



Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah

Alexander Kennedy¹

1. Universitas Pelita Harapan,
Indonesia

Correspondence address to:
Alexander Kennedy, Universitas Pelita
Harapan, Indonesia

Email address:
01659230097@student.uph.edu

Abstract—Wage protection for workers in the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSME) sector is a crucial element in creating social and economic balance in Indonesia. Although MSMEs significantly contribute to the economy by absorbing nearly 97% of the workforce, many workers still face inadequate wages. This issue stems from factors such as financial limitations and a lack of understanding of labor regulations. This study aims to analyze the mechanism of wage protection in MSMEs and the role of legal culture in preventing violations of workers' rights. Using a normative juridical approach, the study examines relevant legal documents, including Government Regulation Number 36 of 2021 on Wages. The main findings show that existing regulations have not fully ensured the fulfillment of workers' wage rights, particularly in regions with less effective oversight. Additionally, the legal culture among MSME business owners and workers influences the implementation of these regulations. The results highlight the importance of an integrated approach between the government, business owners, and workers to ensure effective wage protection and social justice.

Keywords: Wage Protection; MSME; Employment



This article published by Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa is open access under the term of the Creative Common, CC-BY-SA license

Pendahuluan

Indonesia merupakan sebuah negara hukum yang secara resmi diakui melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) bahwa "Negara Indonesia ialah Negara Hukum". Hal tersebut mencerminkan bahwa Indonesia merupakan negara yang berdiri berlandaskan konsep *rechtsstaat*, di mana semua perilaku warganya dibatasi oleh hukum, dan bukan atas kekuasaan. Seperti yang dinyatakan secara tegas dalam UUD 1945, bahwa kepastian hukum diakui sebagai hak asasi bagi semua warga negara Indonesia, oleh sebab itu semua warga diwajibkan untuk menghormati hukum tanpa pengecualian, dengan tujuan mencapai pembangunan nasional yang lebih baik.

Pembangunan nasional dilakukan dengan tujuan mengembangkan potensi manusia Indonesia secara menyeluruh dan memajukan masyarakat Indonesia secara keseluruhan, guna mencapai tingkat kesejahteraan, keadilan, kemakmuran, dan kesetaraan yang optimal (Indriani, 2016). Dengan mengacu pada prinsip-prinsip yang tertanam pada Pancasila dan Pembukaan UUD 1945, Pemerintah Indonesia sebagai representasi dari bangsa Indonesia memiliki peran penting dalam memberikan bantuan material dan spiritual kepada masyarakat untuk mendorong terwujudnya pembangunan nasional. Pembangunan sumber daya manusia menjadi salah satu inisiatif pemerintah Indonesia dalam meningkatkan pembangunan nasional, yang memiliki fokus pada peningkatan kesejahteraan pekerja melalui ekspansi lapangan kerja, pemerataan peluang pekerjaan, peningkatan kualitas dan keterampilan, serta perlindungan terhadap hak-hak yang diperoleh pekerja. Salah satu perlindungan terhadap pekerja yang merupakan aspek penting adalah perlindungan hak upah, dalam konteks keadilan sosial dan keberlangsungan ekonomi, khususnya untuk pekerja pada kategori Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Tidak terbatas pada hak dasar saja, hak atas upah yang adil dan layak juga merupakan pilar yang bersifat fundamental bagi kesejahteraan pekerja serta stabilitas sosial dan ekonomi suatu negara.

Dari segi dasar hukum, aturan mengenai pengupahan pekerja sudah melewati proses *Socialisering (vermaatschappelijking)* yang mana perlindungan pekerja dalam berbagai aspek haknya berkembang seiring perkembangan waktu, dan mencakup aspek-aspek yang lebih luas (Saprudin, 2012). Peraturan mengenai upah minimum tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 6 ayat (1), yang mana menjelaskan bahwa kebijakan upah minimum bertujuan untuk mencapai penghasilan yang memadai bagi kehidupan layak pekerja/buruh atas dasar kemanusiaan. Lebih lanjut, Pasal 23 ayat (3) menegaskan larangan bagi pengusaha untuk memberikan upah yang di bawah ketentuan upah minimum bagi pekerja/buruh. Tujuan dari hukum tersebut adalah untuk menciptakan dan menegakkan keadilan sosial dalam ruang lingkup ketenagakerjaan yang melindungi tenaga kerja terhadap keuntungan individualis pengusaha (Khalid & Pratitis, 2021).

Dengan demikian, untuk mencapai suasana kerja yang tenang dan kelangsungan usaha yang baik, sistem hukum ketenagakerjaan perlu melindungi ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses kerja. Hal ini diperlukan karena data menunjukkan bahwa sering kali terjadi ketidakadilan dari pihak pengusaha terhadap pekerja/buruh khususnya dalam lingkup UMKM (Hidayat & Dalimunthe, 2022).

UMKM adalah bisnis yang pengelolaannya dapat ditangani oleh satu orang atau lebih. UMKM juga dapat didefinisikan sebagai bisnis berskala kecil, yang biasanya disebut sebagai bisnis mikro. Faktanya UMKM sekarang merupakan bagian penting dari pasar penyerapan tenaga kerja di Indonesia, menyumbang 61% dari Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2023). Selain itu, UMKM mempunyai andil yang besar terhadap sistem ekonomi Indonesia, dengan menyerap tenaga kerja dalam proporsi yang signifikan, mencapai 96,9% dari total angkatan kerja nasional. Fenomena ini mencerminkan kontribusi yang substansial dari UMKM dalam menciptakan peluang pekerjaan dan mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan di tingkat nasional. Kehadiran UMKM tidak hanya menjadi pendorong utama bagi inklusi ekonomi, tetapi juga menjadi fondasi untuk

memperkuat struktur ekonomi yang berkelanjutan dan berdaya saing di Indonesia.

