

STRUKTUR PERLINDUNGAN PENETAPAN UPAH MINIMUM DI INDONESIA DAN KAMBOJA: PERLINDUNGAN BERLAPIS DAN FUNGSI MEKANISME TRIPARTIT

Nindry Sulistya Widiastiani¹, Re Pingleang²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Jogjakarta, Indonesia

² Attorney-At-Law, Markor and Associates Law Grup, Cambodia

Corresponding Author : Nindry Sulistya Widiastiani

nindry.widiastiani@uajy.ac.id

Riwayat Korespondensi

Naskah dikirim (*submitted*): 8 Mei 2026

Naskah diterima (*accepted*): 16 Juli 2026

Abstract

Minimum wage regulation constitutes a central instrument of labour law for ensuring decent living standards while maintaining labour market stability. Although Indonesia and Cambodia share a common civil law tradition and have institutionalised minimum wage systems, existing studies have largely examined each country separately or focused on wage-setting outcomes, leaving the relationship between institutional design and the function of tripartite mechanisms underexplored in comparative labour law. This article addresses that gap by comparing the minimum wage regimes of Indonesia and Cambodia, selected because both operate within a civil law framework but adopt contrasting institutional approaches to minimum wage regulation. Using a comparative legal method, the study analyses two dimensions: the structure of wage protection and the function of tripartite mechanisms in wage determination. The findings reveal that Indonesia adopts a layered protection system, characterised by universal minimum wage coverage through provincial and regency/city minimum wages complemented by limited sectoral differentiation, while its tripartite mechanism functions primarily in a procedural manner because wage adjustments are governed by a statutory formula. In contrast, Cambodia applies a selective protection system, limiting minimum wage protection to specific sectors, but its tripartite mechanism operates substantively through direct negotiation among government, employers, and workers without a binding formula. The study argues that minimum wage regimes are shaped by the interaction between legal protection and institutional governance rather than wage-setting techniques alone, and proposes an analytical framework based on the dimensions of protection structure and tripartite function for future comparative labour law research.

Keywords: Minimum Wage, Layered Protection, Tripartite Mechanisms, Indonesia, Cambodia

Abstrak

Regulasi upah minimum merupakan instrumen penting dalam hukum ketenagakerjaan untuk menjamin penghidupan yang layak bagi pekerja sekaligus menjaga stabilitas pasar kerja. Meskipun Indonesia dan Kamboja sama-sama menganut tradisi *civil law* dan memiliki sistem penetapan upah minimum yang diatur dalam hukum nasional, penelitian terdahulu umumnya mengkaji kedua negara secara terpisah atau berfokus pada hasil penetapan upah, sehingga hubungan antara desain kelembagaan dan fungsi mekanisme tripartit masih terbatas dianalisis dalam perspektif hukum komparatif. Artikel ini mengisi kekosongan tersebut dengan membandingkan struktur pengaturan upah minimum di Indonesia dan Kamboja, yang dipilih karena memiliki tradisi hukum yang sama, tetapi mengembangkan desain kelembagaan

Tersedia versi daring : <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/j-law>

DOI : <https://doi.org/10.31605/j-law.v9i2>

Hak Cipta © Nindry Sulistya Widiastiani, Re Pingleang

Diterbitkan oleh Prodi Hukum, Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik dan Hukum

pengupahan yang berbeda. Dengan menggunakan metode hukum komparatif, penelitian ini menganalisis dua dimensi utama, yaitu struktur perlindungan upah dan fungsi mekanisme tripartit dalam penetapan upah minimum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indonesia menerapkan *layered protection system* melalui cakupan upah minimum yang bersifat universal dengan diferensiasi sektoral yang terbatas, sementara mekanisme tripartitnya bersifat prosedural karena penyesuaian upah didasarkan pada formula yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Sebaliknya, Kamboja menerapkan *selective protection system* yang hanya mencakup sektor tertentu, tetapi mekanisme tripartitnya bersifat substantif melalui negosiasi langsung tanpa formula yang mengikat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karakter struktur pengaturan upah minimum ditentukan oleh interaksi antara struktur perlindungan hukum dan tata kelola kelembagaan, serta menawarkan kerangka analisis baru berbasis kedua dimensi tersebut untuk memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan komparatif.

Kata Kunci: Upah Minimum, Perlindungan Berlapis, Mekanisme Tripartit, Indonesia, Kamboja

I. PENDAHULUAN

Upah minimum merupakan salah satu instrumen utama dalam hukum ketenagakerjaan yang berfungsi untuk menjamin standar hidup layak bagi pekerja sekaligus menjaga keseimbangan dalam pasar tenaga kerja.¹ Dalam kerangka negara hukum modern, kebijakan upah minimum tidak hanya mencerminkan intervensi ekonomi negara, tetapi juga merupakan manifestasi dari fungsi protektif hukum terhadap pihak yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan kerja.² Meskipun demikian, desain dan implementasi pengaturan upah minimum menunjukkan variasi yang signifikan antar negara, bahkan di antara negara-negara yang berada dalam tradisi hukum yang sama.

Indonesia dan Kamboja merupakan dua negara yang sama-sama menganut tradisi *civil law*, di mana hukum tertulis (*statutory law*) menjadi sumber utama dalam pengaturan hubungan ketenagakerjaan. Dalam sistem *civil law*, norma hukum umumnya dirumuskan secara sistematis dalam peraturan perundang-undangan, sehingga secara teoritis diharapkan menghasilkan kepastian hukum dan konsistensi dalam penerapannya.³ Namun demikian, kesamaan tradisi hukum tersebut tidak serta-merta menghasilkan desain kebijakan pengupahan yang seragam. Justru sebaliknya, Indonesia dan Kamboja menunjukkan variasi yang signifikan dalam struktur perlindungan upah minimum maupun

¹ John A. T. Addison and McKinley L. Blackburn, "The Effects of Minimum Wages on Labor Market Outcomes," *Industrial and Labor Relations Review* 44, no. 3 (1991): 427–450.

² Peter Auer and Sandrine Cazes, "The Resilience of the Long-Term Employment Relationship," *International Labour Review* 139, no. 4 (2000): 379–408.

³ Kamala Sankaran, "Labour Regulation, Development and the State," *Indian Journal of Labour Economics* 59, no. 2 (2016): 193–208.

mekanisme penetapannya, yang mencerminkan perbedaan dalam pilihan kebijakan dan arsitektur kelembagaan masing-masing negara.

Indonesia mengembangkan sistem upah minimum yang bersifat komprehensif melalui penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagai standar dasar yang berlaku luas, dengan kemungkinan diferensiasi melalui upah minimum sektoral.⁴ Model ini mencerminkan pendekatan perlindungan yang dapat dikategorikan sebagai *layered protection*, yaitu adanya perlindungan dasar yang bersifat universal yang kemudian dapat diperkuat melalui lapisan-lapisan tambahan. Sebaliknya, Kamboja menerapkan pendekatan yang lebih terbatas, di mana upah minimum hanya diwajibkan untuk sektor tertentu, khususnya industri padat karya seperti garmen.⁵ Kondisi ini mencerminkan suatu *selective protection*, yaitu perlindungan yang diberikan secara terbatas pada sektor tertentu tanpa adanya standar minimum yang berlaku secara umum.

Perbedaan struktur perlindungan tersebut berkaitan erat dengan bagaimana mekanisme penetapan upah minimum diinstitusionalisasikan. Di Indonesia, meskipun terdapat Dewan Pengupahan yang melibatkan unsur tripartit, peran lembaga ini cenderung bersifat prosedural karena dibatasi oleh formula hukum yang telah ditentukan dalam regulasi.⁶ Dengan demikian, proses penetapan upah minimum lebih bersifat teknokratis dan berbasis indikator makroekonomi. Sebaliknya, di Kamboja, mekanisme tripartit melalui lembaga nasional berfungsi sebagai arena negosiasi yang substantif, di mana besaran upah minimum ditentukan melalui proses perundingan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja tanpa adanya formula yang mengikat.⁷

Dari sudut pandang komparatif, perbedaan ini menunjukkan bahwa struktur pengaturan upah minimum tidak hanya ditentukan oleh norma hukum

⁴ Richard Mitchell and Petra Mahy, "Labour Law and Wage Regulation in Indonesia," *Australian Journal of Asian Law* 19, no. 1 (2018): 1–20.

⁵ Sara Hsu and Lean Sreang, "The Minimum Wage and Wage Inequality in Cambodia's Garment Industry," *Journal of Asian Economics* 48 (2017): 34–43.

⁶ Teri L. Caraway, "Protective Repression, International Pressure, and Institutional Design: Explaining Labor Reform in Indonesia," *Studies in Comparative International Development* 39, no. 3 (2004): 28–49.

⁷ Sean Cooney, "Labour Law and Development: Reflections on the Cambodia Experience," *Asian Journal of Comparative Law* 7, no. 1 (2012): 1–31.

tertulis, tetapi juga oleh desain kelembagaan dan dinamika hubungan industrial yang melingkupinya. Dengan demikian, analisis terhadap upah minimum tidak cukup hanya berfokus pada aspek normatif, tetapi juga harus mempertimbangkan struktur perlindungan dan fungsi mekanisme tripartit sebagai bagian dari arsitektur hukum yang lebih luas.

