PETITUM LAW JOURNAL

PetitumLawJournal
Volume 4 Nomor 1, November 2026
E-ISSN: 3030-9409

IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 16 TAHUN 2024 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM TAHUN 2025 (STUDI KASUS DI KABUPATEN SABU RAIJUA)

Wulan Ekaristi Riwu Buli[1*], Hernimus Ratu Udju [2], Cyrilius W T Lamataro[3]

[1]Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: wulanriwubuli@gmail.com*
[2]Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: hernimus@staf.undana.ac.id
[3]Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: cyrilius.lamatar@staf.undana.ac.id
**) Corresponding Author*

Abstract: *This socio-legal research examines the implementation of the Minister of Manpower Regulation Number 16 of 2024 on the Determination of the 2025 Minimum Wage in Sabu Raijua Regency. Using an empirical legal approach supported by interviews and document analysis, the study finds that the local government has not established a Regency Minimum Wage due to fiscal limitations, 3.5% economic growth, dominance of the micro-informal sector (96%), and minimal formal job opportunities. Consequently, the Provincial Minimum Wage for East Nusa Tenggara is applied. For employers, the policy's implementation is hindered by limited dissemination, reliance on informal, kinship-based wage agreements, and concerns about the affordability of provincial minimum wage. These structural obstacles are amplified by a socio-cultural context that values empathy over formal regulation and lacks institutional support such as training programs. The findings reflect the Van Meter–Van Horn model (resource and communication barriers) and Soekanto's theory on the social-cultural factors influencing legal effectiveness. The study concludes that national wage policies must adopt a context-sensitive approach that considers local economic capacity and promotes bottom-up collaboration among stakeholders in structurally unique regions such as Sabu Raijua.*

Keywords: *Minimum Wage Policy; Implementation Challenges; Local Governance.*

1. Pendahuluan

Indonesia sebagai sebuah negara yang sedang berkembang terus berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya.[1] Salah satu langkah yang diambil adalah dengan menetapkan gaji yang adil bagi para pekerja, yang merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja mencakup pemenuhan kebutuhan fisik dan mental, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, yang dapat membantu meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.[2] Gaji yang diterima oleh pekerja sangat penting untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan memperbaiki kualitas hidup mereka. Dengan gaji yang cukup, individu dapat meraih impian dan aspirasi mereka, serta meningkatkan kualitas hidupnya. Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu juga berpengaruh dalam menentukan besaran

[1] M. Manulang, *Dasar-Dasar Ekonomi Pembangunan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), 23.
[2] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

gaji yang didapatkan.[3] Pengertian mengenai gaji juga disampaikan oleh Edwin B. Flippo dalam bukunya yang berjudul "*principles of personal management*", di mana ia mendefinisikan gaji sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh orang lain demi kepentingan individu atau badan hukum. Dengan kata lain, gaji merupakan elemen yang vital, sehingga diperlukan pengaturan dari pemerintah terkait gaji yang jelas dan efektif, misalnya melalui perundang-undangan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui kebijakan gaji minimum yang adil serta melindungi hak-hak pekerja.[4]

Pengaturan mengenai gaji minimum di Indonesia sebenarnya sudah dimulai sejak masa kolonial Belanda, contohnya pada tahun 1920, di mana pemerintah kolonial Belanda menerapkan gaji minimum bagi pekerja di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Hindia Belanda. Setelah Indonesia merdeka pada tahun 1948, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi tonggak penting dalam pengaturan gaji minimum di Indonesia dan merupakan langkah awal pemerintah dalam mengatur gaji minimum serta melindungi hak-hak pekerja. Pengaturan gaji minimum terus mengalami perkembangan dan perubahan seiring dengan kemajuan zaman dan kebutuhan. Pada tahun 1969, pemerintah Indonesia menerbitkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Kemudian, pada tahun 1997, pemerintah kembali menerbitkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Pada tahun 2003, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan standar gaji minimum untuk pekerja di seluruh Indonesia. Selanjutnya, pada tahun 2015, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan pada tahun 2024, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenakertras) Nomor 16 Tahun 2024 mengenai Penetapan Gaji Minimum Tahun 2025, yang menetapkan standar gaji minimum untuk pekerja di seluruh Indonesia dan merupakan perkembangan terbaru dalam regulasi Gaji Minimum di negara ini.[5] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Gaji Minimum Tahun 2025 menjadi dasar hukum terbaru dalam penetapan Gaji Minimum, menandai awal baru dalam upaya menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha.[6] Namun, meskipun regulasi gaji minimum telah tertuang dalam berbagai peraturan, pelaksanaannya di lapangan masih menemui berbagai tantangan, terutama yang dihadapi oleh daerah-daerah kecil dengan karakteristik ekonomi dan sosial yang berbeda, salah satunya adalah Kabupaten Sabu Raijua yang merupakan bagian dari Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Menurut informasi dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Sabu Raijua, wilayah ini mengalami berbagai kendala terkait infrastruktur, aksesibilitas, dan kondisi ekonomi yang belum memuaskan. Selain itu, artikel mengenai Perumahan dan Kawasan

---

[3] Yuni Pratiwi, "Kebijakan Upah Minimum dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik* 12, no. 1 (2020): 45–55, https://jurnal.dpr.go.id/index.php/ekp/article/view/1700.