Tabel 1. Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Berdasarkan Golongan Usaha

No.	Nama Data	Nilai (Orang)
1	Usaha Mikro	109.842.384
2	Usaha Kecil	5.930.317
3	Usaha Menengah	3.790.142
4	Usaha Besar	3.805.829

Sumber: (Jayani, 2021)

Meskipun pencapaian besar ini patut diapresiasi, keberhasilan tersebut dapat kehilangan arti yang sangat signifikan apabila pemenuhan hak-hak dan kesejahteraan para pekerja terus diabaikan secara berkelanjutan. Terutama dalam konteks permasalahan pengupahan pekerja/buruh di sektor UMKM. Pemerintah kemudian merespons permasalahan tersebut dengan mengeluarkan kebijakan terkait pengupahan. Keberadaan kebijakan ini termanifestasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang mengatur penerapan upah minimum khusus untuk usaha mikro dan kecil dengan ketentuan-ketentuan tertentu di Bagian VI Pasal 36. Meski demikian, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi implementasi kebijakan ini guna memastikan bahwa hak-hak pekerja di sektor UMKM benar-benar terlindungi dan kesejahteraan mereka diperhatikan dengan serius.

UMKM memiliki peran krusial dalam mendukung perkembangan dan keberlanjutan ekonomi global dengan memberikan dorongan bagi ekonomi pada negara dan juga melalui terciptanya banyak lapangan kerja. Meski begitu, sering kali pekerja di UMKM menghadapi tantangan signifikan terkait hak upah yang layak (Nazmi, 2023). Banyak di antara mereka menerima kompensasi di bawah standar yang ditetapkan, bahkan kadang-kadang di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Hal ini disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk keterbatasan keuangan usaha, kurangnya pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan, atau tekanan persaingan yang intensif di pasar.

Dampak dari kondisi ini tidak hanya terbatas pada ancaman terhadap kesejahteraan para pekerja, tetapi juga menciptakan ketidaksiharasan sosial yang berpotensi memberikan dampak negatif terhadap stabilitas ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengatasi tantangan ini dengan pendekatan yang holistik atau menyeluruh, termasuk peningkatan pemahaman regulasi di kalangan pelaku UMKM, pemberdayaan finansial usaha kecil, dan upaya penguatan perlindungan hak-hak pekerja guna mencapai keseimbangan yang berkelanjutan antara pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial.

Fokus utama penelitian ini yaitu untuk memberikan pengertian yang lebih dalam akan perlindungan hak upah bagi pekerja yang berada dalam lingkup UMKM. Oleh karena itu, penulis menetapkan rumusan masalah yang difokuskan pada pertanyaan mengenai bagaimana mekanisme perlindungan hak upah dalam lingkup UMKM dan bagaimana budaya hukum dapat diimplementasikan untuk mencegah pelanggaran hak upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini mempunyai kebaruan hasil mengenai hak upah dalam lingkup UMKM dibandingkan penelitian-penelitian terdahulunya seperti penelitian oleh Nur Aksin yang berfokus kepada hukum ketenagakerjaan dalam Islam dan konsep pekerja sebagai seseorang yang disewa oleh pemberi kerja secara umum (Aksin, 2018), kemudian penelitian oleh Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe yang melihat perlindungan hak pekerja secara umum yang kemudian di spesifikasikan bagi tenaga kerja wanita (Hidayat & Dalimunthe, 2022), selanjutnya penelitian lain juga dilakukan oleh Mustari yang fokus membahas hak upah sebagai salah satu bagian dari kerangka besar hak tenaga kerja secara umum (Mustari, 2016). Penelitian Internasional dilakukan oleh Sudjana yang membahas mengenai struktur pembangunan hukum pada sektor UMKM sebelum dan sesudah adanya kesepakatan Integrasi Ekonomi ASEAN (Sudjana, 2017). Penelitian Internasional lainnya dilakukan oleh Anggia Permata, Edi Wahyuni, dan Ermanto Fahamsyah mengenai upah minimum dalam lingkup yang berfokus kepada pengusaha bisnis

kuliner di Kabupaten Jember (Permata *et al.*, 2017). Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai perlindungan hak upah bagi tenaga kerja, maka dapat dikemukakan bahwa penelitian ini mempunyai perbedaan yang mendasar jika dibandingkan dengan penelitian terdahulunya karena penelitian ini mencakup seluruh lingkup usaha yang berada dalam sektor UMKM secara keseluruhan.

