Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026)
Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima)
https://jhlg.rewangrencang.com/

ASPEK KEADILAN DALAM PENGUPAHAN PADA UMKM DI INDONESIA

FAIRNESS ASPECTS IN MSMES WAGES IN INDONESIA

Lidia Febrianti, Puti Mayang Seruni dan Nadia Aulia

Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau

Korespondensi Penulis : Lidiafebrianti@law.uir.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Febrianti, Lidia, Puti Mayang Seruni dan Nadia Aulia. *Aspek Keadilan dalam Pengupahan pada UMKM di Indonesia*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

UMKM Menyumbang 60,5% total PDB indonesia dengan tingkat penyerapan tenaga kerja nasional sebesar 96,9% pada tahun 2022. Hal ini menjadikan UMKM sebagai *critical engine* untuk kemajuan ekonomi nasional. Semangat pemerintah untuk menyokong UMKM salah satunya dibuktikan lewat regulasi pengupahan khusus UMKM yang lebih rendah dari upah minimum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Kebijakan ini disatu sisi menguntungkan bagi UMKM dengan modal yang terbatas karena dibebaskan dari kewajiban upah minimum biasa. Disisi lain, upah ini menjadi tragedi bagi pekerja umkm karena rendah dan tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup layak. Penelitian mengkaji secara mendalam apakah kebijakan pengupahan bagi pekerja UMKM telah memenuhi aspek keadilan dalam hubungan industrial. Mengingat dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dengan tegas menyatakan "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hasil penelitian menunjukan bahwa aspek keadilan dalam pengupahan harus mencakup aspek keadilan distributif yakni pekerjaan yang sama harus diupah sama, keadilan substantif dimana nominal upah yang diterima harus layak, keadilan prosedural dimana proses penetapan upah harus adil dan transparan dan keadilan relasional dimana kedudukan sosial pekerja tidak menjadi suatu penghambat dalam penetapan upah yang layak. UMKM dikecualikan dari kewajiban upah minimum untuk menjaga keberlangsungannya yang memiliki keterbatasan modal dan daya saing. Namun bagi pekerja kebijakan ini mengakibatkan aspek keadilan substantif, distributif, prosedural dan relasional dalam pengupahan belum sepenuhnya terpenuhi. Diperlukan kebijakan pengupahan bertahap dan fleksibilitas kerja bagi UMKM agar kepentingan ekonomi pekerja dan keberlangsungan UMKM dapat diseimbangkan.

Kata Kunci: Keadilan, Pengupahan, UMKM

ABSTRACT

MSMEs contribute 60.5% of Indonesia's total GDP, with a national workforce absorption rate of 96.9% in 2022. This makes MSMEs a critical engine for national economic progress. The government's enthusiasm for supporting MSMEs is demonstrated, among other things, through special wage regulations for

MSMEs, which are lower than the minimum wage, as outlined in Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. The policy is beneficial for MSMEs with limited capital because they are exempt from the usual minimum wage obligations. However, this wage is a tragedy for MSME workers, as it is low and insufficient to meet a decent standard of living. This research examines in depth whether the wage policy for MSME workers has met the aspect of justice in industrial relations, considering that Article 27, paragraph 2 of the 1945 Constitution firmly states that "every citizen has the right to work and a decent living for humanity." The research results show that the aspect of justice in wages must include aspects of distributive justice, where equal work must be paid equally, substantive justice, where the nominal wage received must be appropriate, procedural justice, where the wage determination process must be fair and transparent and relational justice, where the social status of workers does not become an obstacle in determining a decent wage. MSMEs are exempted from minimum wage obligations to maintain their sustainability due to limited capital and competitiveness. However, for workers, this policy results in the aspects of substantive, distributive, procedural and relational justice in wages not being fully met. A gradual wage policy and work flexibility are needed for MSMEs so that the economic interests of workers and the sustainability of MSMEs can be balanced.
Keywords: Justice, MSMEs, Wages

A. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) saat ini mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah karena daya hasilnya yang meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Pertumbuhan ekonomi nasional berkat UMKM salah satunya juga melalui penyerapan tenaga kerja. UMKM Menyumbang 60,5% total PDB Indonesia dengan tingkat penyerapan tenaga kerja nasional sebesar 96,9% pada tahun 2022.[1] Hal ini menjadikan UMKM sebagai *critical engine* untuk kemajuan ekonomi nasional.

Dalam praktik, pengupahan pada sektor UMKM cenderung rendah karena masih menekankan pada kemampuan usaha dibandingkan dengan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja seperti yang diamanatkan konstitusi.[2]

[1] Haryo Limanseto, *Perkembangan UMKM sebagai Critical Engine Perekonomian Nasional Terus Mendapatkan Dukungan Pemerintah*, diakses dari https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4593/perkembangan-umkm-sebagai-critical-engine-perekonomian-nasional-terus-mendapatkan-dukungan-pemerintah, diakses pada 19 Mei 2026.

[2] Irnanda Munajad Rachman Yusuf, *Analisis Yuridis Upah yang Layak bagi Pekerja pada Usaha Kecil dan Mikro Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora (KAGANGA), Vol.9, No.1 (2026), p.88-97.