[4] Edwin B. Flippo, *Principles of Personnel Management* (New York: McGraw-Hill, 1984), 234.

[5] Djumhana Muhamad, *Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), 85–90.

[6] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 553.

Permukiman Sabu Raijua menyatakan bahwa kualitas jalan di Kabupaten Sabu Raijua sangat buruk. Hal tersebut dapat mengakibatkan meningkatnya biaya produksi bagi perusahaan. Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua memiliki tanggung jawab penting dalam mengatur kebijakan tentang upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, seperti menetapkan besaran upah minimum, memantau pelaksanaannya, menyelesaikan perselisihan, serta merumuskan kebijakan baru. Keterbatasan infrastruktur jalan dan akses terhadap informasi serta teknologi di Kabupaten Sabu Raijua menghadirkan tantangan serius bagi pemerintah dalam mengawasi kegiatan ekonomi dan menerapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan[7]Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, sehingga perlu diadakan kajian lebih mendalam terkait pelaksanaan peraturan mengenai upah minimum di Kabupaten Sabu Raijua untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Selain dari pemerintah, para pengusaha atau pemberi kerja juga memainkan peran kunci dalam penerapan kebijakan upah minimum untuk memastikan kesejahteraan para pekerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dengan mematuhi ketentuan mengenai upah minimum, pemberi kerja dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mengurangi jurang pendapatan. Selain itu, memberikan gaji yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, yang akan berdampak pada kualitas layanan atau produk yang mereka hasilkan. Pemberi kerja juga bisa berkontribusi dalam pengembangan keterampilan pekerja melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga pekerja menjadi lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Dengan menjalankan peran ini, pemberi kerja tidak hanya memenuhi tanggung jawab hukum tetapi juga memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan pekerja dan pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif. Pemberi kerja yang memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja cenderung memiliki hubungan industrial yang baik dan kinerja perusahaan yang lebih optimal. Ini terjadi karena karyawan yang puas dan termotivasi akan lebih produktif serta lebih loyal kepada perusahaan. Oleh karena itu, pemberi kerja harus menyadari pentingnya kebijakan upah minimum dan melaksanakannya dengan baik untuk mencapai tujuan yang sama. Agar kesejahteraan bagi pekerja bisa tercapai, pemerintah dan pengusaha di Kabupaten Sabu Raijua perlu melaksanakan hak dan kewajibannya sebagai pihak yang memiliki kontribusi penting dalam pelaksanaan kebijakan pengaturan upah dengan baik, sehingga evaluasi menyeluruh terhadap implementasi upah minimum di Kabupaten Sabu Raijua menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengeksplorasi secara mendalam penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 mengenai Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 di Kabupaten Sabu Raijua. Fokus utamanya adalah pada dua hal penting, yaitu bagaimana peraturan tersebut dijalankan oleh pemerintah daerah dan para pemberi kerja, serta berbagai kendala yang dapat memengaruhi efektivitas penerapannya. Tulisan ini membahas sejauh mana pemerintah Kabupaten Sabu Raijua melaksanakan tugasnya dalam menentukan, menyebarluaskan, dan mengawasi penerapan kebijakan upah minimum, serta bagaimana reaksi dan penyesuaian para pemberi kerja terhadap peraturan tersebut. Di samping itu juga berusaha untuk

[7] Badan Pusat Statistik Kabupaten Sabu Raijua, *Kabupaten Sabu Raijua Dalam Angka 2024* (Sabu Raijua: BPS Kabupaten Sabu Raijua, 2024), 35.

mengetahui hambatan-hambatan struktural, ekonomi, sosial, dan kelembagaan yang menjadi kendala utama dalam upaya menciptakan kebijakan pengupahan yang adil dan berkelanjutan di daerah yang didominasi oleh sektor usaha mikro dan informal.

2. Metode

Metode penelitian dalam riset ini adalah yuridis empiris dengan pendekatan sosio-legal, yang mengombinasikan analisis normatif terhadap peraturan hukum, terutama Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum untuk Tahun 2025, dengan observasi langsung mengenai penerapannya di masyarakat.[8] Pendekatan sosio-legal dipilih untuk memahami mekanisme hukum dalam konteks sosial, khususnya di Kabupaten Sabu Raijua, Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini fokus pada dua hal utama, yaitu pelaksanaan regulasi oleh pemerintah dan pengusaha, serta tantangan yang muncul dalam pelaksanaannya. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung terhadap pejabat Dinas Tenaga Kerja, Sekretaris Daerah, camat, dan para pengusaha, serta data sekunder yang meliputi dokumen hukum primer seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan keputusan gubernur, serta bahan hukum sekunder dan tersier seperti buku, jurnal, ensiklopedia, dan sumber daring.[9] Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan studi dokumen. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diproses melalui teknik editing, coding, dan tabulasi untuk dianalisis secara kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif.[10]

3. Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025

Dasar hukum untuk menetapkan upah minimum di Indonesia diatur oleh beberapa peraturan penting, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang melakukan pembaruan pada ketentuan ketenagakerjaan dengan tujuan meningkatkan fleksibilitas serta daya saing ekonomi. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan memberikan panduan teknis untuk menetapkan upah minimum dengan cara yang transparan dan berdasarkan data yang ada. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum untuk Tahun 2025 menyatakan adanya kenaikan upah minimum sebesar 6,5% untuk UMP dan UMK, yang akan mulai berlaku pada 1 Januari 2025. Peraturan ini juga mendefinisikan formula untuk penetapan upah, menetapkan kewajiban bagi gubernur untuk menentukan UMP dan UMK melalui keputusan yang harus diambil paling lambat pada 11 Desember 2024, serta mengembalikan pengaturan upah minimum sektoral (UMS) dengan syarat bahwa nilai UMSP dan UMSK harus lebih tinggi dibandingkan UMP dan UMK. Penetapan upah minimum mempertimbangkan faktor-faktor seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat kemiskinan untuk menjaga daya beli serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Secara keseluruhan, Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 bertujuan untuk memperkuat perlindungan dan keadilan dalam hubungan

[8] Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), 11.
[9] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2017), 141.
[10] Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), 96.

industrial antara pekerja dan pengusaha serta memastikan bahwa pemberian upah minimum tidak dilanggar.[11]

3.1. Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 di Kabupaten Sabu Raijua dalam Lingkup Pemerintah

Pemerintah merupakan entitas yang memiliki kekuasaan untuk mengatur dan mengelola kehidupan masyarakat di suatu negara atau area tertentu. Peran pemerintah sangat krusial dalam sistem politik setiap negara dan memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan sehari-hari warganya. Dalam buku "An Introduction to the American Legal System", Dr. John M. Scheb II dan John M. Scheb menjelaskan bahwa pemerintah adalah lembaga yang berwenang untuk menyusun dan mengeksekusi kebijakan yang mengatur masyarakat, menegakkan hukum, dan menjalankan fungsi-fungsi vital lainnya dalam suatu negara.[12] Pemerintah meliputi semua level administrasi, dari tingkat pusat hingga daerah, dan bertanggung jawab atas berbagai aspek kehidupan masyarakat. Ini termasuk dalam pelaksanaan kebijakan mengenai upah minimum dengan membuat regulasi yang adil dan efektif, serta memastikan bahwa kebijakan tersebut dijalankan secara konsisten dan tanpa bias. Selain itu, pemerintah juga bertugas untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan upah minimum guna memastikan bahwa para pengusaha mematuhi aturan dan melindungi hak-hak pekerja. Dengan penerapan hukum yang ketat dan pengawasan yang efisien, pemerintah dapat menciptakan suasana kerja yang lebih adil dan sejahtera bagi para pekerja, serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Pengawasan tersebut juga bertujuan untuk mencegah pelanggaran dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua memiliki peranan yang signifikan dalam pelaksanaan dan pengawasan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 mengenai Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, untuk memastikan bahwa kebijakan upah minimum diimplementasikan dengan baik dan memberikan keuntungan bagi pekerja serta masyarakat setempat.

Untuk memahami pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 di Kabupaten Sabu Raijua, dilakukan wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Sabu Raijua, Septenius M. Bule Logo, yang merupakan pejabat berwenang dalam penerapan kebijakan pemerintah daerah. Dari wawancara tersebut, diketahui bahwa Kabupaten Sabu Raijua belum menentukan Upah Minimum Kabupaten (UMK) karena beberapa tantangan, meskipun sudah ada kerangka hukum yang mencakup Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 dan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur nomor 430/Kep/HK/2024 mengenai Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025 serta regulasi sebelumnya terkait upah minimum. Intervensi dari pemerintah Kabupaten Sabu Raijua mengenai upah belum ada karena mempertimbangkan kondisi sosial dan ekonomi daerah. Kondisi sosial yang dimaksud

[11] Popbela, "UU Cipta Kerja Disahkan, Ini Upah Minimum Karyawan Swasta 2025," *Popbela.com*, terakhir diakses 12 Juni 2025, pukul 08.11, https://www.popbela.com/career/working-life/uu-cipta-kerja-disahkan-ini-upah-minimum-karyawan-swasta-2025-00-vp6g8-8fhcyc.

[12] John M. Scheb II dan John M. Scheb, *An Introduction to the American Legal System, 2nd ed.* (Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning, 2008), 5.

