

Legal Ambiguity Pengecualian Pembayaran Upah Minimum bagi Pengusaha Mikro dan Kecil Pasca UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Muklis Al'anam^{1*}, Armadani²

^{1,2}Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

E-mail: mukhlisanam123@gmail.com¹, armadani-2022@feb.unair.ac.id²

*Korespondensi penulis: mukhlisanam123@gmail.com

Abstract. *The norms contained in a rule reflect the morals of the rule or lead to the morals of the legislator. The problem of wages for workers/labourers has become a hot legal issue to be criticised and discussed, since the issuance of Government Regulation Number 51 of 2023 as part of the revision of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. Minimum wage and living wage provisions are an important part of the labour aspect, which is an absolute right for workers/labourers. Article 36 of the regulation regulates wage exemptions for micro and small entrepreneurs, where micro and small entrepreneurs in Government Regulation No. 7 of 2021 are listed as having capital and output of up to billions. In ratio legis, it is impossible to say that micro and small businesses with capital and sales up to billions of rupiah. So that the legal research used is a normative method, which studies the norms in the rules discussed based on the statutory approach and conceptual approach as the basis for thinking in this article. Therefore, this research provides legal solutions related to the issues discussed concerning minimum wage eligibility without any exceptions.*

Keywords: *Legal Morals, Micro Business, Minimum Wage.*

Abstrak. Norma yang tertuang dalam suatu aturan mencerminkan moral pada aturan tersebut ataupun mengarah pada moral pembentuk undang-undang. Problematika pengupahan pada pekerja/buruh menjadi isu hukum yang hangat untuk dikritik dan dibahas, semenjak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 sebagai bagian revisi dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Ketentuan upah minimum dan upah layak merupakan bagian penting pada aspek ketenagakerjaan, hal tersebut merupakan hak mutlak bagi pekerja/buruh. Pasal 36 aturan tersebut, mengatur pengecualian upah bagi pengusaha mikro dan kecil, yang mana pengusaha mikro dan kecil pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tercantum modal dan hasil hingga milyaran. Secara ratio legis, bahwa tidak mungkin dikatakan usaha mikro dan kecil dengan modal dan hasil penjualan hingga milyaran rupiah. Sehingga penelitian hukum yang digunakan adalah metode normatif, yang mempelajari norma-norma pada aturan-aturan yang dibahas berdasarkan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual sebagai landasan pikir pada artikel ini. Oleh sebab itu, penelitian ini memberikan solusi hukum yang berkaitan pada permasalahan yang dibahas mengenai kelayakan upah minimum tanpa adanya pengecualian.

Kata kunci: Moral Hukum, Upah Minimum, Usaha Mikro,

1. LATAR BELAKANG

Pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, memberikan paradigma baru terhadap aspek ketenagakerjaan, sejumlah peraturan pelaksana yang kompleks mengenai ketenagakerjaan kian menjadi kontroversi. Salah satunya mengenai kebijakan upah, masalah upah ini yang fenomenal menurut penulis adalah pengecualian upah minimum bagi pengusaha mikro, dan kecil. Terdapat juga permasalahan pada aspek kebijakan upah pada Ibu Kota Negara yang menetapkan upah adalah Kepala Otorita IKN yang juga diatur pada Pasal 81A ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, namun secara kewenangan

merupakan cacat yuridis karena menyangkut wewenang, prosedur, dan substansi (Philipus M. Hadjon & Tatiek Sri Djatmiati, 2012). Hal tersebut dikarenakan bertentangan dengan sumber kewenangan yang semula atribusi (UUD 1945/UU) namun kebijakan penetapan upah melalui delegasi (PP), berdasarkan Pasal 88C UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menjelaskan: “*Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi*”. Dimana aturan tersebut menjadi sorotan penulis pada kajian ini.

Sehingga masalah ketenagakerjaan menjadi populer untuk dibahas pada beberapa tahun ini, sebagai akibat dikeluarkannya peraturan *omnibus law* yang menjadikan satu undang-undang untuk merangkum seluruh peraturan yang ada. Terdapat beberapa pasal mengenai UU No. 6 Tahun 2023 yang dinilai berbahaya pada aspek ketenagakerjaan, mengancam kelestarian lingkungan hidup, dan juga mengintervensi kebebasan pers. (Bambang Sadono & Lintang Ratri Rahmiaji, 2021). Secara khusus pada aspek ketenagakerjaan adalah suatu keadaan berlakunya yang memiliki 4 alasan yaitu:

1) Keterkaitan dengan pribadi

Memiliki hubungan antara subjek dengan kaidah hukum ketenagakerjaan berlaku, meliputi:

- a. Buruh/Pekerja;
- b. Pemberi kerja; dan
- c. Pemerintah.

2) Keterkaitan dengan waktu

Memiliki hubungan yakni suatu peristiwa tertentu diatur oleh peraturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku berdasarkan waktu.

3) Keterkaitan dengan wilayah

Memiliki hubungan pada batas-batas norma hukum dan aturan hukum yang mengatur pada aspek ketenagakerjaan.

4) Keterkaitan dengan perihal tertentu

Memiliki hubungan pada perihal berdasarkan objek peraturan di suatu norma ketenagakerjaan (Dalinama Telaumbanua, 2019).

Salah satu aspek yang masih hangat hari ini adalah mengenai ketentuan pengupahan, secara definisi bahwa upah adalah gaji atau imbalan sebagai hak pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas selesainya suatu pekerjaan yang dilakukan (Muklis Al'anam & Sabrena Sukma, 2024). Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan: Upah merupakan hak pekerja/buruh yang didasari oleh imbalan untuk sesuatu pekerjaan tertentu sehingga diterima dalam bentuk uang yang ditetapkan dan

dibayarkan menurut perjanjian kerja antara kedua belah pihak, kesepakatan antara kedua belah pihak, atau peraturan perundang-undangan, termasuk juga tunjangan pekerja/buruh dan keluarganya atas dasar sesuatu pekerjaan dan/ataupun jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan.