Selain[3] itu permasalahan lainnya adalahnya rendahnya produktivitas,[4] serta minimnya pemahaman pelaku UMKM terhadap regulasi ketenagakerjaan[5] juga menjadi faktor rendahnya upah yang diterima pekerja UMKM. Akibatnya, tidak jarang ditemukan pekerja yang menerima upah di bawah standar yang layak atau tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan. Padahal perlindungan terkait dengan penghidupan yang layak diatur langsung dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun1945 (UUD 1945) yakni "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Pemerintah berlandaskan hal diatas mengatur khusus tentang pengupahan termasuk bagi UMKM. Selain untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, hal ini dilakukan sekaligus dalam rangka menyokong perkembangan UMKM. Dalam Pasal 36 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (PP Pengupahan) mengecualikan ketentuan upah minimum yang diatur dalam pasal 23 sampai dengan pasal 35 khusus bagi UMKM. Adapun dalam pasal 36 ayat (2) PP Pengupahan ini ditentukan bahwa upah pada UMKM ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dengan ketentuan paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% diatas garis kemiskinan di provinsi tersebut. Adapun perhitungan terkait rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan dihitung berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik. Namun demikian tidak semua UMKM dapat dikecualikan dari ketentuan terkait upah minimum. UMKM yang dimaksud wajib dipertimbangkan berdasarkan dua kriteria, yang pertama masih mengandalkan sumber daya tradisional dan UMKM tersebut tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Kebijakan ini disatu sisi menguntungkan bagi UMKM dengan modal yang terbatas dikarenakan dibebaskan dari kewajiban upah minimum biasa. Di sisi lain,

---

[3] A. Nur Fitrianti, *The Relationship of Between Labor and Wages in Increasing The Productivity of Human Resources For Micro, Small, Medium And Enterprises (MSMS)*, Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol.4, No.2 (2023).

[4] Didi Nazmi, *Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menurut Perspektif Hak Asasi Manusia*, UNES Law Review, Vol.6, No.2 (2023).

[5] *Ibid*..

upah ini menjadi tragedi bagi pekerja UMKM karena lebih rendah dan tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup layak. Penelitian mengkaji secara mendalam apakah kebijakan pengupahan bagi pekerja UMKM telah memenuhi aspek keadilan dalam hubungan industrial. Mengingat dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 dengan tegas menyatakan "tiap-tiap warga negara berkahk atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Penelitian yang membahas mengenai pengupahan bagi UMKM terutama yang diatur dalam PP Pengupahan bukanlah hal yang baru. Berikut beberapa penelitian dengan tema yang serupa namun tak sama, yakni penelitian yang dilakukan oleh Salha Raafi Anggara yang berjudul "Pengupahan Dibawah Upah Minimum Bagi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan". Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengecualian Upah minimum bagi UMKM yang memenuhi kriteria tertentu.[6] Bilamana pengusaha masih memberikan upah minimum kurang dari apa yang ditentukan bagi UMKM dalam perjanjian kerja, maka perjanjiannya batal demi hukum dan pekerja dapat menuntut haknya melalui jalur penyelesaian sengketa hubungan industrial.[7]

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Didi Nazmi dengan judul "Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia". Penelitian ini menyimpulkan bahwa pembaruan pengupahan bagi tenaga kerja UMKM melalui UU 6 Tahun 2023 telah menunjukkan pembangunan ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasional yang menjunjung tinggi Hak atas upah.[8] Lalu, UU 6 Tahun 2023 dapat mencakup nilai-nilai persamaan, kebebasan dan keadilan yang terkandung dalam HAM dapat mendorong terciptanya kesejahteraan para pekerja yang bekerja di ranah UMKM.[9]

Dua penelitian diatas berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Penelitian pertama hanya mengupas aturan pengupahan bagi UMKM yang ada

---

[6] Salha Raafi Anggara, *Pengupahan Dibawah Upah Minimum bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Journal of Law, Vol.8, No.2 (2022), p.1-16.

[7] *Ibid*..

[8] Didi Nazmi, *Op.Cit*..

[9] *Ibid*..

dalam PP Pengupahan. Sementara penelitian kedua membahas upah UMKM dalam PP Pengupahan dari sudut pandang HAM. Sedangkan peneltian ini akan membahas mengenai upah minimum bagi UMKM yang diperbolehkan lebih rendah dari upah minimum pekerja di sektor lain, padahal kebutuhan hidup layak itu sama-sama dibutuhkan. Maka dari itu penulis ingin meninjau kesenjangan ini dari aspek keadilan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berfokus pada dua rumusan masalah. Adapun rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis aspek Keadilan dalam Sistem pengupahan di Indonesia?
2. Bagaimana analisis aspek Keadilan Dalam Sistem Pengupahan bagi UMKM di Indonesia?

B. PEMBAHASAN

1. Aspek Keadilan dalam Sistem Pengupahan di Indonesia

Upah merupakan komponen penting yang perlu diatur khusus. Hal ini karena upah merupakan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Upahpun juga bagian dari perlindungan ekonomi yang berkaitan langsung dengan kelayakan hidup seseorang.[10] Sebagaimana dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 dengan tegas menyatakan "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Untuk melindungi hak konstitusional pekerja pengaturan upah yang adil, transparan dan sesuai dengan hukum harus menjadi prioritas utama, sejalan dengan prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia.[11]

Pada dasarnya upah harus dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Untuk memenuhi penghidupan yang layak, maka strategi yang dibutuhkan yakni melalui terpenuhnya komponen upah dan non upah. Secara normatif komponen-komponen ini telah diatur khusus dalam PP Pengupahan. Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok,

[10] Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan Keinginan Semua Pihak dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Mimbar Justitia, Vol.6, No.2 (2020).

