

RESEARCH ARTICLE

Pengaturan Pengupahan Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Kecil Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls

Annisa Fianni Sisma ^{1✉}, Rahayu Subekti²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta

² Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta

✉ fiannisisma22@student.uns.ac.id

ABSTRACT

The regulation on the wages of workers/labourers of micro and small enterprises is changed by the Job Creation Law. These changes include exempting micro and small businesses from the provincial minimum wage and district/ city provisions. This can cause micro and small entrepreneurs to act arbitrarily even though it is regulated that the wages must be implemented with the provisions of at least 50% of the average consumption of the community at the provincial level and must correspond to at least 25% above the poverty line at the provincial level. Therefore, it's necessary to examine the wage arrangements for workers/labourers of micro and small enterprises from the perspective of John Rawls' theory of justice. This normative research uses a legislative approach with primary and secondary legal materials like Law No. 13/2003, Government Regulation No. 36/2021 and No. 7/2021, and others. According to John Rawls, the result of this research is that the wage arrangements for workers/labourers of micro and small enterprises have not met the criteria of justice. The reason is that social and economic inequality has not benefited everyone, especially the disadvantaged. Wage arrangements for workers/labourers of micro and small enterprises should provide legal protection against injustice. This arrangement provides a loophole for micro and small entrepreneurs to set wages without providing decent livelihood, and their dominant role in the employment agreement. Wage arrangements should be more protective and still determine the existence of a minimum wage as an instrument of control because the government is obliged to protect workers/labourers.

Keywords: *Wages Regulation, Worker/Labor, Micro and Small Business Wages, Minimum Wage, Job Creation.*

ABSTRAK

Pengaturan mengenai pengupahan pekerja/buruh usaha mikro dan kecil diubah dengan adanya UU Cipta Kerja. Perubahan tersebut meliputi adanya pembebasan usaha mikro dan juga usaha kecil dari ketentuan UMP dan kabupaten/kota. Hal ini dapat menyebabkan pengusaha mikro dan kecil bertindak sewenang-wenang meski diatur bahwa upah pekerja/buruh usaha mikro dan kecil harus dilaksanakan dengan ketentuan minimal 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat skala tingkat provinsi dan harus sesuai dengan minimal

25% di atas garis kemiskinan di skala tingkat provinsi. Oleh karena itu, perlu diteliti terkait pengaturan pengupahan pekerja/buruh usaha mikro dan kecil ditinjau dari perspektif teori keadilan oleh John Rawls. Penelitian normatif ini menggunakan pendekatan pendekatan peraturan perundang-undangan dengan bahan hukum primer dan sekunder berupa UU No. 13/2003, PP No. 36/2021, PP No. 7/2021 dan lainnya. Hasil penelitian ini yakni pengaturan pengupahan pekerja/buruh usaha mikro dan kecil belum memenuhi kriteria keadilan menurut John Rawls. Sebab, ketimpangan sosial dan ekonomi belum memberi keuntungan untuk semua orang khususnya pihak-pihak yang kurang beruntung. Pengaturan terkait pengupahan untuk pekerja/buruh usaha mikro dan kecil hendaknya memberikan perlindungan hukum terhadapnya dari ketidakadilan. Pengaturan ini memberi celah pengusaha mikro dan kecil untuk menetapkan upah tanpa memberikan penghidupan yang layak dan perannya dalam perjanjian kerja yang dominan. Seharusnya, pengaturan pengupahan lebih melindungi dan tetap menentukan adanya upah minimum sebagai instrumen pengendalian karena pemerintah wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh pada usaha mikro dan kecil.

Kata Kunci: Aturan Pengupahan, Pekerja/Buruh, Upah Usaha Mikro dan Kecil, Upah Minimum, Penciptaan Lapangan Kerja.

PENDAHULUAN

Seluruh warga negara Indonesia atau yang kerap disingkat WNI memiliki hak untuk bekerja maupun memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan juga layak dalam suatu hubungan pekerjaan. Gagasan tersebut selaras dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Tenaga kerja menurut Pasal (1) ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) ialah setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan yang diwujudkan dalam bentuk lain. Berkaitan dengan pekerja/buruh, terdapat pula pekerja/buruh yang menurut Pasal (1) ayat (3) yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan bekerja dengan menerima upah atau imbalan yang diwujudkan dalam bentuk lainnya.