Bahwa sejatinya Upah merupakan subsistem dari perjanjian kerja (Abrianto, 2024). Menurut teorinya bahwa dalam konsep hubungan kerja, buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja dan majikan sanggup membayar upah (Ramli, 2008). Pemerintah wajib melakukan pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, dengan cara negosiasi upah kepada pengusaha yang telah melakukan penetapan mengenai upah minimum yang standar didasari oleh kebutuhan kehidupan yang patut/layak ditinjau melalui nilai efisiensi dan tingkat perkembangan di bidang perekonomian (Djoko Heroe Soewono, 2019). Berdasarkan peraturan dibidang ketenagakerjaan telah melarang adanya pengusaha yang memberikan pembayaran upah yang rendah dari standar upah minimum sehingga pengusaha wajib melakukan penundaan terhadap pembayaran upah (Djoko Heroe Soewono, 2019). Secara historis menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE-07/MEN/1990 menyatakan bahwa upah, meliputi:

- a. Gaji pokok, yakni imbalan/gaji pekerja wajib dibayar berdasarkan tingkatan ataupun macam-macam pekerjaannya sehingga besar upahnya dilakukan penetapan yang dilandasi oleh perjanjian bersama (antara pekerja dengan pengusaha);
- b. Tunjangan yang bersifat teratur, yakni pembayaran upah secara tetap (berdasarkan waktu yang disepakati) berhubungan pada suatu pekerjaan yang bersifat defenitif sehingga tunjangan tersebut harus diberikan berdasarkan waktu tetap dan pembayarannya bersamaan dengan upah pokok serta pemberian tunjangan ini kepada pekerja dan keluarganya seperti tunjangan yang diberikan kepada istri pekerja, anak, jabatan, dan lain sebagainya. istilah lain juga disebut dengan tunjangan tetap yang merupakan imbalan yang diberikan didasari dengan ketetapan sehingga tidak ada hubungannya pada hadirnya ataupun capaian penting pekerja/buruh;
- c. Tunjangan yang bersifat tidak teratur, yakni dilakukan pembayaran secara tetap namun waktu pemberiannya dilakukan dengan waktu yang tidak sama dengan pemberian gaji pokok dan dapat pula diberikan secara langsung maupun tidak langsung, seperti berupa tunjangan perjalanan pekerja/buruh atau tunjangan konsumsi (Devi Rahayu, 2019).

Namun ketentuan di atas dinyatakan tidak berlaku, dan mengalami perubahan atas keluarnya PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada Pasal 7 ayat (1) menjelaskan bahwa, upah meliputi komponen:

- 1) Gaji tidak adanya tunjangan;
- 2) Gaji pokok dan tunjangan tetap;
- 3) Gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- 4) Gaji pokok dan tunjangan tidak tetap.

Memang secara kewenangan bahwa Pemerintah menetapkan kebijakan dibidang upah pekerja/buruh sebagai perihal yang mendasari oleh penghidupan yang layak bagi warga negara berdasarkan prinsip kemanusiaan, yang mana diatur oleh Pasal 4 ayat (1) PP tentang Pengupahan. Mengenai kebijakan pengupahan terdapat beberapa komponen dalam ketentuan tersebut, seperti:

- a) Upah minimum;
- b) Struktur dan skala upah;
- c) Upah kerja lembur;
- d) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, hal ini berkaitan dengan asas no work no pay;
- e) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f) Perihal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- g) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Kebijakan pada standar gaji ini memang awal mulanya digunakan sebagai instrumen hukum pada aspek kebijakan pasar ketenagakerjaan oleh Pemerintah pada kurun waktu tahun 1980an atau pada akhir tahun tersebut (Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, 2011). Sehingga adanya dorongan dari negara-negara internasional yang memaksakan bahwa, untuk terciptanya suatu klausul pada bidang sosial atau disebut GSP atau *General Scheme Preferences* mengatur tentang perihal pertentangan terhadap negara yang masih pada tahap perkembangan sama halnya dengan Indonesia, dikarenakan minimal kinerja dari pekerja Indonesia masih di bawah standar yang diakui oleh internasional (Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, 2011). Paradigma baru mengenai kebijakan upah dimanifestasikan dalam politik hukum sehingga pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum atas upah layak (Syahwal, 2023).

UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja lebih menguntungkan salah satu pihak yaitu pengusaha. Ada beberapa aspek peraturan pelaksana di bidang ketenagakerjaan yang sangat kontroversial, yaitu Pasal 35 ayat (3) juncto Pasal 35 ayat (5) PP No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah junctis Pasal 36 ayat (1) PP No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, yang menyatakan:

Pasal 35 ayat (3) PP No. 7 Tahun 2021

“Kriteria modal usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:

- a) Usaha Mikro memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha;
- b) Usaha Kecil memiliki modal usaha lebih dari Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha;
- c) Usaha Menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha”.

Pasal 35 ayat (5)

“Kriteria hasil penjualan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas:

- a. Usaha Mikro memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah);
- b. Usaha Kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah); dan
- c. Usaha Menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah)”.

Pasal 36 ayat (1) PP tentang Pengupahan

“Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil”.

Dari ketentuan peraturan pelaksana UU tentang Cipta Kerja yang memberikan ruang untuk pembebasan terkait pembayaran upah minimum. Memang ada beberapa kriteria yang ditentukan namun belum ada aturan khusus terkait ini, misalnya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 yang juga belum menyinggung hal ini. Terdapat pertimbangan dalam pembebasan pembayaran upah minimum pengusaha mikro dan pengusaha kecil yaitu:

- 1) Mengandalkan sumber daya tradisional;
- 2) Tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Secara jelas pertimbangan ini pada Pasal 38 PP tentang Pengupahan, namun secara *ratio legis* bertentangan dengan fakta-fakta yang pada aspek ketenagakerjaan sehingga terdapat kesewenang-wenangan mengenai pembayaran upah minimum.

