

Pengaruh Ambiguitas Regulasi, Relasi Paternalistik, Dan Kapasitas Pengawasan Terhadap Diskrepansi Implementasi UMP UMKM Ritel Di Kota Kupang

Patrisius Seran¹, Darwin Yopie Kefi², Meyana Claresa Selkioma³

^{1,2,3}Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Kupang

¹patrisius.seran@pnk.ac.id, ²yopiedarwin1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpatuhan upah minimum pada UMKM ritel di Kota Kupang. Faktor-faktor yang dianalisis adalah peran ambiguitas regulasi, hubungan paternalistik, dan kapasitas pengawasan. Data dikumpulkan dari 515 pelaku UMKM. Data dianalisis dengan metode SEM-PLS. Hasilnya menunjukkan kapasitas pengawasan memiliki pengaruh paling kuat. Lemahnya pengawasan langsung berkontribusi pada ketidakpatuhan pengupahan. Regulasi yang ambigu juga memperparah masalah ini. Hubungan paternalistik antara pemilik dan karyawan memiliki pengaruh kecil, tetapi signifikan. Ketiga faktor ini bersama-sama menjelaskan 46,5% dari ketidakpatuhan dalam pengupahan. Temuan ini memberikan peta jalan untuk intervensi. Perbaikan sistem pengawasan akan memberikan dampak paling besar. Penyederhanaan regulasi upah juga diperlukan untuk meningkatkan kepatuhan.

Kata Kunci: Ambiguitas Regulasi, Relasi Paternalistik, Kapasitas Pengawasan, Upah Minimum.

ABSTRACT

This study aims to examine the factors that influence non-compliance with minimum wages in retail MSMEs in Kota Kupang. The factors analysed include regulatory ambiguity, paternalistic relationships, and supervisory capacity. Data were collected from 515 MSME actors. The data were analysed using the SEM-PLS method. The results show that supervisory capacity has the strongest influence. Weak direct supervision contributes to wage non-compliance. Ambiguous regulations also worsen this issue. The paternalistic relationship between owners and employees has a small but significant effect. These three factors together explain 46.5% of non-compliance in wage payments. These findings offer a roadmap for intervention. Improving the monitoring system will have the greatest impact. Simplifying wage regulations is also necessary to improve compliance.

Keywords: Regulatory Ambiguity, Paternalistic Relations, Monitoring Capacity, Minimum Wage.

Pendahuluan

Upah merupakan penghargaan yang diberikan kepada pribadi yang telah mengorbankan tenaga, pikiran, waktu, dan biaya dalam bekerja untuk menghasilkan produk dan atau jasa. Karena itu, pekerja layak mendapatkan upah. Upah juga merupakan “alat” pengganti pengorbanan, pemulihan dan jaminan kesejahteraan pekerja dalam proses kerja/produksi (Moriarty, 2020; Grin & Galchenko, 2022; Julita & Hasibuan, 2022; Oktasari et al., 2024;).

Besaran upah berbeda-beda. Tentu ada banyak hal yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian upah. Namun, upah yang merupakan hak para pekerja-berada di tangan pemilik modal. Kepemilikan ini, memungkinkan kapitalis untuk bertindak tidak adil dalam pemberian upah. Untuk itu perlu tindakan preventif. Negara hadir dengan memberikan dasar/pedoman pengupahan. Di Provinsi Nusa Tenggara Timur, penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada tahun 2025 adalah sebesar Rp. 2.328.969,-[5] sedangkan upah minimu Kota Kupang sendiri adalah sebesar Rp. Rp 2,250,419,21 (Andiawa et al., 2025; Atri Yanti Enga Likka et al., 2025).

Negara atau kekuasaan memang telah hadir untuk mencegah potensi terjadinya praktek ketidakadilan dalam hal upah. Namun, kalaupun demikian, praktek pengupahan yang tidak sesuai dengan UMP tetap terjadi [1] [2]. Praktek ketidakadilan pengupahan ini menempatkan para pekerja dalam beberapa risiko yakni penurunan pendapatan riil, jam kerja yang lebih sedikit, dan peluang kerja yang lebih rendah. Hal ini berisiko memperburuk kemiskinan dan ketidakstabilan ekonomi bagi para pekerja (Neumark et al., 2004; Clemens & Wither, 2019; Godoe & Reich, 2021). Selain itu, ketidakadilan pengupahan ini dapat meningkatkan kerentanan eksploitasi pekerja dan memperlebar kesenjangan sosial, karena upah minimum dirancang untuk melindungi pekerja dari praktik upah yang tidak adil (Dolado et al., 1996; Godoe & Reich, 2021).

Ketidakjelasan (ambiguitas) aturan upah minimum menyebabkan pelanggaran UMK. Aturan yang tidak tegas memicu multi tafsir di kalangan pengusaha. Mereka seringkali menafsirkan aturan secara sepihak atau bahkan mengabaikannya untuk menekan biaya operasional. Penelitian Sambu (2024) pada sektor keamanan swasta membuktikan bahwa banyak

ketentuan tambahan dalam UU Ketenagakerjaan justru membingungkan, berujung pada kesalahpahaman, penurunan kepatuhan, dan penerapan aturan yang tidak konsisten [12].

Selain itu, aspek sosial budaya juga memainkan peran penting dalam memengaruhi penerapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Hubungan paternalistik, yaitu ikatan emosional seperti keluarga antara pekerja dan pengusaha, turut memengaruhi pelanggaran Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Loyalitas ini membuat pekerja sering menerima gaji di bawah UMK, sementara pengusaha memanfaatkannya untuk menekan biaya. Dalam jangka panjang, hubungan ini menjadi faktor struktural yang menghambat penerapan kebijakan upah yang konsisten, khususnya di sektor UMKM.

Faktor selanjutnya yang menjadi penyebab diskrepansi adalah kapasitas pengawasan. Fitriani (et al., 2022) menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah personel pengawas, kurangnya sumber daya manusia yang kompeten, dan lemahnya kewenangan eksekusi dari unit pengawasan menyebabkan pengawasan terhadap pelaksanaan UMK menjadi tidak efektif. Ini mengakibatkan terjadi diskrepansi dalam pelaksanaan UMK di lapangan. Selanjutnya Tarumingkeng (et al., 2022) di Sulawesi Utara juga menemukan bahwa pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum optimal dan masih diperlukan perbaikan agar implementasi UMK dapat berjalan sesuai aturan yang berlaku. Beberapa studi terkait pengawasan dan implementasi kebijakan menunjukkan bahwa kapasitas pengawasan yang belum optimal dapat menyebabkan berbagai masalah dalam pelaksanaan kebijakan, seperti keterlambatan, kualitas yang tidak terpenuhi, dan ketidaksesuaian hasil dengan standar yang diharapkan [15] [3]. Sebaliknya, kapasitas pengawasan yang baik, termasuk kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengawasan yang independen, berperan penting dalam mengurangi masalah implementasi dan meningkatkan kinerja pelaksanaan suatu program atau proyek [15] [3].