[11] Nienne Aridayanthi Hainun, *Kajian Yuridis Penerapan Struktur Skala Upah bagi Perusahaan Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*, Journal of Contemporary Law Studies, Vol.3, No.2 (2026).

tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.[12] Upah pokok pada dasarnya merupakan imbalan dasar bagi pekerja. Karena itu telah ditentukan bahwa jumlahnya minimal sebesar 75% dari totalan upah yang diterima pekerja jika terdapat tunjangan tetap.[13] Tunjangan tetap sendiri adalah imbalan yang diberikan secara rutin yang melengkapi upah pokok. Bentuk tunjangan tetap dapat berupa tunjangan posisi atau jabatan ataupun tunjangan keluarga. Kemudian komponen selanjutnya adalah tunjangan tidak tetap yang diberikan tidak secara rutin. Misalnya dapat diberikan uang makan atau transport harian tergantung dari jumlah kehadiran pekerja.[14] Komponen tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap diberikan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang merujuk pada perjanjian kerja bersama dan juga peraturan perusahaan.

Adapun komponen non-upah terdiri dari bonus, tunjangan hari raya, fasilitas kerja, uang servis (tips) dan insentif. Bonus biasanya diberikan pada waktu tertentu seperti terdapatnya keuntungan perusahaan. Tunjangan hari raya (THR) diberikan menjelang hari besar keagamaan yang sifatnya wajib dengan besaran satu bulan upah. Komponen fasilitas kerja biasanya diberikan bukan dalam bentuk uang seperti transportasi dan tempat tinggal. Komponen uang servis umumnya dalam sektor jasa yang diberikan konsumen untuk menghargai service pekerja. Adapun insentif juga merupakan komponen non upah yang biasanya diberikan jika pekerja mencapai target tertentu. Komponen non-upah tidak wajib untuk berikan (kecuali THR). Oleh sebab itu pemberiannya diatur sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja yang mengikuti ketentuan dalam perjanjian kerja bersama dan juga peraturan perusahaan.[15] Perlu juga diingat bahwa pemberian komponen non-upah tidak menghilangkan kewajiban pemberian upah pokok.

---

[12] Nur Laila Ahmad dan Lalu Husni, *Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021*, Private Law, Vol.3, No.3 (2023).

[13] Nila Shintia dan Syahrizal Abbas, *Penetapan Upah Minimum di Provinsi Aceh*, Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial, Vol.3, No.1 (2018).

[14] Mauridha Hasan, Sabitah dan Rila Maufira, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dan Upah Pegawai*, Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum, Vol.4, No.3 (2023).

[15] Yosephine Adinda dan Jefri Hari Akbar, *Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal terhadap Kesesuaian Upah di Indonesia*, Jurnal Dedikasi Hukum, Vol.4, No.1 (2024), p.34-48.

Selain mengatur mengenai komponen pengupahan, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan juga mengatur prinsip-prinsip dalam pengupahan. Berikut perbandingan prinsip-prinsip tersebut dalam sajian tabel:

Tabel 1: Prinsip dalam Pengupahan

Prinsip	Dasar Hukum	Makna
Kelayakan	Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan	Pekerja berhak memperoleh upah yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi kemanusiaan
Perlindungan	Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 23-36 PP pengupahan	Pemerintah menetapkan upah minimum sebagai *safety net* untuk melindungi pekerja dari upah yang terlalu rendah
Keadilan	Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan	Pemberian upah dilaksanakan secara adil sesuai dengan pekerjaan dan kompetensi, jabatan, pendidikan dan masa kerja
Non Diskriminasi	Pasal 88 ayat (2) UU Ketenagakerjaan	Tidak boleh ada perbedaan upah untuk pekerjaan yang sama dengan alasan diskriminatif.
Kepastian hukum	Pasal 1 angka 30; Pasal 54 UU Ketenagakerjaan	Pengupahan harus diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan
Produktivitas	Pasal 88 ayat (3) huruf d UU Ketenagakerjaan	Upah diberikan berdasarkan produktifitas kerja
Upah dalam kondisi tertentu	Pasal 93 UU Ketenagakerjaan	Pekerja tetap mendapatkan upah dalam kondisi tertentu seperti sakit, menjalankan ibadah, menikah dan alasan penting lainnya.

Transparansi	Pasal 92 UU Ketenagakerjaan; Pasal 14-21 PP pengupahan	Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah yang jelas dan terbuka.