Pemberian upah ini seharusnya adalah mengenai telah tunainya suatu pekerjaan dan bukan mengenai penyerahan hasil kerja, dengan demikian yang perlu ditekankan adalah pemberian upah atas terlaksananya pekerjaan yang telah dijanjikan. Begitu juga apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya, maka ia tidak mendapatkan upah sebagai haknya. Berbeda dengan prinsip *no work no pay* (Fitriana Gunadi, 2020).

2. METODE PENELITIAN

Ilmu hukum merupakan *sui generis* yaitu bidang ilmu tersendiri sehingga memiliki ciri khas dalam objek penelitiannya. Penelitian hukum ini tentu penelitian normatif yang mengkaji norma-norma hukum yang ada, bertujuan untuk tercapainya kebenaran koherensi. Sehingga penelitian berpedoman pada 3 (tiga) pendekatan metode, yaitu:

- 1) pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) bahwa penelitian ini menetapkan suatu yang pada posisinya *lex specialis* dan *lex generalis* (Marzuki, 2005).
- 2) pendekatan konseptual (*conceptual approach*) bahwa penelitian ini tidak bertumpu dari aturan yang ada, hal itu juga dilakukan karena belum atau mungkin tidak ada peraturan perundang-undangan terhadap masalah yang dihadapi sehingga dikembangkan berdasarkan pendapat sarjana atau doktrinal (Marzuki, 2005).

Menurut Terry Hutchinson, bahwa penelitian doktrinal adalah penelitian yang mendeskripsikan secara sistematis mengenai aturan-aturan hukum yang ada, menganalisis korelasi antar aturan hukum, menjabarkan bidang-bidang problem hukum serta memprediksikan perluasan hukum di masa yang akan datang, sehingga landasan konseptual prinsip-prinsip hukum tersaji dalam penelitian tersebut (Terry Hutchinson, 2015).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ratio Legis Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan

Pengaturan Pada dasarnya bahwa *general principles of good governance* memiliki 3 poin penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, yakni:

- 1) Terjaminnya keamanan bagi warga negara;
- 2) Melakukan manajemen konsep keteraturan yang baik pada bidang umum, bidang swasta dan warga negara;
- 3) Mengutamakan target perekonomian, sosio-budaya atau aspek tertentu yang berdasarkan prinsip kedaulatan masyarakat (Hadjon, 2010).

Berangkat dari prinsip diatas, bahwa pemerintah menjadi bagian penting dalam pelaksanaan peraturan yang telah dibuat yang berdasarkan norma-norma yang ada (Muklis

Al'anam, 2024). Atau saat ini Indonesia menganut teori hierarki norma dipelopori oleh Hans Kelsen yang secara rinci disebutkan bahwa tatanan hukum di Indonesia terdiri atas:

- a. *Staatsfundamentalnorm* yang memuat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 atau Pancasila
- b. *Staatsgrundgesetz* yang merupakan bagian bermuat pada pasal-pasal dan ayat-ayat dari UUD 1945, TAP MPR dan Kesepakatan di bidang Ketatanegaraan;
- c. *Formell gezets* berupa peraturan perundang-undang secara khusus yakni undang-undang, baik formil maupun materil; dan
- d. *Verordnung en autonomie sazung* berupa peraturan-peraturan pelaksanaan, dimulai dari peraturan pemerintah hingga peraturan bupati dan walikota, baik bersifat mengatur ataupun keputusan/penetapan (Jimly Assiddiqie, 2023).

Mengenai Pasal 36 PP tentang Pengupahan yang merupakan peraturan dalam lingkup hukum administrasi, namun sangat sektoral yang tidak berpedoman pada arti peraturan normatif. Menurut Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa, suatu aturan hukum yang tidak memiliki sifat normatif merupakan tidak mencerminkan aturan hukum yang memenuhi komponen standar sebagaimana seharusnya suatu peraturan memuat norma yaitu: asas bukanlah norma, undang-undang wajib berisi norma dan bukan berisikan asas, dan asas wajib dirumuskan menjadi suatu norma pada peraturan tersebut (Hadjon, 2010). Norma diartikan sebagai standar tingkah laku bukan aturan tingkah laku (Peter Mahmud Marzuki, 2020), maksud tersebut adalah semua ketentuan peraturan harus berpedoman pada norma dasar seharusnya berlandaskan kemanusiaan.

Konstitusionalitas suatu norma tidak akan terlepas terhadap pengujian undang-undang dengan UUD 1945 (Mohammad Mahrus Ali, 2015). Dan hal ini dapat dilihat melalui Mahkamah Konstitusi yang melakukan praktik pengujian norma abstrak dan norma konkret (Mohammad Mahrus Ali, 2015). Cara pandang yang efektif sebenarnya adalah peraturan sebagai sistem yang memuat norma bertujuan untuk tercapainya suatu kehendak secara *effective*, sehingga pada aspek tersebut yang menjadi ciri khas tentu identik dengan suatu aturan hukum berupa tindakan, aturan terhadap tindakan yang tidak mampu direkonstruksi, diimplementasikan serta diberi penghargaan dengan tidak menggunakan argumen yang rasional (Nurul Qamar and Hardianto Djanggih, 2017).