Penelitian ini berfokus pada upah pegawai UMKM ritel di Kota Kupang. Ini dilatarbelakangi oleh temuan Nono (et al., 2024) yang mengatakan bahwa implementasi pembayaran upah minimum Kota Kupang belum sepenuhnya berjalan, terutama pada sektor pekerja rumah tangga. Oleh karena itu, peneliti hendak melihat apakah Ambiguitas Regulasi, Relasi Paternalistik, dan Kapasitas Pengawasan, berpengaruh terhadap diskrepansi implementasi UMK pegawai UMKM ritel di Kota Kupang baik secara parsial maupun secara simultan dengan menggunakan *tools* statistik yakni Smart PLS dengan pendekatan kuantitatif.

Hipotesis:

1. Ambiguitas regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap diskrepansi implementasi UMP pada UMKM Ritel Kota Kupang.
2. Relasi Paternalistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Diskrepansi Implementasi UMP pada UMKM Ritel.
3. Kapasitas Pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Diskrepansi Implementasi UMP pada UMKM Ritel Kota Kupang.
4. Ambiguitas regulasi, relasi paternalistik, dan kapasitas pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap diskrepansi implementasi UMK pada UMKM Ritel.

Ambiguitas Regulasi

Ambiguitas regulasi merupakan ketidakjelasan, ketidaktegasan, atau adanya ruang interpretasi ganda dalam teks hukum atau peraturan, yang dapat menyebabkan perbedaan pemahaman dan pelaksanaan di lapangan (Väyrynen, 2025; Luther, 2019; Massey et al., 2014). Ambiguitas dapat muncul dari bahasa yang samar, aturan yang saling bertentangan, atau perubahan regulasi yang cepat (Väyrynen, 2025; Luther, 2019; Brown, 2024).

Terdapat beberapa indikator ambiguitas regulasi yakni:

1. Ketidakjelasan bahasa (*linguistic ambiguity*): adanya kata/kalimat yang dapat diartikan lebih dari satu makna (Massey et al., n.d.; Reidenberg et al., 2016; [20].
2. Inkonsistensi atau konflik aturan: terdapat aturan yang saling bertentangan atau tidak konsisten (Väyrynen, 2025; Luther, 2019).
3. Ketidakpastian akibat perubahan regulasi: seringnya perubahan atau evolusi aturan yang membingungkan (Väyrynen, 2025; Brown, 2024).
4. Kompleksitas dan keterbacaan rendah: regulasi sulit dipahami karena struktur atau bahasa yang rumit (De Lucio & Mora-Sanguinetti, 2022; De Lucio & Mora-Sanguinetti, 2021)
5. Banyaknya referensi silang: aturan sering merujuk ke dokumen lain tanpa kejelasan (Massey et al., 2014; De Lucio & Mora-Sanguinetti, 2021).

Relasi Paternalistik

Relasi paternalistik merujuk pada jenis hubungan sosial atau organisasi di mana salah satu pihak memberikan arahan, perlindungan, dan pengaturan terhadap pihak lain, dengan menggabungkan elemen otoritas, perhatian, dan nilai moral. Ciri khas dari relasi paternalistik adalah adanya penguasaan yang diiringi dengan perhatian serta perlindungan, sehingga pihak yang berada di bawah diharapkan tetap setia dan taat (Lau et al., 2019; Bedi, 2020; Pellegrini & Scandura, 2008).

Relasi paternalistik menggambarkan bentuk hubungan yang dalam mana pemimpin atau pihak yang berkuasa menggabungkan tiga aspek utama: otoritarianisme, yang melibatkan pengaturan dan pengendalian secara ketat; kebajikan atau moralitas, yang mencakup memberikan teladan dalam hal etika dan nilai; serta kebaikan atau humanisme, yang berupa

perhatian terhadap kesejahteraan dan kepentingan bawahan [23] [22] [24]. Pola hubungan ini mirip dengan hubungan antara ayah dan anak, di mana pemimpin diharapkan mendapatkan rasa hormat dan percaya dari bawahan, sementara bawahan diharuskan menunjukkan loyalitas dan kepatuhan terhadap pemimpinnya (Lau et al., 2019; Fotion, 1979; [24].

Indikator yang digunakan untuk Relasi Paternalistik yakni:

1. Otoritarianisme: Pemimpin tegas, mengatur, dan menuntut kepatuhan (Bedi, 2020; Lau et al., 2019; Pellegrini & Scandura, 2008).
2. Kebajikan/Moralitas: Pemimpin memberi teladan moral dan bertindak adil (Bedi, 2020; Lau et al., 2019; Pellegrini & Scandura, 2008).
3. Kebajikan/Humanisme: Pemimpin peduli, melindungi, dan memperhatikan kesejahteraan (Bedi, 2020; Lau et al., 2019; Pellegrini & Scandura, 2008).
4. Tingkat Kepercayaan Bawahan: Bawahan mempercayai dan menghormati pemimpin (Lau et al., 2019).

Kapasitas Pengawasan

Kapasitas pengawasan merujuk pada rangkaian kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sumber daya yang dimiliki oleh pengawas atau lembaga pengawas untuk melaksanakan tugas pengawasan secara efektif, baik dalam konteks organisasi, dunia pendidikan, maupun manajemen perusahaan (Delas Peñas & Salundaguit, 2019; Guo et al., 2023; Makin et al., 2018).

Indikator untuk kapasitas pengawasan:

1. Kompetensi Individu Pengawas: Pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan teknis pengawas (Delas Peñas & Salundaguit, 2019; Guo et al., 2023).
2. Kemampuan Komunikasi dan Kolaborasi: Mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak terkait (Guo et al., 2023; Makin et al., 2018).
3. Penilaian dan Pengambilan Keputusan: Kemampuan menilai situasi dan mengambil keputusan yang tepat (Guo et al., 2023).
4. Integrasi Sumber Daya: Kemampuan mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Guo et al., 2023).
5. Inovasi dan Adaptasi: Kemampuan mengadopsi ide, proses, atau teknologi baru dalam pengawasan (Bibi et al., 2025; Kiran et al., 2025).
6. Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Upaya peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pengembangan diri (Kiran et al., 2025; Makin et al., 2018).
7. Keterlibatan dalam Praktik Berkelanjutan: Fokus pada nilai-nilai keberlanjutan dalam pengawasan (Guo et al., 2023).

