformasi signifikan, terutama setelah lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023. Putusan ini dinilai sebagai tonggak baru

dalam pengakuan kembali Upah Minimum Sektoral (UMS) yang sebelumnya mengalami kekaburan akibat regulasi turunan dari (*Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*, 2024; UU Cipta Kerja, 2023). Revisi terhadap skema pengupahan ini bukan hanya berdampak pada mekanisme penetapan upah, tetapi juga pada relasi industrial di daerah-daerah dengan basis industri besar seperti Sumatera Utara (Irayadi, 2024). Konteks hukum ini tidak bisa dilepaskan dari polemik panjang seputar keberadaan UMS yang sebelumnya sempat dibekukan (Theodora & Nur Hidayati, 2023). Sektor-sektor strategis di daerah memiliki kebutuhan upah berbeda yang tidak dapat diakomodasi hanya oleh Upah Minimum Provinsi (UMP). Hal ini juga tertuang dalam (Permenaker 16/2024, 2024), yang merupakan tindak lanjut dari putusan MK, pada Pasal 8 ayat (1) bahwa UMSP harus lebih tinggi dari UMP, dan ayat (2) bahwa UMSK harus lebih tinggi dari UMK, guna mengakomodasi kebutuhan upah yang berbeda di sektor sektor strategis daerah. Oleh karena itu, pengembalian kewenangan penetapan UMS menjadi krusial demi keadilan sosial dan ekonomi lokal. Transformasi ini tidak hanya berimplikasi pada aspek normatif pengaturan, tetapi juga menyentuh realitas empiris di lapangan, khususnya di daerah-daerah dengan basis industri padat karya seperti Sumatera Utara, yang mengalami ketimpangan penghasilan secara struktural.

Urgensi topik ini tak lepas dari dinamika ketimpangan dan ketidakpastian penghasilan yang dihadapi oleh pekerja di sektor-sektor strategis. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Sumut (BPS Sumut, 2024a), terdapat 1207 usaha/perusahaan manufaktur di Sumatera Utara, yang mana jika perhitungannya menggunakan pendekatan estimasi nilai tengah atas (*midpoint estimation method*) yang umum digunakan dalam analisis statistik deskriptif terhadap data kategori berbentuk interval, khususnya apabila data kuantitatif tidak disajikan dalam bentuk nilai eksak, melainkan dalam bentuk rentang (*range*) jumlah pekerja, seperti "5–19", "20–99", dan "≥100", didapati jumlah pekerja sektor manufaktur di Sumatera Utara adalah sekitar 87.252 pekerja. Ketiadaan acuan UMS berdampak pada eksploitasi tenaga kerja dan ketimpangan sosial-ekonomi pada puluhan ribu pekerja ini, karena upah yang diterima tidak mencerminkan kebutuhan hidup layak di sektor strategis tersebut. Untuk menangani ketimpangan ini, diperlukan peran lembaga yang memiliki otoritas untuk merumuskan kebijakan pengupahan secara lebih adil dan responsif terhadap kondisi daerah. Salah satunya adalah Dewan Pengupahan Daerah, yang melalui Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 mendapatkan kembali kewenangan sebagai aktor utama dalam penetapan kebijakan pengupahan. Maka, diperlukan intervensi kelembagaan yang mampu menjawab tantangan ketimpangan tersebut secara sistemik dan berkeadilan, di mana Dewan Pengupahan Daerah menjadi aktor sentral dalam kerangka baru yang dimungkinkan oleh putusan MK ini.

Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 merehabilitasi posisi Dewan Pengupahan Daerah sebagai aktor penting dalam perumusan kebijakan pengupahan daerah. Mekanisme tripartit yang terdiri atas perwakilan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dipulihkan fungsinya dalam proses deliberatif upah sektoral (Putra & Arief, 2024). Ini membuka ruang demokratisasi kebijakan pengupahan, namun juga menimbulkan tantangan dalam hal konsensus dan kapasitas partisipan. Di Sumatera Utara, putusan MK tersebut memicu penundaan penetapan UMP 2025 karena Dewan Pengupahan Provinsi masih menunggu petunjuk teknis dari pemerintah pusat untuk menyusun UMPS Sumut (Disnaker, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa transformasi kebijakan ini tidak hanya menuntut perubahan regulasi, tetapi juga menimbulkan tantangan bagi struktur dan koordinasi kelembagaan di tingkat daerah (Irayadi, 2024). Reposisi kelembagaan ini pada akhirnya turut mengubah dinamika deliberasi kebijakan pengupahan di daerah, termasuk potensi resistensi antar berbagai aktor tripartit yang sebelumnya mengalami pereduksian fungsi. Reposisi kelembagaan ini menjadi dimensi penting dalam menilai efektivitas transformasi kebijakan pengupahan daerah.

Secara historis, penetapan UMS telah menjadi instrumen strategis dalam perlindungan buruh (Pamungkas, 2016). Namun, absennya UMS sejak berlakunya (UU Cipta Kerja, 2023) menyebabkan menurunnya nilai tawar serikat pekerja serta ketimpangan upah antarsektor. Oleh karenanya, implementasi kembali UMS dianggap krusial untuk mengembalikan keadilan sosial-ekonomi. Sejarah panjang penggunaan UMS sebagai alat proteksi buruh menjadi konteks penting untuk memahami urgensi implementasi kembali mekanisme ini, terutama setelah periode kekosongan yang berdampak pada menurunnya daya tawar pekerja.

Persoalan utama yang mengemuka saat ini adalah efektivitas peran Dewan Pengupahan Daerah, terutama dalam hal penyesuaian kembali struktur UMS di berbagai sektor (Wijaya et al., 2023). Dengan merujuk pada formula pengupahan baru yang mempertimbangkan "indeks tertentu" dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai variabel dengan semangat UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2), yang menjamin hak pekerja untuk hidup layak, tantangan aktual ada pada bagaimana komponen-komponen ini dapat

mengakomodir keragaman karakteristik ekonomi lokal (Theodora & Nur Hidayati, 2023; UUD NRI 1945, 1945). Permasalahan ini menimbulkan pertanyaan krusial: sejauh mana Dewan Pengupahan Daerah siap mengimplementasikan formulasi ini secara objektif, dan apakah partisipasi tripartit telah dijalankan sesuai prinsip deliberatif yang ideal? Di sinilah letak problematika aktual yang menjadi inti dari pembahasan, yaitu bagaimana Dewan Pengupahan Daerah dapat menavigasi kompleksitas formula baru yang berbasis data, sembari memastikan representasi dan partisipasi ketiga elemen tripartit berjalan secara deliberatif dan substantif.

Penelitian ini juga mencermati dinamika hubungan industrial pasca putusan MK. Kembali dihidupkannya UMS dapat menjadi alat perekat atau justru pemicu friksi baru dalam hubungan pengusaha dan serikat pekerja. Hal ini menuntut evaluasi atas peran mediasi dan dialog sosial daerah (Ferdiansyah, 2022). Penelitian ini juga ingin mengatasi kesenjangan yang timbul, yaitu minimnya kajian mendalam terkait penerapan kembali UMS secara lokal, serta lemahnya koordinasi antarpihak tripartit dalam menjalankan mandat MK. Belum adanya protokol teknis dan indikator sektoral spesifik membuat penetapan UMS masih berisiko terjebak pada tarik-menarik kepentingan (Irayadi, 2024). Berbagai dinamika ini mendorong perlunya evaluasi menyeluruh terhadap sistem hubungan industrial pasca putusan MK, termasuk efektivitas mediasi dan kapasitas aktor tripartit dalam menjembatani aspirasi yang kian kompleks.