Dalam literatur yang ada, kajian mengenai upah minimum berkembang dalam beberapa kecenderungan utama. Pertama, penelitian yang berorientasi pada analisis ekonomi, yang menempatkan upah minimum sebagai instrumen kebijakan pasar tenaga kerja dan mengukur dampaknya terhadap tingkat upah, kesempatan kerja, produktivitas, maupun sektor informal. Hohberg dan Lay (2015), misalnya, menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum di Indonesia meningkatkan tingkat upah pekerja formal, tetapi tidak menghasilkan *spillover effect* yang signifikan terhadap sektor informal.⁸ Demikian pula, Boeri (2012)⁹ menekankan pentingnya kebijakan upah minimum dalam mengurangi ketimpangan upah dan menjaga keseimbangan pasar kerja. Meskipun memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman mengenai dampak ekonomi kebijakan upah minimum, kelompok penelitian ini umumnya belum memberikan perhatian yang memadai terhadap bagaimana desain hukum dan kelembagaan memengaruhi proses pembentukan kebijakan tersebut.

Kedua, berkembang penelitian hukum dan hubungan industrial yang mengkaji kebijakan pengupahan dari perspektif regulasi, keadilan, serta tata kelola hubungan industrial. Dalam konteks Indonesia, Kunarti dkk. (2025) menekankan perlunya reformulasi kebijakan upah minimum agar lebih mencerminkan keadilan dan kesejahteraan pekerja. Hamzah (2023) mengembangkan gagasan mengenai penguatan relasi antara aturan heteronom dan otonom dalam mewujudkan ekosistem tripartit yang bermartabat, sedangkan Izzati (2023) mengevaluasi mekanisme penetapan upah minimum pascareformasi regulasi dan mengusulkan revitalisasi Dewan Pengupahan sebagai forum dialog sosial. Anwar (2019) juga menunjukkan pentingnya peran

⁸ Maike Hohberg and Jann Lay, "The Impact of Minimum Wages on Informal and Formal Labor Market Outcomes: Evidence from Indonesia," *IZA Journal of Labor and Development* 4, no. 1 (December 2015): 1-25.

⁹ Tito Boeri, "Setting the minimum wage", *Labour Economics* 19, no. 3 (2012): 281-290.

serikat pekerja dalam proses penetapan upah minimum sebagai bagian dari perlindungan hukum bagi pekerja. Kajian-kajian tersebut berhasil memperkaya pemahaman mengenai dinamika hukum pengupahan dan hubungan industrial di Indonesia. Namun demikian, fokusnya masih terbatas pada konteks nasional sehingga belum memberikan perspektif komparatif mengenai bagaimana desain kelembagaan memengaruhi karakter struktur pengaturan upah minimum di berbagai negara.

Ketiga, penelitian mengenai Kamboja lebih banyak menempatkan kebijakan upah minimum dalam konteks perkembangan industri garmen yang terintegrasi dalam *global supply chain*. Cassinerio (2022) menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum belum sepenuhnya menghilangkan eksploitasi tenaga kerja karena masih dipengaruhi oleh tekanan dari merek global dan struktur produksi internasional. Sejalan dengan itu, Serey (2025) menjelaskan bahwa perkembangan sistem pengupahan di Kamboja merupakan hasil interaksi antara reformasi hukum domestik dan tuntutan integrasi ke dalam rantai pasok global^{11,13}. Kajian-kajian tersebut memperlihatkan pentingnya konteks ekonomi global dalam membentuk kebijakan pengupahan, tetapi perhatian utamanya masih diarahkan pada implikasi sosial-ekonomi dan dinamika industri, bukan pada analisis komparatif mengenai desain hukum dan kelembagaan penetapan upah minimum.

Keempat, penelitian yang secara langsung membandingkan struktur pengaturan upah minimum Indonesia dan Kamboja masih relatif terbatas. Salah satu penelitian komparatif oleh Pingleang dan Izzati (2018) menunjukkan bahwa perbedaan pengaturan upah minimum dipengaruhi oleh struktur ekonomi dan orientasi kebijakan industri masing-masing negara.¹⁴ Meskipun demikian, penelitian tersebut masih bersifat deskriptif dan berfokus pada perbedaan norma hukum tanpa mengembangkan suatu kerangka analitis yang mampu

¹¹ Francesco Cassinerio, "Minimum Wage and Labour Exploitation in Cambodia's Garment Sector," *Kasetsart Journal of Social Sciences* 43, no. 4 (2022): 1021–1028.

¹³ Mardy Serey, "Understanding the Wage Payment System in the Private Sector in Cambodia: A Literature Review", *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7, no. 2 (2025): 252-271.

¹⁴ Re Pingleang and Nabiyla Risfa Izzati, "Comparing Minimum Wage Labour Law Between Cambodia And Indonesia", *Tesis*, Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2018, 47.

menjelaskan hubungan antara struktur perlindungan hukum, mekanisme tripartit, dan karakter struktur pengaturan upah minimum.

Berdasarkan celah tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengembangkan analisis komparatif mengenai struktur pengaturan regulasi upah minimum di Indonesia dan Kamboja dengan menitikberatkan pada dua dimensi utama, yaitu struktur perlindungan dan fungsi mekanisme tripartit. Secara khusus, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan mengenai bagaimana kedua negara merancang sistem perlindungan upah minimum, apakah bersifat berlapis atau selektif, serta bagaimana mekanisme tripartit berfungsi dalam proses penetapan upah, apakah sekadar prosedural atau benar-benar substantif. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan antara kedua negara, tetapi juga untuk menjelaskan implikasi dari perbedaan tersebut terhadap karakter struktur pengaturan pengupahan yang terbentuk.

Kontribusi utama dari artikel ini terletak pada upayanya untuk menggabungkan analisis struktural dan institusional dalam studi komparatif hukum ketenagakerjaan, serta memperkenalkan kategori analitis seperti *layered protection* dan *selective protection*, serta pembedaan antara fungsi tripartit yang prosedural dan substantif. Dalam artikel ini, istilah *layered protection system* dan *selective protection system* tidak digunakan sebagai konsep yang telah mapan dalam literatur hukum ketenagakerjaan. Kedua istilah tersebut merupakan kategori analitis yang dikonstruksi penulis berdasarkan hasil penelitian komparatif terhadap struktur pengaturan upah minimum di Indonesia dan Kamboja. Pengembangan kategori ini bertolak dari literatur mengenai cakupan (*coverage*) upah minimum dan desain kelembagaan pengupahan, kemudian diabstraksikan untuk menjelaskan variasi karakter struktur pengaturan upah minimum secara lebih sistematis. Melalui pendekatan ini, diharapkan artikel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana variasi desain hukum dan kelembagaan membentuk praktik pengupahan di tingkat nasional, sekaligus membuka ruang bagi pengembangan kajian lebih lanjut dalam bidang hukum ketenagakerjaan komparatif.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*) yang menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis kerangka hukum yang mengatur upah minimum di Indonesia dan Kamboja. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan upah minimum dan mekanisme tripartit sebagai kerangka analisis dalam penelitian ini. Sementara itu, pendekatan komparatif digunakan untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, serta karakteristik struktur pengaturan upah minimum di kedua negara.

Indonesia dan Kamboja dipilih sebagai objek perbandingan berdasarkan tiga pertimbangan. Pertama, kedua negara sama-sama menganut tradisi *civil law*, sehingga pengaturan ketenagakerjaan, termasuk upah minimum, bertumpu pada hukum tertulis sebagai sumber hukum utama. Kedua, kedua negara sama-sama telah menginstitutionalisasi mekanisme penetapan upah minimum melalui peraturan perundang-undangan dan melibatkan unsur tripartit dalam proses pengambilan kebijakan. Ketiga, meskipun memiliki karakteristik tersebut, kedua negara mengembangkan desain kelembagaan yang berbeda. Indonesia menerapkan sistem upah minimum yang berlaku secara umum dengan diferensiasi berdasarkan wilayah dan sektor, sedangkan Kamboja menerapkan upah minimum yang terbatas pada sektor-sektor tertentu. Perbedaan desain tersebut menjadikan kedua negara relevan untuk dibandingkan dalam rangka memahami variasi struktur pengaturan upah minimum di negara-negara dengan tradisi hukum yang serupa.

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah

Nomor 51 Tahun 2023, putusan Mahkamah Konstitusi yang berkaitan dengan pengaturan upah minimum, serta regulasi Kamboja yang meliputi *Labour Law 1997*, *Royal Kram No. NS/RKM/0718/015 on the Law on Minimum Wage*, dan *Prakas No. 214/25 on the Determination of Minimum Wage for Workers in the Garment, Textile, Footwear, Travel Goods, and Bag Sectors*. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, artikel jurnal ilmiah, laporan organisasi internasional, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaturan upah minimum dan hubungan industrial.