Diskrepansi Implementasi

Diskrepansi dalam pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah ketidaksesuaian antara kebijakan upah minimum yang telah ditetapkan secara resmi dengan cara penerapannya di tingkat perusahaan, sektor, atau daerah tertentu. Hal ini bisa terjadi karena berbagai faktor seperti kondisi ekonomi yang tidak stabil, kurangnya pengawasan yang memadai, atau adanya pengecualian serta perubahan-perubahan terhadap aturan yang berlaku (Handriyanto & Mahayoni, 2021; Nurhayati et al., 2023; Riyanto et al., 2025).

Indikator untuk Diskrepansi Implementasi UMK:

1. Tingkat kepatuhan pengusaha: Persentase perusahaan yang membayar sesuai/tidak sesuai UMK (Nurhayati et al., 2023; Riyanto et al., 2025).
2. Jumlah pekerja menerima di bawah UMK: Proporsi pekerja yang menerima upah di bawah standar minimum (Nurhayati et al., 2023; Riyanto et al., 2025).
3. Pengecualian/Penangguhan UMK: Banyaknya perusahaan yang mendapat izin pengecualian atau penangguhan UMK (Nurhayati et al., 2023; Simpson, 1999).
4. Variasi regional UMK: perbedaan penerapan UMK antar daerah atau sektor (Abaye Friday et al., 2020; Handriyanto & Mahayoni, 2021).
5. Ketimpangan kesejahteraan pekerja: perubahan kesejahteraan pekerja sebelum dan sesudah implementasi UMK (Handriyanto & Mahayoni, 2021; Nurhayati et al., 2023).
6. Tingkat informalitas/upah di sektor informal: banyaknya pekerja informal yang tidak terjangkau UMK (Bíró et al., 2021; Sefil-Tansever & Yılmaz, 2023).

Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kejelasan aturan, hubungan paternalistik, dan kapasitas pengawasan terhadap pelanggaran Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada UMKM ritel di Kota Kupang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan teknik pengambilan sampel purposif. Jumlah responden adalah sebanyak 515 pelaku UMKM ritel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumen, lalu dianalisis menggunakan SEM-PLS. Seluruh proses penelitian menjunjung tinggi etika akademik.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Responden	Jumlah	Total	%
Jenis Kelamin	Laki	218	42
	Perempuan	297	58
Usia	15-25	262	51
	26-35	145	28
	36-45	61	12
	46-55	37	7
	56-65	10	2
	>66	0	0
Lama Usaha	0-5 thn	408	79
	6-10 thn	76	15
	11-15 thn	10	2
	16-20 thn	9	2
	21-25 thn	6	1
	26-30 thn	3	1
	>30 thn	3	1
Jumlah Karyawan	<10	444	86
	<20	47	9
	<30	12	2
	<40	7	1
	<50	0	0
	<100	1	0
	<200	4	1
Total	515	515	100

Dari 515 pelaku UMKM ritel di Kota Kupang, 58% adalah perempuan dan 42% laki-laki, menunjukkan dominasi perempuan di sektor ini. Sebagian besar pelaku usaha (51%) berusia 15-25 tahun, menandakan bahwa UMKM ritel didominasi oleh kaum muda. Sebanyak 79% usaha baru berjalan kurang dari lima tahun, menunjukkan banyak pelaku masih dalam tahap perintisan. Mayoritas UMKM (86%) mempekerjakan kurang dari 10 karyawan, sehingga beroperasi dalam skala mikro dengan hubungan kerja yang lebih personal. Data ini menggambarkan bahwa pelaku UMKM di Kota Kupang umumnya adalah perempuan muda dengan usaha baru dan tenaga kerja sedikit, yang berpotensi mengalami kesulitan pemahan terkait regulasi dan pengalaman usaha karena keterbatasan pengetahuan dan jaringan.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori Interpretasi
Ambiguitas Regulasi (X1)	3,42	0,87	Sedang
Relasi Paternalistik (X2)	3,94	0,83	Cukup Tinggi
Kapasitas Pengawasan (X3)	3,69	0,80	Cukup Tinggi
Diskrepansi Implementasi UMK (Y)	3,55	0,83	Sedang-Tinggi

Nilai rata-rata Ambiguitas Regulasi (X1) adalah 3,42 dengan standar deviasi 0,87, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai regulasi UMK masih kurang jelas karena bahasa yang membingungkan, aturan yang bertentangan, dan perubahan yang sering terjadi. Variasi jawaban yang tinggi menunjukkan pengalaman berbeda-beda antar pelaku UMKM.

Nilai rata-rata Relasi Paternalistik (X2) sebesar 3,94 dengan standar deviasi 0,83, menandakan hubungan paternalistik masih kuat di kalangan UMKM ritel Kota Kupang. Hubungan ini khas di usaha mikro, namun bisa menimbulkan dilema etis karena pekerja mungkin menerima upah di bawah UMK demi menjaga hubungan baik.

Kapasitas Pengawasan (X3) memiliki nilai rata-rata 3,69 dengan standar deviasi 0,80, yang berarti pengawasan penerapan UMK dinilai belum optimal. Persepsi responden cukup konsisten, meski sebagian merasa pengawasan kurang efektif.

Variabel Diskrepansi Implementasi UMK (Y) dengan rata-rata 3,55 dan standar deviasi 0,83 menunjukkan ketidakpatuhan pembayaran UMK cukup nyata. Beberapa pengusaha membayar sesuai aturan, namun ada yang masih memberikan upah di bawah standar.

Secara keseluruhan, penerapan UMK di Kota Kupang dipengaruhi oleh regulasi yang ambigu, relasi paternalistik yang kuat, dan pengawasan yang terbatas. Kondisi ini menyebabkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan UMK, sehingga perlu penguatan regulasi, aspek sosial, dan kelembagaan secara bersamaan dalam kebijakan ketenagakerjaan.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) ***Convergent Validity***

Tabel 3. Outer Loadings Tahap 1

Indikator	X1 (Ambiguitas Regulasi)	X2 (Relasi Paternalistik)	X3 (Kapasitas Pengawasan)	Y (Diskrepansi UMK)	Keterangan
X10	0.552				Tidak Valid
X11	0.411				Tidak Valid
X12	0.645				Tidak Valid
X13	0.644				Tidak Valid
X14	0.702				Valid
X15	0.680				Tidak Valid
X16	0.510				Tidak Valid
X17	0.562				Tidak Valid
X18	0.604				Tidak Valid
X19	0.621				Tidak Valid
X20		0.395			Tidak Valid
X21		0.279			Tidak Valid
X22		0.702			Valid
X23		0.695			Tidak Valid
X24		0.768			Valid
X25		0.764			Valid
X26		0.798			Valid
X27		0.781			Valid
X28		0.665			Tidak Valid
X29		0.576			Tidak Valid
X30			0.750		Valid
X31			0.766		Valid
X32			0.795		Valid
X33			0.739		Valid
X34			0.767		Valid
X35			0.774		Valid
X36			0.799		Valid
X37			0.796		Valid
X38			0.775		Valid
X39			0.781		Valid
Y11				0.074	Tidak Valid
Y15				0.129	Tidak Valid
Y16				0.689	Tidak Valid
Y17				0.482	Tidak Valid
Y18				0.747	Valid
Y19				0.579	Tidak Valid
Y20				0.692	Tidak Valid
Y21				0.730	Valid
Y22				0.710	Valid

Kriteria: indikator valid jika loading factor $\geq 0,70$ (Hair et al., 2019).