Ditinjau berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang saat ini telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, namun sebagai pedoman sejarah penetapan UMKM ini, menyatakan bahwa:

“(1) kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut:

- a. memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

(2) kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut:

- a. memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Secara ringkas dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Kriteria Usaha Mikro dan Kecil UU No. 20 Tahun 2008

Usaha Mikro	Usaha Kecil
Jenis barang/komoditi tidak selalu tetap dan sewaktu-waktu dapat berganti.	Jenis barang/komoditi yang diusahakan umumnya sudah tetap tidak gampang berubah.
Tempat usahanya tidak selalu menetap dan sewaktu-waktu dapat pindah tempat	Lokasi/tempat usaha umumnya sudah menetap tidak berpindah-pindah.
Belum melakukan administrasi keuangan yang sederhana sekalipun	Pada umumnya sudah melakukan administrasi keuangan walau masih sederhana.
Tidak memisahkan keuangan keluarga dengan keuangan usaha.	Keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dengan keuangan keluarga
Sumber daya manusia (pengusaha) belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai	Sudah membuat neraca usaha dan sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP
Tingkat pendidikan rata-rata relatif sangat rendah	Sumberdaya manusia (pengusaha) memiliki pengalaman dalam berwirausaha.
Umumnya belum akses kepada perbankan, namun sebagian sudah akses ke lembaga keuangan non bank	Sebagian sudah akses ke perbankan dalam keperluan modal
Umumnya tidak memiliki izin usaha atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP	Sebagian besar belum dapat membuat manajemen usaha dengan baik seperti business planning

Terlihat bahwa bagaimana politik hukum atas perubahan regulasi diatas yang lebih menitik beratkan keuntungan pengusaha untuk lepas dari pembayaran upah minimum pekerja/buruh. *Ratio legis* Pasal 36 PP Pengupahan berpangkal pada penarikan investor asing yang banyak untuk mempekerjakan masyarakat Indonesia dengan upah yang rendah. Secara formil UU Cipta Kerja dapat dikatakan cacat jika ditinjau melalui kaidah *procedural due process of law* serta *substantive due process of law*, karena memiliki pertentangan (Ida Bagus Gede Putra Agung Dhikshita, 2022). Wajar saja jika Pemerintah memaksakan diri untuk

mempercepat pengesahannya, karena prodak hukum sering lebih memperhatikan arah politik dibanding norma sebagai cita hukum. Konfigurasi politik menjadi hal biasa yang berkembang berdasarkan tarik-ulur antara konfigurasi demokratis serta konfigurasi otoritarian (Ida Bagus Gede Putra Agung Dhikshita, 2022).

Kesesatan berpikir pembentuk peraturan tersebut yang menjadikan norma-norma yang ada tetap dilanggar. Jika dikatakan bahwa pengujian undang-undang melalui MK terhadap semua peraturan yang bertentangan dengan norma, maka dapatlah pertanyaan yang jelas bahwa Pemerintah memberikan undang-undang yang rusak ataupun dapat dikatakan penyakit, agar dapat disembuhkan melalui MK sebagai rumah sakit peraturan perundang-undangan?. Perlu menjadi pedoman yaitu delapan prinsip legislasi dari Lon Fuller yang mesti diwujudkan oleh pembentuk undang-undang, yaitu:

- 1) kegagalan dalam mencapai peraturan adalah setiap permasalahan pada penyelesaiannya diharuskan melalui putusan yang *ad hoc*;
- 2) kegagalan peraturan untuk diterapkan juga pada kegagalan mempublikasikan, atau memberikan forum kepada pihak yang terkena dampak sebagai objek pengaruh dari peraturan yang dibentuk, sehingga peraturan yang harus dipatuhinya;
- 3) penyalahgunaan wewenang melalui pembentukan aturan hukum dengan keberlakuan yang surut, sehingga tidak bisa menjadi pedoman dalam mengambil tindakan, namun juga melemahkan integritas peraturan yang akan berlaku karena hal ini menempatkan peraturan tersebut di bawah ancaman perubahan yang berlaku surut;
- 4) kegagalan pembentuk undang-undang juga pada harus memuat peraturan dapat dimengerti oleh warga negara;
- 5) pemberlakuan suatu peraturan yang memiliki pertentangan; atau
- 6) adanya peraturan yang memerlukan kebijakan di luar wewenang para pihak yang terkena dampak;
- 7) Pembentuk undang-undang sering kali melakukan perubahan suatu aturan sehingga pada penerapannya tidak dapat mengarah pada kebijakan berdasarkan peraturan tersebut; dan
- 8) kegagalan suatu aturan juga tidak sesuai antara yang tertulis dengan pelaksanaan aturan tersebut (Muklis Al'anam, 2025).

Kalau bercermin pada salah satu prinsip kebebasan yang dianut oleh HAM yaitu *freedom of want*, yaitu kebebasan manusia dari rendahnya kesejahteraan hidup (kemiskinan). Apa yang dikemukakan oleh Fuller diatas mengenai peraturan yang bertentangan kemudian sering terjadinya perubahan peraturan, sebagai akibat kegagalan dalam penerapan hukum.

Memang secara prinsip *freedom of want* tidak memperhatikan bagaimana pembebasan pembayaran upah minimum kepada pengusaha mikro dan pengusaha kecil. Bagaimana *ratio legis* jika mengatakan modal usaha mikro Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua milyar rupiah) dan usaha kecil Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) hingga Rp5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) dengan hasil penjualan Rp2.000.000.000,00 (dua milyar rupiah) hingga Rp15.000.000.000,00 (lima belas milyar rupiah) pada Pasal 35 PP No. 7 Tahun 2021. Secara nalar, memang tidak ada usaha mikro dan kecil dengan modal yang jumlahnya milyaran, dan disinilah titik temu kegagalan berpikir pembentuk undang-undang.