Metode hukum komparatif dalam penelitian ini dijalankan secara fungsional (*functional comparative method*), yaitu dengan membandingkan bagaimana sistem hukum di masing-masing negara merespon persoalan hukum yang sama, yakni perlindungan upah minimum dan mekanisme penetapannya. Perbandingan tidak dilakukan semata-mata terhadap rumusan norma dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga terhadap fungsi kelembagaan, ruang lingkup perlindungan hukum, mekanisme penetapan upah minimum, aktor yang terlibat, serta kedudukan mekanisme tripartit dalam proses pengambilan keputusan. Selanjutnya, hasil perbandingan dianalisis untuk mengidentifikasi pola persamaan dan perbedaan, kemudian disintesis guna membangun tipologi struktur pengaturan upah minimum berdasarkan dua dimensi utama, yaitu struktur perlindungan dan fungsi mekanisme tripartit. Seluruh data dianalisis secara kualitatif melalui interpretasi hukum, perbandingan kelembagaan, dan sintesis konseptual untuk menghasilkan kesimpulan mengenai karakter struktur pengaturan upah minimum di kedua negara.

III. STRUKTUR PERLINDUNGAN UPAH MINIMUM

A. Indonesia: Sistem Perlindungan Berlapis (*Layered Protection System*) dalam Kerangka Legislasi Nasional

Berdasarkan kerangka analitis yang dikembangkan dalam penelitian ini, struktur pengaturan upah minimum di Indonesia menunjukkan karakter yang disebut sebagai *layered protection system*. Istilah ini merupakan konstruksi konseptual penulis yang digunakan untuk menggambarkan struktur pengaturan pengupahan yang mengombinasikan perlindungan minimum yang berlaku

secara umum dengan lapisan perlindungan tambahan berdasarkan diferensiasi wilayah dan/atau sektor usaha. Pengembangan kategori analitis tersebut bertolak dari literatur yang memandang struktur pengaturan upah minimum tidak hanya sebagai instrumen penetapan tingkat upah, tetapi juga sebagai bagian dari desain kelembagaan perlindungan tenaga kerja dan tata kelola pasar kerja.¹ Dengan demikian, istilah *layered protection system* dalam artikel ini tidak dimaksudkan sebagai konsep yang telah mapan dalam literatur, melainkan sebagai perangkat analitis untuk menjelaskan karakter struktur perlindungan upah minimum di Indonesia dalam perspektif hukum komparatif. Kerangka hukum utama yang mengatur hal ini dapat ditelusuri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan signifikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan pengaturan turunannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang selanjutnya diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Secara normatif, struktur tersebut berlandaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menegaskan hak setiap pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui kebijakan pengupahan. Selanjutnya, Pasal 88C ayat (1) mengatur bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman (*safety net*), sedangkan Pasal 88C ayat (2) menentukan bahwa upah minimum tersebut dapat terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota. Pengaturan lebih lanjut mengenai mekanisme penetapan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, khususnya Pasal 25 sampai dengan Pasal 56, yang mengatur ruang lingkup upah minimum, formula penyesuaian upah minimum, tata cara penetapan oleh gubernur, serta peran Dewan Pengupahan dalam proses pemberian pertimbangan. Sementara itu, pengaturan mengenai upah minimum sektoral kembali diakomodasi dalam Pasal 49A sampai dengan Pasal 49G PP Nomor 51

Tahun 2023, yang memberikan dasar hukum bagi penetapan upah minimum sektoral provinsi maupun kabupaten/kota berdasarkan kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh pada sektor yang bersangkutan. Keseluruhan pengaturan tersebut menunjukkan bahwa sistem upah minimum Indonesia dibangun secara berlapis melalui kombinasi perlindungan yang bersifat universal dengan kemungkinan pemberian perlindungan tambahan berdasarkan karakteristik wilayah maupun sektor usaha.

Dalam konstruksi normatif tersebut, upah minimum diposisikan sebagai *safety net* yang wajib dipatuhi oleh pengusaha, sebagaimana tercermin dalam ketentuan Pasal 88 dan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan yang menegaskan kewajiban negara untuk menetapkan kebijakan pengupahan guna melindungi pekerja. Ketentuan ini dipertegas dalam era pasca-Cipta Kerja yang menempatkan upah minimum sebagai standar minimum yang ditetapkan oleh gubernur, dengan mempertimbangkan variabel ekonomi tertentu seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, keberadaan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berfungsi sebagai *baseline* universal yang mengikat secara luas bagi seluruh pekerja dalam hubungan kerja formal, sehingga setiap pekerja setidaknya memiliki jaminan lantai perlindungan upah yang tidak dapat dilanggar oleh pengusaha.¹⁵ Struktur ini menunjukkan bahwa negara mengambil posisi aktif dalam memastikan adanya standar minimum yang bersifat universal, yang menjadi titik awal bagi perlindungan tenaga kerja.

Struktur berlapis tersebut menjadi lebih kompleks dengan adanya pengaturan mengenai upah minimum sektoral provinsi (UMSP) atau kabupaten/kota (UMSK). Secara historis, upah minimum sektoral (UMS) telah diakui dalam sistem hukum Indonesia sebagai bentuk diferensiasi berdasarkan karakteristik sektor industri. Meskipun dalam dinamika regulasi, terutama pasca berlakunya UU Cipta Kerja, peran dan eksistensi upah minimum sektoral sempat mengalami pembatasan bahkan dianggap tidak lagi menjadi prioritas utama,

¹⁵ Andreas Hohberg and Jann Lay, "The Impact of Minimum Wages on Informal and Formal Labor Market Outcomes: Evidence from Indonesia," 1–25.

namun dalam praktiknya konsep ini tetap menunjukkan bahwa sistem pengupahan Indonesia tidak sepenuhnya seragam.¹⁶ Bahkan, dalam beberapa kebijakan daerah dan praktik hubungan industrial, upah minimum sektoral tetap muncul sebagai instrumen penyesuaian berbasis sektor.

Upah minimum sektoral ini memungkinkan penyesuaian terhadap kondisi spesifik sektor industri tertentu yang memiliki karakteristik ekonomi yang berbeda, seperti tingkat produktivitas, intensitas modal, maupun tingkat keuntungan. Dengan demikian, struktur pengupahan di Indonesia tidak bersifat seragam secara absolut, melainkan mengakomodasi variasi melalui lapisan tambahan yang memperkuat atau menyesuaikan perlindungan dasar yang telah ditetapkan. Dari perspektif struktur hukum, hal ini menunjukkan bahwa Indonesia mengadopsi pendekatan perlindungan yang bertingkat.¹⁷ Seluruh pekerja formal dijamin memiliki lantai perlindungan minimum, sementara pekerja di sektor tertentu dapat memperoleh tingkat perlindungan yang lebih tinggi sesuai dengan kondisi sektoralnya. Dengan demikian, *layered protection* dalam konteks Indonesia bukan hanya bersifat konseptual, tetapi juga terlembagakan dalam sistem peraturan perundang-undangan.

Dari perspektif hukum, desain berlapis ini mencerminkan suatu pendekatan yang menggabungkan prinsip universalitas dengan fleksibilitas terbatas.¹⁸ Di satu sisi, universalitas diwujudkan melalui pemberlakuan UMP/UMK yang menjangkau seluruh pekerja formal tanpa membedakan sektor. Di sisi lain, fleksibilitas diakomodasi melalui diferensiasi sektoral yang memungkinkan adanya variasi upah minimum di atas standar dasar.¹⁹ Namun, fleksibilitas ini tetap berada dalam kerangka yang dikendalikan oleh negara, sehingga tidak menghilangkan fungsi protektif dari upah minimum sebagai jaring pengaman sosial.

¹⁶ Petra Mahy, "Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Reducing Labour Protections in a Time of COVID-19," *Asian Journal of Comparative Law* 17, no. 1 (2022): 1–25.

¹⁷ Teri L. Caraway and Michele Ford, "Labor and Politics under Oligarchy," *Indonesia* 96 (2013): 139–148.

¹⁸ Sang-Hyop Lee and François Eyraud, "Globalization, Labour Standards and the Informal Economy," *International Labour Review* 147, no. 1 (2008): 1–20.

¹⁹ Richard Mitchell and Petra Mahy, "Labour Law and Wage Regulation in Indonesia," 1–20.

Lebih lanjut, sistem berlapis ini juga berkaitan dengan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah. Penetapan UMP dilakukan pada tingkat provinsi, sementara UMK memberikan ruang bagi pemerintah daerah untuk menyesuaikan kebijakan dengan kondisi ekonomi lokal. Hal ini menunjukkan bahwa struktur perlindungan upah minimum di Indonesia tidak hanya berlapis secara normatif, tetapi juga terdesentralisasi secara kelembagaan.²⁰ Desentralisasi ini pada satu sisi memungkinkan responsivitas terhadap kondisi lokal, namun pada sisi lain berpotensi menimbulkan variasi antar wilayah yang cukup signifikan.

Dalam praktiknya, sistem perlindungan berlapis ini menghasilkan cakupan perlindungan yang relatif luas, setidaknya bagi pekerja yang berada dalam sektor formal. Setiap pekerja memiliki jaminan bahwa upah yang diterima tidak akan berada di bawah standar minimum yang telah ditetapkan oleh negara. Dengan demikian, Indonesia dapat dikatakan mengadopsi pendekatan perlindungan yang bersifat inklusif dalam kerangka hubungan kerja formal. Namun demikian, perlu dicatat bahwa cakupan ini tetap memiliki keterbatasan, terutama terhadap pekerja di sektor informal yang berada di luar jangkauan regulasi formal.