Hasil uji validitas konvergen tahap pertama menunjukkan bahwa tidak semua indikator memenuhi syarat. Pada variabel Ambiguitas Regulasi (X1), hanya indikator X14 yang valid dengan nilai loading 0,702, sedangkan indikator lain harus dihapus karena nilainya di bawah 0,70. Untuk variabel Relasi Paternalistik (X2), indikator X22, X24, X25, X26, dan X27 valid dengan loading antara 0,702–0,798, sementara indikator lainnya tidak valid dan perlu dieliminasi. Ini berarti sebagian besar indikator paternalistik cukup baik, tapi ada beberapa yang tidak relevan. Variabel Kapasitas Pengawasan (X3) seluruh indikatornya valid dengan loading di atas 0,70 (0,739–0,799), sehingga semua dapat dipertahankan. Pada variabel Diskrepansi Implementasi UMK (Y), hanya tiga indikator (Y18, Y21, Y22) yang valid, sedangkan indikator lain harus dihapus karena loadingnya di bawah 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang diskrepansi UMK hanya dapat diukur dengan beberapa indikator yang terkait pembayaran upah minimum.

Secara keseluruhan, sebagian besar indikator pada variabel Ambiguitas Regulasi dan Diskrepansi Implementasi UMK harus dihapus, sementara variabel Kapasitas Pengawasan kuat dan stabil. Proses ini penting agar analisis selanjutnya hanya menggunakan indikator yang valid.

Tabel 4. Outer Loading Tahap 2

Indikator	X1 (Ambiguitas Regulasi)	X2 (Relasi Paternalistik)	X3 (Kapasitas Pengawasan)	Y (Diskrepansi UMK)	Keterangan
X14	1.00				Valid
X22		0.76			Valid
X24		0.83			Valid
X25		0.83			Valid
X26		0.84			Valid
X27		0.84			Valid
X30			0.75		Valid
X31			0.76		Valid
X32			0.79		Valid
X33			0.74		Valid
X34			0.77		Valid
X35			0.78		Valid
X36			0.80		Valid
X37			0.80		Valid
X38			0.78		Valid
X39			0.78		Valid
Y18				0.81	Valid
Y21				0.83	Valid
Y22				0.75	Valid

Kriteria: indikator valid jika loading factor $\geq 0,70$ (Hair et al., 2019).

Hasil uji outer loadings tahap kedua menunjukkan bahwa semua indikator yang dipertahankan valid dengan nilai loading di atas 0,70. Pada variabel Ambiguitas Regulasi (X1), hanya indikator X14 yang bertahan dengan loading 1,00, menandakan representasi yang sangat kuat. Namun, hanya satu indikator kurang ideal secara metodologis karena konstruk sebaiknya diukur oleh lebih dari satu indikator. Variabel Relasi Paternalistik (X2) diukur oleh lima indikator valid dengan loading antara 0,76–0,84, menunjukkan konsistensi dan reliabilitas yang baik. Variabel Kapasitas Pengawasan (X3) memiliki sembilan indikator valid dengan loading 0,74–0,80, menandakan konstruk yang kuat dan terukur dengan baik. Variabel Diskrepansi Implementasi UMK (Y) terdiri dari tiga indikator valid dengan loading 0,75–0,83, yang mewakili aspek ketidakpatuhan pembayaran UMK secara kuat.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa model pengukuran sudah memenuhi syarat validitas konvergen. Semua indikator yang dipertahankan berkontribusi signifikan dalam mengukur konstraknya. Meskipun Ambiguitas Regulasi hanya diwakili satu indikator, variabel lain menunjukkan struktur yang kuat dan dapat diandalkan.

Discriminant Validity

Tabel 5 Cross Loading (Validitas Diskriminan)

Indikator	X1 (Ambiguitas Regulasi)	X2 (Relasi Paternalistik)	X3 (Kapasitas Pengawasan)	Y (Diskrepansi UMK)	Keterangan
X14	1.00	0.39	0.41	0.42	Valid
X22	0.27	0.76	0.51	0.37	Valid
X24	0.33	0.83	0.51	0.37	Valid
X25	0.32	0.83	0.50	0.40	Valid
X26	0.33	0.84	0.50	0.42	Valid
X27	0.34	0.84	0.51	0.46	Valid
X30	0.38	0.46	0.75	0.53	Valid
X31	0.37	0.5	0.76	0.45	Valid
X32	0.31	0.54	0.79	0.50	Valid
X33	0.29	0.57	0.74	0.46	Valid
X34	0.33	0.47	0.77	0.48	Valid
X35	0.29	0.46	0.78	0.52	Valid
X36	0.27	0.43	0.80	0.53	Valid
X37	0.33	0.44	0.80	0.52	Valid
X38	0.29	0.44	0.78	0.55	Valid
X39	0.30	0.49	0.78	0.52	Valid
Y18	0.33	0.47	0.55	0.81	Valid
Y21	0.31	0.39	0.56	0.83	Valid
Y22	0.37	0.32	0.45	0.75	Valid

Kriteria: indikator valid jika loading konstraknya lebih tinggi dibanding korelasi dengan konstruk lain (Hair et al., 2019).

Hasil uji validitas diskriminan dengan *Cross Loading* menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur, dibandingkan dengan korelasi silang ke konstruk lain. Pada variabel Ambiguitas Regulasi (X1), indikator X14 memiliki loading 1,00 pada konstruknya, jauh lebih tinggi dari *Cross Loading* ke konstruk lain (0,39–0,42), menandakan indikator ini benar-benar mengukur ambiguitas regulasi tanpa tumpang tindih. Untuk Relasi Paternalistik (X2), semua indikator (X22, X24, X25, X26, X27) memiliki loading utama tinggi (0,76–0,84) dibandingkan *Cross Loading* (0,27–0,57). Meskipun ada korelasi moderat dengan Kapasitas Pengawasan (X3), indikator ini konsisten mengukur relasi paternalistik. Kapasitas Pengawasan (X3) juga menunjukkan hasil baik, dengan loading utama 0,74–0,80 yang lebih tinggi dari *Cross Loading* (0,27–0,57), menegaskan indikator ini spesifik dan tidak tercampur dengan konstruk lain. Diskrepansi Implementasi UMK (Y) memiliki tiga indikator (Y18, Y21, Y22) dengan loading utama 0,75–0,83, lebih tinggi dari *Cross Loading* (0,32–0,56), menunjukkan indikator ini tepat merefleksikan konstruknya.