Sumber: Olahan data penulis

Mewujudkan prinsip-prinsip pengupahan secara adil bukanlah pekerjaan yang mudah. Pemerintah sebagai aktor hubungan industrial yang berperan dalam hal pembuatan regulasi dan pengawasan harus mampu menyeimbangkan kepentingan dari dua aktor lainnya, pekerja dan pengusaha.[16] Di satu sisi pekerja selalu menginginkan untuk mendapatkan upah yang tinggi dengan pekerjaan yang ringan. Hal ini penting karena upah bukan sekedar imbal hasil, tetapi merupakan komponen penting agar dapat hidup dengan layak. Agar dapat hidup dengan layak sebagai manusia yang bermartabat maka upah yang diterima juga harus layak. di Indonesia, konsep upah layak diberikan pengaman melalui kebijakan upah minimum.[17] Kebijakan pengupahan dengan menetapkan standar terendah ini seharusnya dapat mengurangi kesenjangan.[18] Namun, walaupun penentuan upah minimum yang menjadi batas dasar upah pekerja berada di tangan pemerintah, pemerintah tetap tidak bisa leluasa menetapkan standar upah minimum. Sebab bila standar upah minimum terlalu tinggi, maka pengusaha berpotensi tidak mampu mengikuti regulasi tersebut. Kondisi ini kemudian memunculkan dua kemungkinan. Kemungkinan pertama, aturan upah minimum tidak di laksanakan oleh pengusaha karena tidak mampu. Kedua, pengusaha menerapkan upah sesuai standar upah minimum tetapi perlu melakukan pengurangan pekerja untuk menyesuaikan dengan kemampuan modal. Jika kondisi kedua terjadi, dapat terjadi lonjakan pengangguran.

[16] Karunia Rosita dan Waluyo, *Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, Vol.11, No.1 (2023).

[17] Lily Chairunnisa dan Zahra Azizah, *Implementasi Sistem Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan pada Perusahaan*, JURMIE: Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi, Vol.3, No.4 (2026).

[18] Nur Tarobby Awwalul Ramadhan dan Sifwatir Rif'ah, *Gender Pay Gap dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Analisis Normatif Prinsip Keadilan dan Kesetaraan Upah*, Equality: Journal of Gender, Child and Humanity, Vol.3, No.2 (2025), p.62-71.

Oleh karena itu pemerintah dalam menetapkan standar upah perlu berhati-hati agar kepentingan para pihak dapat terpenuhi dengan adil.

Terdapat beberapa aspek keadilan dalam pengupahan. Pertama, aspek Keadilan distributif. Keadilan distributif menuntut bahwa setiap orang mendapatkan apa yang menjadi haknya yang seharusnya diberikan negara kepada warganya.[19] Konsep keadilan distributif atau juga banyak dirujuk dengan istilah keadilan sosial dalam upah[20] menuntut tiap-tiap orang mendapatkan porsi sesuai dengan peran ataupun kedudukan masing-masing. Dalam konteks ini aspek keadilan distributif bermakna *equal pay for equal work* atau upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Pekerjaan dengan nilai, beban dan tanggung jawab yang sama, idealnya menerima upah yang setara. Sebagai contoh, perbedaan upah yang diterima pekerja laki-laki dan perempuan, dimana pekerja perempuan cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah menunjukan bahwa keadilan distributif belum terwujud.[21]

Kedua, keadilan substantif. Keadilan substantif menekankan bahwa formulasi upah yang diterima oleh pekerja haruslah memenuhi standar kebutuhan hidup layak. Adapun standar dari kebutuhan hidup layak ini adalah upah yang diterima pekerja mampu menghidupi pekerja dan keluarganya secara wajar. Namun, kondisi yang saat ini terjadi batas upah minimun yang merupakan *safety net* bagi pekerja di Indonesia nyatanya hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja lajang saja.[22] Upah minimum yang ditetapkanpun banyak yang tidak terpenuhi.

Ketiga, keadilan prosedural, merupakan keadilan proses penetapan upah. Di dalam konteks penetapan upah minimum, prosedurnya harus melalui mekanisme tripartit melalui pertimbangan dewan pengupahan.[23] Keadilan proseduran menekankan pada proses penetapan upah minimum.

---

[19] Lambertus Johannes van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.

[20] Sufi Indrayani dan Amrul Muzan, *Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia*, Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah, Vol.7, No.1 (2025), p.98-110,

[21] Cher Weixia Chen, *The Gender Wage Gap*, *In Women and Leadership Development in College: A Facilitation Resource*, Routledge, New York, 2023, p.89-91,

[22] Rizki Citra Pratiwi dan Siti Hajati Hoesin, *Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Kota*, Pakuan Law Review, Vol.8, No.2 (2022), p.24-37.

[23] Rachmad Abduh, *Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota*, Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum, Vol.3, No.1 (2022), p.38-44.

Dimana diharapkan adanya keterbukaan informasi dan dilibatkannya pihak-pihak terkait yaitu pekerja dan pengusaha. Sehingga keputusan dapat dipertanggungjawabkan dimata hukum dan sosial.[24]

Keempat, keadilan relasional. Keadilan relasional menyoroti bagaimana perbedaan posisi tawar bagi beberapa golongan pekerja membuat upah yang mereka terima menjadi lebih rendah. Adanya ketidakadian yang bersifat struktural terutama terhadap pekerja informal, pekerja alih daya, pekerja perempuan dan pekerja kontrak berdampak kepada upah dan kehidupan bagi pekerja tersebut.