Selain itu, pengaturan formula pengupahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 (dan perubahannya) menegaskan pendekatan yang lebih terstandarisasi dalam penetapan upah minimum. Formula ini, yang mengaitkan kenaikan upah dengan indikator ekonomi makro, secara tidak langsung membatasi ruang diferensiasi yang sebelumnya lebih luas, termasuk dalam konteks sektoral. Meskipun demikian, keberadaan *baseline* universal tetap tidak berubah, sehingga struktur berlapis masih dapat diidentifikasi sebagai karakter utama sistem pengupahan Indonesia.²¹

Secara konseptual, *layered protection system* di Indonesia menunjukkan adanya upaya untuk menyeimbangkan antara perlindungan sosial dan efisiensi ekonomi. Sistem perlindungan upah minimum di Indonesia dibangun melalui kombinasi antara universalitas dan diferensiasi terbatas. Negara tidak hanya

²⁰ *Ibid.*

²¹ Michele Ford and Vivian Honan, "The Limits of Mutual Aid: Emerging Forms of Collectivism among App-Based Transport Workers in Indonesia," *Journal of Industrial Relations* 61, no. 4 (2019): 528–548.

menetapkan standar minimum yang bersifat umum, tetapi juga menyediakan ruang untuk penyesuaian berdasarkan kondisi sektoral dan regional. Dengan demikian, struktur ini mencerminkan suatu pendekatan yang berupaya menyeimbangkan antara kepastian hukum dan fleksibilitas ekonomi dalam kerangka hukum ketenagakerjaan.

B. Kamboja: Sistem Perlindungan Selektif (*Selective Protection System*) dalam Kerangka Regulasi Sektoral

Berbeda dengan Indonesia, berdasarkan kerangka analitis yang dikembangkan dalam penelitian ini, struktur pengaturan upah minimum di Kamboja menunjukkan karakter yang disebut sebagai *selective protection system*. Istilah ini merupakan konstruksi konseptual penulis untuk menggambarkan struktur pengaturan pengupahan yang membatasi keberlakuan upah minimum hanya pada sektor-sektor tertentu, sehingga perlindungan hukumnya tidak berlaku secara universal bagi seluruh pekerja. Pengembangan kategori analitis tersebut bertolak dari literatur yang memandang cakupan (*coverage*) upah minimum dan desain kelembagaan sebagai unsur penting dalam pembentukan struktur pengaturan pengupahan. Kerangka hukum utama yang mengatur pengupahan dapat ditelusuri dari *Cambodia Labour Law*, yang memberikan dasar umum mengenai hubungan kerja dan prinsip pengupahan, serta diperkuat melalui *Law on Minimum Wage* yang secara khusus mengatur mekanisme penetapan upah minimum. Namun, berbeda dengan Indonesia, hukum ini tidak menetapkan upah minimum yang berlaku universal untuk seluruh sektor, melainkan memberikan dasar bagi penetapan upah minimum secara sektoral melalui instrumen administratif berupa *Prakas* (Keputusan Menteri) Ketenagakerjaan.

Pengaturan upah minimum Kamboja dimuat dalam *Royal Kram No. NS/RKM/0718/015 tentang Law on Minimum Wage*. Sebagai implementasi konkret, pemerintah Kamboja secara rutin mengeluarkan *Prakas* mengenai upah minimum, seperti *Prakas No. 214/25 on Determination of Minimum Wage for Workers in Garment, Textile, Footwear, Travel Goods and Bag Sectors* yang menetapkan upah minimum untuk tahun 2026. *Prakas* ini secara eksplisit

menyebutkan bahwa upah minimum hanya berlaku untuk sektor tertentu, yaitu: industri garmen, tekstil, alas kaki, serta produk perjalanan dan tas.

Dengan demikian, cakupan perlindungan upah minimum di Kamboja secara normatif terbatas hanya pada sektor-sektor tersebut. Sektor lain di luar itu, seperti pertanian, jasa, konstruksi, atau sektor informal, tidak tunduk pada kewajiban upah minimum yang mengikat secara hukum. Dalam sektor-sektor tersebut, penentuan upah diserahkan pada mekanisme kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, dengan hanya dibatasi oleh prinsip umum dalam *Cambodia Labour Law* mengenai kelayakan upah.²² Dengan tidak adanya standar minimum yang berlaku secara umum, sistem ini dapat dikategorikan sebagai *selective protection system*, di mana perlindungan upah diberikan secara terbatas pada kelompok pekerja tertentu.

Struktur ini menunjukkan bahwa negara secara sadar memilih untuk memfokuskan perlindungan pada sektor-sektor tertentu yang memiliki signifikansi ekonomi dan politik yang tinggi, khususnya dalam konteks integrasi ke dalam rantai pasok global. Industri garmen di Kamboja, misalnya, merupakan sektor yang sangat terhubung dengan pasar internasional dan sering menjadi sorotan terkait kondisi kerja. Oleh karena itu, pemberlakuan upah minimum di sektor ini tidak hanya berfungsi sebagai perlindungan pekerja, tetapi juga sebagai alat untuk menjaga legitimasi internasional dan keberlanjutan industri.²³

Dari perspektif hukum, *selective protection system* ini mencerminkan pendekatan regulasi yang bersifat terarah (*targeted regulation*), di mana intervensi negara difokuskan pada area tertentu yang dianggap prioritas. Namun, pendekatan ini juga menciptakan perbedaan tingkat perlindungan yang signifikan antar sektor. Pekerja di sektor yang tercakup oleh *Prakas* memperoleh jaminan upah minimum yang jelas, sementara pekerja di sektor lain tidak memiliki perlindungan yang setara.

Selain itu, struktur selektif ini juga berdampak pada dinamika hubungan industrial. Di sektor yang diatur, upah minimum menjadi titik acuan yang kuat

²² Lim Lina, "Trade Unions and the Garment Industry in Cambodia," *Journal of Contemporary Asia* 47, no. 4 (2017): 647–666.

²³ Katherine Brickell, "Worker Struggles and Labour Geographies in Cambodia," *Transactions of the Institute of British Geographers* 40, no. 2 (2015): 153–166.

dalam negosiasi antara pekerja dan pengusaha. Sebaliknya, di sektor yang tidak diatur, hubungan kerja lebih bergantung pada kekuatan tawar masing-masing pihak, yang dalam banyak kasus cenderung merugikan pekerja.²⁴ Hal ini menunjukkan bahwa ketiadaan standar minimum universal dapat memperlemah posisi tawar pekerja di luar sektor yang dilindungi.

Meskipun demikian, pendekatan selektif ini juga memberikan tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi bagi pasar tenaga kerja. Dengan tidak adanya kewajiban upah minimum yang bersifat universal, pengusaha di sektor tertentu memiliki ruang yang lebih luas untuk menyesuaikan struktur upah dengan kondisi ekonomi dan produktivitas. Fleksibilitas ini seringkali dianggap sebagai faktor yang mendukung daya saing ekonomi, khususnya dalam menarik investasi asing.²⁵ Namun, fleksibilitas tersebut dicapai dengan konsekuensi berupa terbatasnya cakupan perlindungan bagi pekerja.

Dengan demikian, *selective protection system* di Kamboja mencerminkan suatu pilihan kebijakan yang menekankan pada efisiensi dan daya saing ekonomi, dengan memberikan perlindungan yang terfokus pada sektor-sektor tertentu. Struktur ini berbeda secara fundamental dengan pendekatan berlapis di Indonesia, yang menempatkan perlindungan universal sebagai dasar dari sistem pengupahan.

C. Perbandingan Kritis: Perlindungan Berbasis Universalitas Berlapis versus Selektivitas Regulatif

Perbandingan antara Indonesia dan Kamboja dalam hal struktur perlindungan upah minimum menunjukkan adanya perbedaan mendasar dalam cara kedua negara merancang intervensi hukum terhadap pasar tenaga kerja. Indonesia, melalui sistem *layered protection*, mengadopsi pendekatan yang menempatkan universalitas sebagai prinsip dasar, dengan memberikan perlindungan minimum yang berlaku luas dan kemudian melengkapinya dengan diferensiasi sektoral dan regional. Sebaliknya, Kamboja melalui *selective*

²⁴ Francesco Cassinerio, "Minimum Wage and Labour Exploitation in Cambodia's Garment Sector", 1021–1028.

²⁵ Mardy Serey, "Understanding the Wage Payment System in the Private Sector in Cambodia: A Literature Review", 252-271.

protection memilih untuk memfokuskan perlindungan pada sektor-sektor tertentu tanpa menetapkan standar minimum yang bersifat umum.