adalah hubungan yang erat antara pemberi kerja dan pekerja yang seringkali saling mendukung, sehingga keputusan mengenai upah sering kali berdasarkan pada empati dan persatuan yang mencerminkan nilai-nilai sosial serta hubungan kekeluargaan yang kuat di wilayah tersebut, bukan semata-mata mengikuti standar upah minimum. Di sisi lain, aspek ekonomi Kabupaten Sabu Raijua adalah keadaan perekonomian yang masih lemah, dengan tingkat pertumbuhan yang rendah, banyak usaha kecil dan informal, serta kurangnya kesempatan kerja yang layak.[13] Kemudian dalam pertemuan dengan Plt. Kepala Dinas Transmigrasi, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja, Frits Mira Mangngi, bersama dengan rekannya, Robson Taga, dijelaskan bahwa meskipun Kabupaten Sabu Raijua belum secara independen menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK), daerah ini mengikuti dan menerapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Nusa Tenggara Timur yang telah ditentukan oleh Gubernur sesuai dengan pedoman dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 mengenai Penetapan Upah Minimum Tahun 2025. Apabila suatu daerah belum mengatur upah minimum kabupaten, maka yang berlaku adalah upah minimum provinsi. Selanjutnya, ia menambahkan bahwa ketika suatu daerah telah memutuskan upah minimum kabupaten, ini menunjukkan bahwa, pertumbuhan ekonomi dan inflasi di wilayah tersebut telah meningkat, sehingga dapat menetapkan upah minimum kabupaten sesuai dengan regulasi yang ada. Untuk sektor Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), ketentuan upah minimum provinsi tidak dikenakan. Gaji bagi usaha mikro dan kecil ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh, dengan ketentuan paling tidak 50% dari rata-rata pengeluaran masyarakat di tingkat provinsi, dan nilai gaji yang disetujui harus 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.[14]

Plt. Kepala Dinas Transmigrasi, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja, Frits Mira Mangngi, menerangkan bahwa upaya pemerintah Kabupaten Sabu Raijua melalui Dinas Transmigrasi, Koperasi UKM dan Tenagakerja mengenai penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Nusa Tenggara Timur yang dilakukan oleh Gubernur mengikuti pedoman dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, termasuk melakukan sosialisasi serta edukasi mengenai peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap usaha yang ada di wilayah tersebut, serta memperhatikan hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, berserta jaminan hak dan kewajiban untuk para tenaga kerja. Selain itu, mereka juga melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan dan memberikan dukungan kepada pengusaha agar dapat beradaptasi dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 mengenai penetapan Upah Minimum Tahun 2025 tanpa memberatkan usaha yang mereka jalani. Dalam hal ini, peran pemerintah daerah selalu menjangkau sosialisasi dan edukasi mengenai kebijakan pengupahan, pelatihan untuk meningkatkan produktivitas dan sumber daya manusia, serta melakukan pengawasan terhadap pengusaha/perusahaan agar selalu memperhatikan upah yang sesuai dengan regulasi yang berlaku.[15]

[13] Wawancara dengan Septenius M. Bule Logo, Sekretaris Daerah Kabupaten Sabu Raijua, 20 Mei 2025.

[14] Wawancara dengan Frits Mira Mangngi, Plt. Kepala Dinas Transmigrasi, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja, serta Robson Taga, Kabupaten Sabu Raijua, 20 Mei 2025.

[15] Wawancara dengan Frits Mira Mangngi, Plt. Kepala Dinas Transmigrasi, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Sabu Raijua, 21 Mei 2025.

3.2. Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 di Kabupaten Sabu Raijua dalam Lingkup Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah individu atau entitas, baik yang berfungsi sebagai pusat, cabang, perwakilan, atau unit, termasuk lembaga pemerintah, yang memberikan gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan/atau bentuk pembayaran lainnya sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa dari karyawan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, terdapat definisi jelas mengenai pengusaha dan pemberi kerja dalam konteks hubungan kerja. Mereka mengatur interaksi antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan kontrak kerja yang mencakup elemen pekerjaan, gaji, dan instruksi. Namun, ketentuan dalam undang-undang ini cenderung lebih menekankan pada hubungan kerja formal dan tidak secara eksplisit mencakup semua tipe hubungan kerja, seperti pekerja rumah tangga, yang mungkin memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mendefinisikan pemberi kerja sebagai individu, kelompok, atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberikan upah atau imbalan lainnya. Pemberi kerja memiliki peranan penting dalam melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan memastikan hak-hak karyawan dipenuhi dan kewajiban-kewajiban perusahaan dilaksanakan sesuai dengan hukum. Mereka berkewajiban untuk memberikan upah yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan para pekerja. Selain itu, pemberi kerja juga harus mencegah praktik-praktik yang melanggar hukum dan berkolaborasi dengan pemerintah untuk memastikan penerapan undang-undang ketenagakerjaan berjalan dengan baik. Dalam menjalankan tugasnya, pemberi kerja memiliki beberapa tanggung jawab penting, yaitu:

a. Memastikan pemenuhan hak-hak pekerja, seperti upah yang wajar dan jam kerja yang sesuai.
b. Menjalankan kewajiban perusahaan, seperti membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dan menyediakan lingkungan kerja yang aman.
c. Mencegah pelanggaran dalam ketenagakerjaan, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan diskriminasi.
d. Bekerjasama dengan pemerintah untuk memastikan pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif.

Di sisi lain, pemberi kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan semua peraturan ketenagakerjaan, termasuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 mengenai Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 karena peraturan ini mengatur hak dan kewajiban pemberi kerja dalam hubungan kerja dengan karyawan. Pemberi kerja diwajibkan untuk mematuhi ketentuan yang ada, seperti upah minimum, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan pekerja. Dengan mematuhi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024, pemberi kerja dapat memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan kewajiban perusahaan dijalankan dengan baik. Selain itu, mereka juga dapat menghindari sanksi hukum yang dapat muncul akibat pelanggaran terhadap ketentuan yang ada dalam peraturan tersebut. Untuk menjalankan usahanya, pemberi kerja perlu memahami dan menerapkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang

Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 demi menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif bersama karyawan. Hal ini memungkinkan pemberi kerja meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas, sekaligus mengurangi risiko konflik ketenagakerjaan. Namun, sayangnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa dalam praktiknya, implementasi dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024.