Berikut perbandingan perspektif keadilan terhadap upah diatas dalam sajian tabel:

Tabel. 2 Perspektif Keadilan

Perspektif	Fokus	Penjabaran
Distributif	Perbandingan hasil	Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama
Substantif	Kelayakan jumlah	Upah harus mampu mencukupi kebutuhan hidup layak
Prosedural	Proses	Penetapan upah yang adil dan transparan
Relasional	Struktur sosial	Tidak ketimpangan upah karena status sosial pekerja

Sumber: olahan data penulis

2. Aspek Keadilan dalam Sistem Pengupahan bagi UMKM

Ketentuan pengupahan di Indonesia saat ini secara teknis diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Aturan utama yang dirujuk saat ini yaitu PP Pengupahan. Menariknya dalam PP tersebut UMKM dikecualikan dari kewajiban upah minimum. Secara politis aturan ini rasanya wajar mengingat PP ini merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

[24] Dea Kumala Putri, *Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan dan Gaji Minimum yang Tidak Seimbang*, Media Hukum Indonesia, Vol.2, No.2 (2024).

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja). Dimana UU cipta kerja sendiri diundangkan dalam hal kelancaran iklim investasi, termasuk didalamnya investasi dalam negeri melalui UMKM.

Melalui Cipta kerja juga regulasi mengenai UMKM yang semula diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mengalami beberapa perubahan. Beberapa diantaranya meliputi kriteria penentuan UMKM yang tidak hanya berdasarkan kekayaan bersih dan omzet, tetapi juga dapat mempertimbangkan modal usaha, investasi, teknologi dan jumlah tenaga kerja. Termasuk diatur pula dalam UU Cipta Kerja mengenai penyederhanaan perizinan usaha, pembiayaan usaha dan digitalisasi sistem. Dalam regulasi mengenai UMKM sendiri salah satu tujuan utama adalah dalam rangka untuk menciptakan lapangan pekerjaan untuk pemerataan ekonomi dan pengentasan kemiskinan.

UMKM dikecualikan dari kewajiban terkait dengan upah minimum karena beberapa alasan praktis. Alasannya yakni karena UMKM memiliki kemampuan ekonomi terbatas. UMKM memiliki modal yang terbatas sedang harus tetap bersaing dengan perusahaan besar dengan modal yang kuat. Modal yang kecil membuat skala produksi terbatas tergantung dari permintaan pasar.[25] Skala produksi yang kecil mengakibatkan modal yang keluarkan tidak efisien.[26] Karena dalam industri, semakin banyak produksi maka modal akan semakin efisien. Akibatnya biaya produksi barang dan jasa UMKM lebih tinggi dari perusahaan dengan modal dan sumber daya yang kuat. Biaya produksi yang tinggi menyebabkan harga jual juga harus tinggi untuk mendapatkan margin keuntungan yang sesuai.[27] Namun, karena harus bersaing dengan perusahaan besar bahkan produk impor dengan harga miring, maka mau tidak mau UMKM menetapkan harga bersaing.

[25] Abdul Malik Sholeh Sholahuddin, dkk., *The Effect of The Implementation of Regional Minimum Wage Law on Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang*, Lentera Jurnal Manajemen, Vol.4, No.1 (2026), p.1-13.

[26] Sabrina Safa Aulia, dkk., *Peran Sewa Guna Usaha dalam Meningkatkan Kapasitas Usaha dan Produktivitas UMKM*, Investasi: Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akutansi, Vol.4, No.1 (2026), p.30-34.

[27] Nurul Padilah, *Analisis Biaya Produksi dalam Penentuan Harga Jual Sate Eddy di Kota Jambi*, Journal of Islamic Accounting Competency, Vol.5, No.1 (2025), p.1-22.

Akibatnya margin keuntungan yang diperoleh menjadi tipis. Selain itu keterbatasan modal dan keuntungan membuat UMKM tidak resisten terhadap fluktuasi ekonomi.[28] Jika UMKM dipaksakan untuk mengikuti standar upah minimum maka terdapat dua risiko. Pertama, UMKM tidak mampu mempertahankan keuntungan dan kemudian gulung tikar. Kedua, UMKM tidak mampu menggaji pekerjanya dan harus mengurangi pekerja. Kedua risiko diatas sama-sama menimbulkan risiko lonjakan pengangguran jika aturan upah minimum ini dipaksakan kepada UMKM. Maka mindset yang dipertahankan dalam hal ini adalah lebih baik upahnya fleksibel dari pada tidak menggaggur dan tidak punya penghasilan.

Alasan selanjutnya adalah dalam UMKM hubungan kerja sering kali lebih fleksibel. Sebagian besar UMKM mengawali hubungan kerja dengan basis kepercayaan dan kekeluargaan,[29] melalui perjanjian kerja secara lisan.[30] Pekerja UMKM kebanyakan berasal dari keluarga pemilik dan lingkungan komunitas di sekitar pemilik UMKM. Sehingga pola kerja menjadi lebih fleksibel sesuai dengan kesepakatan dan kebutuhan. Begitu juga dengan upah yang mengikuti pola kerja. Hal ini membuat pola standar formal upah minimum terkadang tidak cocok dengan UMKM. Sebetulnya, pola kerja yang fleksibel yang dimulai dari perjanjian kerja secara lisan tidak menjadi persoalan dimata hukum. Sebab dalam KUHPerdata dan juga UU Ketenagakerjaanpun perjajian lisan tetap sah sepanjang unsur perjanjian kerja dan juga syarat sah perjanjian terpenuhi dan tetap pula memperoleh kekuatan hukum.[31] Namun tentu perjanjian tertulis lebih ideal karena terdapat bukti yang jelas mengenai hak dan kewajiban antara para pihak yang telah di diskusikan pada tahap sebelum perjanjian.