Perbedaan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencerminkan perbedaan dalam orientasi kebijakan. Pendekatan Indonesia menunjukkan komitmen terhadap prinsip perlindungan tenaga kerja yang lebih inklusif, di mana negara berupaya memastikan bahwa seluruh pekerja formal memiliki jaminan minimum yang sama. Sementara itu, pendekatan Kamboja mencerminkan orientasi yang lebih pragmatis dan terfokus, di mana perlindungan diberikan secara selektif berdasarkan prioritas ekonomi.²⁶

Dari perspektif efektivitas perlindungan, sistem berlapis di Indonesia memiliki keunggulan dalam hal cakupan, karena mampu menjangkau lebih banyak pekerja dalam kerangka hukum formal. Namun, sistem ini juga menghadapi tantangan dalam hal fleksibilitas dan potensi ketidaksesuaian dengan kondisi ekonomi yang beragam di berbagai sektor dan wilayah.²⁷ Di sisi lain, sistem selektif di Kamboja menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dan memungkinkan penyesuaian yang lebih spesifik terhadap kondisi sektor tertentu, tetapi dengan konsekuensi berupa terbatasnya cakupan perlindungan.²⁸

Lebih jauh lagi, perbedaan ini juga berimplikasi pada bagaimana hukum ketenagakerjaan diposisikan dalam hubungan antara negara, pasar, dan masyarakat. Dalam sistem berlapis, negara memainkan peran yang lebih dominan dalam menetapkan standar minimum yang mengikat secara luas, sehingga fungsi protektif hukum menjadi lebih menonjol. Sebaliknya, dalam sistem selektif, peran negara lebih terbatas dan terfokus, sehingga mekanisme pasar dan negosiasi individu memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan kondisi kerja.

Dengan demikian, analisis komparatif ini menunjukkan bahwa struktur perlindungan upah minimum tidak dapat dilepaskan dari pilihan kebijakan yang mendasarinya, serta konteks ekonomi dan kelembagaan masing-masing negara. Perbedaan antara *layered protection* dan *selective protection* bukan sekadar

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Aris Ananta *et al.*, "The Indonesian Labour Market: Changes and Challenges," *Bulletin of Indonesian Economic Studies* 47, no. 2 (2011): 177–191.

²⁸ Re Pengeang and Nabiyla Risfa Izzati, "Comparing Minimum Wage Labour Law Between Cambodia And Indonesia", 58.

variasi teknis, tetapi mencerminkan dua pendekatan yang berbeda dalam memahami peran hukum dalam mengatur hubungan kerja dan melindungi tenaga kerja.

IV. FUNGSI MEKANISME TRIPARTIT DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM

A. Indonesia: Tripartisme Prosedural dalam Kerangka Tekno-Normatif

Dalam kerangka analitis yang dikembangkan dalam artikel ini, mekanisme tripartit di Indonesia menunjukkan karakter yang disebut sebagai *procedural tripartism*. Istilah ini merupakan konstruksi konseptual penulis untuk menggambarkan mekanisme tripartit yang tetap menjamin partisipasi para pihak dalam proses penetapan upah minimum, tetapi kewenangannya dibatasi oleh norma hukum dan formula yang telah ditentukan sebelumnya. Pengembangan kategori analitis ini bertolak dari literatur mengenai *tripartism*, *social dialogue*, dan *minimum wage governance* yang menempatkan derajat pengaruh aktor tripartit sebagai salah satu aspek penting dalam tata kelola pengupahan.

Fungsi mekanisme tripartit dalam penetapan upah minimum di Indonesia secara normatif diakui, namun dalam praktiknya cenderung bersifat prosedural dan terbingkai kuat oleh desain hukum yang teknokratis. Landasan hukumnya dapat ditelusuri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur kebijakan pengupahan sebagai bagian dari perlindungan tenaga kerja, kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Selain itu, struktur kelembagaan tripartit secara spesifik diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Dalam kerangka ini, mekanisme tripartit diwujudkan melalui Dewan Pengupahan di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh,

serta unsur akademisi sebagai pihak independen. Secara formal, Dewan Pengupahan memiliki fungsi memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala daerah dalam penetapan upah minimum. Namun demikian, peran tersebut tidak bersifat menentukan secara substantif, melainkan lebih sebagai bagian dari prosedur administratif dalam proses penetapan kebijakan.²⁹

Karakter prosedural ini menjadi semakin jelas dengan adanya formula penetapan upah minimum yang diatur secara normatif dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Dalam era pasca perubahan, penyesuaian upah minimum didasarkan pada variabel ekonomi seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu yang mencerminkan kondisi ketenagakerjaan.³⁰ Dengan kata lain, ruang diskresi dalam menentukan besaran upah menjadi terbatas karena harus mengikuti formula yang telah ditetapkan secara nasional. Hal ini menggeser peran tripartit dari arena negosiasi menjadi forum konsultasi yang beroperasi dalam kerangka parameter yang sudah ditentukan.

Secara prosedural, tahapan penetapan upah minimum di Indonesia dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, Badan Pusat Statistik menyediakan data mengenai inflasi dan pertumbuhan ekonomi sebagai dasar perhitungan. Kedua, Dewan Pengupahan melakukan pembahasan dengan menggunakan data tersebut, termasuk mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja dan kemampuan perusahaan. Ketiga, Dewan Pengupahan memberikan rekomendasi kepada gubernur. Keempat, gubernur menetapkan UMP dan/atau UMK melalui keputusan gubernur yang biasanya diumumkan setiap bulan November untuk berlaku pada tahun berikutnya.

Dalam seluruh tahapan tersebut, terlihat bahwa mekanisme tripartit hadir sebagai bagian dari proses, namun tidak memiliki kewenangan final dalam menentukan hasil. Keputusan akhir tetap berada pada pemerintah daerah, yang pada gilirannya juga terikat pada formula yang telah ditentukan oleh pemerintah pusat. Dengan demikian, tripartisme di Indonesia dapat dikategorikan sebagai *procedural tripartism*, yaitu keberadaan institusi tripartit yang berfungsi sebagai

²⁹ Andreas Hohberg and Jann Lay, "The Impact of Minimum Wages on Informal and Formal Labor Market Outcomes: Evidence from Indonesia," 1–25.

³⁰ *Ibid.*

mekanisme konsultatif dalam kerangka pengambilan keputusan yang telah ditentukan secara normatif.³¹

Dimensi prosedural tersebut juga tercermin dalam perkembangan yurisprudensi Mahkamah Konstitusi, khususnya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang dibacakan pada 31 Oktober 2024. Berbeda dengan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang hanya menguji aspek formil pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, putusan ini menguji secara langsung substansi pengaturan ketenagakerjaan, termasuk norma mengenai kebijakan pengupahan. Dalam putusan tersebut, Mahkamah tidak menghapus sistem penetapan upah minimum yang berbasis formula sebagaimana diatur dalam Pasal 88D Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi memberikan penafsiran konstitusional terhadap sejumlah ketentuan, antara lain mengenai kewajiban pelibatan Dewan Pengupahan Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan, keberadaan upah minimum sektoral, makna "indeks tertentu" dalam formula penghitungan upah minimum, serta batasan mengenai keadaan tertentu yang memungkinkan diterapkannya formula penghitungan yang berbeda. Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan bahwa mekanisme penetapan upah minimum di Indonesia tetap mempertahankan pendekatan berbasis formula dan peran dominan negara, namun pada saat yang sama memperkuat legitimasi prosedural melalui perluasan ruang partisipasi lembaga tripartit dalam proses perumusannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mekanisme tripartit di Indonesia berfungsi dalam kerangka yang terinstitusionalisasi namun terbatas. Ia memberikan ruang partisipasi formal bagi para pihak, tetapi tidak sepenuhnya menentukan substansi kebijakan. Hal ini mencerminkan pilihan desain hukum yang menekankan pada kepastian dan konsistensi melalui formula, dengan konsekuensi berupa terbatasnya ruang negosiasi substantif.

B. Kamboja: Tripartisme Substantif dalam Kerangka Negosiasi Institusional

³¹ Richard Mitchell and Petra Mahy, "Labour Law and Wage Regulation in Indonesia," 1–20.

Dalam kerangka analitis yang dikembangkan dalam penelitian ini, mekanisme penetapan upah minimum di Kamboja menunjukkan karakter yang disebut sebagai *substantive tripartism*. Istilah ini merupakan konstruksi konseptual penulis untuk menggambarkan mekanisme tripartit yang memberikan pengaruh nyata (*effective influence*) kepada aktor tripartit terhadap substansi penetapan upah minimum melalui proses perundingan. Berbeda dengan *procedural tripartism*, yang menempatkan lembaga tripartit terutama sebagai forum konsultasi dalam kerangka norma dan formula yang telah ditentukan sebelumnya, *substantive tripartism* dicirikan oleh adanya ruang negosiasi yang menentukan besaran upah minimum sebelum pemerintah menetapkan keputusan akhir. Kategori analitis ini dikembangkan berdasarkan abstraksi dari hasil perbandingan antara Indonesia dan Kamboja.

Kerangka hukumnya dapat ditelusuri dari *Cambodian Labour Law* yang memberikan dasar umum mengenai hubungan industrial, serta *Law on Minimum Wage* yang secara khusus mengatur mekanisme penetapan upah minimum. Undang-undang ini membentuk lembaga tripartit nasional yang dikenal sebagai *National Council on Minimum Wage* (NCMW), yang memiliki peran sentral dalam proses penentuan upah. Berdasarkan *Law on Minimum Wage*, NCMW merupakan forum utama yang bertugas membahas dan merumuskan rekomendasi besaran upah minimum sebelum keputusan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Dengan demikian, proses penetapan upah minimum diawali melalui perundingan tripartit yang memberikan ruang bagi pemerintah, organisasi pengusaha, dan organisasi pekerja untuk menyampaikan posisi dan argumentasinya.