Jika dilihat berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 dan juga peraturan pelaksanaannya, bahwa dengan metode *omnibus law* ini sangat memihak kepada para pengusaha, politik ekonomi lebih determinan dari pada huku itu sendiri. Sehingga metode *omnibus law* ini disalahgunakan, bukan sebagaimana tujuan bahwa metode tersebut adalah solusi bagi tumpang tindih aturan ataupun harmonisasi yang tercapai dengan tujuan hukum itu sendiri. Oleh sebab itu, aturan tersebut merupakan hanya menghasilkan supremasi politik dan ekonomi semata (Muhammad Ihsan Firdaus, 2023). Sebenarnya tujuan metode tersebut adalah penyederhanaan sejumlah regulasi karena sifat dari metode *omnibus law* adalah merevisi dan mencabut peraturan-peraturan, sehingga ia mengatasi masalah aturan yang terlalu banyak, adanya disharmoni, dan tumpang tindih materi muatan undang-undang (Syafriadi, 2023), Setidaknya terdapat beberapa indikasi mengenai konfigurasi pembentukan peraturan perundang-undangan sebagai produk politik, yaitu:

- a. konfigurasi politik demokratis, yaitu memaksimalkan peluang untuk partisipasi masyarakat;
- b. konfigurasi politik otoriter, yaitu pemerintah sebagai posisi yang dominan dan arah penentuan kebijakan tidak teragregasi secara proporsional;
- c. produk hukum responsif atau otonom, yaitu kebijakan pemerintah mencerminkan rasa keadilan dan bergerak cepat atas pemenuhan hak warga negara;
- d. produk hukum konservatif atau otodoks, yaitu kebijakan pemerintah mencerminkan visi politik sebagai pemangku kekuasaan sehingga pembentukan kebijakan tidak terdapat aspirasi masyarakat (Mahfud MD, 1999).

Dengan begitu, menjadi wajar bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan tidak terlepas dari arah politik dan pengaruhnya, sehingga hukum dipengaruhi atas intervensi dan kekuatan politik (Moza Dela, 2022). Oleh sebab itu, PP Pengupahan ini mencerminkan produk ekonomi bagi investor.

Keterkaitan ekonomi dan hukum sebagaimana Richard Posner pada bukunya yang berjudul *Economic Analysis of Law* menjadi tersebar di seluruh dunia, salah satunya Indonesia menerapkan hal tersebut melalui UU Cipta Kerja. Oleh karenanya, di dalam realitas cenderung selalu terjadi proses tarik menarik, dan pada akhirnya akan muncul *antithese* dan *synthese* antara ekonomi dan hukum (Romli Arsad, 2016). Jika pendekatan ekonomi lebih dominan, maka asas-asas hukum umum sangat terabaikan. Asas-asas hukum umum tersebut, mencakup:

- 1) undang-undang, peraturan, dan atau keputusan tidak boleh mengurangi kepastian hukum;
- 2) undang-undang atau peraturan wajib menentukan adanya masa peralihan/masa transisi;
- 3) undang-undang tidak boleh berlaku surut;
- 4) tidak ada satu perbuatan dapat menganggap sebagai perbuatan terlarang atau pidana sebelum adanya ketentuan yang tegas menyatakan sebelum terjadinya tindakan;
- 5) undang-undang atau peraturan tidak boleh menimbulkan kekosongan hukum sehingga tidak terjadi kehilangan dasar hukum; dan
- 6) tidak seorang pun diwajibkan mempertahankan haknya yang tidak dia kehendaki (Slamet Prajudi Atmosudirjo, 1975).

Kebijakan pengupahan terhadap pekerja yang bekerja pada kategori perusahaan mikro dan kecil sebagai konsep pengecualian upah minimum, maka mengenai penetapan upah tersebut yang berwenang adalah Gubernur yang kewenangannya berdasarkan atribusi Pasal 88C UU No. 6 Tahun 2023 yang menjelaskan: “*Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi*”. Dan pada Dewan Pengupahan hanya memberikan saran dan pertimbangan bagi Gubernur, karena peran Dewan Pengupahan sudah dikucilkan sebagai “tukang stempel” rekomendasi UMP dan UMK setiap tahunnya (Nabiyla Risfa Izzati, 2023), Dewan Pengupahan Nasional memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan mengembangkan sistem pengupahan nasional, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menyampaikan usulannya kepada Bupati/Walikota untuk diteruskan kepada Gubernur di tingkat Provinsi. Usulan ini disampaikan kepada Dewan Pengupahan Provinsi yang mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi. Perhitungan penyesuaian Upah Minimum Provinsi dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan kemudian direkomendasikan kepada gubernur.

Upah Minimum Provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan dan mulai berlaku pada tanggal 1 Januari tahun berikutnya. Apabila tanggal 21 November jatuh pada hari libur, maka pengumumannya dilakukan 1 (satu) hari sebelumnya. Mekanisme penetapan upah minimum di Indonesia, peran

pemerintah pusat adalah memberikan arahan dan kebijakan kepada pemerintah daerah (provinsi, kabupaten/kota). kota) dalam menetapkan aturan mengenai kebijakan upah minimum dan dilakukan setiap tahun. Arahan yang diberikan pemerintah pusat berkaitan dengan kondisi perekonomian seperti: pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi di tingkat provinsi, rata-rata konsumsi per kapita anggota rumah tangga yang bekerja, pada setiap rumah tangga, dan variabel yang dijadikan pedoman adalah paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah berdasarkan data dari instansi yang berwenang di bidang statistik (Adnan Hamid & Hasbullah, 2021).

Sedangkan pekerja di wilayah Ibu Kota Nusantara menurut Pasal 81B PP No.51 Tahun 2023 bahwa Kepala Otorita yang melakukan penetapan upah minimum baik secara sepihak maupun berkoordinasi dengan kementerian ketenagakerjaan atau pemerintah daerah kalimantan timur. Koordinasi tersebut dilakukan dikarenakan belum tersedianya:

- a) data yang digunakan untuk penetapan dan penyesuaian upah minimum; dan
- b) lembaga yang diperlukan dalam penetapan dan penyesuaian upah minimum.

Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap kebijakan upah minimum salah satu contohnya adaah Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/656/KPTS/013/2023 yang mana UMK surabaya pada tahun 2024 ditetapkan sejumlah Rp. 4.725.279, yang mana angka ini naik dari tahun 2023 yaitu Rp. 4.525.479. Dan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.804-Kesra/2023, yang mana UMK Bandung pada tahun 2024 ditetapkan Rp. 4.209.309, yang mana angka ini naik dari tahun 2023 yaitu Rp. 4.048.462, 69. Pada dasarnya upah minimum merupakan besaran upah bulanan terendah yang dapat diberikan pemberi kerja kepada pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Upah minimum sering disebut sebagai jaring pengaman upah, karena memberikan perlindungan bagi pekerja dari nilai upah yang terlalu kecil dan eksploitatif. Penetapan upah minimum harus memperhatikan kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum yang ditetapkan adalah sebesar upah minimum tahun berjalan ditambah perkalian upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan (Siti Julaicha, 2021).