---

[28] Henro Prayitno Nento, Reyna Damayanti Lahasan dan Triya Aurelia Salim, *Pengaruh Manajemen Resiko terhadap Stabilitas Keuangan Usaha UMKM dalam Situasi Ekonomi yang Tidak Menentu*, Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik, Vol.1, No.1 (2025), p.1-12.

[29] Khoirul Anwar, *Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Umkm Makanan di Kecamatan Bangil : Studi Kualitatif Berbasis Kearifan Lokal*, Transparan Journal, Vol.17, No.2 (2025).

[30] Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti dan Zaenal Arifin, *Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja terhadap Perlindungan Hukum bagi Pekerja pada Usaha Mikro dan Kecil*, USM Law Review, Vol.7, No.3 (2024), p.1897-1910.

[31] Tania Erika Dharmanto dan Retno Dewi Pulung Sari, *Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan*, Repertorium: Jurnal Ilmiah Kenotariatan, Vol.12, No.1 (2023), p.71-84.

Oleh sebab itulah perjanjian kerja yang jelas merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum mengingat memuat hak dan kewajiban para pihak yang harus dilaksanakan.[32] Minim bukti terhadap hubungan kerja ini semakin memperparah ketidakpastian hukum dan lemahnya posisi tawar si pekerja yang berimbas pada upah yang diterima, terutama pada UMKM. UMKM saat ini disebut tulang punggung ekonomi Indonesia yang menyerap tenaga kerja terbesar.[33] Kelonggaran terkait dengan upah minimum ditetapkan dengan maksud untuk mempertahankan agar usaha kecil bisa berkembang dan bertahan.

Adapun pengupahan bagi UMKM dilakukan bedasarkan kesepakatan para pihak. Namun PP Pengupahan menetapkan batasan upah terendah bagi pekerja UMKM dengan ketentuan paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% diatas garis kemiskinan tingkat provinsi. Adapun rata-rata konsumsi dan garis keminskinan ditetapkan menggunakan data dari lembaga di bidang statistik. Kemudian juga UMKM yang dikecualikan ini mengandalkan sumber daya tradisional dan tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Penetapan batas minimum upah bagi UMKM ini sulit untuk dilaksanakan dalam praktik karena tidak dihitung dan ditetapkan langsung oleh dewan pengupahan sebagaimana upah minimum. Akibatnya saat ini pengupahan bagi UMKM hanya didasarkan dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Dimana pekerja bersedia diupah rendah karena kebutuhan ekonomi.

Pengecualian ketentuan upah minimum bagi UMKM ini mendapatkan kritik dari pekerja. Hal ini karena upah minimum merupakan *safety net* agar upah yang diterima pekerja bisa memenuhi kebutuhan pekerja secara layak.[34]

---

[32] Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan terhadap Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Administrative Law & Governance Journal, Vol.3, No.3 (2020), p.494-503.

[33] Dzikri Darmawan, *Kontribusi UMKM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Stabilitas Ekonomi Indonesia*, CURVE: Journal of Economic, Business and Accounting, Vol.1, No.2 (2025), p.81-88.

[34] Herwin, *Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Vol.16, No.1 (2025), p.1-10.

Pengecualian ini dipandang mengganggu aspek keadilan dalam pengupahan.

Pertama, pengecualian ini melanggar keadilan substantif. Upah bagi UMKM dapat disepakati oleh kedua belah pihak sangat rendah. Upah yang rendah pada akhirnya tidak mencukupi kebutuhan hidup pekerja secara layak. Upah yang layak berarti bahwa jumlah upah yang diterima pekerja dari hasil pekerjaanya mampu memenuhi kehidupannya dan keluarganya yang meliputi kebutuhan sandang, pangan papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi hingga jaminan hari tua.[35] Pada akhirnya upah pengecualian ini melanggar hak konstitusional pekerja yang diatur dalam pasal Pasal 27 Ayat 2 UUD1945 yakni "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Kedua, melemahkan keadilan distributif. Keadilan distributif menekankan bahwa pekerjaan yang sama harus diupah sama besarnya. Namun pekerja UMKM diupah lebih rendah dari pekerja yang tidak bekerja pada UMKM, walaupun pekerjaan yang dilakukan sama.

Ketiga, masalah pada keadilan prosedural. Tidak ada standar yang jelas pada upah minimum bagi UMKM selain diukur dari rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan. UMKM dan pekerja UMKM tidak bisa menghitung sendiri standar ini. Dewan pengupahanpun juga tidak dibebani kewajiban untuk menghitung besaran upah minimum bagi UMKM selayaknya seperti upah minimum biasa. Akibatnya upah pada UMKM dilaksanakan berdasarkan kesepakatan para pihak saja. Mengingat sejak awal hubungan kerja dilandasi dengan perjanjian lisan yang berbasis kepercayaan antar para pihak. Masalahnya kesepakatan sering tidak seimbang karena posisi tawar kedua belah pihak yang tidak sama. Pekerja berada diposisi tawar yang lebih lemah karena desakan ekonomi. Dimana lebih baik diupah rendah dari pada tidak ada sama sekali.