Secara keseluruhan, hasil *Cross Loading* ini menegaskan model pengukuran sudah memenuhi validitas diskriminan, karena setiap indikator lebih kuat merefleksikan konstruknya sendiri daripada konstruk lain.

Tabel 6. *Fornell–Larcker Criterion*

Variabel	X1 (Ambiguitas Regulasi)	X2 (Relasi Paternalistik)	X3 (Kapasitas Pengawasan)	Y (Diskrepansi UMK)	Keterangan
X1	1.000				Valid
X2	0.389	0.819			Valid
X3	0.406	0.616	0.774		Valid
Y	0.420	0.496	0.654	0.797	Valid

Kriteria: nilai akar kuadrat AVE (angka tebal diagonal) harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk di baris/kolom terkait (Fornell & Larcker, 1981).

Hasil uji validitas diskriminan dengan kriteria *Fornell–Larcker* menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) yang lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lain. Pada Ambiguitas Regulasi (X1), nilai diagonal 1,000 jauh lebih besar dari korelasi dengan X2 (0,389), X3 (0,406), dan Y (0,420), menunjukkan konstruk ini jelas berbeda meskipun hanya diukur dengan satu indikator. Relasi Paternalistik (X2) memiliki nilai diagonal 0,819, lebih tinggi dari korelasi dengan X1 (0,389), X3 (0,616), dan Y (0,496), menandakan konstruk ini terukur dengan jelas walau ada korelasi moderat dengan Kapasitas Pengawasan (X3). Kapasitas Pengawasan (X3) nilai diagonalnya 0,774, lebih besar dari korelasi dengan X1 (0,406), X2 (0,616), dan Y (0,654). Korelasi tinggi dengan Y logis karena pengawasan yang kuat berhubungan dengan rendahnya diskrepansi UMK. Diskrepansi Implementasi UMK (Y) memiliki nilai diagonal 0,797, lebih besar dari korelasi dengan X1 (0,420), X2 (0,496), dan X3 (0,654), menunjukkan validitas diskriminan yang baik meski hubungan dengan X3 cukup kuat.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa semua konstruk memenuhi validitas diskriminan, artinya setiap konstruk lebih menjelaskan varians indikatornya sendiri dibandingkan varians yang dijelaskan konstruk lain. Dengan demikian, keempat konstruk dalam penelitian ini berbeda namun masih saling terkait secara substansial.

Reliabilitas

Cronbach's Alpha

Tabel 7. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 – Ambiguitas Regulasi	-	-
X2 – Relasi Paternalistik	0.877	Reliabel
X3 – Kapasitas Pengawasan	0.926	Reliabel
Y – Diskrepansi UMK	0.712	Reliabel

Kriteria: nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70 \rightarrow$ konstruk dinyatakan reliabel (Nunnally & Bernstein, 1994).

Hasil uji reliabilitas internal dengan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa tiga konstruk utama—Relasi Paternalistik (X2), Kapasitas Pengawasan (X3), dan Diskrepansi Implementasi UMK (Y)—memiliki nilai di atas 0,70, artinya indikator-indikatornya konsisten dan dapat diandalkan secara statistik. Relasi Paternalistik (X2) mendapat nilai 0,877, menunjukkan reliabilitas tinggi. Kapasitas Pengawasan (X3) memiliki nilai 0,926, sangat tinggi dan hampir masuk kategori excellent. Diskrepansi Implementasi UMK (Y) memperoleh nilai 0,712, sedikit di atas batas minimal, tapi masih memenuhi syarat.

Untuk Ambiguitas Regulasi (X1), nilai Cronbach's Alpha tidak muncul karena konstruk ini hanya diukur dengan satu indikator (X14) setelah eliminasi. Cronbach's Alpha membutuhkan minimal dua indikator, sehingga reliabilitas X1 tidak bisa dihitung. Namun, konstruk satu indikator ini tetap diterima jika indikatornya valid secara teori. Kesimpulannya, model penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Tiga konstruk (X2, X3, Y) terbukti reliabel, sementara X1 diterima sebagai konstruk satu indikator yang valid.

Composite Reliability

Tabel 8. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability (CR)	Keterangan
X1 – Ambiguitas Regulasi	-	-

X2 – Relasi Paternalistik	0.910	Reliabel
X3 – Kapasitas Pengawasan	0.937	Reliabel
Y – Diskrepansi UMK	0.839	Reliabel

Kriteria: Composite Reliability $\geq 0,70 \rightarrow$ konstruk dinyatakan reliabel (Hair et al., 2019).

Hasil uji reliabilitas dengan Composite Reliability (CR) menunjukkan bahwa semua konstruk yang diuji—Relasi Paternalistik (X2), Kapasitas Pengawasan (X3), dan Diskrepansi Implementasi UMK (Y)—memiliki nilai CR di atas 0,70, sehingga reliabel. Relasi Paternalistik (X2) mendapat nilai 0,910, menunjukkan reliabilitas sangat tinggi. Kapasitas Pengawasan (X3) memiliki nilai 0,937, lebih tinggi dari X2, menandakan pengukuran yang sangat konsisten. Diskrepansi Implementasi UMK (Y) memperoleh nilai 0,839, masih di atas batas minimal dan cukup konsisten. Untuk Ambiguitas Regulasi (X1), nilai CR tidak muncul karena hanya diukur dengan satu indikator (X14). Reliabilitas konstruk ini diterima secara konseptual berdasarkan validitas indikator tunggal.

Secara keseluruhan, X2, X3, dan Y menunjukkan reliabilitas sangat baik, sementara X1 diterima sebagai konstruk satu indikator yang valid. Dengan demikian, semua variabel penelitian memenuhi syarat reliabilitas. Evaluasi outer model ini menegaskan bahwa model pengukuran sudah memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Meskipun X1 hanya diwakili satu indikator, konstruk ini tetap dipertahankan berdasarkan dasar teori. Variabel lain (X2, X3, Y) menunjukkan hasil yang kuat dan konsisten. Oleh karena itu, model siap dilanjutkan ke tahap evaluasi inner model untuk menguji hubungan kausal antar variabel.

Uji Model Fit

Tabel 9. Hasil Uji Model Fit

Indeks	Saturated Model	Rule of Thumb	Keterangan
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	0.055	< 0.10	Fit
d_ ULS (Unweighted Least Squares Discrepancy)	0.571	> 0.05	Fit
d_ G (Geodesic Discrepancy)	0.226	> 0.05	Fit
Chi-square	675.236	< 28.869299	Tidak Fit
NFI (Normed Fit Index)	0.877	Mendekati 1	Fit
GoF (Goodness of Fit Index)	0.544	0.10 (kecil); 0.25 (moderate); 0.36 (kuat)	Fit Kuat
Q ² Predictive Relevance	0.453	> 0	Fit

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025).