Hal ini penting, bahwa dikecualikannya ketentuan upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil. Yang di satu sisi, pengecualian ini dibuat untuk meningkatkan daya saing Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana tujuan dari UU No. 6 tahun 2023 itu sendiri. Namun di sisi lain, pengecualian terhadap upah minimum ini tentu dipandang merugikan dan tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja di sektor Usaha Mikro dan Kecil (Nabiyla Risfa Izzati, 2023). Perlindungan hukum pekerja dipersempit hanya pada kontrak antara

pengusaha dan pekerja, bukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. hubungan subordinat terjalin antara pengusaha dan pekerja, dan hal ini telah terjadi pekerja mempunyai posisi tawar yang rendah di bawah pemberi kerja. Situasi ini meninggalkan celah dimana beberapa hak mungkin tidak diatur dengan baik baik dalam kontrak kerja maupun kerja kolektif perjanjian. “alasan tertentu” rentan terhadap multi-interpretasi dan hanya sedikit pekerja yang memenuhi syarat untuk memiliki alasan tersebut (Nur Putri Hidayat, 2021). Oleh sebab itu dalam penetapan upah harus memperhatikan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yaitu standar kebutuhan yang harus dipenuhi untuk pekerja (Akhmad Junaedi, 2018). Maka perlu membandingkan kebijakan upa menurut UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 6 Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 2. Perbandingan Kebijakan Upah

Pengaturan	UU No. 13 Tahun 2003	UU No. 6 Tahun 2023
Hak atas upah yang layak	Setiap pekerja mempunyai hak untuk itu mendapatkan sejumlah uang yang layak untuk yang layak standar hidup bagi umat manusia.	Setiap pekerja berhak mendapatkan hak yang layak standar hidup.
Menetapkan standar pembayaran upah	untuk mencapai standar hidup yang layak untuk kemanusiaan, pemerintah telah menetapkan upah kebijakan terkait yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja.	Pemerintah Pusat telah menetapkan upah kebijakan terkait untuk menjamin hak pekerja atas penghidupan yang layak standar bagi kemanusiaan
Kebijakan upah	(1) upah minimum; (2) upah lembur; (3) tidak masuk kerja gaji; (4) upah dibayarkan untuk ketidakhadiran karena alasan selain pekerjaan utama; (5) gaji dibayar karena istirahat atau istirahat; (6) upah diatur dan dibayar; (7).denda dan potongan; (8). hal-hal yang harus dibayar dengan upah; (9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional Upah; (10) upah sebagai uang pensiun; (11) upah diperhitungkan dalam pajak penghasilan	(1) upah minimum; (2) struktur dan skala upah; (3). upah lembur; (4). upah yang dibayarkan karena tidak masuk kerja dan/atau tidak masuk kerja karena alasan tertentu; (5) cara pengaturan dan pembayaran upah; (6). hal-hal yang yang terutang dengan upah; (7) upah sebagai dasar dasar perhitungan hak-hak yang terutang dan dan tanggung jawab pekerja/buruh.
Penetapan minimum standar upah	Pemerintah menetapkan standar upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan perkembangan perekonomian.	Ketentuan peraturan lebih lanjut mengenai mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah

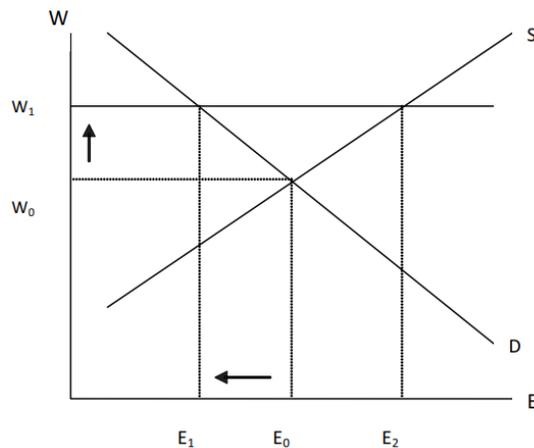
Upah minimum terhadap *employment* di Indonesia penting dilakukan karena beberapa alasan. *Pertama*, upah minimum di Indonesia ditetapkan dengan dua alasan yaitu untuk meningkatkan standar hidup buruh dan sebagai jaring pengaman (*safety net*), sehingga studi berguna dalam mengetahui apakah tujuan ini dapat tercapai. Kedua, pasar tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja *low skilled* (Ardhian Kurniawati, 2018).

Penting untuk diingat bahwa, hukum administrasi mengenal asas *contrarius actus* yang berarti bahwa siapa yang membuat aturan, maka dialah yang mencabut aturan tersebut. Asas *contrarius actus* pada hakikatnya telah tercantum pada pejabat pemerintah yang membuat peraturan dan tidak perlu lagi ditegaskan pada suatu peraturan perundang-undangan (Victor Imanuel W. Nalle, 2017). Oleh karena itu, aturan ini sangat kontroversial di dunia akademik dan juga praktik, maka perlu dicabut dan dirubah sesuai dengan aspirasi masyarakat.