Keempat, masalah pada keadilan prosedural mengakibatkan adanya ketimpangan secara struktural yang menggangu keadilan relasional. Karena posisi tawar yang lemah mengakibatkan eksploitasi rentan terjadi. Dimana antara beban kerja dan upah yang diterima tidak lagi sesuai.

---

[35] Lamijan dan Muhammad Tohari, *Rekonstruksi Pengaturan Pengupahan bagi Pekerja Perusahaan Berbasis Nilai Keadilan*, Kosmik Hukum, Vol.18, No.2 (2018), p.1-20.

Pengupahan bagi UMKM memang dilematis. Disatu sisi kemampuan berusaha UMKM harus dipertahankan agar UMKM juga dapat bertahan dari fluktuasi ekonomi yang terkadang tidak menentu. Oleh karena itu upah yang rendah memainkan peranan yang penting dalam menjaga kestabilan modal usaha dan keuntungan bagi UMKM. Namun disisi lain, kehidupan yang layak bagi pekerja UMKM juga harus diperhatikan melalui upah yang layak.

Standar adil dalam sistem pengupahan untuk UMKM tidak bisa dipukul rata dengan perusahaan besar. Jika dipaksakan standar yang sama persis, hasilnya justru bisa kontraproduktif: usaha kecil kolaps, pekerja kehilangan pekerjaan. Jadi kuncinya menurut hemat penulis dalam hal ini adalah menyeimbangkan kebutuhan bagi pekerja dengan keberlanjutan usaha bagi UMKM.

Dalam hal menyeimbangkan kebutuhan para pihak tersebut, beberapa solusi yang penulis tawarkan dalam artikel ini, yakni: Pertama, seharusnya pengupahan dilaksanakan secara bertahap sesuai kemajuan usaha. Jika UMKM sudah mencapai stabilitas tertentu maka tentu harus diwajibkan melakukan pengupahan berdasarkan standar upah minimum. Mengingat kategori UMKM ini cukup luas. Masih dikatakan usaha menengah bagi usaha yang modalnya lima hingga sepuluh milliar, dimana omzet tahunan dibawah lima puluh milliar.[36]

Kedua, fleksibilitas pekerjaan dan beban kerja yang sesuai dengan upah yang diterima. Upah yang diterima mungkin rendah, tapi jika beban kerja dan jam kerjanya ringan maka keadilan masih bisa terpenuhi. Terlebih jika pekerjaan dilakukan dalam suasana hubungan yang harmonis dan tidak perlu modal dalam melakukan pekerjaan itu. Jika terdapat surplus omzet dan kualitas kerja yang baik maka dapat pula diadakan skema bonus.

[36] Asmaira Munthe, M. Yarham dan Ridwana Siregar, *Peranan Usaha Mikro Kecil Menengah terhadap Perekonomian Indonesia*, Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, Vol.2, No.3 (2023), p.593-614.

C. PENUTUP

Pengupahan merupakan instrumen penting dalam menjamin hak konstitusional pekerja atas penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam konstitusi. Pemenuhan kesejahteraan pekerja melalui upah bergantung pada pemenuhan komponen upah dan non-upah yang diatur dalam PP Pengupahan. Kebijakan upah minimum menjadi instrumen negara untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Namun, implementasinya menghadapi tantangan karena harus mempertimbangkan kemampuan dunia usaha dan kebutuhan ekonomi pekerja. Oleh karena itu, keadilan pengupahan harus mencakup aspek distributif (pekerjaan yang sama diupah sama), substantif (kelayakan nominal upah), prosedural (proses penetapan upah) dan relasional (kedudukan sosial pekerja) agar kesejahteraan pekerja benar-benar terwujud.

Pengecualian UMKM dari kewajiban upah minimum dalam PP Pengupahan bertujuan menjaga keberlangsungan usaha kecil yang memiliki keterbatasan modal dan daya saing. Kebijakan ini secara ekonomis dianggap realistis, namun dalam praktiknya berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja karena upah sering ditentukan hanya berdasarkan kesepakatan. Akibatnya, aspek keadilan substantif, distributif, prosedural dan relasional dalam pengupahan belum sepenuhnya terpenuhi, bahkan dapat melanggar hak atas penghidupan layak sebagaimana dijamin dalam konstitusi. Di sisi lain, kebijakan ini menunjukkan adanya dilema antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan usaha UMKM sebagai tulang punggung ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan melalui kebijakan bertahap dan fleksibilitas kerja agar kepentingan pekerja dan keberlangsungan UMKM dapat berjalan secara adil.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Apeldoorn, Lambertus Johannes van. 1996. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta: Pradnya Paramita).

Chen, Cher Weixia. 2023. *The Gender Wage Gap*, *In Women and Leadership Development in College: A Facilitation Resource*. (New York: Routledge).

Publikasi

Abduh, Rachmad. *Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota*. Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum. Vol.3. No.1 (2022).

Adinda, Yosephine dan Jefri Hari Akbar. *Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal terhadap Kesesuaian Upah di Indonesia*. Jurnal Dedikasi Hukum. Vol.4. No.1 (2024).

Ahmad, Nur Laila dan Lalu Husni. *Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021*. Private Law. Vol.3. No.3 (2023).