Pengaturan pengupahan, termaktub dalam Pasal 81 ayat (25) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang mengubah Pasal 88A ayat (4) UU Ketenagakerjaan menjadi menegaskan bahwa pengaturan pengupahan yang berlaku, ditetapkan bersama atas adanya kesepakatan yang muncul antara pengusaha dan pekerja/buruh ataupun serikat pekerja/serikat buruh dan nominalnya dilarang lebih rendah dari nominal diatur pada ketentuan pengupahan yang berlaku sesuai dengan keteapan dalam peraturan perundang-undangan. Bahkan, pada ayat (5) pasal tersebut menentukan apabila kesepakatan yang telah ditetapkan itu ternyata lebih rendah ataupun bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan itu batal demi hukum. Pengaturan terkait pengupahan pun dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan.

Ditetapkannya kebijakan upah minimum, ialah sebagai salah satu perwujudan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak. Ketentuan yang tercantum pada Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP Pengupahan),

pengertian upah minimum ialah upah bulanan paling rendah yakni upah yang diberikan dan terlepas dari tunjangan/upah pokok yang disertai tunjangan tetap. Pada Pasal 23 ayat (3) PP Pengupahan ditentukan pengusaha tidak boleh membayarkan upah kepada pekerja/buruhnya dengan nominal yang lebih rendah dari upah minimum. Ketentuan terkait upah minimum ini diberlakukan untuk Pekerja/Buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Upah Minimum terdiri atas UMP dan UMK yang selanjutnya disingkat UMK dan UMP. Berkaitan dengan penerapannya, Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja ialah UMK. Jika tidak terdapat penetapan UMK, maka berlaku UMP.

Menurut Pasal 30 PP Pengupahan, Gubernur menetapkan UMK dengan syarat-syarat tertentu. Syarat yang dimaksud itu meliputi rata-rata pertumbuhan ekonomi di wilayah kabupaten/kota yang ia pimpin selama dalam periode 3 (tiga) tahun terakhir dari data pada periode yang sama. Syarat kedua yakni haruslah lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi atau harus lebih tinggi dari nilai pertumbuhan ekonomi yang dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan dalam periode 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama. Syarat ketiga yakni selalu positif serta selalu lebih tinggi dari nilai provinsi.

Menurut Pasal 31 PP Pengupahan UMK ini ditetapkan setelah UMP dan harus lebih tinggi daripadanya. Usaha mikro dan usaha kecil yang ditetapkan dengan aturan untuk dikecualikan dari ketentuan upah minimum wajib mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Faktor tersebut merupakan faktor yang terdapat pada Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (PP Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM). Faktor tersebut yakni jika usaha mikro dan kecil tersebut mengandalkan sumber daya tradisional dan/atau apabila usaha mikro dan kecil itu tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak pula padat modal.

Upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil dan ketentuan tersebut termasuk dalam perubahan UU Cipta Kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 81 ayat (25) UU Cipta Kerja yang menambahkan 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Pasal 36 PP Pengupahan dan Pasal 101 ayat (1) PP Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM. Pasal 36 PP Pengupahan menyatakan upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan yang dibuat dan disepakati oleh Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di perusahaan dengan beberapa ketentuan. Ketentuan pertama yakni, upah tersebut haruslah memiliki nominal yang minimal yakni sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di skala tingkat provinsi. Ketentuan kedua yakni nilai upah yang disepakati harus berada pada nominal paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan di skala tingkat provinsi. Data yang berkaitan dengan rata-rata konsumsi masyarakat serta garis kemiskinan tersebut menggunakan data dari lembaga yang berwenang di bidang statistik yang dalam hal ini ialah BPS.