Ambiguity pada Pasal 36 PP tentang Pengupahan dari Perspektif Ekonomi dan Keuangan

Perspektif ekonomi mengenai kebijakan upah minimum merupakan isu yang sangat penting. Tujuan diadakannya upah minimum adalah untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh dan keluarganya dapat tercukupi. Singkatnya, bahwa untuk membuat ambang batas paling bawah penghasilan pekerja, mendorong peningkatan produktivitas pekerja, meningkatkan efisiensi produksi (Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, 2011). Di samping itu, untuk menentukan batas upah minimum harus memperhatikan biaya kebutuhan hidup minimum (KHM), kemampuan perusahaan untuk membayar upah, pertumbuhan ekonomi, dan keberlangsungan atau produktivitas perusahaan, indeks harga konsumen, dan pendapatan per-kapita, serta kondisi pasar kerja. Artinya, perlu adanya kajian yang mendalam untuk menetapkan upah minimum karena besarnya pengaruh upah bagi kehidupan individu, keluarga, dan perekonomian negara.

Penetapan upah minimum akan memberikan dampak yang signifikan dalam perekonomian karena memiliki terhadap daya serap tenaga kerja. Salah satu alat analisis yang dapat digunakan melihat dampak penetapan upah minimum adalah neo-klasikal standar yang terlihat pada gambar 1. Di dalam pasar kompetitif, pengusaha akan memperkerjakan tenaga kerjanya hingga mencapai pada titik *marginal revenue product of labour* sama dengan *marginal cost*.



Gambar 1. Upah minimum pada pasar kompetitif

Tingkat upah keseimbangan adalah W_0 yaitu ketiak kurva *demand* dan kurva *supply* (S). Apabila tingkat keseimbangan berada pada W_1 akan mencerminkan adanya kelebihan penawaran tenaga kerja. Artinya E_1 akan diberi pekerjaan dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia adalah E_2 . Sebagai akibat bahwa tenaga kerja yang dipekerjakan adalah turun mulai E_0 hingga E_1 . Dengan kata lain, E_1 merupakan titik keseimbangan baru karena terjadinya upah minimum.

Merujuk pada penjelasan grafik di atas, maka dapat diketahui bahwa akan terbukanya peluang peningkatan pengangguran pada suatu daerah atau negara setelah adanya penetapan upah minimum. Namun, menariknya pada negara Indonesia yang merupakan negara berkembang akan terjadi perpindahan tenaga kerja yang menganggur dari sektor secara formil ke informil yang tidak termasuk sektor tersebut harus menerapkan upah minimum. Dengan demikian, UMKM yang merupakan sektor informal memainkan peran utama dalam menjaga stabilitas perekonomian Indonesia. Besarnya peran UMKM dan adanya pengecualian penerapan upah minimum pada pengusaha yang tergolong mikro dan kecil pada pasal 36 PP tentang pengupahan akan membawa dampak ketidakadilan bagi pekerja. Tidak hanya itu, jika dilihat dari perspektif akuntansi, terdapat ambiguity pada narasi pengkalsifikasian usaha yang tergolong mikro, kecil, dan menengah tersebut. Berdasarkan PP tersebut menyatakan, yang tergolong mikro pada usaha tertentu merupakan pengusaha yang penjualan tahunannya dan tidak melebihi dari 2 Milyar rupiah, dan yang tergolong usaha kecil adalah yang memiliki penjualan tahunan mulai dari 2 milyar rupiah hingga 15 milyar rupiah. Hal ini tentu saja menimbulkan kebingungan karena menetapkan penjualan sebagai patokannya.

Ilmu akuntansi menjelaskan bahwa usaha atau perusahaan memiliki penjualan besar yang memang belum tentu dapat memiliki keuntungan bersih yang besar juga. Hal ini

dikarenakan penjualan perusahaan atau badan usaha yang besar jika memiliki beban pengeluaran yang besar maka akan mengurangi laba perusahaan tersebut (Carl S. Warren, James M. Reeve, 2016). Jika dilihat dari sisi pengusahanya ini tentu saja akan memberatkan pengusaha dalam membangun usahanya yang berkelanjutan. Sebaliknya, ketika pengusaha yang memiliki usaha yang laba bersihnya jauh lebih besar karena memiliki beban pengeluaran yang kecil akan mendapatkan keringanan dan berpeluang memanfaatkan celah dari pasal 36 ini dan akan memberikan ketidakadilan bagi pekerjanya. Bahkan jika dibandingkan dengan usaha yang sudah tergolong menengah (penjualan 15 sampai 50 Miliar) bisa saja mereka memiliki laba bersih yang lebih besar. Dengan demikian, menjadikan penjualan sebagai tolak ukur penggolongan usaha mikro, kecil, dan menengah mengandung ketidakjelasan dan sangat berisiko menimbulkan ketidakadilan baik bagi pengusahanya maupun bagi pekerjanya. Berdasarkan tujuan awal penetapan upah minimum untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perekonomian pada umumnya, maka peningkatan upah minimum diharapkan memperhatikan pertimbangan tersebut (Clara Tridiana & Diah Widyawati, 2018).

4. KESIMPULAN

Ratio legis mengenai modal usaha mikro Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua milyar rupiah) dan usaha kecil Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) hingga Rp5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) dengan hasil penjualan Rp2.000.000.000,00 (dua milyar rupiah) hingga Rp15.000.000.000,00 (lima belas milyar rupiah) pada Pasal 35 PP Nomor 7 Tahun 2021. Politik hukum PP Pengupahan ini sangat merugikan pekerja, oleh karena itu terdapat pertimbangan dalam pembebasan pembayaran upah minimum pengusaha mikro dan pengusaha kecil yaitu mengandalkan sumber daya tradisional dan tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Tidak akan mungkin jika adanya pengecualian terhadap usaha mikro yang modal dan keuntungannya hingga milyaran rupiah. Sedangkan sebelum disahkannya UU No. 6 Tahun 2023, terdapat aturan yang menjadi landasan perihal tersebut yaitu Pasal 6 UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang saat ini telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku

Besarnya peran UMKM dan adanya pengecualian penerapan upah minimum pada pengusaha yang tergolong mikro dan kecil pada pasal 36 PP tentang pengupahan akan

membawa dampak ketidakadilan bagi pekerja. Tidak hanya itu, jika dilihat dari perspektif akuntansi, terdapat ambiguity pada narasi pengkalsifikasian usaha yang tergolong mikro, kecil, dan menengah tersebut. Berdasarkan PP tersebut menyatakan, yang tergolong mikro pada usaha tertentu merupakan pengusaha yang penjualan tahunannya dan tidak melebihi dari 2 Milyar rupiah, dan yang tergolong usaha kecil adalah yang memiliki penjualan tahunan mulai dari 2 milyar rupiah hingga 15 milyar rupiah. Hal ini tentu saja menimbulkan kebingungan karena menetapkan penjualan sebagai patokannya. Ilmu akuntansi menjelaskan bahwa usaha atau perusahaan memiliki penjualan besar yang memang belum tentu dapat memiliki keuntungan bersih yang besar juga.