Studi oleh Ahmad Arifin dan Fatriani menjadi salah satu rujukan awal yang relevan untuk memahami dinamika ini (Arifin & Fatriani, 2024). Dalam penelitian tersebut, diuraikan bahwa implementasi putusan MK tidak hanya mengubah aspek regulatif, tetapi juga menekankan pada pentingnya penguatan prioritas pekerja lokal, transfer teknologi, serta mekanisme pengawasan tenaga kerja asing secara lebih inklusif. Semangat pelaksanaan yang inklusif dan berbasis lokal yang dianalisis dalam studi tersebut mencerminkan kebutuhan mendesak akan prinsip dialog sosial yang aktif, keterlibatan berbagai aktor ketenagakerjaan, serta penetapan kebijakan berbasis data sektoral yang obyektif. Pendekatan ini sangat selaras dengan upaya mengembangkan model perlindungan UMS di tingkat daerah, dimana prioritas terhadap pekerja lokal dan keadilan sosial menjadi orientasi utama. Temuan dari Arifin dan Fatriani dapat dijadikan pijakan akademik penting dalam merumuskan strategi implementasi UMS yang lebih responsif terhadap kebutuhan daerah seperti di Sumatera Utara. Oleh sebab itu, pendekatan yang lebih inklusif, berbasis data sektoral, dan sensitif terhadap kondisi lokal menjadi kunci untuk merancang kebijakan UMS yang efektif dan berkelanjutan, sebagaimana disarankan oleh sejumlah studi mutakhir yang menekankan peran strategis pekerja lokal dan mekanisme pengawasan lintas aktor.

Dengan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas peran Dewan Pengupahan Daerah, serta partisipasi tripartit dalam mengimplementasikan kembali UMS pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, khususnya di Sumatera Utara. Secara spesifik, pembahasan akan diarahkan pada tiga fokus utama. Pertama, menelaah sejauh mana struktur dan dinamika Dewan Pengupahan Daerah mampu menjembatani aspirasi pekerja dan pengusaha. Kedua, mengkaji efektivitas formula baru pengupahan berdasarkan “indeks tertentu” dan KHL. Ketiga, mengevaluasi dampak hubungan industrial sektoral pasca pemberlakuan kembali UMS. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada literatur kebijakan ketenagakerjaan dengan menambahkan perspektif lokal yang sering kali terabaikan dalam kebijakan sentralistik. Penelitian ini juga membuka diskursus tentang desentralisasi kebijakan pengupahan. Dari sisi praktis, hasil kajian ini dapat menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan daerah, khususnya gubernur dan Dewan Pengupahan, dalam menyesuaikan struktur UMS yang adil dan adaptif terhadap kondisi lokal. Dengan demikian, tujuan utama dari artikel ini adalah untuk mengkaji secara kritis implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap kebijakan UMS di Sumatera Utara, serta menelaah efektivitas pelibatan aktor tripartit dalam pembentukan kebijakan tersebut. Hasilnya diharapkan dapat memperkuat sistem hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berbasis data empiris.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif-empiris. Pendekatan normatif digunakan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait upah minimum sektoral, sedangkan pendekatan empiris dilakukan dengan menganalisis data-data sekunder berupa laporan ketenagakerjaan, statistik upah, dan hasil studi terdokumentasi tentang penerapan upah minimum di Sumatera Utara. Sumber data utama diperoleh dari studi kepustakaan terhadap dokumen hukum, jurnal akademik, data BPS, dokumen resmi dari Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara, serta hasil riset terdahulu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui

dokumentasi dan studi literatur terhadap sumber-sumber resmi. Prosedur analisis data menggunakan analisis deskriptif-kualitatif yang meliputi pengumpulan, reduksi, kategorisasi, dan penarikan kesimpulan terhadap data yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik sampling bersifat *purposive sampling* terhadap dokumen dan literatur yang relevan, yaitu yang membahas pengaturan upah sektoral dan dinamika ketenagakerjaan pasca Putusan MK, sehingga hasil analisis diharapkan valid, dapat diandalkan, dan sesuai untuk merumuskan rekomendasi kebijakan berbasis evidensi.

3. Hasil dan Pembahasan

Sumatera Utara (Sumut) merupakan salah satu provinsi dengan struktur ekonomi yang sangat beragam namun tetap bertumpu pada tiga sektor utama, yakni industri manufaktur, perkebunan (terutama kelapa sawit dan karet), serta jasa perdagangan. Menurut data BPS Sumatera Utara tahun 2023, sektor industri pengolahan menyumbang sekitar 18,94% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), sementara sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan memberikan kontribusi sebesar 21,09%, dan perdagangan sebesar 15,65% (BPS Sumut, 2024b). Dominasi tiga sektor ini tidak hanya mencerminkan karakter produksi ekonomi regional, melainkan juga struktur penyerapannya terhadap tenaga kerja. Kebergantungan pada sektor padat karya menjadikan Sumut sangat sensitif terhadap dinamika upah minimum. Beberapa penelitian menekankan bahwa kenaikan upah minimum yang tidak mempertimbangkan daya serap sektor tertentu dapat menimbulkan distorsi tenaga kerja, seperti pengurangan jam kerja, pemutusan hubungan kerja, hingga praktik informalitas (Siregar, 2020). Oleh karena itu, transformasi kebijakan pengupahan harus mempertimbangkan sensitivitas sektoral sebagai bagian dari strategi pembangunan inklusif.

Dalam konteks ketenagakerjaan, Sumut dikenal sebagai episentrum aktivitas tenaga kerja sektor formal dan informal yang padat karya. Berdasarkan data BPS tentang Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Sumatera Utara Agustus 2023 (BPS Sumut, 2024a), 3,12 juta orang atau 41,47 persen dari total pekerja tercatat aktif di sektor formal, dimana industri pengolahan menyerap sekitar 15,87 persen tenaga kerja atau sekitar 1,2 juta pekerja dari total 7,53 juta angkatan kerja. Sektor ini cenderung menghadapi tekanan struktural akibat fluktuasi harga bahan baku, biaya logistik, dan beban upah yang rigid. Pengusaha, terutama dalam unit usaha mikro dan kecil (UMK), sering melakukan penyesuaian upah secara informal guna menghindari efisiensi negatif terhadap kelangsungan usaha mereka. Adinda dan Akbar mencatat bahwa penyesuaian upah ini dilakukan tanpa keterlibatan lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang memadai, sehingga rawan menciptakan praktik eksploitasi dan kesenjangan penghasilan antar kelompok pekerja (Adinda & Akbar, 2024). Ketimpangan ini menciptakan tantangan dalam memastikan terlindunginya hak-hak pekerja di tengah upaya untuk tetap mempertahankan iklim usaha yang kompetitif.

Masalah ketimpangan semakin diperparah oleh dominasi sektor informal dalam struktur ketenagakerjaan Sumut. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS tahun 2023, sekitar 60,12% dari total pekerja (83,34 juta orang) berada dalam kategori informal, yakni tanpa akses terhadap jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan hukum, maupun kepastian upah minimum. Perbedaan upah antarsektor juga cukup mencolok; misalnya, pekerja di sektor perkebunan hanya memperoleh upah harian rata-rata Rp75.000, sementara pekerja manufaktur memperoleh sekitar Rp120.000 per hari. Kondisi ini menunjukkan kegagalan sistem pengupahan yang seragam dalam menjamin kesejahteraan antarsektor. Rahmi menambahkan bahwa pendekatan sektoral dalam pengupahan, yakni dengan menetapkan standar upah sesuai karakteristik dan produktivitas masing-masing sektor, dapat mengurangi disparitas serta meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja secara keseluruhan (Rahmi & Riyanto, 2022).

Variabilitas produktivitas sektoral dan spasial di Sumatera Utara turut memperkuat argumentasi mengenai pentingnya pengupahan berbasis sektor. Kota Medan, sebagai pusat industri dan perdagangan, mencatat PDRB per kapita sebesar Rp122,59 juta pada tahun 2023, sangat kontras dengan daerah-daerah agraris seperti Pakpak Bharat yang hanya mencatatkan Rp28 juta (BPS Sumut, 2024b). Kesenjangan ini menunjukkan bahwa penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) secara merata berpotensi menciptakan distorsi upah di wilayah dengan tingkat produktivitas rendah maupun biaya hidup yang berbeda. Pengupahan sektoral memungkinkan penyesuaian yang lebih kontekstual terhadap kondisi pasar tenaga kerja lokal, sehingga tidak hanya meningkatkan keadilan distributif tetapi juga mengurangi migrasi kerja internal yang tidak terkendali (Rahmi & Riyanto, 2022). Muhariah dan Erwan menambahkan bahwa distribusi upah yang lebih proporsional dapat menciptakan efek pengganda (*multiplier effect*) terhadap pembangunan wilayah tertinggal (Erwan & Muhariah, 2019).

