

# **Implementasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Kota Semarang**

Muhammad Farrel Radiand Mirza, R. Slamet Sanstoso, Retna Hanani

**Departemen Administrasi Publik**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro**

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

## **ABSTRAK**

Kondisi Covid-19 yang melanda Indonesia khususnya Kota Semarang memberikan dampak yang signifikan terhadap kondisi dunia usaha dan tenaga kerja. Kebijakan pembatasan sosial yang diberlakukan oleh pemerintah kota memberikan dampak kepada unit usaha, banyak dari pelaku usaha yang mengalami kerugian atau bahkan tutup permanen yang berakibat terjadinya PHK besar besaran. Penetapan upah minimum 2021 yang bertepatan dengan kondisi pandemi Covid-19 membuat pemerintah perlu mengintervensi lebih jauh penetapan upah minimum. Campur tangan pemerintah dalam penetapan upah minimum merupakan suatu hal yang baik dalam hubungan industrial, pemerintah perlu menjamin bahwa penetapan upah minimum tetap memerhatikan keberlangsungan dunia usaha, namun disisi lain pemerintah juga perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan para pekerja ditengah naiknya kebutuhan ditengah pandemi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi penetapan upah minimum di Kota Semarang ditengah pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penetapan upah minimum di Kota Semarang telah sesuai dengan PP No 78 Tahun 2015 serta telah mengakomodir seluruh kepentingan sehingga seluruh kelompok sasaran kebijakan merasa setuju dengan angka penetapan upah minimum di Kota Semarang.

**Kata Kunci: Covid-19, Upah Minimum Kota, Implementasi Kebijakan**

## **ABSTRACT**

Covid-19 Pandemic that hit Indonesia, especially Semarang, contributes significant impact on business operation and workforce. The social restriction policy imposed by the city government affects business operation. Many business suffer losses or even close permanently which affecting massive layoffs. The determination of minimum wage which coincidence with Covid-19 Pandemic leads the government to intervene the minimum wage rate. The government intervention in setting the minimum wage is needed. Government needs to ensure that the minimum wage setting accommodates the sustainability of business world and the other hand accommodates the welfare of workers during pandemic. This study aimed to determine the implementation of minimum wage Policy in Semarang during Covid-19 Pandemic. This study used a qualitative descriptive method. The data in this study were collected by interview, observation, and literature review. The results of this study showed that the implementation of minimum wage policy in Semarang had been consistent with Government Ordinance No. 78/2015 and also had been accommodate all interests so all policy target parties agree with the minimum wage rate in Semarang.

**Keywords :** *Covid-19, Citywide Minimum Wage, Implementation of Policy*

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja menurut UU No 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Masalah kebijakan ketenagakerjaan merupakan suatu permasalahan yang kompleks dimana permasalahan kebijakan ketenagakerjaan berhubungan langsung dengan berbagai persoalan lainnya seperti kesejahteraan sosial, ekonomi hingga persoalan sosial politik. Tidak hanya persoalan umum permasalahan ketenagakerjaan juga berhubungan langsung dengan persoalan pengupahan, kontrak kerja, jaminan kerja hingga syarat syarat kerja. Dengan demikian dapat dikatakan persoalan ketenagakerjaan memiliki cakupan yang sangat luas dan kompleks.

Kebijakan ketenagakerjaan yang kompleks ini perlu menjadi perhatian lebih dari pemerintah dalam hal ini mengenai hak hak dasar seperti upah dan tingkat kesejahteraan pekerja. Jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan upah yang dapat memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh sebab itu dalam proses kebijakan ketenagakerjaan yang mengenai penetapan upah minimum sangat perlu

memperhatikan kepentingan bagi pekerja tersebut.

Penetapan upah bagi pekerja merupakan hal dasar yang sangat diperlukan bagi pekerja. Upah tenaga kerja juga berhubungan langsung dengan tingkat kesejahteraan pekerja itu sendiri, semakin besar terima upah yang diterima maka semakin besar juga kesempatan untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari hari sehingga berdampak secara langsung terhadap peningkatan kesejahteraan. Akan tetapi selama ini penetapan upah dinilai masih sangat merugikan pihak tenaga kerja. Padahal upah merupakan suatu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. (Yetniwati, 2017 : 83)

Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan bagi para pekerja atau buruh Pemerintah Indonesia telah mengatur rincian proses sistem pengupahan, berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pengupahan berdasarkan standar minimal memiliki tujuan agar memperoleh penghasilan yang bisa digunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak. Upah ini wajib diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Selanjutnya lebih lanjut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 88 ayat 4 menjelaskan bahwa penetapan upah

minimum berdasarkan kehidupan layak dan dengan memperhatikan tingkat produktivitas ekonomi.