Anggara, Salha Raafi. *Pengupahan Dibawah Upah Minimum bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Journal of Law. Vol.8. No.2 (2022).

Anwar, Khoirul. *Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Umkm Makanan di Kecamatan Bangil : Studi Kualitatif Berbasis Kearifan Lokal*. Transparan Journal. Vol.17. No.2 (2025).

Aulia, Sabrina Safa, dkk.. *Peran Sewa Guna Usaha dalam Meningkatkan Kapasitas Usaha dan Produktivitas UMKM*. Investasi: Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akutansi. Vol.4. No.1 (2026).

Chairunnisa, Lily dan Zahra Azizah. *Implementasi Sistem Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan pada Perusahaan*. JURMIE: Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi. Vol.3. No.4 (2026).

Darmawan, Dzikri. *Kontribusi UMKM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Stabilitas Ekonomi Indonesia*. CURVE: Journal of Economic, Business and Accounting. Vol.1. No.2 (2025).

Dharmanto, Tania Erika dan Retno Dewi Pulung Sari. *Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan*. Repertorium: Jurnal Ilmiah Kenotariatan. Vol.12. No.1 (2023).

Fitrianti, A. Nur. *The Relationship of Between Labor and Wages in Increasing The Productivity of Human Resources For Micro, Small, Medium And Enterprises (MSMS)*. Management Studies and Entrepreneurship Journal. Vol.4. No.2 (2023).

Hainun, Nienne Aridayanthi. *Kajian Yuridis Penerapan Struktur Skala Upah bagi Perusahaan Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Journal of Contemporary Law Studies. Vol.3. No.2 (2026).

Hasan, Mauridha, Sabitah dan Rila Maufira. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dan Upah Pegawai*. Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum. Vol.4. No.3 (2023).

Herwin. *Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara. Vol.16.

No.1 (2025).

Indrayani, Sufi dan Amrul Muzan. *Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia*. Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah. Vol.7. No.1 (2025).

Lamijan dan Muhammad Tohari. *Rekonstruksi Pengaturan Pengupahan bagi Pekerja Perusahaan Berbasis Nilai Keadilan*. Kosmik Hukum. Vol.18. No.2 (2018).

Munthe, Asmaira, M. Yarham dan Ridwana Siregar. *Peranan Usaha Mikro Kecil Menengah terhadap Perekonomian Indonesia*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi. Vol.2. No.3 (2023).

Nazmi, Didi. *Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menurut Perspektif Hak Asasi Manusia*. UNES Law Review. Vol.6. No.2 (2023).

Nento, Henro Prayitno, Reyna Damayanti Lahasan dan Triya Aurelia Salim. *Pengaruh Manajemen Resiko terhadap Stabilitas Keuangan Usaha UMKM dalam Situasi Ekonomi yang Tidak Menentu*. Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik. Vol.1. No.1 (2025).

Padilah, Nurul. *Analisis Biaya Produksi dalam Penentuan Harga Jual Sate Eddy di Kota Jambi*. Journal of Islamic Accounting Competency. Vol.5. No.1 (2025).

Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti dan Zaenal Arifin. *Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja terhadap Perlindungan Hukum bagi Pekerja pada Usaha Mikro dan Kecil*. USM Law Review. Vol.7. No.3 (2024).

Pratiwi, Rizki Citra dan Siti Hajati Hoesin. *Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Kota*. Pakuan Law Review. Vol.8. No.2 (2022).

Putri, Dea Kumala. *Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan dan Gaji Minimum yang Tidak Seimbang*. Media Hukum Indonesia. Vol.2. No.2 (2024).

Ramadhan, Nur Tarobby Awwalul dan Sifwatir Rif'ah. *Gender Pay Gap dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Analisis Normatif Prinsip Keadilan dan Kesetaraan Upah*. Equality: Journal of Gender, Child and Humanity. Vol.3. No.2 (2025).

Rosita, Karunia dan Waluyo. *Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi. Vol.11. No.1 (2023).

Shintia, Nila dan Syahrizal Abbas. *Penetapan Upah Minimum di Provinsi Aceh*. Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial. Vol.3. No.1 (2018).

Sholahuddin, Abdul Malik Sholeh, dkk.. *The Effect of The Implementation of Regional Minimum Wage Law on Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang*. Lentera Jurnal Manajemen. Vol.4. No.1 (2026).

Suhartoyo. *Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan terhadap Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Administrative Law & Governance Journal. Vol.3. No.3 (2020).

Yusuf, Irnanda Munajad Rachman. *Analisis Yuridis Upah yang Layak bagi Pekerja pada Usaha Kecil dan Mikro Berdasarkan Peraturan Pemerintah*

Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora (KAGANGA). Vol.9. No.1 (2026).

Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. *Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan Keinginan Semua Pihak dalam Hubungan Industrial*. Jurnal Hukum Mimbar Justitia. Vol.6. No.2 (2020).

Website

Limanseto, Haryo. *Perkembangan UMKM sebagai Critical Engine Perekonomian Nasional Terus Mendapatkan Dukungan Pemerintah*. diakses dari https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4593/perkembangan-umkm-sebagai-critical-engine-perekonomian-nasional-terus-mendapatkan-dukungan-pemerintah. diakses pada 19 Mei 2026.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.