Komposisi NCMW mencerminkan prinsip tripartisme yang relatif seimbang, terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam jumlah yang relatif setara.³² Berbeda dengan Dewan Pengupahan di Indonesia yang bersifat konsultatif, NCMW berfungsi sebagai forum utama di mana besaran upah minimum dirundingkan secara langsung. Dengan demikian,

³² Sara Hsu and Lean Sreang, "The Minimum Wage and Wage Inequality in Cambodia's Garment Industry", 34-43.

mekanisme tripartit di Kamboja tidak hanya hadir sebagai prosedur, tetapi sebagai arena substantif dalam pembentukan kebijakan.

Proses penetapan upah minimum di Kamboja dimulai dengan pengumpulan data dan indikator ekonomi yang relevan, termasuk tingkat inflasi, produktivitas, biaya hidup, dan kondisi pasar tenaga kerja.³³ Namun, berbeda dengan Indonesia, indikator tersebut tidak diformalkan dalam suatu formula yang mengikat. Sebaliknya, indikator tersebut menjadi bahan pertimbangan dalam proses negosiasi antara para pihak. Dengan demikian, tidak ada rumus matematis yang secara otomatis menentukan besaran kenaikan upah, melainkan hasil akhir ditentukan melalui proses tawar-menawar.

Secara prosedural, *Law on Minimum Wage* mengatur bahwa penetapan upah minimum diawali dengan pembahasan di *National Council on Minimum Wage* (NCMW), di mana unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja menyampaikan usulan besaran upah berdasarkan indikator ekonomi dan sosial yang telah ditentukan dalam undang-undang. Apabila musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan, keputusan dapat ditempuh melalui mekanisme pemungutan suara (*voting*) sebelum direkomendasikan kepada Menteri yang selanjutnya menetapkan melalui *Prakas*, seperti *Prakas No. 214/25 on Minimum Wage Determination*. Dengan demikian, proses penetapan upah minimum tetap berpusat pada forum tripartit, meskipun keputusan akhir secara formal berada pada Menteri.³⁴

Karakter substantif mekanisme tripartit di Kamboja tidak diukur dari selalu tercapainya konsensus, melainkan dari besarnya pengaruh forum tripartit terhadap penentuan substansi kebijakan. Penetapan upah minimum tahun 2026 melalui *Prakas No. 214/25* menunjukkan bahwa proses perundingan dalam NCMW tidak selalu menghasilkan kesepakatan sehingga penyelesaian dilakukan melalui mekanisme *voting*. Meskipun demikian, proses tersebut tetap mencerminkan bahwa besaran upah minimum dibentuk melalui interaksi, perundingan, dan pengambilan keputusan di dalam forum tripartit, bukan melalui penerapan formula normatif yang secara otomatis menghasilkan angka

³³ Lim Lina, "Trade Unions and the Garment Industry in Cambodia", 647–666.

³⁴ Mardy Serey, "Understanding the Wage Payment System in the Private Sector in Cambodia: A Literature Review", 252-271.

tertentu sebagaimana dalam sistem Indonesia. Oleh karena itu, *substantive tripartism* dalam konteks Kamboja lebih tepat dipahami sebagai karakter kelembagaan yang memberikan ruang bagi negosiasi substantif dalam pembentukan kebijakan, terlepas dari apakah setiap proses berakhir dengan konsensus.

Karakter substantif ini juga tercermin dalam fleksibilitas hasil yang dihasilkan. Karena tidak terikat pada formula tertentu, besaran kenaikan upah dapat bervariasi dari tahun ke tahun tergantung pada dinamika negosiasi dan kondisi ekonomi. Hal ini memberikan ruang bagi para aktor untuk menyesuaikan kebijakan dengan situasi aktual, namun juga menciptakan tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi dibandingkan dengan sistem berbasis formula.

Dengan demikian, mekanisme tripartit di Kamboja dapat dikategorikan sebagai *substantive tripartism*, di mana aktor tripartit tidak hanya berpartisipasi dalam proses, tetapi secara aktif menentukan substansi kebijakan melalui negosiasi. Struktur ini mencerminkan pendekatan yang menempatkan hubungan industrial sebagai arena utama dalam pembentukan kebijakan pengupahan.

C. Perbandingan Kritis: Partisipasi Formal versus Penentuan Substantif

Perbandingan antara Indonesia dan Kamboja dalam hal fungsi mekanisme tripartit menunjukkan perbedaan mendasar dalam kedalaman partisipasi para aktor dalam penetapan upah minimum. Indonesia mengadopsi model di mana tripartisme hadir sebagai bagian dari prosedur yang terinstitusionalisasi, namun dibatasi oleh formula normatif dan kewenangan negara. Sebaliknya, Kamboja mengadopsi model di mana tripartisme berfungsi sebagai arena negosiasi substantif yang secara langsung mempengaruhi besaran upah minimum.

Perbedaan ini mencerminkan dua pendekatan yang berbeda dalam mengelola hubungan antara negara, pengusaha, dan pekerja. Dalam sistem Indonesia, negara memainkan peran dominan dengan menetapkan parameter kebijakan melalui formula, sementara aktor tripartit berfungsi sebagai pemberi

masukannya.³⁵ Dalam sistem Kamboja, negara berperan sebagai fasilitator proses negosiasi, sementara hasil kebijakan lebih ditentukan oleh interaksi antara pengusaha dan pekerja dalam kerangka tripartit.³⁶

Dari perspektif kelebihan dan kekurangan, model Indonesia menawarkan tingkat kepastian yang lebih tinggi karena hasilnya dapat diprediksi berdasarkan formula yang jelas.³⁷ Namun, kepastian ini dicapai dengan mengorbankan ruang partisipasi substantif bagi aktor tripartit. Sebaliknya, model Kamboja memberikan ruang partisipasi yang lebih luas dan memungkinkan hasil yang lebih responsif terhadap kondisi aktual, tetapi dengan konsekuensi berupa fluktuasi dan ketidakpastian yang lebih besar.

Dengan demikian, perbedaan antara *procedural tripartism* dan *substantive tripartism* tidak hanya berkaitan dengan keberadaan institusi, tetapi dengan fungsi dan pengaruhnya dalam proses pengambilan keputusan. Analisis ini menunjukkan bahwa keberadaan mekanisme tripartit saja tidak cukup untuk menjamin partisipasi yang bermakna, melainkan harus dilihat dari sejauh mana mekanisme tersebut memiliki pengaruh terhadap substansi kebijakan yang dihasilkan.

V. SINTESIS: KARAKTER STRUKTUR PENGATURAN UPAH MINIMUM

A. Integrasi Dimensi: Struktur Perlindungan dan Fungsi Tripartit

Analisis pada bagian sebelumnya menunjukkan bahwa perbedaan antara Indonesia dan Kamboja tidak dapat dipahami secara parsial, baik hanya dari sisi struktur perlindungan maupun dari sisi mekanisme penetapan upah. Kedua dimensi tersebut, yakni struktur perlindungan dan fungsi mekanisme tripartite, harus dibaca secara terpadu untuk memahami karakter struktur pengaturan upah minimum yang terbentuk dalam masing-masing negara. Dengan kata lain,

³⁵ Andreas Hohberg and Jann Lay, "The Impact of Minimum Wages on Informal and Formal Labor Market Outcomes: Evidence from Indonesia," 1–25.

³⁶ Francesco Cassinerio, "Minimum Wage and Labour Exploitation in Cambodia's Garment Sector", 1021–1028.

³⁷ Richard Mitchell and Petra Mahy, "Labour Law and Wage Regulation in Indonesia," 1–20.

struktur pengaturan pengupahan bukan sekadar hasil dari norma hukum yang mengatur besaran upah, melainkan merupakan produk dari interaksi antara desain perlindungan dan proses institusional yang melandasinya.³⁸

Dalam konteks Indonesia, kombinasi antara *layered protection system* dan *procedural tripartism* menghasilkan suatu struktur pengaturan pengupahan yang menekankan pada kepastian hukum dan cakupan perlindungan yang luas, namun dengan ruang partisipasi substantif yang relatif terbatas.³⁹ Keberadaan UMP dan UMK sebagai standar minimum universal memastikan bahwa seluruh pekerja formal berada dalam jangkauan perlindungan hukum, sementara diferensiasi sektoral memberikan ruang penyesuaian yang terbatas. Namun, dalam proses penetapannya, peran tripartit yang dibatasi oleh formula normatif menyebabkan hasil kebijakan lebih ditentukan oleh parameter teknokratis daripada negosiasi langsung antara para pihak.

Sebaliknya, dalam konteks Kamboja, kombinasi antara *selective protection system* dan *substantive tripartism* menghasilkan struktur pengaturan pengupahan yang bersifat lebih fleksibel dan berbasis negosiasi, namun dengan cakupan perlindungan yang terbatas. Dengan tidak adanya *baseline* universal, perlindungan hanya diberikan kepada pekerja di sektor tertentu, khususnya industri garmen dan sektor terkait. Namun, dalam sektor yang tercakup, proses penetapan upah minimum melibatkan negosiasi langsung antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, sehingga hasilnya mencerminkan dinamika hubungan industrial yang lebih hidup.⁴⁰

Dengan demikian, kedua negara menunjukkan bahwa karakter struktur pengaturan upah minimum tidak ditentukan oleh satu dimensi tunggal, melainkan oleh konfigurasi antara struktur perlindungan dan fungsi mekanisme tripartit. Kombinasi yang berbeda dari kedua dimensi tersebut menghasilkan tipe

³⁸ Patrick Belser and Uma Rani, "Minimum Wages and Wage Inequality," *ILO Global Wage Report* (Geneva: ILO, 2015), 103.