Metode

Metode penelitian yang diterapkan adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif merupakan metode dalam penelitian hukum yang menitikberatkan pada analisis terhadap norma-norma hukum yang berlaku (Soekanto, 2003). Pendekatan ini lebih menitikberatkan pada eksplorasi teori hukum, prinsip-prinsip hukum, serta ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam dokumen-dokumen hukum seperti undang-undang, peraturan perundang-undangan, dan dokumen-dokumen normatif lainnya. Penelitian ini hanya mengandalkan data sekunder, termasuk referensi dari buku-buku, artikel, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan yang digunakan untuk meneliti dan menganalisis permasalahan yang diajukan adalah metode berpikir induktif, di mana penulis mendasarkan pemikirannya pada aspek-aspek yang bersifat spesifik. Pada akhirnya, kesimpulan yang ditarik bersifat umum, dengan tetap mempertimbangkan prinsip-prinsip dan norma hukum yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Perlindungan Hak Upah dalam Lingkup UMKM

Hak dan kewajiban selalu berjalan beriringan, di mana hal tersebut tidak akan bisa lepas walaupun sering kali mengakibatkan konflik. Dalam sebuah negara, rakyat memiliki hak dan kewajiban yang sudah dijamin oleh negara dalam hal mendapatkan kehidupan yang baik, akan tetapi pada nyatanya, sering kali hal tersebut tidak didapatkan oleh mereka. Hal tersebut merupakan efek samping dari perilaku pemangku kekuasaan yang cenderung memprioritaskan hak-hak mereka dibandingkan menjalankan kewajiban yang mereka miliki (Mustari, 2016). Landasan hukum mengenai hak bekerja di Indonesia dapat ditemukan dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2), yang mengakui bahwa setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan berhak menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam kerangka hubungan kerja. Hak tersebut juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2015, di mana pada Pasal 7 sampai dengan 15 telah mengesahkan Perjanjian Internasional mengenai Hak Sosial, Ekonomi dan Budaya, yang di dalamnya melibatkan berbagai aspek hak warga negara yang bersifat komprehensif (Abduh, 2022). Walaupun peraturan mengenai ketenagakerjaan dan pengupahan sudah berlaku sejak lama di Indonesia, akan tetapi hal tersebut tidak menghapuskan kemungkinan terjadinya pelanggaran atas hak dan kewajiban dalam dunia usaha karena masih terbatasnya substansi hukum yang ada (Sahetapy *et al.*, 2020).

Aspek-aspek yang tercakup dalam hak untuk bekerja melibatkan tidak hanya imbalan dan perlakuan yang adil, tetapi juga hak-hak lain yang bersifat esensial dalam lingkup hubungan kerja. Ini mencakup hak untuk memiliki kondisi kerja yang aman dan sehat, kebebasan dari diskriminasi, serta hak untuk melibatkan diri dalam serikat pekerja (Nazmi, 2023). Selain itu, jaminan terhadap jaminan sosial, perlindungan bagi keluarga, dan standar hidup yang layak juga diakui sebagai bagian integral dari hak untuk bekerja. Lebih jauh lagi, implementasi hak ini diatur oleh kerangka hukum yang mencakup berbagai aspek kehidupan pekerja, termasuk kesejahteraan sosial, pendidikan, dan hak untuk mendapatkan manfaat dari kemajuan ilmu pengetahuan. Dengan demikian, regulasi ini memberikan fondasi yang kokoh untuk memastikan bahwa setiap individu dapat bekerja dalam lingkungan yang adil, aman, dan hak-hak dasarnya dihormati.

Pasca kemerdekaan Indonesia, perlindungan terhadap kehidupan rakyat telah menjadi kenyataan melalui eksistensi perundang-undangan yang menjadi landasan dan jaminan hidup

(Kennedy, 2023). Fondasi perlindungan ini diletakkan dalam prinsip non-diskriminasi, yang menjadi dasar dari sejumlah hak-hak fundamental yang memastikan kehidupan yang merdeka dan keamanan pribadi bagi seluruh individu. Prinsip non-diskriminasi melibatkan sejumlah hak esensial/hak fundamental yang mana melibatkan larangan bagi seseorang untuk menjadikan orang lain sebagai hamba dan/atau budak serta larangan atas perilaku-perilaku yang tidak beradab kepada orang lain (Putri et al., 2019). Prinsip hak untuk diakui di mata hukum, menjadi dasar untuk mendorong upaya pemulihan yang efektif melalui sistem peradilan yang adil dan terbuka. Ini menciptakan landasan hukum yang memastikan bahwa setiap individu diakui sebagai entitas yang memiliki hak dan martabat yang patut dihormati di dalam seluruh sistem hukum, memberikan jaminan bagi keadilan dan keamanan individu dalam berbagai konteks.

Seiring dengan perkembangan zaman, landasan hukum ini terus berkembang untuk mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat, kebebasan beragama dan berkeyakinan, serta hak untuk mendapatkan pendidikan yang layak. Keamanan pribadi dan hak untuk berpartisipasi dalam pembangunan negara juga diakui sebagai bagian integral dari perlindungan kehidupan rakyat (Khalid & Pratitis, 2021). Dengan demikian, perundang-undangan yang ada memberikan fondasi yang kokoh untuk menjamin kehidupan yang merdeka dan aman bagi seluruh rakyat Indonesia, sejalan dengan semangat kemerdekaan yang telah dicapai oleh bangsa ini.

Di samping itu, terdapat hak untuk bergerak dan menetap, mendapatkan suaka, serta memegang hak atas kewarganegaraan membentuk bagian integral dari jaminan ini. Serta hak untuk menyuarakan pendapat, berkumpul, berserikat secara damai, dan berpartisipasi dalam pemerintahan negara mencerminkan dedikasi terhadap nilai-nilai demokrasi. Keseluruhan hak ini memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang setara terhadap pelayanan publik di negara tersebut, menciptakan dasar yang kukuh untuk kehidupan yang layak dan aman bagi semua.