Berkaitan dengan pengaturan di atas, melansir dari lama resmi BPS, data terkait nilai rata-rata konsumsi makanan rumah tangga di bidang telekomunikasi di Indonesia pada 2021 per provinsi yakni berkisar mulai dari Rp1.878.948,48 di Sulawesi Barat hingga Rp3.250.094,06 di Papua. Kemudian, garis kemiskinan di Indonesia melansir dari laman resmi BPS pada Maret 2022 di Perkotaan yakni Rp404.705 di Provinsi Sulawesi Barat hingga Rp784.988 di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sedangkan di Pedesaan yakni mulai dari

Rp383.414 di Provinsi Sulawesi Selatan hingga Rp820.543 di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan data rata-rata konsumsi masyarakat dalam skala tingkat provinsi terendah dan tertinggi tersebut, maka seharusnya upah pekerja/buruh yang ditetapkan pada usaha mikro dan kecil yang ditetapkan dengan berdasarkan adanya kesepakatan tersebut harus sebesar sekitar Rp939.474 hingga Rp1.625.047 dan nilai upah yang disepakati yakni minimal sekitar Rp505.881,25 hingga Rp981.235 di Pedesaan. Sedangkan di Perkotaan, nilai upah yang disepakati haruslah sekitar Rp479.267,5 hingga Rp1.025.678,75. Merujuk dari data tersebut, seharusnya nominal upah yang disepakati akhir haruslah ialah mulai dari Rp1.445.355 hingga yakni Rp2.606.282 di Pedesaan. Sedangkan di Perkotaan, nominal upah yang disepakati haruslah mulai dari Rp1.418.741 hingga Rp2.650.725.

Namun, dengan adanya ketentuan bahwa upah pekerja/buruh usaha mikro dan kecil tidak harus sesuai UMK maupun UMP, maka pengusaha pun dapat bertindak sewenang-wenang. Terlebih penerapannya hanya ketika perjanjian kerja disepakati kedua belah pihak, pekerja pun tidak mendapatkan perlindungan yang layak. Pengusaha juga dapat menaikkan dan menurunkan upah yang akan berubah-ubah tergantung data di atas. Posisi pekerja/buruh yang sedang membutuhkan pekerjaan serta faktor perekonomian lainnya pun menjadikan pekerja/buruh terpaksa tunduk pada aturan yang dibuat pengusaha. Hal ini menunjukkan pengusaha mikro dan kecil akan lebih dominan dalam menentukan perjanjian kerja khususnya terkait pengupahan yang dibebaskan dari ketentuan UMK dan provinsi.

Selama ini dengan adanya penetapan upah minimum saja masih muncul permasalahan. Permasalahan di bidang ketenagakerjaan ini pun akan semakin muncul ketika adanya ketentuan penghapusan UMP dan kabupaten/kota terhadap pekerja/buruh usaha mikro dan kecil. Hal ini pun menimbulkan keresahan bagi pekerja/buruh yang ingin mendapatkan kehidupan yang layak dengan upah yang nominalnya sebanding dan sesuai kondisi ekonomi setempat.

Padahal kehadiran pekerja sangat diperlukan oleh perusahaan. Tanpa pekerja, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan perkembangan jaman. Tenaga kerja juga memiliki peran yang krusial sebagai pelaku pembangunan.¹ Demokrasi di bidang ketenagakerjaan membuat tenaga kerja sadar atas hak dan kewajibannya.²

Berdasarkan penjelasan di atas, perlu diteliti lebih lanjut mengenai pengaturan hukum pengupahan pekerja/buruh usaha mikro dan kecil dalam perspektif teori keadilan John Rawls. Hingga kini, belum ada penelitian lain yang membahas terkait pengupahan berkeadilan bagi pekerja/buruh usaha mikro dan kecil pasca berlakunya UU Cipta Kerja.

Penelitian yang terkait dengan pengupahan berkeadilan dilaksanakan oleh Donandi S, 2022 yang menjelaskan bahwa upah yang ditentukan nominalnya berada di atas upah minimum yang berkeadilan hanya diterapkan jika ada ketentuan nilai minimal kenaikan upah di atas upah minimum dalam peraturan pelaksana.³ Kedua, penelitian oleh Rudi

¹ Ide Bagus Gede Wiswamitra, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Wayan Kartika Jaya Utama, 'Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja', *Jurnal Analogi Hukum*, 4.3, (2022). Hlm. 233.