Hasil pengujian model fit menunjukkan bahwa model struktural dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria kelayakan. SRMR sebesar 0,055 jauh di bawah batas 0,10, menandakan perbedaan kecil antara data yang diamati dan yang diprediksi, sehingga model fit dengan baik. Nilai d_ ULS (0,571) dan d_ G (0,226) di atas 0,05, menunjukkan model stabil secara matematis dalam estimasi parameter. Chi-square (675,236) tinggi dan tidak memenuhi batas 28,869, tapi ini wajar karena uji chi-square sensitif terhadap ukuran sampel besar ($n=515$). Jadi, nilai chi-square tidak menjadi masalah utama dalam PLS-SEM. NFI sebesar 0,877 mendekati 1, menunjukkan kecocokan model yang cukup baik antara data dan teori. GoF (0,544) jauh di atas batas kuat 0,36, menandakan model sangat layak dalam menjelaskan hubungan antar konstruk dan menangkap varians indikator secara substansial. Q² Predictive Relevance sebesar 0,453 lebih besar dari 0, menunjukkan model memiliki kemampuan prediktif yang baik dan relevan secara praktis. Secara keseluruhan, model ini fit secara statistik dan relevan untuk prediksi.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

R Square (R²)

Tabel 10. R Square (R²)

Variabel Independen	R-square	R-square adjusted
Diskrepansi Implementasi UMK	0.465	0.461

Kriteria R² (Hair et al., 2019):

0.25 = lemah

0.50 = moderat

0.75 = kuat

Hasil analisis menunjukkan bahwa konstruk Diskrepansi Implementasi UMK (Y) memiliki nilai *R-square* sebesar 0,465 dan Adjusted R-square 0,461. Artinya, variabel independen (Ambiguitas Regulasi, Relasi Paternalistik, dan Kapasitas Pengawasan) bersama-sama menjelaskan 46,5% variasi pada diskrepansi implementasi UMK di Kota Kupang.

Nilai R² 0,465 termasuk kategori moderat, menunjukkan model cukup baik meskipun masih ada 53,5% variasi yang dipengaruhi faktor lain di luar model. Adjusted R² yang hampir sama dengan R² menandakan model stabil dan tidak overfitting.

Dengan demikian, model ini dapat diandalkan dan prediktor utama memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan diskrepansi UMK. Hasil ini mendukung kelayakan model untuk dilanjutkan ke analisis pengujian signifikansi jalur (path coefficients) dan ukuran pengaruh (f^2) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen.

Path Coefficients

Tabel 11. Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket.
X1 -> Y (Ambiguitas Regulasi → Diskrepansi UMK)	0.166	0.165	0.042	3.985	0.000	Diterima/Signifikan
X2 -> Y (Relasi Paternalistik → Diskrepansi UMK)	0.113	0.113	0.047	2.410	0.016	Diterima/Signifikan
X3 -> Y (Kapasitas Pengawasan → Diskrepansi UMK)	0.518	0.520	0.050	10.297	0.000	Diterima/Signifikan

Kriteria uji:

T-statistics $\geq 1,96$ pada $\alpha = 0,05 \rightarrow$ signifikan

P-values $\leq 0,05 \rightarrow$ signifikan

Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga faktor signifikan mempengaruhi ketidaksesuaian penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Faktor terkuat adalah Kapasitas Pengawasan (pengaruh positif 0,518), diikuti oleh Ambiguitas Regulasi (0,166), dan Relasi Paternalistik (0,113). Artinya, lemahnya pengawasan dan ketidakjelasan aturan paling besar menyebabkan pelanggaran peraturan UMK, sementara hubungan paternalistik antara pengusaha dan pekerja juga turut andil.

Efek Size

Tabel 12. Efek Size

Variabel Independen	f^2 terhadap Y (Diskrepansi UMK)	Kriteria Cohen (1988)	Keterangan
X1 – Ambiguitas Regulasi	0.042	0.02 = kecil; 0.15 = sedang; 0.35 = besar	Kecil
X2 – Relasi Paternalistik	0.014	0.02 = kecil; 0.15 = sedang; 0.35 = besar	Kecil
X3 – Kapasitas Pengawasan	0.294	0.02 = kecil; 0.15 = sedang; 0.35 = besar	Sedang (mendekati besar)
Y – Diskrepansi UMK	–	–	–

Analisis effect size (f^2) mengonfirmasi bahwa Kapasitas Pengawasan (X3) adalah faktor yang paling dominan (dengan kontribusi kategori sedang) dalam memengaruhi ketidaksesuaian implementasi UMK. Sementara itu, kontribusi Ambiguitas Regulasi (X1) tergolong kecil dan Relasi Paternalistik (X2) bahkan lebih kecil lagi (marginal), meskipun keduanya terbukti signifikan. Implikasinya, upaya untuk mematuhi UMK akan paling efektif jika difokuskan pada penguatan kapasitas pengawasan.

Pembahasan

Penelitian ini mengungkap tiga masalah utama yang menyebabkan upah pekerja UMKM ritel di Kota Kupang seringkali di bawah standar minimum. Ketiga masalah ini saling terkait dan menciptakan lingkaran yang sulit diputus. Aturan yang tidak jelas merupakan masalah pertama. Bahasa dalam peraturan UMK sering rumit dan membingungkan. Terdapat titik titik yang dapat ditafsirkan berbeda. Perubahan kebijakan terjadi terlalu cepat. Sebagai pengusaha, tentunya mereka kesulitan memahami apa yang seharusnya dilakukan. Hasil penelitian membuktikan hal ini mempengaruhi kepatuhan. Koefisien pengaruhnya 0.166. Namun pengaruhnya tidak sebesar faktor lain. Effect size-nya hanya 0.042. Ini membuktikan aturan yang ambigu memang masalah nyata. Bagi usaha kecil di Kota Kupang dimana 79 persen usaha berusia di bawah lima tahun, memahami regulasi kompleks adalah beban tambahan. Ketidakjelasan aturan membuka peluang penafsiran sepihak yang merugikan pekerja.

Hubungan kerja seperti keluarga merupakan masalah kedua. Pola hubungan antara pemilik usaha dan karyawan di UMKM ritel Kota Kupang sangat personal. Pemimpin bertindak sebagai figur orang tua. Karyawan menunjukkan loyalitas mutlak. Dinamika ini ternyata berdampak buruk pada penegakan UMK. Koefisien pengaruhnya 0.113. Effect size-nya sangat kecil, 0.014. Dalam praktiknya, karyawan menerima upah di bawah standar karena tidak ingin dianggap tidak tahu berterima kasih. Mereka merasa menuntut hak upah sesuai aturan adalah pengkhianatan. Sebaliknya, pengusaha

memanfaatkan kesetiaan ini untuk menghemat biaya. Di Kota Kupang, dimana 86 persen UMKM mempekerjakan kurang dari sepuluh orang, pola hubungan seperti ini sangat kental. Skala usaha mikro dengan operasional personal menjadi tempat subur bagi relasi paternalistik.