Selain menjadi penjamin kehidupan manusia, hukum juga bersifat mengatur dan memaksa. Hukum dapat dijelaskan sebagai serangkaian peraturan yang mengatur kehidupan masyarakat dan memiliki kemampuan untuk memaksa individu agar mematuhi norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Selanjutnya, hukum juga diberdayakan untuk memberikan sanksi yang tegas terhadap mereka yang menolak untuk patuh dan mematuhi aturan tersebut. Fungsinya adalah untuk menciptakan keadilan dan ketenteraman dalam masyarakat serta mengurangi terjadinya tindak pidana (Pratiwi & Hoesin, 2022).

Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, terjadi perubahan mendasar yang mengakibatkan hukum ketenagakerjaan memiliki sifat ganda, yaitu bersifat publik dan privat. Sifat privatnya tercermin dalam bentuk perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha sebelum melibatkan diri dalam suatu pekerjaan. Di sisi lain, sifat publik hukum ketenagakerjaan tercermin dalam pemberlakuan sanksi pidana dan administrasi bagi mereka yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan, serta campur tangan pemerintah dalam menetapkan standar upah, seperti upah minimum (Maku, 2017).

Imbalan untuk tenaga kerja, yang disebut sebagai upah, adalah bentuk pengganti yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas sumbangan jasanya. Jenis imbalan ini dapat berupa uang, atau barang, atau kombinasi dari keduanya. Pembayaran upah dapat dilakukan dengan periode harian, mingguan, bulanan, atau berdasarkan hasil produksi yang dihasilkan (Firmansyah, 2017). Upah merupakan hak yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam suatu negara. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa upah mengacu pada sesuatu, umumnya berupa uang, yang wajib diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja. Besaran upah yang diberikan sejalan dengan kinerja yang telah diperoleh oleh penerima kerja selama menjalankan tugas pekerjaannya. Nilai upah yang ditentukan untuk penerima kerja harus merujuk pada perjanjian yang telah disepakati antara pemberi kerja dan penerima kerja. Upah ini bukan hanya merupakan imbalan finansial, tetapi juga berfungsi sebagai jaminan dari pemberi kerja terhadap kelangsungan hidup dan kesinambungan usaha penerima kerja.

Penting untuk diingat bahwa pemberi kerja, dalam merancang perjanjian upah dengan penerima kerja, tetap terikat oleh kerangka hukum yang mengawasi hubungan kerja. Hal ini memastikan bahwa ketentuan upah yang diatur dalam perjanjian sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, upah tidak hanya menjadi bentuk penghargaan untuk kinerja yang baik tetapi juga merupakan komponen integral dalam menjaga kesejahteraan dan keberlanjutan karier penerima kerja, yang artinya perjanjian kerja pun penting untuk dijadikan sebuah acuan ketika terjadi suatu perkara dalam kegiatan bekerja (Aksin, 2018). Dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, Pasal 1 menjelaskan tentang definisi istilah yang digunakan dalam konvensi tersebut. Pasal tersebut menyatakan bahwa istilah "upah" mencakup segala bentuk pembayaran, baik dalam bentuk gaji pokok, upah minimum, atau pendapatan lainnya, yang diberikan oleh pemberi kerja untuk pekerjanya, sebagai sebuah bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Imbalan tersebut dapat berupa uang dan/atau barang yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung (Hakiki & Pratiwi, 2023). Walaupun berbagai peraturan internasional dan/atau traktat telah diratifikasi oleh pemerintah, akan tetapi pada kenyataannya, kesempatan mendapatkan upah yang layak cenderung sulit untuk dicapai (Putri et al., 2019).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja melibatkan pemenuhan kebutuhan fisik dan spiritual mereka, baik dalam maupun di luar konteks hubungan kerja. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kesejahteraan ini mencakup aspek-aspek seperti akses terhadap layanan kesehatan, fasilitas kerja yang aman, serta dukungan untuk pengembangan profesional. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif untuk pemenuhan kebutuhan karyawan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individual mereka tetapi juga menciptakan atmosfer positif yang mendukung produktivitas dan keberlanjutan keseluruhan organisasi (Wijayanti, 2017). Perlindungan hak upah memiliki peran yang sangat penting dalam konteks keadilan sosial, kesejahteraan pekerja, dan stabilitas ekonomi suatu negara. Hak untuk menerima upah yang adil dan layak dianggap sebagai hak dasar setiap pekerja. Upah yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, melainkan juga sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat manusia. Perlindungan hak upah juga memiliki peran penting dalam memastikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Upah yang mencukupi memungkinkan pekerja untuk mendapatkan kebutuhan primer yang mencakup sandang, pangan, papan, pendidikan/edukasi, maupun fasilitas kesehatan yang ke depannya dapat membantu mengurangi kesenjangan sosial, pemerintah memberikan berbagai ketentuan mengenai upah karena keadilan atas upah juga dapat menjadi salah satu wujud penggenapan nilai Pancasila dalam kehidupan bernegara (Kennedy & Wartoyo, 2024). Upah yang adil juga memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi pekerja, mendorong peningkatan produktivitas. Ketika pekerja merasa dihargai dengan upah yang sebanding dengan kontribusi dan usaha mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Ini secara langsung berdampak pada kualitas hidup pekerja dan keluarganya.