Temuan empiris dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan sektoral membawa manfaat nyata terhadap stabilitas dan kualitas hubungan industrial. *UK Report on Social Dialogue in Wage Setting* mengungkapkan bahwa struktur pengupahan sektoral berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta memperkuat loyalitas tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya standar upah yang jelas dan adil, yang memberikan rasa kepastian dan kepercayaan kepada para pekerja. Selain itu, pengaturan upah berbasis sektor mendorong transparansi dalam proses negosiasi antara pengusaha dan pekerja melalui mekanisme sosial dialog, serta memperkuat posisi tawar serikat pekerja karena adanya legitimasi dan kerangka regulasi yang mendukung perundingan kolektif secara lebih setara (Katsaroumpas, 2019). Studi internasional lain, sebagaimana ditunjukkan dalam policy brief OECD pada 2020, menunjukkan bahwa perundingan kolektif berbasis sektoral dapat menjadi instrumen efektif dalam mengurangi diskriminasi upah berbasis gender maupun jenis pekerjaan. Hal ini terutama relevan dalam sektor jasa yang didominasi oleh pekerja perempuan dan rentan terhadap segmentasi kerja, seperti sektor perawatan, kebersihan, dan kerja domestik. Melalui penerapan skema klasifikasi pekerjaan yang netral gender, transparansi skala gaji, serta kenaikan upah terarah di sektor berupah rendah, pendekatan ini berkontribusi dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih adil, partisipatif, dan produktif (Scarpetta & Touzet, 2020).

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 merupakan bentuk koreksi terhadap ketentuan dalam (*Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*, 2024; UU Cipta Kerja, 2023) yang dianggap tidak sesuai dengan amanat konstitusi. Dalam pertimbangannya, MK menegaskan bahwa penghapusan mekanisme upah minimum sektoral tidak selaras dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 (*Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*, 2024; UUD NRI 1945, 1945). Hak atas penghidupan yang layak dan kepastian hukum yang adil menjadi parameter utama dalam menilai konstusionalitas norma pengupahan. Putusan ini tidak hanya menegaskan pemulihan norma perlindungan buruh, tetapi juga memulihkan fungsi negara sebagai penjamin keseimbangan dalam hubungan industrial. Putusan ini sebagai bentuk "konstitusionalisasi kembali" mekanisme tripartit. Dalam perspektif teori negara kesejahteraan (*welfare state*), putusan MK ini dapat dimaknai sebagai langkah reintegratif terhadap fungsi korektif negara dalam mengatasi ketimpangan struktural pasar tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan gagasan John Rawls tentang *justice as fairness*, di mana negara harus menjamin akses yang setara terhadap sumber daya ekonomi, termasuk dalam hal pengupahan.

Putusan MK ini mengoreksi total 22 norma dalam (UU Cipta Kerja, 2023), salah satunya terkait penghapusan UMSP dan UMSK yang dilakukan melalui (PP 36/2021, 2021). MK menyatakan bahwa penghapusan UMS mengakibatkan absennya pengakuan atas karakteristik sektoral dan geografis dalam sistem pengupahan nasional. Norma baru yang dipulihkan melalui putusan ini memberikan kembali kewenangan kepada gubernur, berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan, untuk menetapkan upah minimum berdasarkan sektor provinsi maupun kabupaten/kota. Sebagaimana diatur dalam (Permenaker 16/2024, 2024, p. 16), UMSP dan UMSK harus lebih tinggi dari UMP dan UMK. Dari sudut pandang hukum administrasi negara, pemulihan kewenangan gubernur ini juga menegaskan kembali prinsip *freies Ermessen* dalam pelaksanaan diskresi berbasis kebutuhan sektoral dan lokalitas ekonomi daerah, sebagaimana dikembangkan dalam teori *responsive regulation* oleh Ayres dan Braithwaite (Ayres & Braithwaite, 1992).

Relevansi putusan ini sangat nyata dalam konteks Sumatera Utara. Sebagai daerah dengan struktur ekonomi yang padat karya, seperti industri pengolahan dan perkebunan, Sumut sangat membutuhkan diferensiasi upah berbasis sektor. Data resmi menunjukkan bahwa pada 2025, UMP Sumut ditetapkan sebesar Rp2.992.559, sedangkan UMK di Kota Medan mencapai Rp4.014.072. Namun, besaran UMSK untuk sektor-sektor strategis jauh lebih tinggi, misalnya UMSK Kota Medan untuk sektor kimia dasar mencapai Rp4.214.776 dan sektor industri ransum makanan Rp4.134.494. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan upah layak di sektor strategis tak bisa diakomodasi hanya dengan UMP atau UMK. Studi oleh Syahnur et. al, juga mencatat ketimpangan upah yang cukup mencolok masih terjadi di sektor formal (Syahnur et al., 2019), terutama disebabkan oleh lemahnya kekuatan tawar-menawar pekerja pada sektor-sektor tertentu seperti industri pengolahan makanan dan logistik, yang semakin terasa sejak tidak lagi diberlakukannya mekanisme pengupahan sektoral. Dalam kerangka *labour market segmentation theory*, disparitas ini mencerminkan adanya dualisme struktural antara sektor utama dan sektor sekunder dalam perekonomian, yang hanya dapat diintervensi secara efektif melalui regulasi sektoral yang adaptif dan partisipatif.

Selain memberikan legal standing untuk pengaktifan kembali UMS, Putusan MK juga mendorong reaktivasi peran Dewan Pengupahan Daerah sebagai institusi deliberatif dalam merumuskan struktur pengupahan. Hal ini terlihat dari (Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/833/Kpts/2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025, 2024) yang mengatur UMSK di 10 kabupaten/kota dan UMSP untuk sejumlah sektor industri seperti baja, pengolahan minyak sawit, dan keuangan. Keputusan ini adalah wujud implementasi langsung dari putusan MK yang memberikan ruang hukum formal bagi daerah untuk menyesuaikan kebijakan upah dengan karakteristik ekonomi lokal. Dalam konteks ini, peran tripartite (pemerintah, pengusaha, dan pekerja) kembali mendapat tempat yang seimbang dalam proses penetapan kebijakan upah sektoral. Reaktivasi lembaga ini juga sejalan dengan prinsip deliberatif dalam *industrial democracy*, di mana penyusunan kebijakan ketenagakerjaan berbasis konsensus menjadi indikator kualitas tata kelola hubungan industrial yang demokratis dan berkeadilan.

Bukti efektivitas dari pengaktifan kembali UMSP dan UMSK di Sumatera Utara juga terlihat dari sektor yang terdampak langsung. Misalnya, Kabupaten Labuhanbatu Selatan menetapkan UMSK untuk sektor kelapa sawit dan karet sebesar Rp3.460.000, jauh di atas UMP provinsi. Di sisi lain, Kota Medan mengadopsi pendekatan sektoral yang sangat luas, mulai dari perbankan hingga industri makanan dan kimia, dengan rentang UMSK antara Rp4.094.353 hingga Rp4.214.776. Temuan ini menguatkan argumen dalam studi Ahmad Arifin dan Fatriani bahwa pendekatan pengupahan sektoral berpotensi meningkatkan keadilan dalam struktur upah (Arifin & Fatriani, 2024). Pemulihan norma sektoral ini juga dinilai dapat memperkuat daya tawar pekerja sekaligus menjadi instrumen untuk mendorong redistribusi ekonomi yang lebih adil antarsektor (Syahnur et al., 2019). Temuan ini juga sesuai dengan kerangka *institutional economic theory* yang menekankan pentingnya peran institusi formal dalam membentuk insentif ekonomi untuk mendorong efisiensi dan keadilan sosial. Penguatan daya tawar pekerja dalam skema tripartit melalui mekanisme sektoral menciptakan ekuilibrium baru antara stabilitas usaha dan jaminan sosial ekonomi bagi pekerja.