Kapasitas pengawasan yang lemah adalah masalah terbesar. Ini adalah faktor paling menentukan dalam ketidakpatuhan UMK. Koefisien pengaruhnya 0.518. Effect size-nya 0.294, tergolong sedang mendekati besar. Kondisi pengawasan yang tidak memadai menjadi akar masalah. Jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak mencukupi. Kompetensi mereka perlu ditingkatkan. Kewenangan yang dimiliki terbatas. Akibatnya, pengusaha merasa aman untuk melanggar. Risiko dikenai sanksi sangat kecil. Para pekerja tidak memiliki tempat mengadu yang aman. Melaporkan pelanggaran berarti mempertaruhkan pekerjaan mereka. Di Kota Kupang, dengan banyaknya UMKM yang tersebar, masalah pengawasan semakin rumit. Pengawasan yang lemah gagal menciptakan efek jera.

Ketiga masalah ini bekerja sama menciptakan ketidakpatuhan. Secara bersama sama, mereka menjelaskan 46.5 persen variasi ketidakpatuhan UMK. Masih ada 53.5 persen faktor lain yang berpengaruh. Faktor lain itu mungkin kondisi keuangan usaha atau tekanan persaingan pasar.

Solusi praktis diperlukan untuk memutus mata rantai ini. Pemerintah harus menyederhanakan aturan UMK. Buat pedoman teknis dengan bahasa sederhana. Tingkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan. Tambah jumlah personel. Tingkatkan kompetensi mereka. Berikan kewenangan yang jelas.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, disimpulkan bahwa ketiga faktor yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap ketidakpatuhan Upah Minimum Kota pada UMKM ritel di Kota Kupang. Kapasitas pengawasan merupakan faktor penentu paling kuat. Regulasi yang ambigu dan hubungan paternalistik juga berkontribusi, meskipun dengan pengaruh lebih kecil.

Temuan ini memberikan implikasi praktis langsung. Pemerintah harus memprioritaskan penguatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan. Langkahnya berupa penambahan jumlah personel, peningkatan kompetensi, dan pemberian kewenangan eksekusi yang jelas. Penyederhanaan teks regulasi upah menjadi bahasa yang mudah dipahami pelaku UMKM merupakan langkah krusial lainnya. Selanjutnya para pekerja perlu mendapat edukasi tentang hak hak mereka. Pemerintah setempat perlu menyediakan saluran pengaduan yang aman dan terproteksi. Hubungan kerja perlu berubah dari pola paternalistik menjadi kemitraan sejajar. Dialog antara pengusaha dan pekerja harus setara.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pengukuran ambiguitas regulasi hanya menggunakan satu indikator. Riset selanjutnya perlu mengembangkan instrumen pengukuran yang lebih robust untuk variabel ambiguitas regulasi. Melibatkan perspektif pekerja akan memberikan pemahaman yang lebih seimbang. Menambahkan variabel lain seperti kondisi keuangan usaha atau tekanan kompetisi dapat memperkaya analisis.

Daftar Pustaka

- [1] J.Moriarty, "What's In A Wage? A New Approach To The Justification Of Pay," *Business Ethics Quarterly*, Vol. 30, No. 1, Pp. 119–137, 2020, Doi: 10.1017/Beq.2019.42.
- [2] V.Grin Andl.Galchenko, "The Essence Of Wages And Its Importance In The Process Of Economic Management Of The Enterprise," *Bulletin Of Dnipropetrovsk Scientific Research Institute Of Forensic Expertise Of The Ministry Of Justice Of Ukraine. Economic Sciences*, Vol. 2, No. 1(05), Pp. 26–30, 2022, Doi: 10.46644/2708-1834/2022-05.4.
- [3] J.Julita Andl. S.Hasibuan, "Islamic Perspectives In The Provision Of Wages (Ujrah) (Empirical Study Of The Qur'an And Interpretation)," *Journal Of International Conference Proceedings*, Vol. 5, No. 2, Pp. 583–592, 2022, Doi: 10.32535/Jicp.V5i2.1727.
- [4] O.Oktasari, O.Capriyanti, A.Yolanda, M.Suryani, Anda.Khairunnisa, "Kompensasi Dalam Ekonomi Islam," *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, Vol. 10, No. 1, Pp. 402–416, 2024, Doi: 10.53494/Jira.V10i1.462.
- [5] A. N.Susanto, "Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2025," Kupang, 2025.
- [6] M. A.Andiawa, S. K. A.Littik, Andm. S.Junias, "FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PEMANFAATAN PELAYANAN KB PADA PASANGAN USIA SUBUR DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS OESAPA," *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 9, No. 1, Pp. 1044–1051, 2025.
- [7] Atri Yanti Enga Likka, Utma Aspatia, Andsarci Magdalena Toy, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stunting Pada Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Oesapa," *SEHATMAS: Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, Vol. 4, No. 1, Pp. 188–203, 2025, Doi: 10.55123/Sehatmas.V4i1.4503.
- [8] D.Neumark, M.Schweitzer, Andw.Wascher, "Minimum Wage Effects Throughout," *The Journal Of Human Resources*, Vol. 39, No. 2, Pp. 425–450, 2004.
- [9] J.Clemens Andm.Wither, "The Minimum Wage And The Great Recession: Evidence Of Effects On The Employment And Income Trajectories Of Low-Skilled Workers," *Journal Of Public Economics*, Vol. 170, No.