Dengan memberikan upah yang layak, hal ini menciptakan lingkungan ekonomi yang lebih stabil dan berkelanjutan. Pekerja yang memiliki daya beli yang cukup akan meningkatkan *demand* terhadap produk maupun jasa, yang kemudian dapat mendukung pertumbuhan ekonomi sebuah negara. Pengaturan upah yang adil membantu menjaga keseimbangan sosial dalam masyarakat. Ketidakadilan dalam pembayaran upah dapat memunculkan kesenjangan sosial yang berpotensi menyebabkan konflik di masyarakat. Perlindungan hak upah juga dapat menjadi dasar bagi stabilitas politik. Selain itu, perlindungan hak upah mencerminkan kepatuhan terhadap hukum dan etika dalam dunia bisnis, dimana faktor moralitas pemberi kerja dan pemerintah dalam membuat peraturan sangat penting untuk mencapai kesejahteraan pekerja (Yetniwati, 2017). Menjalankan kewajiban sosial dan prinsip keberlanjutan bisnis tercermin dalam ketaatan terhadap aturan yang mengatur pembayaran upah.

Perlindungan hak upah ini bukan hanya berlaku kepada pekerja di perusahaan-perusahaan besar akan tetapi pekerja dalam lingkup UMKM perlu juga mendapatkan perlindungan guna mendapatkan hak-haknya yang sesuai. Banyaknya pekerja di sektor ini menghadapi tantangan terkait hak-hak mereka salah satunya berhak mendapatkan upah yang layak, walaupun UMKM

diizinkan memberikan upah di bawah UMR (Wicaksono, 2021), akan tetapi pemberian upah harus sebanding dengan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja. Bukan hak upah saja, akan tetapi terkait hak-hak lain yang perlu diperhatikan yaitu pekerja pada UMKM sering kali menghadapi ketidakpastian terkait pekerjaan mereka, baik terkait stabilitas pekerjaan maupun jaminan sosial.

Kondisi kerja di UMKM kadang tidak memenuhi standar kesehatan dan keselamatan yang diperlukan, mengakibatkan risiko cedera atau masalah kesehatan lainnya bagi pekerja. Beberapa pekerja UMKM mungkin tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, termasuk terkait kontrak kerja, waktu kerja yang sesuai, dan pelanggaran hak dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) yang semena-mena oleh pengusaha dan/atau pemberi kerja. Dalam konteks ini, penting bagi pemerintah, organisasi non-pemerintah, serikat pekerja, dan pihak terkait lainnya untuk memberikan perhatian terhadap perlindungan hak-hak pekerja di UMKM. Langkah yang dapat diambil untuk melindungi hak-hak pekerja UMKM yaitu salah satunya regulasi yang jelas karena penetapan dan penegakan aturan yang jelas terkait hak-hak pekerja dalam UMKM, termasuk upah minimum, jam kerja, dan hak-hak lainnya sangat penting. Regulasi yang di keluarkan pemerintah yaitu terdapat dalam Perppu Cipta Kerja 2022 dan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Terdapat dua metode penentuan besaran gaji yang bisa digunakan sebagai acuan yang sesuai Pasal 36 ayat 2 PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yaitu metode 50% dari rata-rata Konsumsi Masyarakat Provinsi dan metode 25% di atas Garis Kemiskinan Provinsi. Ada juga yang lebih penting yaitu pendidikan dan kesadaran untuk meningkatkan pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka serta pentingnya memperjuangkan hak-hak tersebut. Alasan mengapa pendidikan dan kesadaran akan hak-hak pekerja sangat vital karena banyak pekerja mungkin tidak sepenuhnya memahami hak-hak mereka di tempat kerja, seperti hak atas gaji yang sesuai, waktu kerja yang wajar, hak libur yang diatur, dan perlindungan dari diskriminasi. Pendidikan dapat membantu mereka memahami hak-hak ini secara lebih baik, dimana kesadaran akan hak-hak pekerja membantu mencegah eksploitasi dan pelecehan di tempat kerja.

Pada Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, terdapat pembedaan antara hak bagi pekerja/buruh dengan tenaga kerja, antara lain:

Hak bagi pekerja/buruh:

Pasal 6, perlakuan yang sama, tanpa diskriminasi dari pengusaha;

Pasal 12, kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja;

Pasal 79 ayat (1), waktu untuk istirahat dan cuti;

Pasal 86, perlindungan atas (a) keselamatan dan kesehatan kerja, (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakukan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;

Pasal 88 ayat (1), penghasilan untuk penghidupan yang layak;

Pasal 99 ayat (1), jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja/buruh dan keluarganya;

Pasal 104 ayat (1), pembentukan serikat pekerja oleh dan untuk pekerja/buruh; dan

Pasal 137, mogok kerja jika tidak dapat menemukan solusi atas sebuah perundingan.