Sebagai aktor kelembagaan utama di balik penetapan UMSP dan UMSK, Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Selanjutnya disebut DPD Sumut) memainkan peran sentral dalam menjamin tata kelola pengupahan yang partisipatif dan berbasis data. DPD Sumut merupakan lembaga tripartit yang berfungsi sebagai forum konsultatif dalam perumusan kebijakan pengupahan daerah. Struktur kelembagaan ini terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja, sesuai amanat Permenaker No. 18 Tahun 2022 dan diperkuat dengan Permenaker No. 16 Tahun 2024 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum (Permenaker 16/2024, 2024, p. 16; Permenaker 18/2022, 2022). Di Sumut, keanggotaan DPD ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur dan dikukuhkan setiap dua tahun. Tugas utamanya mencakup penyusunan rekomendasi UMP, UMK, serta UMSP dan UMSK, berdasarkan hasil survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL), produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi daerah. Peran ini merefleksikan pendekatan *participatory governance* dalam pengaturan ketenagakerjaan, di mana mekanisme deliberatif antara aktor negara dan non-negara menjadi prasyarat bagi terbentuknya kebijakan yang responsif dan kontekstual.

Sebelum Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, peran DPD mengalami pereduksian fungsi akibat pemberlakuan (PP 36/2021, 2021) yang menghapus mekanisme UMS. Pasal 25 PP 36/2021 secara eksplisit menyebut hanya ada UMP dan UMK. DPD hanya difungsikan sebagai penyampai data makro dan tidak lagi memformulasikan kebijakan sektoral berbasis karakteristik daerah. Setelah putusan MK, kewenangan DPD untuk menyusun dan merekomendasikan UMSK dan UMSP kembali dipulihkan. Hal ini mengembalikan fungsi deliberatif DPD sebagai jembatan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Implementasi ini juga termuat dalam (Permenaker 16/2024, 2024), yang secara eksplisit menyebut bahwa penetapan UMS harus berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan yang sah secara kelembagaan. Dalam konteks teori kebijakan publik, hal ini menunjukkan pergeseran dari *top-down regulation* menuju *collaborative policymaking* yang memperhitungkan dinamika sosial-ekonomi lokal sebagai determinan kebijakan pengupahan. Pasca keluarnya putusan MK, efektivitas kerja DPD Sumut mulai terlihat dari keberhasilannya menyusun rekomendasi UMSP dan UMSK untuk 2025. Berdasarkan (Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/825/Kpts/2024 Tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025, 2024) dan dokumen UMSK Sumut 2025, DPD berhasil memfasilitasi penetapan upah sektoral di 10 kabupaten/kota serta pada 7 sektor di tingkat provinsi, seperti sektor keuangan, karet, kelapa sawit, dan konstruksi. Hal ini menunjukkan pemulihan nyata atas fungsi kelembagaan DPD yang sebelumnya terhenti. Namun demikian, tantangan struktural masih mengemuka.

Hal ini terlihat dari (Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/833/Kpts/2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025, 2024) dimana masih ada 23 kabupaten/kota yang belum memiliki UMSK. Dari UMSP Sumut dan UMSK 10 Kabupaten/Kota, beberapa sektor bahkan belum memiliki data KHL sektoral yang memadai, sehingga hanya menggunakan proyeksi inflasi sebagai dasar. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas deliberasi dan menyebabkan resistensi dari pelaku usaha. Keberhasilan DPD tidak hanya bergantung pada regulasi, tetapi juga kapasitas teknis dan integritas aktor dalam menjalankan fungsi tripartit secara substansial. Dengan merujuk pada *capacity approach* yang dikembangkan oleh Amartya Sen, kualitas institusi publik seperti DPD tidak cukup dinilai dari keberadaan formalnya, tetapi dari kemampuannya mengkonversi mandat legal menjadi tindakan nyata yang berdampak pada kesejahteraan kolektif.

Reaktivasi peran DPD membawa perubahan signifikan dalam dinamika hubungan industrial. Misalnya, Ketika forum DPD dianggap menjadi satu-satunya saluran yang efektif bagi serikat pekerja menyuarakan aspirasi sektoralnya, di sisi lain, beberapa asosiasi pengusaha merasa kekhawatiran terhadap kenaikan upah sektoral yang tidak proporsional dengan produktivitas. Di sinilah peran strategis DPD untuk menjaga keseimbangan dan memastikan bahwa kebijakan UMS tidak sekadar menjadi alat tekanan melainkan hasil kesepakatan berdasarkan data obyektif dan dialog. Kekuatan DPD terletak pada kemampuan untuk mengelola konflik secara deliberatif melalui transparansi dan partisipasi. Dalam bingkai *conflict resolution theory*, DPD bertindak sebagai mekanisme institusional penyelesai konflik kepentingan antara kapital dan tenaga kerja, di mana pengambilan keputusan berbasis bukti menjadi instrumen utama untuk membangun legitimasi kebijakan.

Namun, reaktivasi peran kelembagaan oleh putusan MK ini juga menimbulkan dinamika baru dalam hubungan industrial di Sumatera Utara meskipun DPD berperan besar dalam merumuskan kebijakan pengupahan. Hubungan industrial antara pengusaha dan serikat pekerja juga mengalami ketegangan baru pasca putusan MK ini (Irayadi, 2024). Serikat pekerja menuntut pemulihan UMS dengan mengacu pada kebutuhan sektoral, sementara pengusaha menilai hal ini sebagai beban baru dan ancaman terhadap efisiensi operasional di tengah pemulihan ekonomi pascapandemi. Pengusaha acapkali menggunakan argumen efisiensi sebagai dasar legal untuk pemutusan hubungan kerja, terutama dalam konteks krisis ekonomi (Ferdiansyah, 2022). Pandangan ini tentunya perlu ditelaah secara objektif karena bisa berdampak pada investasi dan kestabilan iklim usaha daerah. Namun, pembaruan kebijakan ini tidak terjadi dalam ruang hampa; ia memicu dinamika baru dalam hubungan industrial yang berpotensi mengarah pada ketegangan sosial apabila tidak dikelola secara dialogis dan adaptif.

Beberapa pernyataan serikat pekerja di Sumatera Utara justru menyambut baik kembalinya UMS karena dianggap sebagai instrumen afirmatif bagi perlindungan pekerja di sektor-sektor rentan. Misalnya, Exco Partai Buruh Provinsi Sumatera Utara, Willy Agus Utomo, menyampaikan bahwa pihaknya menyambut baik putusan MK yang memodifikasi 22 norma dalam (UU Cipta Kerja, 2023), khususnya yang berkaitan dengan klaster ketenagakerjaan (Fokusmedan.com, 2024). Ia menekankan bahwa perubahan tersebut memulihkan hak-hak normatif buruh yang dahulu diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Selain itu, serikat pekerja di Medan, melalui Aliansi Bravo Buruh Sumatera Utara, juga menggelar aksi unjuk rasa yang menuntut pemerintah segera mengimplementasikan isi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXII/2023 (Majalah Jurnalis, 2024). Mereka menegaskan pentingnya pengupahan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya. Mereka mendorong agar kebijakan ini segera diterapkan dengan tata kelola yang transparan dan inklusif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dinamika hubungan industrial pasca putusan Mahkamah Konstitusi tidak hanya menuntut kepatuhan terhadap norma hukum baru, tetapi juga konsolidasi peran tripartit melalui DPD sebagai forum deliberatif untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha secara adil.

Konsekuensi praktis dari reaktivasi peran DPD ini tercermin dalam dokumen formal berupa penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) yang dituangkan melalui SK Gubernur sebagai bentuk implementasi langsung dari deliberasi tripartit. Penetapan UMSP dan UMSK di Sumatera Utara untuk tahun 2025 tertuang dalam SK Gubernur Sumut No. 188.44/833/KPTS/2024. SK ini menetapkan 7 kategori sektor untuk UMSP di tingkat provinsi dan 10 kabupaten/kota yang memiliki UMSK berdasarkan sektor strategis daerah masing-masing. UMSP tertinggi ditetapkan untuk sektor keuangan sebesar Rp3.261.889, sedangkan yang terendah untuk sektor karet senilai Rp3.019.148. Angka ini menunjukkan bahwa seluruh UMSP telah berada di atas UMP Sumut 2025 yang

sebesar Rp2.992.559. Hal ini menunjukkan penerapan prinsip dasar (Permenaker 16/2024, 2024, p. 16), yakni bahwa UMSP harus lebih tinggi dari UMP.