Terkait dengan penetapan upah minimum untuk tahun 2025 di Kabupaten Sabu Raijua, prosesnya tidak berjalan lancar. Dalam sebuah wawancara dengan pemilik Toko Mhita Collection, MPD, ia mengungkapkan bahwa ia memberi gaji kepada karyawannya berdasarkan pendapatan yang diperoleh setiap bulan, bukan sesuai peraturan yang mungkin berlaku. Namun, dalam menentukan gaji tersebut, penting untuk mempertimbangkan kelayakan jumlah yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang ada.[16] Pernyataan yang serupa juga muncul dalam wawancara dengan pemilik Toko El-Shaddai, MLB, yang menjelaskan bahwa penentuan gaji dilakukan dengan memperhitungkan penghasilan yang diperoleh, sesuai kesepakatan yang dibuat saat karyawan mulai bekerja. Kenaikan gaji selanjutnya bergantung pada prestasi karyawan, seperti kejujuran, ketekunan, ketulusan, kerapihan, dan keramahan dalam melayani pelanggan.[17] Dalam wawancara dengan pemilik usaha fotokopi Surya Nikmat, GSS, ia menekankan bahwa gaji yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan kelayakan yang seharusnya diterima, mengingat tiga pekerjanya memiliki tanggungan keluarga, dan ada yang belum menikah tetapi memiliki orang tua yang perlu dibantu.[18] Dari hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa penetapan dan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten (UMK) masih belum diterapkan oleh pemerintah Kabupaten Sabu Raijua. Hal ini disebabkan oleh kondisi sosial dan ekonomi yang belum memungkinkan untuk menetapkan upah minimum yang lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Meskipun begitu, kabupaten ini tetap merujuk pada UMP sebagai acuan dalam menentukan upah minimum di daerah tersebut.

Sementara itu, dari wawancara dengan beberapa pengusaha, dapat disimpulkan bahwa penerapan peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Permenakertrans) oleh para pengusaha tersebut mungkin belum sepenuhnya sejalan dengan peraturan yang berlaku. Beberapa isu yang perlu dicermati adalah:

1) Penetapan gaji berdasarkan penghasilan: Para pengusaha menentukan gaji pekerja berdasarkan hasil yang diperoleh perusahaan, bukan pada standar upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah.
2) Ketidakjelasan standar upah: Tidak ada informasi yang jelas mengenai standar gaji yang digunakan oleh para pengusaha tersebut, apakah sudah sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah atau tidak.
3) Ketergantungan pada prestasi pekerja: Markus Ludji Lobo menyatakan bahwa kenaikan gaji pekerja tergantung pada kinerja mereka, yang mungkin tidak sesuai dengan regulasi yang ada mengenai standar upah dan kenaikan gaji.

[16] Wawancara dengan MPD, Pemilik Toko Mhita Collection, 26 Mei 2025.
[17] Wawancara dengan MLB, Pemilik Toko El-Shaddai, 26 Mei 2025.
[18] Wawancara dengan GSS, Pemilik Usaha Fotokopi Surya Nikmat, 26 Mei 2025

Berdasarkan penjelasan dan hasil investigasi lapangan, penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 di Kabupaten Sabu Raijua menggambarkan dinamika kebijakan yang tidak hanya tergantung pada regulasi formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi sosial, ekonomi, dan kelembagaan yang ada di daerah. Dari perspektif pemerintah, khususnya Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua, ketidakadaan penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) menunjukkan keterbatasan dalam struktur dan kemampuan fiskal untuk menerapkan kebijakan secara utuh. Meskipun telah terdapat pedoman dari pusat beserta keputusan gubernur, pelaksanaannya tidak bisa langsung dilakukan di wilayah dengan struktur ekonomi yang masih lemah, dominasi sektor informal, serta kurangnya lapangan kerja formal. Pernyataan Sekretaris Daerah dan kepala dinas yang terkait mengindikasikan bahwa kondisi social terutama hubungan kekeluargaan antara pekerja dan pemberi kerja masih menjadi faktor kunci dalam praktik pengupahan, yang tidak selalu sejalan dengan semangat peraturan nasional. Dari pihak pemberi kerja, wawancara dengan beberapa pelaku bisnis menunjukkan bahwa penerapan Permenaker belum sepenuhnya optimal. Para pengusaha cenderung menetapkan gaji berdasarkan pendapatan bisnis, kesepakatan informal, dan performa individu pekerja, bukan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Ini menunjukkan minimnya pemahaman tentang peraturan dan lemahnya sosialisasi dari instansi ketenagakerjaan. Selain itu, alasan yang sering diungkapkan, seperti ketidakstabilan pendapatan usaha, keterbatasan modal, dan kekhawatiran mengenai biaya tambahan, mencerminkan ketahanan struktural dari sektor UMKM dalam menerima kebijakan pengupahan yang bersifat nasional.

Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan kenyataan sosial-ekonomi di daerah. Dalam konteks teori Van Meter dan Van Horn, faktor-faktor seperti kejelasan kebijakan, sumber daya pelaksana, komunikasi antar lembaga, serta kondisi sosial-politik terbukti berpengaruh pada keberhasilan implementasi.[19] Sementara itu, dari sudut pandang Soerjono Soekanto, pelaksanaan hukum di Sabu Raijua terhambat oleh faktor masyarakat dan budaya lokal yang lebih mengutamakan hubungan sosial dibanding struktur hukum formal.[20] Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa pelaksanaan kebijakan pengupahan di wilayah yang memiliki karakteristik seperti Sabu Raijua memerlukan pendekatan bottom-up, yang mencakup pemetaan kemampuan ekonomi lokal, penguatan edukasi ketenagakerjaan, serta penyesuaian regulasi berdasarkan konteks lokal agar tujuan utama kebijakan, yaitu perlindungan pekerja, dapat tercapai secara bertahap dan realistis.

4. Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum

Implementasi kebijakan adalah fase penting dalam siklus kebijakan publik yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Setelah kebijakan dirumuskan dan disetujui dalam bentuk aturan atau undang-undang, langkah berikutnya adalah melaksanakan kebijakan tersebut melalui

[19] Van Meter, Donald S., dan Carl E. Van Horn, "The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework," *Administration & Society* 6, no. 4 (1975): 445–488. https://doi.org/10.1177/009539977500600404

[20] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 8.

berbagai proses administrasi, kerja sama di berbagai sektor, serta penerapan prosedur dan teknik yang sesuai. Tujuan utama dari pelaksanaan ini adalah untuk merealisasikan dampak nyata yang sudah direncanakan pada tahap perumusan kebijakan. Kebijakan dapat diimplementasikan secara langsung dalam bentuk program-program atau melalui kebijakan turunan yang lebih teknis dan spesifik.

4.1. Faktor penghambat implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 dilingkup pemerintah Kabupaten Sabu Raijua

Dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 mengenai Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, di Kabupaten Sabu Raijua, terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya. Data untuk analisis ini diperoleh melalui wawancara dengan beberapa narasumber yang memiliki keterkaitan dengan diterapkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 di Kabupaten Sabu Raijua. Wawancara ini memberikan pemahaman mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan peraturan tersebut di daerah itu.

Beberapa tantangan yang dihadapi pemerintah Kabupaten Sabu Raijua dalam menetapkan upah disampaikan dalam sebuah wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Sabu Raijua, Septenius M. Bule Logo, Ia menunjukkan bahwa jumlah pekerja di sektor informal cukup tinggi, dan masih sedikit yang bekerja di sektor formal, sehingga penetapan upah minimum menjadi kendala bagi wilayah ini. Pemerintah tidak dapat secara paksa menetapkan standar upah minimum karena banyaknya pekerjaan yang bersifat kecil-kecilan. Hal ini menyebabkan daerah ini bukan tidak mau menetapkan, tetapi adanya pertimbangan sosial dan ekonomi yang membuat pemerintah daerah belum mengeluarkan peraturan terkait upah minimum. Oleh karena itu, upah minimum masih berdasarkan upah minimum provinsi.[21] Hal serupa juga diungkapkan dalam wawancara dengan Plt. Kepala Dinas Transmigrasi, Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja, Frits Mira Mangngi, yang mengidentifikasi beberapa faktor yang menghambat penetapan dan pelaksanaan upah minimum di Kabupaten Sabu Raijua. Beberapa faktor tersebut termasuk rendahnya pertumbuhan ekonomi dan inflasi yang tidak sesuai dengan tingkat pertumbuhan ekonomi serta inflasi di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Di samping itu, mayoritas pelaku usaha di Kabupaten Sabu Raijua beroperasi di sektor mikro dan informal, yang mungkin belum sepenuhnya memahami atau mematuhi peraturan mengenai upah minimum. Ini menunjukkan bahwa kondisi ekonomi dan struktur usaha di Kabupaten Sabu Raijua berpengaruh pada pelaksanaan kebijakan upah minimum.[22]

Selanjutnya, dalam wawancara dengan Camat Sabu Liae, Yoel Riwu, diungkapkan bahwa pelaksanaan Keputusan Gubernur Nomor 430 Tahun 2024 mengenai Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025 sesuai dengan pedoman Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 di wilayah kecamatan Liae tidak dapat berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan oleh

[21] Wawancara dengan Septenius M. Bule Logo, Sekretaris Daerah Kabupaten Sabu Raijua, 20 Mei 2025.