Hak bagi tenaga kerja:

Pasal 5, kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan;

Pasal 11, memperoleh atau meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja;

Pasal 18, memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan; dan

Pasal 31, kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, dan penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pekerja yang mengetahui hak-hak mereka cenderung lebih siap untuk melindungi diri mereka sendiri dari situasi yang tidak adil. Serta mendorong keadilan dan kesetaraan, pendidikan tentang hak-hak pekerja membantu dalam memperjuangkan kesetaraan dan keadilan di tempat kerja. Ini bisa termasuk perjuangan untuk upah yang layak, kesempatan yang sama, dan perlakuan yang adil bagi semua pekerja. Pekerja yang sadar akan hak-hak mereka cenderung lebih produktif karena mereka merasa dihargai dan didukung. Pendidikan ini juga dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik pekerja. Ada juga pengaruh positif pada organisasi, organisasi yang mendorong pemahaman akan hak-hak pekerja cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Ini juga membantu menciptakan budaya di mana pekerja merasa didengar dan dihargai. Untuk meningkatkan kesadaran ini, langkah-langkah tertentu dapat diambil, seperti penyediaan pelatihan dan informasi tentang hak-hak pekerja, mempromosikan budaya inklusif di tempat kerja, dan memfasilitasi akses yang lebih mudah terhadap sumber daya yang membantu pekerja memahami hak-hak mereka.

Budaya Hukum Pelaku Usaha UMKM dan Pekerja UMKM

Istilah "budaya hukum" digunakan untuk menjelaskan hubungan antara hukum dan perilaku sosial dalam suatu masyarakat. Ini mempelajari peran dan aturan hukum dalam masyarakat serta bagaimana hukum mempengaruhi kehidupan sosial (M. D. R. Putra & Disemadi, 2022). Konsep budaya hukum memiliki pengertian yang beragam, di mana semua orang mempunyai pandangannya sendiri akan hal tersebut. Budaya hukum mencerminkan bagaimana setiap anggota masyarakat terpengaruhi oleh nilai-nilai kebiasaan hukum yang ada pada sebuah negara yang mana dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kebiasaan, moral dan etika dalam bermasyarakat, dan pendapat masyarakat yang hidup di tengah masyarakat itu sendiri.

Budaya hukum dalam konteks UMKM berkaitan dengan perilaku sosial pelaku UMKM dalam memenuhi kewajiban hukum, seperti sertifikasi halal produk UMKM. Budaya hukum pelaku UMKM mempengaruhi bagaimana UMKM mematuhi aturan hukum dan memenuhi kewajiban hukum seperti pelaku usaha wajib memberikan upah yang sesuai kepada pekerja UMKM (R. H. Putra et al., 2022). Perlindungan hukum bagi UMKM juga penting untuk mendukung dalam bersaing dalam pasar yang berkembang dengan sangat pesat, UMKM harus memahami birokrasi dan regulasi serta memiliki pengetahuan tentang kekayaan intelektual dan perlindungan hukum. Pemerintah sedang merancang undang-undang untuk meningkatkan kepastian dan payung hukum bagi UMKM, antara lain melalui, RUU Badan Usaha, RUU Kepailitan dan PKPU, serta RUU Jaminan Benda Bergerak Dalam hal ini juga harus menjadi budaya hukum yaitu perikatan antara pekerja UMKM dengan pelaku UMKM, harus menggunakan perjanjian kerja agar kedua belah pihak mampu mematuhi perjanjian kerja yang dibuat tersebut. Sehingga mencegah pelanggaran hak dan kewajiban antara pelaku UMKM dan pekerja UMKM.

Budaya hukum dapat menjadi landasan yang kuat untuk mencegah kasus di mana pekerja tidak menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Widyaningsih & Widodo, 2024). Beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam budaya hukum untuk memastikan hak upah pekerja sesuai dengan pekerjaan mereka adalah sebagai berikut:

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang jelas dan kuat tentang hak-hak upah pekerja sangat penting. Ini harus mencakup ketentuan yang jelas tentang penghitungan upah, standar gaji minimum, pembayaran lembur, dan hak-hak upah lainnya yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Penegakan Hukum yang Efektif, bahwa untuk memiliki sistem penegakan hukum yang efektif yang memastikan aturan dan peraturan terkait upah pekerja ditegakkan secara tegas. Ini bisa melalui lembaga atau otoritas yang bertanggung jawab untuk menangani pelanggaran terkait upah pekerja.

Hukuman atau sanksi yang tegas terhadap pelanggaran terkait pembayaran upah dapat menjadi salah satu langkah efektif untuk mencegah pelanggaran tersebut. Sanksi ini bisa berupa denda, hukuman pidana, atau tindakan hukum lainnya yang sesuai dengan tingkat pelanggaran

yang dilakukan.

Transparansi dan Keterbukaan yaitu sebagai budaya hukum yang mendorong transparansi dalam hal pembayaran upah, kontrak kerja, dan informasi terkait hak-hak pekerja akan membantu dalam mencegah kesenjangan atau ketidaksesuaian antara upah yang diterima oleh pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pendidikan dan kesadaran hukum kepada pekerja/buruh dan pengusaha tentang hak-hak upah dan kewajiban mereka juga sangat penting. Ini akan membantu menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan kepatuhan terhadap hukum yang ada.

Dalam budaya hukum yang baik, kepatuhan terhadap peraturan dan penegakan hukum yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa pekerja menerima upah yang sesuai dengan kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan, adapun budaya hukum yang harus dilakukan oleh pelaku usaha UMKM dan pekerja UMKM:

Pelaku Usaha UMKM

Pelaku usaha UMKM perlu memahami dan mematuhi peraturan hukum yang berlaku terkait operasional bisnis mereka, termasuk ketentuan tentang pembayaran upah, hak-hak pekerja, perpajakan, dan regulasi lainnya (Nazmi, 2023). Perlunya pelatihan dan pendidikan kepada pelaku usaha UMKM tentang kewajiban hukum terkait upah, kontrak kerja, dan hak-hak pekerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa mereka memahami betul peraturan yang harus dipatuhi. Budaya hukum yang baik di antara pelaku usaha UMKM mencakup kesadaran akan tanggung jawab sosial mereka terhadap pekerja, termasuk memberikan upah yang adil dan mematuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja. Pentingnya kerja sama dengan pemerintah, asosiasi bisnis, dan organisasi terkait untuk memastikan bahwa pelaku usaha UMKM mendapatkan informasi yang akurat tentang kewajiban hukum mereka dan mendapat dukungan untuk mematuhi aturan yang berlaku.