Tabel 1. Perbandingan UMP dan UMSP Sumut

Kategori	Nilai (Rp)
UMP Sumut 2025	2.992.559
UMPS Tertinggi (Keuangan)	3.261.889
UMSP Terendah (Karet)	3.019.148

Sementara itu, untuk UMSK, penetapan tertinggi terdapat di Kota Medan pada sektor industri kimia dasar dengan nilai Rp4.214.776, dan di Kabupaten Deli Serdang untuk sektor minyak sawit sebesar Rp3.919.551. Dibandingkan dengan UMK masing-masing daerah (Rp4.014.072 untuk kota Medan dan Rp3.861.123 untuk Kabupaten Deli Serdang), seluruh UMSK juga memenuhi syarat normatif Permenaker bahwa UMSK harus lebih tinggi dari UMK. Perbedaan nilai ini menunjukkan adanya pengakuan atas karakteristik beban kerja dan produktivitas sektoral.

Tabel 2. Perbandingan UMK dan UMSK di 10 Kabupaten/Kota di Sumatera Utara

Kabupaten/Kota	UMK 2025 (Rp)	UMSK Tertinggi (Rp)	Sektor Tertinggi	UMSK Terendah (Rp)	Sektor Terendah
Medan	4.014.072	4.214.776	Industri Kimia Dasar	4.093.841	Jasa Perhotelan
Deli Serdang	3.861.123	3.919.551	Industri Minyak Sawit	3.885.627	Transportasi dan Logistik
Binjai	3.387.681	3.530.337	Industri Pengolahan Makanan	3.464.834	Perdagangan
Serdang Bedagai	3.430.046	3.538.896	Industri Makanan dan Minuman	3.480.983	Perdagangan Umum
Labuhanbatu	3.363.793	3.489.784	Industri Pengolahan Karet	3.400.129	Perdagangan Umum
Labuhan Batu Selatan	3.314.044	3.420.531	Perkebunan Sawit	3.353.127	Jasa
Padang Lawas Utara	3.271.305	3.379.444	Perkebunan dan Perkayuan	3.293.120	Jasa
Simalungun	3.535.943	3.667.386	Industri Makanan dan Perkayuan	3.600.020	Perdagangan
Asahan	3.359.052	3.493.309	Industri Pengolahan Makanan	3.421.123	Perdagangan
Tebing Tinggi	3.006.203	3.130.066	Perdagangan dan Jasa	3.075.540	Jasa Lainnya

Telaah atas isi SK ini menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah mengimplementasikan substansi Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 secara normatif, yaitu dengan mengembalikan struktur sektoral sebagai instrumen pembeda dalam kebijakan pengupahan. Keputusan tersebut selaras dengan prinsip keadilan sektoral yang diatur dalam (UUD NRI 1945, 1945), khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) yang menekankan hak atas penghidupan layak dan kepastian hukum.

Meskipun secara normatif SK ini sudah sesuai regulasi dan putusan konstitusional, terdapat celah yang patut dicermati yakni belum meratanya penetapan UMSK di seluruh kabupaten/kota. Hanya 10 dari 33 kabupaten/kota yang memiliki UMSK, sehingga masih terdapat daerah industri yang tidak mendapat perlindungan upah sektoral, seperti Kabupaten Pakpak Bharat, Asahan, Dairi, dan Langkat. Hal ini menunjukkan bahwa perlu penguatan koordinasi dan kemampuan teknis di tingkat Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Bahkan, beberapa sektor dalam SK UMSP dan UMSK belum diatur secara rinci, sehingga masih mengacu pada besaran UMP atau UMK. Namun, kondisi ini dapat dipahami apabila sektor-sektor yang belum diatur tersebut memang belum memerlukan pengaturan khusus di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota terkait.

Setelah menelaah dinamika internal pelaksanaan Upah Minimum Sektoral (UMS) di Sumatera Utara pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan Permenaker 16 Tahun 2024, langkah berikutnya

adalah membandingkan pendekatan kebijakan serupa di provinsi lain guna memperkaya perspektif evaluatif dan mendorong adopsi praktik terbaik. Analisis komparatif ini penting mengingat pelaksanaan UMS bersifat kontekstual, sangat dipengaruhi oleh struktur ekonomi regional, kapasitas kelembagaan, serta pola hubungan industrial yang terbangun. Oleh karena itu, pemilihan Provinsi Riau dan Jawa Timur sebagai bahan komparasi kebijakan UMS bagi Sumatera Utara dilandasi oleh kesamaan dan kontras struktural yang relevan secara empiris dan analitis. Riau dipilih karena memiliki struktur ekonomi yang serupa, terutama dalam ketergantungan pada sektor-sektor berbasis sumber daya alam seperti perkebunan sawit dan industri pengolahan (BPS, 2023). Berdasarkan data BPS pada 2022, Provinsi Riau memiliki luas areal kelapa sawit terbesar di Indonesia yaitu seluas 3.494.583 Ha, dan Sumut berada di posisi ketiga dengan luas 2.018.727 Ha. Kedua provinsi juga berada di wilayah barat Indonesia dengan arus migrasi tenaga kerja yang intens, serta menghadapi tantangan serupa dalam integrasi sektor informal ke dalam sistem pengupahan formal. Sementara itu, Jawa Timur dihadirkan sebagai pembanding kontras karena memiliki sistem pengupahan sektoral yang sudah mapan, terdokumentasi secara normatif, dan didukung kelembagaan yang kuat. Kinerja Dewan Pengupahan di Jatim dikenal aktif serta partisipatif dalam kerangka tripartit. Perbandingan ini bertujuan tidak hanya untuk menilai nominal upah, tetapi untuk mengevaluasi efektivitas sistem pengupahan sektoral secara menyeluruh, mulai dari dasar hukum, pelibatan tripartit, hingga keberlanjutan kelembagaan yang berbasis pada indikator KHL, kemampuan sektor, dan kepatuhan normatif.

Tabel 3. Perbandingan UMS Sumut, Riau, dan Jawa Timur

Provinsi	Jumlah SK UMS	Bentuk	Cakupan Sektor Utama	Basis Penetapan	Partisipasi Tripartit	Mekanisme Pengawasan
Sumatera Utara	UMSP (1), UMSK (10)	Terpisah	Industri pengolahan, perkebunan, keuangan	Rekomendasi DPD & SK Gub	Moderat, masih bertahap	Lemah (belum terdokumentasi)
Riau	UMSP (2)	Terpisah	Pertambangan, perkebunan	KBLI sektoral & SK Gub	Cukup aktif	Tidak tegas
Jawa Timur	UMSK (10 kab/kota)	Terpisah	Industri makanan, energi, farmasi, dll	SK Gubernur & rekomendasi Bupati/Walikota	Kuat dan partisipatif	Tegas dan terstruktur

Dari sisi regulasi, (Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 3725/XII/2024 Tentang Upah Minimum Sub Sektor Pertambangan Minyak Bumi Dan Aktivitas Penunjang Pertambangan Minyak Bumi Dan Gas Alam Provinsi Riau Tahun 2025, 2024) menetapkan dua UMSP, yakni di sektor pertambangan (SK No 3725/XII/2024) dan (Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 3726/XII/2024 Tentang Upah Minimum Sektor Pertanian/Perkebunan Provinsi Riau Tahun 2025, 2024), dengan pendekatan yang sangat spesifik berbasis Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) dan diputuskan secara terpisah dari UMK, sesuai Pasal 10 Permenaker 16/2024. Ini menunjukkan upaya segmentasi sektoral yang konkrit meskipun cakupannya belum luas. Sebaliknya, Jawa Timur secara konsisten mengatur UMSK dengan cakupan di 10 kabupaten/kota, mencakup berbagai sektor mulai dari industri makanan, farmasi, hingga energi, sebagaimana tercantum dalam (Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 100.3.3.1/776/Kpts/013/2024 Tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2025, 2024). Jawa Timur bahkan menetapkan UMSK berdasarkan hasil pemetaan produktivitas sektoral kabupaten/kota, yang memperkuat legitimasi dan akseptabilitas kebijakan tersebut. Sumatera Utara, melalui SK Gubernur No. 188.44/833/KPTS/2024, menetapkan UMSK di 10 dari 33 kabupaten/kota dan menetapkan berbagai sektor dalam satu UMSP.