DAFTAR REFERENSI

- Abrianto, B. O. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Kencana.
- Adnan Hamid, & Hasbullah. (2021). The implementation of criminal sanctions as ius puniendi: A case study of entrepreneurs paying below the minimum wage in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 539.
- Agung Dhikshita, I. B. G. P. (2022). Legal politics and quo vadis of law formation with omnibus law method in Indonesia. *Indonesian Legislation Journal*, 19(2), 166.
- Akhmad Junaedi. (2018). Implementation of wage policy in micro and small enterprises. *Journal of Manpower*, 13(1), 45.
- Al'anam, M. (2024). Pemaknaan badan usaha milik negara (BUMN) sebagai penyelenggara negara dalam sengketa administrasi berdasarkan undang-undang nomor 30 tahun 2014 tentang administrasi pemerintahan. *Fakultas Hukum Universitas Airlangga*. https://www.all.fh.unair.ac.id/index.php?p=show_detail&id=24022&keywords=
- Al'anam, M. (2025). Moralitas hukum dalam pemikiran Lon Fuller, H.L.A. Hart, dan Hans Kelsen. *Law Jurnal*, 5(1), 146.
- Al'anam, M., & Sukma, S. (2024). Titik singgung hukum administrasi dan perdata pada kompetensi pengadilan hubungan industrial: Sebuah kajian komprehensif. *Jurnal Hukum Non Diskriminatif*, 3(1), 3.
- Ali, M. M. (2015). Constitutionality and legality of norms in testing laws against the 1945 Constitution. *Constitutional Journal*, 12(1), 173.
- Ardhian Kurniawati. (2018). The impact of minimum wage on employment: A spatial difference approach. *Journal of Manpower*, 13(2), 74.
- Arsad, R. (2016). *Law and the Role of Cooperatives in Economic Development*. Alqaprint Jatinangor.
- Assiddiqie, J. (2023). *Teori Hierarki Norma Hukum* (3rd ed.). Konstitusi Press.

- Atmosudirjo, S. P. (1975). Peradilan administratif 2. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 5(3), 200.
- Bambang Sadono, & Lintang Ratri Rahmiaji. (2021). Pro kontra terhadap prosedur dan substansi omnibus law rancangan undang-undang cipta kerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 603.
- Dela, M., et al. (2022). Political configuration of the birth of the job creation law. *Indonesian Legislation Journal*, 19(2), 188.
- Firdaus, M. I. (2023). The omnibus law method in legal reform of legislation formation in Indonesia. *Journal of Ius Quia Iustum*, 30(2), 250.
- Gunadi, F. (2020). Process wages in employment termination. *Journal of Law & Development*, 50(4), 859.
- Hadjon, P. M. (2010). *Hukum Administrasi dan Good Governance*. Universitas Trisakti.
- Hadjon, P. M., & Djatmiati, T. S. (2012). *Hukum Administrasi dan Tindak Pidana Korupsi*. Gadjah Mada University Press.
- Hidaya, N. P., et al. (2021). The implementation of labour development principles according to job creation law as a reason to protect wages rights. *Bestuur*, 9(1), 72.
- Hutchinson, T. (2015). The doctrinal method: Incorporating interdisciplinary methods in reforming the law. *The European Law Students' Association Law Review*, 8(3), 135.
- Izzati, N. R. (2023). Review of the 2023 minimum wage determination: Evaluation of wage policy and revitalisation of the wage board. *Journal of Legal Issues*, 52(2), 165.
- Julaicha, S. E. (2021). The basis of minimum wages determination for workers in Indonesia: Positive law and sharia. *Justitia Journal of Law*, 16(1), 48.
- Mahfud MD. (1999). *Law and the Pillars of Democracy*. Gama Media.
- Marzuki, P. M. (2005). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group.
- Marzuki, P. M. (2020). *Legal Theory*. Kencana.
- Nalle, V. I. W. (2017). Contrarius actus principle in perpu ormas: A critique in the perspective of state administrative law and human rights. *PJIH*, 4(2), 255.
- Pratomo, D. S., & Saputra, P. M. A. (2011). Kebijakan upah minimum untuk perekonomian yang berkeadilan: Tinjauan UUD 1945. *Journal of Indonesian Applied Economics*, 5(3), 275.
- Qamar, N., & Djanggih, H. (2017). The role of legal language in the formulation of legislative norms. *JIKH*, 11(3), 338.
- Rahayu, D. (2019). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.
- Ramli, L. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Universitas Airlangga Press.

- Soewono, D. H. (2019). Wage rights from a normative perspective. *Scientific Article, Faculty of Law, University of Kediri*, 2.
- Syafriadi. (2023). Job creation law after the second revision of law number 12 of 2011. *Journal of Ius Quia Iustum*, 30(2), 284.
- Syahwal. (2023). Paradigma politik hukum pengupahan Indonesia: Studi hak atas upah layak bagi buruh informal. *Veritas Et Justitia*, 9(1).
- Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Tridiana, C., & Widyawati, D. (2018). The impact of minimum wage on the probability of exiting the formal sector. *Indonesian Journal of Economics and Development*, 18(3), 138.
- Warren, C. S., Reeve, J. M., & Duchac, J. E. (2016). *Accounting*. Nelson Education, Ltd.