Pekerja UMKM

Pekerja UMKM juga perlu memahami hak-hak mereka terkait upah, jam kerja, cuti, dan perlindungan lainnya sesuai dengan hukum yang berlaku. Pekerja UMKM harus menyadari bahwa mereka memiliki hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan harus bersedia melindungi hak-hak mereka jika terjadi pelanggaran. Pekerja UMKM dapat bekerja sama dengan organisasi atau serikat pekerja untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan diperjuangkan. Kesadaran pekerja UMKM akan kontribusi mereka terhadap bisnis yang bersangkutan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati dan memahami.

Oleh sebab itu, budaya hukum dalam konteks UMKM memiliki peran penting dalam menciptakan keselarasan antara pelaku usaha dan pekerja UMKM melalui pemahaman dan penerapan aturan hukum yang jelas. Kepatuhan terhadap regulasi, khususnya terkait hak-hak pekerja dan kewajiban pelaku usaha, menjadi kunci dalam membangun lingkungan usaha yang adil dan berkelanjutan. Dengan adanya budaya hukum yang kuat, tidak hanya kepastian hukum yang terjamin, tetapi juga kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan melalui transparansi, penegakan hukum yang efektif, serta edukasi yang tepat. Pemerintah, pelaku usaha, dan pekerja harus bekerja sama untuk membangun ekosistem bisnis yang sehat dan kompetitif, dengan memperhatikan kewajiban dan hak masing-masing pihak agar tercipta keadilan sosial dan ekonomi yang lebih baik.

Simpulan

Perlindungan hak upah bagi pekerja di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan komponen penting dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan sosial di Indonesia. UMKM, yang menjadi tulang punggung ekonomi dengan menyerap

hampir 97% dari total angkatan kerja, memiliki peran vital dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Namun, pekerja di sektor ini kerap dihadapkan pada tantangan serius terkait hak upah yang layak, terutama karena sifat usaha yang sering kali berskala kecil dengan kemampuan finansial yang terbatas. Meski regulasi seperti Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan telah diterapkan, ketentuan mengenai upah minimum bagi UMKM masih belum sepenuhnya menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, terutama di daerah-daerah yang masih kekurangan pengawasan ketat dari pemerintah. Tantangan ini memperlihatkan bahwa permasalahan perlindungan upah di UMKM lebih kompleks, melibatkan bukan hanya aspek hukum, tetapi juga aspek ekonomi, sosial, dan budaya hukum masyarakat.

Selain itu, budaya hukum yang berkembang di kalangan pelaku usaha dan pekerja UMKM turut mempengaruhi efektivitas perlindungan hak upah. Masih terdapat pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum, di mana pelaku usaha sering kali memberikan upah di bawah standar yang berlaku, dengan alasan keterbatasan keuangan atau kurangnya pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan. Dalam situasi ini, perlindungan hak upah perlu dipahami sebagai bagian dari keadilan sosial yang berfungsi menjaga stabilitas sosial dan ekonomi secara menyeluruh. Upah yang adil tidak hanya menjadi hak dasar bagi pekerja, tetapi juga sebagai elemen penting dalam menciptakan motivasi kerja, produktivitas yang lebih tinggi, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tanpa jaminan terhadap hak ini, risiko ketidakpuasan pekerja, konflik sosial, dan ketidakstabilan ekonomi bisa menjadi ancaman serius.

Oleh karena itu, untuk memastikan perlindungan hak upah yang efektif, perlu adanya upaya terpadu yang melibatkan pemerintah, pelaku usaha, dan pekerja itu sendiri. Keberhasilan perlindungan ini bergantung pada seberapa jauh regulasi yang ada dapat ditegakkan secara konsisten, serta sejauh mana pelaku usaha dan pekerja memiliki pemahaman dan kesadaran terhadap hak dan kewajiban mereka dalam hubungan kerja. Dengan demikian, peran budaya hukum yang kuat menjadi sangat penting dalam menciptakan sistem pengupahan yang adil, di mana hukum tidak hanya menjadi alat penegakan aturan, tetapi juga sebagai instrumen yang mencerminkan nilai-nilai keadilan sosial di tengah masyarakat.