Dari sisi nominal dan pengawasan, Jatim memiliki keunggulan karena tidak hanya menetapkan UMSK berdasarkan KBLI yang spesifik, tetapi juga mencantumkan larangan eksplisit bagi perusahaan untuk membayar di bawah UMSK, dengan sistem pengawasan yang lebih terstruktur dan sanksi administratif. Provinsi ini menggunakan indikator yang lebih lengkap seperti survei KHL, pertumbuhan ekonomi, dan kemampuan sektor usaha. Sementara itu, di Sumut dan Riau, meskipun ada larangan membayar di bawah UMS, sistem pengawasannya belum sepenuhnya terdokumentasi dan masih tergantung pada efektivitas Dewan Pengupahan daerah. Keunggulan Riau terletak pada kesederhanaan dan spesifikasi sektoral yang tepat sasaran, sedangkan kelemahannya adalah keterbatasan cakupan sektoral yang hanya menyentuh sektor tertentu.

Secara hukum, ketiga provinsi sama-sama merujuk pada Permenaker No. 16 Tahun 2024 dan Putusan MK 168/PUU-XXI/2023, namun respons implementatifnya berbeda. Sumut masih dalam tahap awal adaptasi, Riau menunjukkan selektivitas sektoral, dan Jawa Timur menjadi representasi provinsi yang paling progresif dan normatif dalam menjalankan prinsip-prinsip keadilan sektoral sesuai Pasal 28D (UUD NRI 1945, 1945). Sumut dapat mengambil pelajaran dari Jatim terkait kelembagaan tripartit yang aktif dan pendekatan berbasis KBLI secara menyeluruh. Sementara itu, model Riau dapat diadopsi Sumut untuk penyusunan UMSP yang lebih adaptif terhadap sektor unggulan spesifik.

Dengan demikian, posisi Sumut dalam lanskap pengupahan sektoral nasional saat ini masih tergolong berkembang. Sumut belum stagnan, tetapi belum progresif. Ada potensi besar untuk tumbuh, khususnya jika mampu mengefektifkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dan memperluas cakupan sektoral berbasis pendekatan data KBLI dan KHL. Penetapan UMS yang lebih inklusif dan responsif sebagaimana dicontohkan oleh Jatim dan Riau dapat menjadi benchmark yang relevan untuk mendorong penyempurnaan regulasi, koordinasi, dan implementasi kebijakan pengupahan sektoral di Sumatera Utara ke depan.

Namun, perkembangan kebijakan pengupahan sektoral di Sumatera Utara tidak sepenuhnya dapat dilepaskan dari konteks politik nasional yang turut memengaruhi arah regulasi ketenagakerjaan secara umum. Selain tantangan legalistik dan teknokratik, intervensi eksternal seperti pengaruh politik daerah juga mempengaruhi dinamika UMS. Penetapan upah minimum sering kali menjadi bagian dari kalkulasi politik yang lebih besar, di mana keputusan-keputusan yang diambil lebih dipengaruhi oleh kepentingan elektoral ketimbang analisis ekonomi yang obyektif. Hal ini sejalan dengan temuan (Wulansari, 2021) yang menunjukkan bahwa pada masa pemerintahan Presiden Jokowi, penetapan upah minimum tidak lagi berbasis pada indikator kebutuhan hidup layak maupun kondisi ekonomi sektoral di masing-masing daerah, melainkan bergeser menjadi produk dari kepentingan politik dan logika neoliberal yang menekankan stabilitas investasi melalui mekanisme "upah murah." Mekanisme tradisional berbasis tripartit (yang sebelumnya melibatkan serikat pekerja, pemerintah, dan pengusaha dalam menentukan upah berbasis survei kebutuhan hidup layak) digantikan oleh formulasi tunggal menggunakan indikator pertumbuhan ekonomi nasional dan inflasi. Hal ini secara sistematis melemahkan posisi serikat pekerja dalam proses perundingan dan memperkuat dominasi negara serta kepentingan pengusaha. Kebijakan upah murah ini tidak hanya mempersempit ruang perjuangan buruh, tetapi juga dipertahankan sebagai strategi untuk menjaga stabilitas politik dan mendukung kepentingan elektoral rezim, dimana pengendalian aspirasi kelas pekerja menjadi prasyarat penting bagi kelangsungan kekuasaan politik di tengah kompetisi demokrasi elektoral yang berbasis oligarki.

Dalam situasi demikian, penguatan basis regulatif dan instrumen teknis pengupahan menjadi krusial agar kebijakan di tingkat daerah tidak sekadar menjadi perpanjangan kepentingan politik nasional, melainkan benar-benar berbasis data dan produktivitas sektoral. Untuk mendorong Sumut menjadi lebih progresif dalam sistem pengupahan sektoral, pemahaman terhadap regulasi teknis yang mendasari penyesuaian upah minimum, seperti Permenaker No. 16 Tahun 2024 dan rumus α , menjadi elemen penting dalam praktik kebijakan daerah. Permenaker No. 16 Tahun 2024, yang merupakan turunan dari (PP 51/2023, 2023), mengatur penyesuaian upah minimum berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan variabel baru bernama indeks tertentu (α), yang ditetapkan dalam rentang 0,10 hingga 0,30. Menurut Pasal 26 ayat (4) dan (5) PP tersebut, rumus penyesuaian upah adalah: Upah minimum tahun selanjutnya = [(Inflasi + (Pertumbuhan Ekonomi $\times \alpha$)) $\times$ Upah minimum tahun berjalan]. Nilai α ini ditentukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota berdasarkan indikator tingkat penyerapan tenaga kerja, rata-rata atau median upah, serta faktor relevan lainnya (PP 51/2023, Pasal 26 ayat (6) sampai (8)). Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, menjelaskan bahwa angka 0,10 hingga 0,30 itu mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi, yaitu antara 10% hingga 30%, yang kemudian digunakan sebagai dasar empiris dalam menetapkan indeks alpha di tiap provinsi (SPNews, 2023).

Pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 yang mengembalikan legitimasi atas penetapan UMS, dinamika hubungan industrial di Sumatera Utara menunjukkan eskalasi ketegangan antara serikat pekerja dan kalangan pengusaha. Di satu sisi, serikat pekerja melihat putusan MK sebagai momentum pemulihan hak-hak normatif buruh yang sempat dikesampingkan dalam (UU Cipta Kerja, 2023). Di sisi lain, pengusaha justru memandang pengaktifan kembali UMS sebagai potensi beban baru dalam konteks pemulihan ekonomi pasca-pandemi, serta mengkhawatirkan tekanan biaya operasional di sektor padat karya, dan menuntut buruh untuk tetap mengikuti UU Cipta Kerja (Indraini, 2024; UU Cipta Kerja, 2023).

Ketegangan seperti ini umum terjadi dalam transisi regulasi yang menyentuh aspek distribusi ekonomi langsung, terutama ketika forum mediasi tidak berjalan efektif.

Di Sumatera Utara, respons serikat pekerja terhadap putusan MK cukup keras dan terang. Exco Partai Buruh Provinsi Sumatera Utara, Willy Agus Utomo, menyatakan bahwa pihaknya menyambut baik putusan tersebut karena mengoreksi 22 norma dalam UU Cipta Kerja yang sebelumnya menghilangkan perlindungan sektor ketenagakerjaan (Fokusmedan.com, 2024). Ia menekankan bahwa implementasi UMS adalah bentuk restorasi keadilan bagi buruh di sektor-sektor rentan seperti perkebunan dan manufaktur. Selain itu, Aliansi Bravo Buruh Sumut juga menggelar aksi di Medan pada awal 2024, menuntut agar Gubernur segera menerbitkan SK UMSK dan UMPS dengan melibatkan penuh dewan pengupahan dan publikasi terbuka atas hasil survei KHL sektoral (Majalah Jurnalis, 2024). Mereka menuding bahwa keterlambatan pemerintah dalam merespons putusan MK memperkuat ketimpangan kekuasaan dalam relasi industrial daerah.

Di sisi pengusaha, keberatan terhadap pemberlakuan kembali UMS dikaitkan dengan aspek efisiensi dan kemampuan usaha. Beberapa asosiasi pengusaha, seperti Apindo Sumut, menyatakan bahwa kenaikan UMS di tengah inflasi bahan baku dan biaya distribusi bisa menyebabkan stagnasi produksi serta potensi PHK (Sumutpos.co, 2025). Dalam pernyataannya, pengusaha mendorong pemerintah agar lebih selektif dalam menetapkan UMS, dan agar penetapan berbasis pada sektor yang betul-betul memiliki margin produktivitas tinggi.