[22] Wawancara dengan Frits Mira Mangngi, Plt. Kepala Dinas Transmigrasi, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Sabu Raijua, 21 Mei 2025.

tidak adanya lapangan pekerjaan yang memadai, bahkan untuk toko-toko di daerah ini hanya terdapat toko kecil yang tidak membutuhkan tenaga kerja, sementara usaha tambak garam yang sebelumnya mempekerjakan karyawan kini sudah tidak beroperasi lagi.[23] Dalam percakapan dengan Camat Hawu Mehara, Welem Dimu Laga, mengungkapkan bahwa situasi ekonomi di Hawu Mehara kurang mendukung. Terlihat jelas bahwa jumlah usaha ritel kecil di wilayah ini sangat minim. Masyarakat di Kecamatan Hawu Mehara dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, selain bertani, juga banyak yang merupakan perajut. Mereka mengerjakan tenunan secara mandiri di rumah tanpa adanya bantuan dari pihak lain. Untuk pegawai kontrak yang bekerja di instansi pemerintah, gaji yang diterima sebesar Rp1. 250. 000 per bulan, tergantung pada kebijakan kepala daerah, dalam hal ini Bupati. Besaran gaji tersebut disesuaikan dengan keadaan finansial daerah.[24]

4.2. Faktor penghambat implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 dilingkup Pemberi Kerja Kabupaten Sabu Raijua

Hambatan dalam penerapan peraturan mengenai penetapan upah minimum tidak hanya dirasakan oleh pemerintah daerah dalam merumuskan dan menjalankan kebijakan, tetapi juga oleh para pengusaha di Kabupaten Sabu Raijua yang menghadapi kesulitan dalam menerapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025.

Dalam wawancara dengan pemilik toko Rey Cell menjelaskan bahwa dia tidak pernah mendapatkan informasi mengenai aturan penetapan upah, dan belum ada inisiatif dari dinas terkait ketenagakerjaan untuk memberikan sosialisasi atau informasi, sehingga penetapan upah yang dilakukannya bergantung pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.[25] Dalam wawancara dengan pengusaha Depot Setia Rahma, ia menyatakan bahwa sistem kerja yang diterapkan saat ini berlandaskan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dengan memperhatikan nilai sosial yang telah dijaga. Jika pemerintah daerah ingin menerapkan peraturan mengenai penetapan upah minimum di Kabupaten Sabu Raijua, mereka juga perlu menyediakan pelatihan bagi pekerja agar dapat bekerja secara kompeten dan tidak hanya membebani para pengusaha. Selain itu, masalah yang dihadapi pengusaha adalah banyaknya calon pekerja yang tidak memiliki keterampilan yang memadai. Pekerja perlu mendapatkan pelatihan dan dukungan dari perusahaan, yang memerlukan waktu cukup lama, sehingga pengusaha merasa dirugikan baik dari segi waktu maupun aspek finansial.[26] Dalam wawancara dengan pengusaha toko El-Shaddai, ia mengungkapkan bahwa standar upah yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi terlalu tinggi, sementara pendapatan yang diperoleh tidak stabil, ditambah lagi dengan kewajiban pembayaran lain seperti cicilan bank dan asuransi.[27]

---

[23] Wawancara dengan Camat Sabu Liae, Yoel Riwu, di Kecamatan Sabu Liae, Kabupaten Sabu Raijua, 28 Mei 2025.

[24] Wawancara dengan Camat Hawu Mehara, Welem Dimu Laga, di Kecamatan Hawu Mehara, Kabupaten Sabu Raijua, 28 Mei 2025.

[25] Wawancara dengan pemilik Toko Rey Cell di Kabupaten Sabu Raijua, 28 Mei 2025.

[26] Wawancara dengan pengusaha Depot Setia Rahma di Kabupaten Sabu Raijua, 28 Mei 2025.

[27] Wawancara dengan pemilik Toko El-Shaddai di Kabupaten Sabu Raijua, 28 Mei 2025.