³⁹ Andreas Hohberg and Jann Lay, "The Impact of Minimum Wages on Informal and Formal Labor Market Outcomes: Evidence from Indonesia," 1–25.

⁴⁰ Re Pongleang and Nabiyla Risfa Izzati, "Comparing Minimum Wage Labour Law Between Cambodia And Indonesia", 47.

struktur pengaturan yang berbeda pula, dengan implikasi yang berbeda terhadap perlindungan tenaga kerja dan dinamika pasar tenaga kerja.⁴¹

B. Tipologi Struktur Pengaturan: Kepastian Berbasis Hukum versus Negosiasi Berbasis Hubungan Industrial

Berdasarkan integrasi kedua dimensi tersebut, dapat dikembangkan suatu tipologi struktur pengaturan upah minimum yang membedakan antara model yang berbasis kepastian hukum dan model yang berbasis negosiasi hubungan industrial. Indonesia dapat dikategorikan sebagai struktur pengaturan yang menekankan kepastian berbasis hukum, di mana standar minimum ditentukan melalui perangkat normatif yang relatif rigid dan terstandarisasi. Dalam model ini, hukum berfungsi sebagai instrumen utama dalam menentukan hasil kebijakan, sementara peran aktor sosial lebih terbatas pada proses konsultasi.

Karakter ini terlihat jelas dalam penggunaan formula pengupahan yang mengaitkan kenaikan upah dengan indikator ekonomi makro.⁴² Formula tersebut memberikan prediktabilitas bagi pelaku usaha dan stabilitas bagi kebijakan publik, karena hasilnya dapat diperkirakan berdasarkan data yang tersedia. Namun, pada saat yang sama, pendekatan ini juga mengurangi ruang bagi negosiasi yang dapat mempertimbangkan kondisi spesifik di tingkat sektoral atau perusahaan. Dengan demikian, struktur pengaturan ini menempatkan hukum sebagai sumber utama legitimasi, sementara partisipasi sosial berfungsi sebagai pelengkap.

Sebaliknya, Kamboja dapat dikategorikan sebagai struktur pengaturan yang menekankan negosiasi berbasis hubungan industrial, di mana hasil kebijakan lebih ditentukan oleh interaksi antara aktor-aktor tripartit dalam proses perundingan.⁴³ Dalam model ini, hukum menyediakan kerangka institusional bagi negosiasi, tetapi tidak secara langsung menentukan hasilnya melalui formula yang mengikat. Dengan demikian, legitimasi kebijakan lebih bersumber dari proses partisipatif daripada dari kepastian normatif.

⁴¹ Adelle Blackett and Anne Trebilcock, "Conceptualizing Transnational Labour Law," *Industrial Law Journal* 38, no. 4 (2009): 365–388.

⁴² Sangheon Lee, "Institutional Change and Minimum Wage Fixing in Developing Countries," *Comparative Labor Law & Policy Journal* 29, no. 1 (2007): 97–116.

⁴³ Francesco Cassinero, "Minimum Wage and Labour Exploitation in Cambodia's Garment Sector", 1021–1028.

Karakter ini memungkinkan adanya fleksibilitas yang lebih besar dalam menyesuaikan kebijakan dengan kondisi aktual, baik dari sisi ekonomi maupun sosial. Namun, fleksibilitas tersebut juga membawa konsekuensi berupa variabilitas hasil yang lebih tinggi, serta potensi ketidakpastian bagi pelaku usaha.⁴⁴ Selain itu, karena perlindungan hanya berlaku pada sektor tertentu, legitimasi sosial dari kebijakan ini juga bersifat terbatas pada kelompok pekerja yang tercakup. Dengan demikian, tipologi ini menunjukkan bahwa terdapat *trade-off* antara kepastian dan fleksibilitas dalam desain struktur pengaturan upah minimum. Indonesia cenderung mengorbankan fleksibilitas demi kepastian, sementara Kamboja cenderung mengorbankan cakupan perlindungan demi fleksibilitas dan partisipasi.

C. Implikasi Normatif: Antara Inklusivitas Perlindungan dan Kedalaman Partisipasi

Perbedaan karakter struktur pengaturan upah minimum antara Indonesia dan Kamboja membawa implikasi normatif yang penting, khususnya dalam kaitannya dengan dua aspek utama, yaitu inklusivitas perlindungan dan kedalaman partisipasi. Dalam sistem Indonesia, inklusivitas perlindungan relatif lebih tinggi karena adanya standar minimum yang berlaku luas.⁴⁵ Setiap pekerja formal memiliki jaminan bahwa upahnya tidak akan berada di bawah batas tertentu, sehingga fungsi protektif hukum dapat dijalankan secara lebih merata. Namun, inklusivitas ini tidak diiringi dengan kedalaman partisipasi yang sepadan, karena ruang negosiasi substantif bagi aktor tripartit relatif terbatas.

Sebaliknya, dalam sistem Kamboja, kedalaman partisipasi relatif lebih tinggi karena aktor tripartit memiliki peran langsung dalam menentukan besaran upah melalui negosiasi.⁴⁶ Hal ini memungkinkan adanya representasi kepentingan yang lebih nyata dalam proses pengambilan keputusan. Namun, kedalaman partisipasi ini tidak diikuti oleh inklusivitas perlindungan, karena

⁴⁴ Richard Hyman, "Social Dialogue and Industrial Relations during the Economic Crisis," *International Labour Review* 149, no. 1 (2010): 1–22.

⁴⁵ Petra Mahy, "Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Reducing Labour Protections in a Time of COVID-19," 1–25.

⁴⁶ Mardy Serey, "Understanding the Wage Payment System in the Private Sector in Cambodia: A Literature Review", 252–271.

hanya pekerja di sektor tertentu yang menikmati manfaat dari kebijakan tersebut.

Dengan demikian, kedua sistem menunjukkan bahwa tidak ada model yang sepenuhnya optimal dalam menggabungkan inklusivitas perlindungan dan kedalaman partisipasi. Setiap sistem mencerminkan pilihan kebijakan yang menekankan salah satu aspek dengan mengorbankan aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa desain struktur pengaturan upah minimum merupakan hasil dari kompromi antara berbagai tujuan yang seringkali tidak dapat dipenuhi secara simultan.⁴⁷

Implikasi lain yang dapat ditarik adalah bahwa keberadaan mekanisme tripartit tidak secara otomatis menjamin partisipasi yang bermakna.⁴⁸ Dalam kasus Indonesia, meskipun institusi tripartit secara formal ada, fungsinya terbatas pada prosedur dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kebijakan. Sebaliknya, dalam kasus Kamboja, mekanisme tripartit memiliki pengaruh yang lebih besar karena menjadi arena utama dalam penentuan kebijakan. Dengan demikian, analisis terhadap tripartisme harus memperhatikan tidak hanya keberadaannya, tetapi juga fungsi dan pengaruhnya dalam proses pengambilan keputusan.

D. Refleksi Teoretis: Struktur Pengaturan Upah Minimum sebagai Desain Institusional

Dari perspektif teoretis, perbandingan antara Indonesia dan Kamboja menunjukkan bahwa struktur pengaturan upah minimum dapat dipahami sebagai suatu desain institusional yang menggabungkan elemen normatif dan prosedural. Struktur perlindungan mencerminkan dimensi normatif yang menentukan cakupan dan tingkat perlindungan, sementara mekanisme tripartit mencerminkan dimensi prosedural yang menentukan bagaimana kebijakan tersebut dihasilkan. Interaksi antara kedua dimensi ini menghasilkan konfigurasi yang berbeda dalam setiap negara.

⁴⁷ Uma Rani et al., "Minimum Wage Coverage and Compliance in Developing Countries," *International Labour Review* 152, no. 3–4 (2013): 381–410.

⁴⁸ Janine Berg, "Labour Market Institutions: The Building Blocks of Just Societies," *International Labour Review* 154, no. 1 (2015): 1–20.

Dalam kerangka ini, *layered protection* dan *selective protection* dapat dipahami sebagai dua model dalam dimensi struktural, sementara *procedural tripartism* dan *substantive tripartism* merupakan variasi dalam dimensi prosesual.⁴⁹ TKombinasi antara keduanya menghasilkan tipe struktur pengaturan yang berbeda, yang masing-masing memiliki kelebihan dan keterbatasan. Dengan demikian, analisis komparatif ini tidak hanya memberikan gambaran tentang perbedaan antar negara, tetapi juga menawarkan kerangka konseptual yang dapat digunakan untuk memahami variasi struktur pengaturan upah minimum secara lebih luas.