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Gubernur, tampak mengambil posisi yang lebih berhati-hati pasca-putusan MK. Hingga pertengahan 2024, penerbitan SK UMSK dan UMPS sempat tertunda dengan alasan menunggu petunjuk teknis dari pusat (Disnaker, 2024). Meski akhirnya SK No. 188.44/833/KPTS/2024 diterbitkan, prosesnya dinilai minim partisipasi dan dialog terbuka. Pemerintah lebih berperan sebagai regulator administratif daripada mediator konflik industrial. Padahal keberhasilan kebijakan pengupahan sangat bergantung pada efektivitas peran mediasi pemerintah dalam menjembatani perbedaan posisi antara buruh dan pengusaha secara deliberatif dan inklusif (Sari et al., 2025).

Implementasi kebijakan UMS di Sumatera Utara pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menghadapi problematika utama bukan pada substansi normatif putusannya, melainkan pada tataran implementasinya (*Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*, 2024). Putusan MK tersebut pada hakikatnya telah berorientasi pada pemulihan hak-hak tenaga kerja dan penguatan prinsip keadilan sosial dalam sistem pengupahan. Namun, tantangan muncul dalam penerjemahan prinsip tersebut ke dalam kebijakan daerah dan praktik kelembagaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi perbaikan agar semangat konstitusional yang terkandung dalam putusan tersebut benar-benar terwujud dalam praktik pengupahan di daerah. Beberapa strategi perbaikan mendesak diperlukan agar UMS tidak hanya menjadi kebijakan simbolik, tetapi mampu berdampak langsung pada keadilan pengupahan.

Rekomendasi pertama menyangkut reformulasi pola partisipasi tripartit. Diperlukan penguatan posisi serikat pekerja dalam forum Dewan Pengupahan agar prinsip perlindungan hak tenaga kerja yang menjadi dasar Putusan MK dapat diimplementasikan secara efektif, termasuk peningkatan literasi hukum dan ekonomi ketenagakerjaan. Hal ini selaras dengan pendekatan *participatory governance* sebagaimana dikemukakan (Ayres & Braithwaite, 1992), dimana keterlibatan aktif semua aktor sosial merupakan syarat tercapainya kebijakan publik yang responsif dan berkeadilan.

Rekomendasi kedua menyentuh penguatan kapasitas teknis Dewan Pengupahan Daerah. Berdasarkan hasil evaluasi dokumen SK Gubernur No. 188.44/833/KPTS/2024, hanya 10 dari 33 kabupaten/kota yang berhasil menetapkan UMSK. Ini menunjukkan lemahnya koordinasi dan kemampuan teknis dalam menyusun indikator sektoral. Oleh karena itu, dibutuhkan pelatihan teknis rutin berbasis indikator ekonomi sektoral dan manajemen data KHL. Sebagaimana dijelaskan oleh (Rahmi & Riyanto, 2022), sistem pengupahan yang adil tidak cukup hanya mengandalkan hukum nasional, tetapi perlu berbasis pada indikator sektoral yang dinamis dan kontekstual. Selain itu, perlu dibentuk tim analisis sektoral daerah yang berperan sebagai penyusun pradata pengupahan secara rutin, bekerja sama dengan BPS dan Dinas Tenaga Kerja.

Ketiga, perlu dilakukan reformasi metode survei KHL. Banyak daerah di Sumut belum memiliki mekanisme survei yang sistematis, sehingga penetapan UMS sering hanya berbasis proyeksi inflasi. Permenaker 16/2024 dan PP 51/2023 sudah menekankan pentingnya validitas data empiris dalam perhitungan upah. Oleh karena itu, perlu dibentuk protokol teknis penetapan UMS, misalnya dengan struktur sebagai berikut:

- a. Langkah 1: Penentuan sektor strategis berbasis KBLI dan kontribusi PDRB daerah.
- b. Langkah 2: Pengumpulan data KHL sektoral oleh tim teknis daerah (minimal per semester).
- c. Langkah 3: Penghitungan Upah Minimum dengan formula α dalam PP 51/2023 berdasarkan tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah.
- d. Langkah 4: Forum tripartit deliberatif (serikat, pengusaha, pemerintah) untuk validasi dan rekomendasi.
- e. Langkah 5: Evaluasi tahunan melalui mekanisme *feedback* publik (*stakeholder hearing*).

Terakhir, dari sisi teoretis, temuan ini memperkuat urgensi pengembangan model desentralisasi kebijakan pengupahan yang adaptif. Berbeda dengan pendekatan *top-down* yang tersentralisasi pada pemerintah pusat, model ini menekankan pentingnya pemberdayaan daerah dengan instrumen hukum, data sektoral, dan kelembagaan tripartit yang kuat. Model ini sejalan dengan kerangka *responsive regulation* (Ayres & Braithwaite, 1992) dan teori *public value governance* (Moore, 1995), yang menekankan bahwa nilai publik hanya dapat dicapai melalui tata kelola inklusif dan berbasis konteks lokal. Sumatera Utara memiliki potensi menjadi contoh reformasi pengupahan sektoral berbasis daerah jika strategi-strategi ini diimplementasikan secara sistemik dan konsisten.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif-empiris, ditemukan bahwa struktur dan dinamika DPD di Sumatera Utara secara kelembagaan telah mengalami reaktivasi pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, namun masih menghadapi tantangan teknis dan partisipatif dalam menjembatani aspirasi pekerja dan pengusaha secara seimbang. DPD mampu memfasilitasi penetapan UMSP dan UMSK pada beberapa sektor strategis melalui forum tripartit, tetapi pelibatan substantif aktor pekerja dan pengusaha dalam proses deliberasi masih bersifat formalistik di sejumlah daerah. Sementara itu, penerapan formula pengupahan berbasis "indeks tertentu" (α) sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 16 Tahun 2024 telah memberikan dasar legal baru yang lebih adaptif terhadap kondisi ekonomi sektoral, namun belum seluruhnya didukung oleh ketersediaan data sektoral yang valid dan sistematis, terutama pada sektor dan kabupaten/kota yang belum memiliki survei KHL secara berkala. Hal ini berdampak pada disparitas implementasi UMS antarwilayah dan sektoral, sehingga efektivitas formula α masih bersifat parsial dan belum merata.

Pemberlakuan kembali UMS memberikan dampak ganda terhadap hubungan industrial di daerah; di satu sisi memperkuat posisi tawar pekerja dalam sektor strategis melalui legitimasi regulatif yang adil, tetapi di sisi lain menimbulkan resistensi dari kalangan pengusaha yang mengkhawatirkan efisiensi usaha. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa kebijakan pengupahan sektoral bukan semata instrumen normatif, melainkan arena interaksi politik-ekonomi yang mencerminkan ketegangan antara prinsip keadilan distributif dan kepentingan pasar. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkaya literatur tentang desentralisasi pengupahan dalam kerangka *responsive regulation* dan *industrial democracy*, serta menegaskan pentingnya pendekatan kebijakan berbasis data sektoral. Implikasi sosialnya adalah perlunya penguatan kapasitas teknis DPD dan partisipasi tripartit yang lebih substantif untuk memastikan keberlanjutan kebijakan UMS secara berkeadilan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ketergantungan terhadap data sekunder dan belum mengeksplorasi perspektif langsung dari aktor lapangan melalui metode wawancara atau FGD. Ke depan, studi lanjutan dapat diarahkan pada pengukuran kuantitatif dampak UMS terhadap kesejahteraan pekerja dan produktivitas sektor, serta pengembangan model tata kelola pengupahan yang berbasis *public value governance*.