Menurut Suparjan dan Hempri Suyanto dalam Jurnal penelitiannya yang berjudul Kebijakan Upah Minimum yang Akomodatif mengatakan bahwa hubungan konflikual antara buruh dengan pengusaha dipicu karena ketidakpuasaan terhadap regulasi perusahaan yang mana faktor upah menjadi faktor determinannya yaitu perusahaan berorientasi memaksimalkan laba dengan cara menekan biaya produksi. Para pengusaha melihat para pekerja adalah sebagai faktor produksi sehingga *cost* yang dikeluarkan untuk pembiayaan upah tenaga kerja harus serendah mungkin untuk menekan biaya produksi dan meningkatkan keuntungan, sedangkan dari sisi pekerja memandang perusahaan merupakan penyedia kerja yang secara langsung bertanggung jawab terhadap tingkat kesejahteraan para tenaga kerja. Sehingga dalam konteks ini pemerintah memiliki tanggung jawab untuk masuk ke dalam urusan pengupahan sebagai pihak ketiga untuk menentukan upah minimum yang berkeadilan bagi perusahaan dan tenaga kerja.

Dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha maka diperlukan peraturan mengenai upah minimum guna

melindungi tenaga kerja, upah minimum ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan produktivitas pekerja dan kegiatan operasional perusahaan. Upah minimum adalah standar minimum yang harus dibayarkan perusahaan kepada tenaga kerja dalam lingkungan perusahaannya. Jika ditinjau dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun.

Namun, kini dunia sedang dilanda pandemi global yaitu merebaknya Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Virus yang telah memakan jutaan korban jiwa ini tidak hanya berdampak kepada permasalahan kesehatan, namun kini juga mulai menyerang perekonomian dunia termasuk Indonesia. Pertumbuhan ekonomi global kini diprediksi akan turun menjadi 1,5%, tidak hanya perekonomian global yang mengalami penurunan, Indonesia sebagai negara terdampak Covid-19 juga mengalami hal yang sama. Menurut Sri Mulyani selaku menteri keuangan berdasarkan pernyataan yang dikutip melalui berbagai media mengatakan bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia akan mengalami minus 1,7% hingga 0,6% pada tahun 2020.

Kondisi perekonomian global yang memburuk dan pertumbuhan ekonomi

nasional yang akan mengalami minus juga akan berdampak kepada para pengusaha, kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dilakukan pemerintah guna menekan angka penyebaran virus Covid-19 berdampak kepada kebijakan para perusahaan diberbagai sektor. Kebijakan PSBB tersebut mengharuskan perusahaan untuk menyuruh para pekerjanya untuk bekerja dari rumah atau bahkan banyak perusahaan yang terpaksa tutup operasional dan ini tentu berdampak kepada para pekerja yang banyak terkena PHK akibat dari pandemi ini. Hal ini terbukti berdasarkan survei yang dilakukan oleh lembaga survei Saiful Mujani and Consulting (SMRC) mengatakan bahwa setidaknya sekitar 29 juta rakyat Indonesia mengalami PHK akibat dari pandemi covid-19.

Tidak hanya melakukan PHK, para perusahaan juga banyak dengan terpaksa melakukan pemotongan gaji kepada para karyawannya hal ini disebabkan dalam rangka melakukan efisiensi ditengah pandemi, kondisi ini tentu merugikan kepada karyawan sendiri apabila keputusan ini dilakukan perusahaan sepihak tanpa ada kesepakatan dengan karyawan. Disisi lain, adanya pandemi juga berpotensi untuk para perusahaan membayar gaji karyawannya tidak sesuai dengan upah minimum atau dibawah upah minimum yang berlaku.