Lebih jauh, temuan ini juga menunjukkan bahwa kesamaan dalam tradisi hukum, seperti kesamaan dalam sistem *civil law*, tidak secara otomatis menghasilkan kesamaan dalam desain kebijakan. Meskipun Indonesia dan Kamboja sama-sama mengandalkan hukum tertulis sebagai sumber utama, pilihan dalam merancang struktur perlindungan dan mekanisme penetapan upah tetap dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kondisi ekonomi, struktur industri, dan dinamika politik. Dengan demikian, hukum harus dipahami tidak hanya sebagai sistem norma, tetapi juga sebagai hasil dari proses sosial dan politik yang lebih luas.⁵⁰

Berdasarkan keseluruhan analisis, dapat ditegaskan bahwa karakter struktur pengaturan regulasi upah minimum di Indonesia dan Kamboja ditentukan oleh kombinasi antara struktur perlindungan dan fungsi mekanisme tripartit. Indonesia mencerminkan struktur pengaturan yang berbasis pada perlindungan berlapis dengan tripartisme yang bersifat prosedural, sehingga menghasilkan sistem yang relatif inklusif namun terbatas dalam partisipasi substantif. Sebaliknya, Kamboja mencerminkan struktur pengaturan yang berbasis pada perlindungan selektif dengan tripartisme yang bersifat substantif, sehingga menghasilkan sistem yang lebih partisipatif namun dengan cakupan perlindungan yang terbatas.

⁴⁹ Colin Fenwick et al., "The Role of Labour Standards in Development: From Theory to Sustainable Practice," *International Labour Review* 156, no. 3-4 (2017): 381-410.

⁵⁰ Judy Fudge, "The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights?" *Comparative Labor Law & Policy Journal* 29, no. 1 (2007): 29-66.

Dengan demikian, perbandingan ini menunjukkan bahwa desain struktur pengaturan upah minimum tidak dapat dilepaskan dari pilihan-pilihan struktural dan kelembagaan yang mendasarinya. Variasi dalam desain tersebut menghasilkan konsekuensi yang berbeda dalam hal cakupan perlindungan, tingkat partisipasi, dan fleksibilitas kebijakan. Oleh karena itu, analisis terhadap upah minimum harus mempertimbangkan kedua dimensi tersebut secara simultan, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai karakter dan implikasi dari suatu struktur pengaturan pengupahan.⁵¹

VI. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan struktur pengaturan upah minimum di Indonesia dan Kamboja tidak terletak pada besaran upah minimum atau teknik penghitungannya semata, melainkan pada desain kelembagaan yang membentuk sistem perlindungan dan mekanisme penetapan upah minimum. Berdasarkan analisis komparatif, Indonesia mengembangkan *layered protection system*, yaitu sistem perlindungan yang memberikan standar minimum secara universal melalui upah minimum provinsi dan kabupaten/kota serta memungkinkan diferensiasi melalui upah minimum sektoral. Sebaliknya, Kamboja menerapkan *selective protection system*, yaitu perlindungan upah minimum yang hanya berlaku pada sektor-sektor tertentu sehingga cakupan perlindungannya lebih terbatas.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kedua negara mengadopsi fungsi mekanisme tripartit yang berbeda. Di Indonesia, mekanisme tripartit lebih bersifat *procedural tripartism*, karena partisipasi Dewan Pengupahan berlangsung dalam kerangka formula pengupahan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Sebaliknya, di Kamboja mekanisme tripartit bersifat *substantive tripartism*, karena besaran upah minimum merupakan hasil negosiasi langsung antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja tanpa formula yang mengikat.

⁵¹ Guy Davidov and Brian Langille, "The Idea of Labour Law," *Oxford Journal of Legal Studies* 31, no. 1 (2011): 1–30.

Temuan tersebut menegaskan bahwa karakter suatu struktur pengaturan upah minimum ditentukan oleh interaksi antara struktur perlindungan dan tata kelola penetapan upah, bukan semata-mata oleh besaran upah minimum atau keberadaan lembaga tripartit. Atas dasar itu, artikel ini menawarkan tipologi analitis bahwa struktur pengaturan upah minimum dapat dipahami melalui dua dimensi utama, yaitu struktur perlindungan (*layered* dan *selective protection*) serta fungsi mekanisme tripartit (*procedural* dan *substantive tripartism*). Tipologi ini merupakan kontribusi konseptual penelitian dalam kajian hukum ketenagakerjaan komparatif dan dapat menjadi kerangka analisis bagi penelitian mengenai struktur pengaturan upah minimum di negara lain. Dari perspektif kebijakan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reformasi sistem pengupahan perlu memperhatikan keseimbangan antara luasnya cakupan perlindungan hukum dan kualitas partisipasi dalam mekanisme penetapan upah minimum.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Addison, John A. T., and McKinley L. Blackburn. "The Effects of Minimum Wages on Labor Market Outcomes." *Industrial and Labor Relations Review* 44, no. 3 (1991): 427–450.
- Ananta, Aris, et al. "The Indonesian Labour Market: Changes and Challenges." *Bulletin of Indonesian Economic Studies* 47, no. 2 (2011): 177–191.
- Auer, Peter, and Sandrine Cazes. "The Resilience of the Long-Term Employment Relationship." *International Labour Review* 139, no. 4 (2000): 379–408.
- Berg, Janine. "Labour Market Institutions: The Building Blocks of Just Societies." *International Labour Review* 154, no. 1 (2015): 1–20.
- Blackett, Adelle, and Anne Trebilcock. "Conceptualizing Transnational Labour Law." *Industrial Law Journal* 38, no. 4 (2009): 365–388.
- Boeri, Tito. "Setting the Minimum Wage." *Labour Economics* 19, no. 3 (2012): 281–290.
- Brickell, Katherine. "Worker Struggles and Labour Geographies in Cambodia." *Transactions of the Institute of British Geographers* 40, no. 2 (2015): 153–166.
- Caraway, Teri L. "Protective Repression, International Pressure, and Institutional Design: Explaining Labor Reform in Indonesia." *Studies in Comparative International Development* 39, no. 3 (2004): 28–49.
- Caraway, Teri L., and Michele Ford. "Labor and Politics under Oligarchy." *Indonesia* 96 (2013): 139–148.
- Cassinerio, Francesco. "Minimum Wage and Labour Exploitation in Cambodia's Garment Sector." *Kasetsart Journal of Social Sciences* 43, no. 4 (2022): 1021–1028.
- Cooney, Sean. "Labour Law and Development: Reflections on the Cambodia Experience." *Asian Journal of Comparative Law* 7, no. 1 (2012): 1–31.
- Davidov, Guy, and Brian Langille. "The Idea of Labour Law." *Oxford Journal of Legal Studies* 31, no. 1 (2011): 1–30.
- Fenwick, Colin, et al. "The Role of Labour Standards in Development: From Theory to Sustainable Practice." *International Labour Review* 156, no. 3–4 (2017): 381–410.
- Ford, Michele, and Vivian Honan. "The Limits of Mutual Aid: Emerging Forms of Collectivism among App-Based Transport Workers in Indonesia." *Journal of Industrial Relations* 61, no. 4 (2019): 528–548.
- Fudge, Judy. "The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights?" *Comparative Labor Law & Policy Journal* 29, no. 1 (2007): 29–66.
- Hohberg, Andreas, and Jann Lay. "The Impact of Minimum Wages on Informal and Formal Labor Market Outcomes: Evidence from Indonesia." *IZA Journal of Labor and Development* 4, no. 1 (2015): 1–25.
- Hohberg, Maike, and Jann Lay. "The Impact of Minimum Wages on Informal and Formal Labor Market Outcomes: Evidence from Indonesia." *IZA Journal of Labor and Development* 4, no. 1 (December 2015): 1–25.

- Hsu, Sara, and Lean Sreang. "The Minimum Wage and Wage Inequality in Cambodia's Garment Industry." *Journal of Asian Economics* 48 (2017): 34–43.
- Hyman, Richard. "Social Dialogue and Industrial Relations during the Economic Crisis." *International Labour Review* 149, no. 1 (2010): 1–22.
- Lee, Sangheon. "Institutional Change and Minimum Wage Fixing in Developing Countries." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 29, no. 1 (2007): 97–116.
- Lee, Sang-Hyop, and François Eyraud. "Globalization, Labour Standards and the Informal Economy." *International Labour Review* 147, no. 1 (2008): 1–20.
- Lina, Lim. "Trade Unions and the Garment Industry in Cambodia." *Journal of Contemporary Asia* 47, no. 4 (2017): 647–666.
- Mahy, Petra. "Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Reducing Labour Protections in a Time of COVID-19." *Asian Journal of Comparative Law* 17, no. 1 (2022): 1–25.
- Mitchell, Richard, and Petra Mahy. "Labour Law and Wage Regulation in Indonesia." *Australian Journal of Asian Law* 19, no. 1 (2018): 1–20.
- Rani, Uma, et al. "Minimum Wage Coverage and Compliance in Developing Countries." *International Labour Review* 152, no. 3–4 (2013): 381–410.
- Sankaran, Kamala. "Labour Regulation, Development and the State." *Indian Journal of Labour Economics* 59, no. 2 (2016): 193–208.
- Serey, Mardy. "Understanding the Wage Payment System in the Private Sector in Cambodia: A Literature Review." *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 7, no. 2 (2025): 252–271.

Buku

- Belser, Patrick, and Uma Rani. *Minimum Wages and Wage Inequality: ILO Global Wage Report*. Geneva: ILO, 2015.

Tesis

- Pengleang, Re, and Nabiyla Risfa Izzati. "Comparing Minimum Wage Labour Law Between Cambodia and Indonesia." *Thesis*, Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2018.