Referensi

- Adinda, Y., & Akbar, J. H. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal terhadap Kesesuaian Upah di Indonesia. *Jurnal Dedikasi Hukum*, 4(1), 34–48. <https://doi.org/10.22219/jdh.v4i1.30356>
- Arifin, A., & Fatriani, F. (2024). Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 169/PUU-XXI/2023. *Jurnal Penelitian Ilmiah INTAJ*, 8(2), 165–183. <https://doi.org/10.35897/intaj.v8i2.1638>

- Ayres, I., & Braithwaite, J. (1992). *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*. Oxford University Press New York, NY. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195070705.001.0001>
- BPS. (2023). *Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2022* (Annual Report Catalogue No. 5504003). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/11/30/160f211bfc4f91e1b77974e1/statistik-kelapa-sawit-indonesia-2022.html>
- BPS Sumut. (2024a). *Direktori Perusahaan Industri Manufaktur Provinsi Sumatera Utara 2024* (Annual Report Catalogue No. 1305083.12). Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. <https://sumut.bps.go.id/id/publication/2024/12/20/a0847d8fa3abbd6f683858c6/direktori-perusahaan-%20industri-manufaktur-provinsi-sumatera-utara-2024.html>
- BPS Sumut. (2024b). *Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Sumatera Utara Menurut Lapangan Usaha 2019-2023* (Annual Report Catalogue No. 9302021.12). Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. <https://sumut.bps.go.id/id/publication/2024/04/04/eae6022c65f8b0e7ebe17f42/produk-domestik-regional-bruto-provinsi-sumatera-utara-menurut-lapangan-usaha-2019-2023.html>
- Disnaker. (2024). *Penetapan Ump Sumut 2025 Pasca Putusan Mk Tertunda: Dewan Pengupahan Sumut Menunggu Kebijakan Dari Pemerintah* [Official Press Release]. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. <https://disnaker.sumutprov.go.id/artikel/penetapan-ump-sumut-2025-pasca-putusan-mk-tertunda-dewan-pengupahan-sumut-menunggu-kebijakan-dari-pemerintah>
- Erwan, & Muhariah, N. A. (2019). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Distribusi Pendapatan Terhadap Tingkat Kemiskinan Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomika*, 12(1), 1–18.
- Ferdiansyah, Moch. A. B. (2022). Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Efisiensi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja. *Jurist-Diction*, 5(1), 251. <https://doi.org/10.20473/jd.v5i1.32739>
- Fokusmedan.com. (2024). *Buruh Sumut Apresiasi Putusan MK Tentang UU Cipta Kerja yang Mengembalikan Hak Normatif Buruh* [News Article]. Fokusmedan.com. <https://www.fokusmedan.com/2024/11/01/buruh-sumut-apresiasi-putusan-mk-tentang-uu-cipta-kerja-yang-mengembalikan-hak-normatif-buruh/>
- Indraini, A. (2024). *Respons Putusan MK, Pengusaha Minta Upah Buruh Tetap Ikut UU Cipta Kerja* [News Article]. Detik Finance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7617929/respons-putusan-mk-pengusaha-minta-upah-buruh-tetap-ikut-uu-cipta-kerja>
- Irayadi, M. (2024). Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Upah Layak: Harapan Baru bagi Dunia Ketenagakerjaan Indonesia. *HUMANIORUM*, 2(4), 1–8. <https://doi.org/10.37010/hmr.v2i4.70>
- Katsaroumpas, I. (2019). *UK report on social dialogue in wage setting* [Report]. University of Sussex. https://sussex.figshare.com/articles/report/UK_report_on_social_dialogue_in_wage_setting/23467034/1
- Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 100.3.3.1/776/Kpts/013/2024 Tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2025, Pub. L. No. 100.3.3.1/776/Kpts/013/2024 (2024).
- Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 3725/XII/2024 Tentang Upah Minimum Sub Sektor Pertambangan Minyak Bumi Dan Aktivitas Penunjang Pertambangan Minyak Bumi Dan Gas Alam Provinsi Riau Tahun 2025, Pub. L. No. 3725/XII/2024 (2024).
- Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 3726/XII/2024 Tentang Upah Minimum Sektor Pertanian/Perkebunan Provinsi Riau Tahun 2025, Pub. L. No. Kpts. 3726/XII/2024 (2024).
- Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/825/Kpts/2024 Tentang Upah Minimum Sektor Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025, Pub. L. No. 188.44/825/Kpts/2024 (2024).
- Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/833/Kpts/2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025, Pub. L. No. 188.44/833/Kpts/2024 (2024).
- Majalah Jurnalis. (2024). *Massa Buruh Demo di Medan Tuntut Berlakukan Putusan MK* [News Article]. Majalah Jurnalis. <https://www.majalahjurnalis.com/2024/11/massa-buruh-demo-di-medan-tuntut.html>
- Moore, M. H. (1995). *Creating Public Value: Strategic Management in Government* (6. print). Harvard Univ. Press.
- Pamungkas, S. (2016). Diskresi Dalam Penetapan Upah Minimum Oleh Gubernur. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 61. <https://doi.org/10.24246/jrh.2016.v1.i1.p61-79>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, Pub. L. No. 16, BN 2024 (917) (2024). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/309918/permenaker-no-16-tahun-2024>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, Pub. L. No. 18, BN.2022/No.1165 (2022). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/231412/permenaker-no-18-tahun-2022>

- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pub. L. No. 36, TLN No.6648 LN.2021/No.46 (2021). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021>
- Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pub. L. No. 51, TLN (6899) LN 2023 (146) (2023). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/270269/pp-no-51-tahun-2023>
- Putra, F. F. T., & Arief, N. N. (2024). Design Transformation of The Industrial Relations Peace: Towards A Prosperous, Harmonious and Fair Work Relations Model In The Karawang Industry. *Return: Study of Management, Economic and Bussines*, 3(7), 479–486. <https://doi.org/10.57096/return.v3i7.249>
- Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, Saiful Anwar ____ (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia 2024). https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_11215_1730375514.pdf
- Rahmi, J., & Riyanto, R. (2022). Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.22212/jekp.v13i1.2095>
- Sari, D. J., Sintia, L., Kurniawan, R., Ramadinov, A., & Susanti, P. (2025). Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus PT Panelindo Makmur Sentosa. *Judge : Jurnal Hukum*, 6(2), 109–118.
- Scarpetta, S., & Touzet, C. (2020). *Collective Bargaining and the Gender Wage Gap for Women in Non-Standard Jobs*. OECD. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/07/can-collective-bargaining-help-close-the-gender-wage-gap-for-women-in-non-standard-jobs_3c3143b2/1a2e3f6e-en.pdf
- Siregar, T. H. (2020). Impacts of minimum wages on employment and unemployment in Indonesia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 25(1), 62–78. <https://doi.org/10.1080/13547860.2019.1625585>
- SPNews. (2023). *Menaker Sebut Indeks O,10-0,30 Berasal Dari Kontribusi Tenaga Kerja* [News Article]. SPNews. <https://spn.or.id/menaker-sebut-indeks-o10-030-berasal-dari-kontribusi-tenaga-kerja/>
- Sumutpos.co. (2025). *Apindo Sumut Nilai Kenaikan UMP dan UMSP 6,5 Persen Berpotensi Merugikan Pengusaha* [News Article]. Sumut Pos. <https://sumutpos.jawapos.com/metropolis/2375420083/apindo-sumut-nilai-kenaikan-ump-dan-umsp-%2065-persen-berpotensi-merugikan-pengusaha>
- Syahnur, S., Marwan, M., Munzir, S., Hizir, H., & Dawood, T. C. (2019). Investigating wage bargaining power, wage inequality and industrial structure in Indonesia. *Economic Journal of Emerging Markets*, 11(2), 161–172. <https://doi.org/10.20885/ejem.vol11.iss2.art4>
- Theodora, A., & Nur Hidayati. (2023). *Formula Upah Minimum Tetap Sama, Survei KHL Kembali Didorong* [Opinion]. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/artikel/formula-upah-minimum-tetap-sama-survei-khl-kembali-didorong>
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (1945). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/101646/uud-no-->
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pub. L. No. 6, TLN No.6856 LN.2023/No.41 (2023). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>
- Wijaya, H. K., Santoso, B., Sihabudin, & Widagdo, S. (2023). Legal Politics Regarding Minimum Wage in Indonesia from the Perspective of the Welfare State. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 135(3), 3–11. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2023-03.01>
- Wulansari, A. D. (2021). Indonesia's Cheap Wages Regime: The Political Economy of Minimum Wages Policy under Jokowi Presidency. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 14(3), 417–444. <https://doi.org/10.1007/s40647-021-00324-8>