Untuk meningkatkan perlindungan hak upah pekerja UMKM, ada beberapa langkah yang perlu diambil, Pemerintah perlu memperkuat penegakan hukum terkait pengupahan melalui pengawasan yang lebih ketat dan sanksi yang tegas bagi pelaku usaha yang tidak mematuhi peraturan. Edukasi dan sosialisasi tentang hak-hak pekerja harus ditingkatkan, baik untuk pelaku usaha maupun pekerja UMKM, guna meningkatkan kesadaran dan pemahaman terhadap hak-hak ketenagakerjaan. Pelaku usaha UMKM perlu didorong untuk lebih transparan dalam hal pengupahan dan kontrak kerja, sehingga pekerja memiliki kepastian atas hak-hak mereka. Pemerintah harus terus memfasilitasi akses pelaku UMKM terhadap program pemberdayaan ekonomi yang dapat membantu mereka memberikan upah yang lebih layak kepada pekerja.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih adil dan kondusif bagi pekerja di sektor UMKM, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Abduh, R. (2022). Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*. 3(1). 38–44. <https://doi.org/10.55357/is.v3i1.211>
- Aksin, N. (2018). Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam). *Meta Yuridis*, 1(2), 72–74. <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>
- Firmansyah, Z. (2017). Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Economics Development Analysis Journal*. 4(1). 91–97. <https://doi.org/10.15294/edaj.v4i1.14808>

- Hakiki, I. O., & Pratiwi, C. S. (2023). Efektivitas Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 Terhadap Kesenjangan Pemberian Upah Buruh Perempuan Dan Laki-Laki Dalam Melindungi Dan Menegakkan Hak Asasi Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*. 8(3). 2822–2836. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.26071>
- Hidayat, M. R., & Dalimunthe, N. (2022). Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*. 2(1). 233–250. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keian*, 3(1), 74–85. <https://doi.org/10.14710/gk.2016.3644>
- Jayani, D. H. (2021). 96.92% Tenaga Kerja Berasal Dari UMKM. Katadata Media Network. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/08/12/9692-tenaga-kerja-berasal-dari-umkm>
- Kennedy, A. (2023). Hak Asasi Manusia Dan Keadilan Bermartabat: Perbandingan Teori Dan Realitas Di Indonesia. *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian*. 4(1). 132–141. <https://doi.org/10.31933/ejpp.v4i1.1043>
- Kennedy, A., & Wartoyo, F. X. (2024). Harmonizing Diversity: Pancasila's Role As The Cornerstone Of Multi-cultural Harmony As Legal Discours. *Global International Journal of Innovative Research*. 2(4), 747–759. <https://doi.org/10.59613/global.v2i4.137>
- Khalid, Z., & Pratitis, S. A. (2021). Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Sektor UMKM Di Kota Medan. *Law Journal*. 3(1). 13–30. <https://doi.org/10.14710/gk.2016.3644>
- Maku, A. W. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Malam Hari Ditinjau Dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*. 5(5). 52–59.
- Mustari, M. (2016). Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang. *Supremasi*, 11(2), 108–117. <https://doi.org/10.26858/supremasi.v11i2.2806>
- Nazmi, D. (2023). Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia. *UNES Law Review*, 6(2), 6918–6928. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2.1576>
- Permata, A., Wahjuni, E., & Fahamsyah, E. (2017). Penetapan Upah Minimum oleh Pengusaha Bisnis Kuliner yang Memiliki Surat Izin Usaha di Kabupaten Jember. *Lentera Hukum*, 4(3), 183–198. <https://doi.org/10.19184/ejll.v4i3.4838>
- Pratiwi, R. C., & Hoesin, S. H. (2022). Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Dibawah Upah Minimum Kota. *Pakuan Law Review*, 8(1), 541–551. <https://doi.org/10.33751/palar.v8i1.5256>
- Putra, M. D. R., & Disemadi, H. S. (2022). Counterfeit Culture Dalam Perkembangan UMKM: Suatu Kajian Kekayaan Intelektual. *Krtha Bhayangkara*, 16(2), 297–314. <https://doi.org/10.31599/krtha.v16i2.1151>
- Putra, R. H., Amalia, E., Fatah, D. A., & Putra, R. S. (2022). Analisis Terhadap Pembaharuan Hukum UMKM di Indonesia. *At-Tasyri: Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*. 14(1). 1–17. <https://doi.org/10.47498/tasyri.v14i1.848>
- Putri, R. A., Idris, & Pratiwi, A. (2019). Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Ditinjau Dari CEDAW Tahun 1979, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. 3(2). 259–278. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n2.20>
- Sahetapy, P. P., Sugianto, F., & Michael, T. (2020). Melindungi Hak Pekerja di Era Normal Baru. *Adalah: Buletin Hukum Keadilan*. 4(1). 270–284. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.17247>
- Saprudin. (2012). Socialisering Process Hukum Perburuhan Dalam Aspek Kebijakan Pengupahan. *Mimbar Hukum*. 24(3). 542–553. <https://doi.org/10.22146/jmh.16124>
- Soekanto, S. (2003). *Penelitian Hukum Normatif*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, U. (2017). Pembangunan Hukum dalam Peningkatan Daya Saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia Sebelum dan Pasca Kesepakatan Integrasi Ekonomi ASEAN. *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*. 4(2). 298–318. <https://doi.org/10.22304/pjih.v4n2.a5>

- Wicaksono, A. (2021). *Usaha Mikro dan Kecil Diizinkan Beri Upah di Bawah UMP*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210222082305-92-609167/usaha-mikro-dan-kecil-diizinkan-beri-upah-di-bawah-ump>
- Widyaningsih, E. N., & Widodo, H. (2024). Meningkatkan Kinerja UMKM: Dampak Dari Inklusi Keuangan Dan Literasi Keuangan. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*. 1(2). 1–17. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.256>
- Wijayanti, A. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yetniwati. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. *Mimbar Hukum*. 29(1). 82–95. <https://doi.org/10.23969/litigasi.v18i2.1976>