Kondisi para pekerja yang terkena PHK hingga digaji tidak sesuai upah minimum juga dialami oleh para pekerja yang berada di Kota Semarang. Berdasarkan berita yang dikutip melalui [Jateng.Tribunnews.com](http://Jateng.Tribunnews.com) kepala disnaker Kota Semarang total ada 1.835 pekerja terkena PHK dan 2.448 pekerja dirumahkan, pekerja yang dirumahkan tersebut tidak sepenuhnya tidak bekerja namun ada sebagian yang bekerja dari rumah namun sebagian dari mereka ada yang menerima setengah gaji bahkan tidak menerima gaji sama sekali.

Ditengah kondisi perekonomian yang sedang tidak baik dikarenakan pandemi, pemerintah perlu mengambil langkah kebijakan yang menguntungkan semua pihak baik antara pekerja itu sendiri dan para pengusaha. Pemerintah perlu memastikan bahwa besaran upah minimum mampu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi para pekerja, namun disisi lain pemerintah harus memperhatikan keberlangsungan para pelaku usaha, jangan sampai nantinya justru menjadi permasalahan baru yang terjadi akibat ketidaksanggupan pengusaha untuk melaksanakan upah minimum.

Penetapan upah minimum di Indonesia khususnya Kota Semarang ditengah pandemi Covid-19 perlu mempertimbangkan beberapa aspek

penting agar tetap terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Mekanisme penetapan upah minimum sebenarnya telah diatur dalam PP No 78 Tahun 2015, dalam aturan tersebut disebutkan bahwa angkata penetapan upah minimum dihitung berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi serta memperhatikan angka kebutuhan hidup layak.

Akan tetapi kondisi Indonesia yang saat ini sedang dilanda Covid-19 membuat kondisi persoalan upah ditahun 2021 menjadi masalah tersendiri. Wabah Covid-19 yang merembet kepada persoalan ekonomi seperti adanya kebijakan pembatasan sosial yang berdampak kepada produktivitas perusahaan secara langsung memberikan dampak buruk terhadap tenaga kerja yaitu banyaknya terjadi PHK. Untuk menjawab persoalan tersebut, pemerintah pusat melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/1 HK.04/2020 yang berisi himbauan kepada seluruh pemerintah daerah untuk tidak menaikan upah minimum ditengah pandemi Covid-19. Menurut Menteri Ketengakerjaan berdasarkan berita yang dikutip melalui merdeka.com mengatakan bahwa surat edaran tersebut dikeluarkan pemerintah pusat dikarenakan kondisi pandemi covid-19 yang sulit serta memperhatikan kondisi usaha dan perlindungan upah yang ada. Selain itu

kebijakannya juga sudah berdasarkan kajian dewan pengupahan nasional yang mengatakan perlu adanya penyesuaian yang dilakukan dalam penetapan upah minimum 2021. Namun pemerintah Kota Semarang memilih untuk menaikan upah minimum berdasarkan perhitungan PP No 78 Tahun 2015 dan tidak mengikuti surat edaran yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat mengenai angka penetapan upah minimum ditahun 2021, berikut adalah data kenaikan upah minimum Semarang dalam 4 tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Perbandingan UMK Semarang Periode 2018 – 2021**

2018	2019	2020	2021
Rp. 2.310.087	Rp. 2.498.587,53	Rp. 2.715.000	Rp. 2.810.025

Sumber: Olahan Penulis

Berangkat dari latarbelakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana proses pelaksanaan implementasi upah minimum di kota Semarang di tengah pandemi dengan pertanyaan penelitian “ Bagaimana implementasi penetapan kebijakan upah minimm di Kota Semarang di tengah pandemi Covid-19”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan model penelitian deskriptif. Lokus dari penelitian ini adalah Kota Semarang dengan fokus penelitian bagaimana pelaksanaan kebijakan penetapan upah minimum di Kota Semarang. Jenis data dalam penelitian ini adalah kata kata yang tertulis dan teks yang menggambarkan kejadian yang ada dilapangan. Sumber data primer didapatkan dari wawancara secara langsung kepada narasumber sedangkan untuk data sekunder didapatkan melalui kajian pustaka, dokumen dan penelitian terdahulu yang terkait.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kota Semarang memilih untuk menaikkan upah minimum pada masa pandemi Covid-19, hal ini berbeda dengan keputusan pemerintah pusat melalui Kementrian Ketenagakerjaan (Kemenaker) yang memutuskan untuk tidak menaikkan upah minimum 2021 dan menyamakan besaran upah minimum dengan tahun 2020 melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/1 HK.04/2020 yang dikeluarkan pada tanggal 26 Oktober 2020, surat edaran tersebut berisikan himbauan kepada seluruh kepala daerah untuk tidak menaikkan upah