Hasil penelitian menunjukkan ada beberapa kendala dalam penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 mengenai Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 di Kabupaten Sabu Raijua. Dari sisi pemerintah, kondisi ekonomi yang belum kuat, pertumbuhan ekonomi yang rendah, dan inflasi yang tidak sesuai dengan pertumbuhan ekonomi provinsi menjadi faktor penghambat. Di samping itu, dominasi sektor usaha mikro dan informal serta minimnya lapangan kerja yang layak turut menyulitkan implementasi. Situasi ekonomi yang tidak mendukung juga menjadi alasan pemerintah daerah belum menetapkan peraturan tentang upah minimum di kabupaten. Dari perspektif pengusaha, minimnya pemahaman tentang aturan penetapan upah serta kurangnya sosialisasi dari dinas terkait juga menjadi penghalang. Pengusaha menetapkan upah pekerja berdasar kesepakatan bersama dengan mempertimbangkan nilai-nilai sosial. Selain itu, mereka berpendapat bahwa pemerintah perlu menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pekerja. Namun, pengusaha juga mengeluhkan kesulitan dalam mencari pekerja yang kompeten dan merasa bahwa standar nominal upah yang ditentukan oleh pemerintah provinsi terlalu tinggi dan membebani mereka secara keuangan. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan berbagai pihak, dapat disimpulkan bahwa penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2025, Kabupaten Sabu Raijua menghadapi berbagai tantangan baik secara struktural maupun praktis, baik dari sudut pandang pemerintah maupun pihak pengusaha. Dari pihak pemerintah, masalah terbesar berada pada kondisi ekonomi daerah yang lemah, sedikitnya lapangan kerja formal, serta ketergantungan pada sektor informal dan usaha kecil. Ini langsung berdampak pada kemampuan pemerintah daerah untuk menetapkan dan menegakkan kebijakan mengenai upah minimum. Penjelasan dari Sekretaris Daerah dan kepala dinas mengungkapkan bahwa terbatasnya pertumbuhan ekonomi, inflasi yang tidak seimbang dengan keadaan lokal, serta rendahnya aktivitas dari sektor produktif mengakibatkan kebijakan upah minimum sulit untuk diterapkan secara merata dan efektif. Lebih jauh, beberapa pengusaha di beberapa kecamatan cenderung lebih mengandalkan nilai-nilai sosial dan kesepakatan pribadi ketimbang aturan formal mengenai pengupahan. Dari sudut pandang pengusaha, hambatan yang ada meliputi kurangnya sosialisasi dari institusi ketenagakerjaan, keterbatasan akses terhadap informasi tentang kebijakan, serta anggapan bahwa standar upah minimum yang ditetapkan terlalu tinggi untuk kondisi ekonomi setempat. Pengusaha menyatakan bahwa kebijakan ini belum dilengkapi dengan dukungan pelatihan yang memadai bagi tenaga kerja, sehingga mereka harus memikul biaya dan waktu untuk melatih pekerja baru. Selain itu, tidak semua pelaku usaha memahami kerangka hukum yang ada karena minimnya komunikasi rutin dari pemerintah. Oleh karena itu, masalah yang muncul di Sabu Raijua menunjukkan perlunya pendekatan kebijakan yang kontekstual, berbasis pada potensi lokal, serta kolaboratif antara pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat. Tanpa pendekatan yang fleksibel semacam ini, kebijakan nasional berisiko tidak berhasil saat diterapkan di daerah yang memiliki karakteristik ekonomi yang berbeda.

5. Kesimpulan

Pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 di Kabupaten Sabu Raijua menghadapi tantangan multidimensi yang bersumber dari kesenjangan antara kebijakan nasional dan realitas lokal. Pemerintah daerah belum dapat menetapkan UMK karena kemampuan fiskal yang terbatas, laju pertumbuhan ekonomi yang rendah, serta dominasi sektor mikro dan informal yang menyulitkan penerapan standar upah nasional. Di sisi lain, para pengusaha masih cenderung mengandalkan kesepakatan informal berbasis nilai kekeluargaan, minimnya pemahaman terhadap regulasi, serta keberatan terhadap besaran UMP yang dinilai memberatkan usaha kecil. Faktor budaya lokal yang lebih mengedepankan hubungan sosial daripada aturan formal, serta keterbatasan sarana pendukung seperti pelatihan kerja, semakin memperumit implementasi kebijakan ini. Dari sudut pandang teoritik, hambatan-hambatan tersebut mencerminkan faktor kegagalan implementasi kebijakan menurut model Van Meter-Van Horn, yakni rendahnya sumber daya, lemahnya komunikasi antarlembaga, dan minimnya dukungan politik serta ekonomi, serta pandangan Soerjono Soekanto tentang pengaruh struktur masyarakat dan budaya terhadap keberhasilan hukum. Oleh karena itu, efektivitas kebijakan pengupahan nasional di daerah seperti Sabu Raijua memerlukan pendekatan desentralistis yang kontekstual, berbasis potensi lokal, dan kolaboratif, agar kebijakan tersebut tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga relevan dan dapat diterima oleh masyarakat lokal.

Referensi

Badan Pusat Statistik Kabupaten Sabu Raijua. *Kabupaten Sabu Raijua Dalam Angka 2024*. Sabu Raijua: BPS Kabupaten Sabu Raijua, 2024.

Djumhana, Muhamad. *Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

Flippo, Edwin B. *Principles of Personnel Management*. New York: McGraw-Hill, 1984.

Manulang, M. *Dasar-Dasar Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2017.

Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 553.

Popbela. "UU Cipta Kerja Disahkan, Ini Upah Minimum Karyawan Swasta 2025." *Popbela.com*. Diakses 12 Juni 2025, pukul 08.11. https://www.popbela.com/career/working-life/uu-cipta-kerja-disahkan-ini-upah-minimum-karyawan-swasta-2025-00-vp6g8-8fhcyc/

Pratiwi, Yuni. "Kebijakan Upah Minimum dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik* 12, no. 1 (2020): 45–55. https://jurnal.dpr.go.id/index.php/ekp/article/view/1700/

Scheb, John M., II, dan John M. Scheb. *An Introduction to the American Legal System*. 2nd ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning, 2008.

Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Talenta. "UMR (Upah Minimum Regional): Pengertian, Dasar Hukum, dan Cara Menentukan." *Talenta.co*. Diakses 12 Juni 2025, pukul 07.48. https://www.talenta.co/blog/umr-upah-minimum-regional/#:~:text=daerah%20maupun%20nasional/.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Van Meter, Donald S., dan Carl E. Van Horn. "The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework." *Administration & Society* 6, no. 4 (1975): 445–488. https://doi.org/10.1177/009539977500600404/.