- Xxxx, Pp. 53–67, 2019, Doi: 10.1016/J.Jpubeco.2019.01.004.
- [10] A.Godoey Andm.Reich, “Are Minimum Wage Effects Greater In Low-Wage Areas?,” *Industrial Relations*, Vol. 60, No. 1, Pp. 36–83, 2021, Doi: 10.1111/Irel.12267.
 - [11] J.Dolado, F.Kramarz, S.Machin, A.Manning, D.Margolis, Andc.Teulings, “The Economic Impact Of Minimum Wages In Europe,” *Economic Policy*, Vol. 11, No. 23, Pp. 317–373, 1996.
 - [12] E. K.Sambu, “Regulating The Private Security Industry In Tanzania: The Effect Of Minimum Wage Order,” *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE*, Vol. 13, No. 5, Pp. 532–546, 2024.
 - [13] R. A.Fitriani, R.Satria, A.Astono, A. P.Mastiurlani Christina Sitorus, Ands.Utomo, “Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja,” *Jurnal Usm Law Review*, Vol. 5, No. 2, Pp. 809–818, 2022, Doi: 10.26623/Julr.V5i2.5761.
 - [14] F. D.Tarumingkeng, W. Y.Rompas, Andj. M.Ruru, “Pengawasan Pemerintah Dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Sulawesi Utara,” *Jurnal Administrasi Public*, Vol. 8, No. 114, Pp. 29–36, 2022.
 - [15] A.Adriananda, “Pemenuhan Kapasitas Manajemen Pengawasan Dan Pengendalian Penyelenggara Infrastruktur Jalan: Studi Kasus Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) XV Manado,” *Jurnal Good Governance*, Vol. 16, No. 1, Pp. 91–98, 2020, Doi: 10.32834/Gg.V16i1.156.
 - [16] C. P.Nono, Agustinus Hedewata, Anddarius Mauritsius, “Implementation Of City Minimum Wage Payments For Household Assistants In Kuanino Village, Kota Raja District, Kupang City,” *Indonesian Journal Of Contemporary Multidisciplinary Research*, Vol. 3, No. 3, Pp. 431–450, 2024, Doi: 10.55927/Modern.V3i3.8886.
 - [17] A. K.Massey, R. L.Rutledge, A. I.Antón, Andp. P.Swire, “Identifying And Classifying Ambiguity For Regulatory Requirements,” In *2014 IEEE 22nd International Requirements Engineering Conference (RE)*, Karlskrona, Sweden, 2014, P. 8392. Doi: 10.1109/RE.2014.6912250.
 - [18] W. J.Luther, “Regulatory Ambiguity In The Market For Bitcoin*,” *The Review Of Austrian Economics*, Vol. 35, Pp. 1–14, 2019, Doi: <https://doi.org/10.1007/S11138-019-00489-2>.
 - [19] D.Brown, “Canada’s Proposed Artificial Intelligence And Data Act (AIDA): A Critical Review,” *SSRN Electronic Journal*, No. June 2022, Pp. 1–26, 2024, Doi: 10.2139/SSrn.4687995.
 - [20] J.Delucio Andj. S.Mora-Sanguinetti, “New Dimensions Of Regulatory Complexity And Their Economic Cost. An Analysis Using Text Mining,” Madrid, 2021.
 - [21] J.Delucio Andj. S.Mora-Sanguinetti, “Drafting ‘Better Regulation’: The Economic Cost Of Regulatory Complexity,” *Journal Of Policy Modeling*, Vol. 44, No. 1, Pp. 163–183, Jan.2022, Doi: 10.1016/J.Jpolmod.2021.10.003.
 - [22] W. K.Lau, L. N. T.Pham, Andl. D.Nguyen, “Remapping The Construct Of Paternalistic Leadership,” *Leadership And Organization Development Journal*, Vol. 40, No. 7, Pp. 764–776, Oct.2019, Doi: 10.1108/LODJ-01-2019-0028.
 - [23] A.Bedi, “A Meta-Analytic Review Of Paternalistic Leadership,” Jul.2020, *Blackwell Publishing Ltd*. Doi: 10.1111/Apps.12186.
 - [24] E. K.Pellegrini Andt. A.Scandura, “Paternalistic Leadership: A Review And Agenda For Future Research,” Jun.2008. Doi: 10.1177/0149206308316063.
 - [25] N.Fotion, “PATERNALI SM,” *Ethics*, Vol. 89, No. 2, Pp. 191–198, 1979, Doi: 10.1086/292096.
 - [26] J.Delas Peñas Andd. F.Salundaguit, “Supervisory Competencies Of School Heads In Relation To Teachers’ Performance,” *JPAIR Institutional Research*, Vol. 12, No. 1, Pp. 54–68, Jun.2019, Doi: 10.7719/Irj.V12i1.744.
 - [27] B.Guo, X.Zhao, Andl.Hu, “A Grounded Theory Examination Of Supervisory Boards’ Governance Capability Indicators In Publicly Traded Firms: A Sustainability Perspective,” *Sustainability (Switzerland)*, Vol. 15, No. 13, Jul.2023, Doi: 10.3390/Su151310666.
 - [28] M.Makin, Z.Abdullah, Ands.Shafee, “The Art Of Supervision: Role Of Supervisory Skills In Developing Teacher Capacity,” *Malaysian Online Journal Of Educational Management*, Vol. 6, No. 4, Pp. 37–55, Sep.2018, Doi: 10.22452/Mojem.Vol6no4.3.
 - [29] S.Bibi, S.Kiran, F.Nazim, Andw.Mahnaz, “Journal For Social Science Archives Assessing The Impact Of Innovation On University Supervisors’ Performance,” 2025.
 - [30] S.Kiran, U. E.Rubab, F.Nazim, Andw.Mahnaz, “University Supervisors As Change Agents: The Role Of Innovative Capabilities In Enhancing Institutional Performance,” *Research Journal Of Psychology (RJP)*, Vol. 3, No. 1, P. 2025, 2025.
 - [31] T.Handriyanto Andmahayoni, “Dampak Implementasi Formula Upah Minimum Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Di Kabupaten Bekasi,” *Problematika Hukum*, Vol. 4, No. 2, Pp. 147–163, 2021.
 - [32] S.Nurhayati, E.Wakhyuni, Ands.Asmi Hasibuan, “Enforcement Of Labor Wages Below The Minimum Standard Reviewed From Government Regulation (PP) Number 36 Of 2021 Concerning Wages And Islamic Law,” *International Journal Of Research And Review*, Vol. 10, No. 4, Pp. 340–349, Apr.2023, Doi: 10.52403/Ijrr.20230442.
 - [33] W. H.Riyanto, M.Firmansyah, Andz.Arifin, “Analysis Of The Implementation Of The Minimum Wage Policy In

Batu City,” *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, Vol. 15, No. 1, Pp. 88–97, May2025, Doi: 10.12928/Optimum.V15i1.12105.

- [34] I.Abaye Friday, A.Adenike Anthonia, O.Adewale Omotayo, I.David, Ands.Odunayo Paul, “MINIMUM WAGE IMPLEMENTATION IN NIGERIA: ISSUES AND PROSPECTS,” In *Proceedings Of INTCESS 2020- 7th International Conference On Education And Social Sciences*, Dubai: UAE, 2020, Pp. 1308–1318.
- [35] A.Bíró, D.Prinz, Andl.Sándor, “The Minimum Wage , Enforcement Working Paper,” London, 21, 2021. Doi: <https://doi.org/10.1016/J.Jpubeco.2022.104728>.
- [36] S.Sefil-Tansever Ande.Yilmaz, “Minimum Wage And Spillover Effects In A Minimum Wage Society,” *Labour*, Vol. 38, No. 1, Pp. 150–176, Mar.2023, Doi: 10.1111/Labr.12259.