minimum tahun 2021 karena sedang pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia. Pemerintah pusat beranggapan bahwa surat edaran yang dikeluarkan kementriannya tersebut sebagai jalan tengah dalam situasi pandemi Covid-19 antara pekerja dan pengusaha.

Keputusan Pemerintah Kota Semarang untuk menaikkan upah minimum dengan menggunakan PP No 78 Tahun 2015 tentunya memiliki alasan yang cukup kuat melalui berbagai dialog antara pengusaha dan pekerja dalam dewan pengupahan, selain soal penetapan besaran upah minimum diperlukan juga pengawasan dalam pelaksanaan kebijakan agar kebijakan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik oleh seluruh target kebijakan.

Dalam bagian ini, penulis akan memaparkan hasil analisa berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Kota Semarang dengan metode wawancara secara ke berbagai narasumber yang memiliki hubungan dengan judul penelitian yaitu Implementasi Kebijakan Upah Minimum di Kota Semarang.

### **Implementasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Kota Semarang.**

#### **a. Kualitas Hidup Layak**

Menurut Izzaty (2013) mengatakan bahwa kebijakan pengupahan di Indonesia merujuk kepada sistem standar kehidupan

layak bagi pekerja dengan berbasiskan KHL dan tingkat inflasi dengan kata lain KHL menjadi landasan utama dalam penetapan upah minimum. Namun setelah ditetapkannya PP No 78 2015 KHL yang semula di survey berdasarkan tahunan tidak lagi ditinjau per setahun sekali namun ditinjau berdasarkan lima tahun sekali. Meskipun demikian dalam PP No 78 Tahun 2015 juga disebutkan bahwa penetapan upah minimum harus memperhatikan KHL atau kualitas hidup layak.

Penetapan upah minimum di Kota Semarang saat ini telah menggunakan PP No 78 Tahun 2015. Dalam aturan tersebut dijelaskan bahwa upah minimum dihitung berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi yang berjalan. Sehingga pada tahun 2021 ditengah pandemi Covid-19 KHL tidak lagi menjadi acuan dalam penetapan upah minimum di Kota Semarang. Meskipun demikian survey KHL tetap dilakukan oleh serikat pekerja sebagai landasan acuan dalam mengajukan besaran upah minimum di Kota Semarang. Penggunaan PP No 78 Tahun 2015 dalam penetapan upah minimum Kota Semarang dikarenakan pemerintah Kota Semarang mendengarkan masukan dari berbagai pihak, khususnya masukan serikat buruh yang menolak tidak adanya kenaikan. Selain itu, dari segi aspek hukum, Surat Edaran menteri tidak memiliki kekuatan

hukum yang kuat dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah (PP) sehingga pemerintah Kota Semarang memilih menggunakan PP No 78 2015 berdasarkan masukan yang ada seperti serikat pekerja.

## **b. Produktivitas**

Jika mengacu PP No 78 Tahun 2015 mengenai pengupahan maka KHL dihitung berdasarkan tingkat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Produktivitas yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2012 adalah produktivitas makro yang dihitung dari perbandingan PDRB dan jumlah tenaga kerja pada periode tersebut.

Di Kota Semarang, pada tahun 2021 yaitu ketika pandemi Covid-19 Kota Semarang tetap mengalami peningkatan produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan masih bertumbuhnya ekonomi di Kota Semarang meskipun pertumbuhannya tidak terlalu tinggi.

Tingkat produktivitas yang ada di Kota Semarang menjadi pertimbangan didalam dewan pengupahan untuk kenaikan upah minimum di Kota Semarang. Dengan begitu dapat disimpulkan faktor produktivitas menjadi landasan penetapan upah minimum adalah kondisi yang ideal bagi tenaga kerja dan pemberi kerja.

## **c. Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi**

Dalam PP No 78 Tahun 2015 dalam rumus perhitungan besaran upah minimum di Kota Semarang memang memperhatikan pertumbuhan ekonomi dan inflasi sebagai landasan perhitungan upah. Di Tahun 2021 Kota Semarang juga masih menggunakan peraturan yang sama dengan memperhatikan pertumbuhan ekonomi dan inflasi sebagai landasan perhitungan kenaikan upah minimum.

Meskipun Kota Semarang mengalami pandemi Covid-19 dengan kebijakan pembatasan sosialnya jika mengacu kepada data BPS, Semarang masih mengalami kenaikan pertumbuhan ekonomi. Data yang didapat dari BPS tersebut yang menjadi landasan mengapa di Kota Semarang masih terjadi kenaikan meskipun pemerintah pusat mengeluarkan surat edaran kepada seluruh pemerintah daerah untuk tidak menaikkan upah minimum. Kenaikan pertumbuhan ekonomi Kota Semarang pada tahun 2020 memang tergolong kecil jika dibandingkan pada dua tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2018 Kota Semarang mengalami kenaikan sebesar 6,52% dan pada tahun 2019 mencapai 6,86% sedangkan pada tahun 2020 hanya 3,2%.

Perhitungan pertumbuhan ekonomi sebagai landasan kenaikan upah minimum telah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Ninda Noviani (2013) yang

mengatakan bahwa hasil pertumbuhan ekonomi akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kenaikan upah minimum di Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dikarenakan pertumbuhan ekonomi menurut Sukirno (2000) mendefinisikan sebagai perkembangan kegiatan ekonomi yang menyebabkan barang dan jasa di dalam masyarakat bertambah dan meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa ketika upah naik maka daya beli masyarakat akan meningkat dan ini akan secara tidak langsung akan memberikan pertumbuhan ekonomi bagi masyarakat tersebut.

#### **d. Faktor Lainnya**

Faktor lainnya yang penulis temukan dilapangan adalah faktor pemerintah dalam hal ini Walikota Semarang sangat berperan besar dalam mempengaruhi kebijakan upah minimum di Kota Semarang.

Hal ini dibuktikan dengan seluruh target sasaran melakukan lobi politik dan advokasi kepada walikota mengenai besaran upah minimum. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan serikat pekerja yang mengatakan bahwa memang ada sedikit penambahan nominal tidak sesuai dengan perhitungan PP No 78 2015. Hal ini dikarenakan usaha lobi politik yang

dilakukan oleh serikat pekerja kepada Walikota Semarang. Selain itu, pihak APINDO juga mengtakan hal serupa yaitu ada penambahan sekitar 8.000 dari besaran upah yang seharusnya apabila dihitung melalui PP No 78 Tahun 2015. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang beranggapan bahwa penambahan yang dilakukan oleh Walikota adalah demi menjaga hubungan industrial yang baik antara pekerja dan pengusaha

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan implementasi penetapan upah minimum di Kota Semarang pada pandemi Covid-19 telah baik secara umum. Pemerintah Kota Semarang menggunakan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 sebagai landasan hukum menentukan besaran upah minimum kota. Dalam menentukan besaran upah minimum di 2021 yaitu ditengah kondisi pandemi Covid-19 pemerintah mempertimbangkan tiga aspek yaitu kualitas hidup layak, pertumbuhan ekonomi serta inflasi dan produktivitas. Besaran kenaikan upah telah sesuai dengan aturan yang berlaku. Adapun alasan pemerintah Kota Semarang menggunakan PP No 78 Tahun 2015 dan tidak mengikuti Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/1 HK.04/2020 berdasarkan

masukannya dari berbagai aktor seperti serikat pekerja dan pengusaha didalam dewan pengupahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AG, Subarsono. 2012. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, teori dan aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Abdul Wahab, S. 2012. *Analisis Kebijakan (Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik)*: Bumi Aksara.
- Charysa, N. N. (2013). *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi Terhadap Upah Minimum Regional di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2011*. *EconomicsDevelopment Analysis Journal*, 2(4).
- Dwiyanto, I. 2017. *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta: Gava Media
- Elmore, R. F. 1980. *Complexity and Control: What Legislators and Administrators Can Do About Implementating Public Policy*.
- Keban, T Yeremias. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta : Gava Media

Sari, R. 2013. Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 4(2), 131-145.