² Agus Surya Manika, 'Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja' *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8.2, (2022). Hlm. 629.

³ Sujana Donandi S. 'Pembentukan Konsep Pengaturan Upah di Atas Upah Minimum yang Berkeadilan Bagi Pengusaha dan Pekerja', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 5.2, (2022). Hlm. 238.

Saputra, dkk, 2021 yang menyatakan bahwa UU Cipta Kerja eksploitatif karena dapat menyebabkan pemanfaatan pekerja/buruh secara terus menerus hanya berdasarkan keputusan dan kebutuhan perusahaan, tetapi jika tidak dibutuhkan lagi maka dapat diberhentikan atau dibuang tanpa ada persetujuan dari pihak pekerja serta dapat dilakukan secara sepihak.⁴

HASIL DAN DISKUSI

3.1 Pengaturan Pengupahan Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Kecil di Indonesia

Upah. Menurut KBBI V yang diterbitkan pada 2016, upah yakni ialah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan suatu jasa/sebagai pembayaran tenaga yang telah dikeluarkan untuk membayar pengerjaan sesuatu. Pengertian lainnya yakni upah merupakan gaji, imbalan, hasil sebagai akibat dari suatu perbuatan, dan risiko.⁵ Selanjutnya, menurut Pasal 1 ayat (30) UU Ketenagakerjaan, upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima olehnya dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai suatu imbalan yang dari pengusaha atau pemberi kerja kepadanya. Upah tersebut ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja bersama, kesepakatan bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk pula dengan tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu jasa dan/atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Pengertian tersebut sama dengan pengertian upah dalam PP Pengupahan.

Pengupahan. Berikutnya, menurut KBBI V pengupahan merupakan proses, cara, perbuatan memberi upah.⁶ Pasal 8 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja ialah salah satu dalam informasi ketenagakerjaan dan menjadi dasar perencanaan tenaga kerja.

Kebijakan terkait pengupahan merupakan salah satu usaha atau upaya perwujudan hak pekerja/buruh agar adanya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁷ Kebijakan pengupahan yang dimaksud itu meliputi beberapa hal yakni ketentuan upah minimum, struktur serta skala upah, upah ketika melaksanakan pekerjaan lembur, upah ketika pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau pekerja/buruh itu memiliki alasan tertentu yang menyebabkannya tidak melaksanakan pekerjaan, skema bentuk serta cara pembayaran upah, hal yang dapat diperhitungkan dengan adanya upah, dan upah yang ada sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁸

Pada prinsipnya, pengaturan terkait pengupahan hendaknya ditetapkan berdasarkan adanya kesepakatan yang muncul antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh. Nominal upah dalam kesepakatan tersebut juga harus ditetapkan sesuai

⁴ Rudi Saputra, dkk. 'Kajian Yuridis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimu Kota Pada Usaha yang Tidak Berbedan Hukum'. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8.3, (2021). Hlm. 120.

⁵ KBBI V 28 Oktober 2016.

⁶ KBBI V 28 Oktober 2016.

⁷ Pasal 88 ayat (2) UU No. 13/2003 *jo.* UU No. 6/2023.

⁸ Pasal 88 ayat (3) UU No. 13/2003 *jo.* UU No. 6/2023.

ketentuan yakni tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan. Jika lebih rendah, maka kesepakatan itu menjadi batal demi hukum dan secara otomatis ketentuan pengupahan pun berlaku sesuai peraturan perundang-undangan.⁹

Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam penerapan terkait sistem pengupahan yang tidak diskriminatif.¹⁰ Kebijakan upaya perwujudan hak pekerja/buruh atas kehidupan yang layak berupa adanya pengupahan merupakan salah satu program strategis nasional. Pemerintah Daerah pun melaksanakan kebijakan pengupahan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh pusat.¹¹

Tenaga Kerja. Tenaga kerja memiliki pengertian yakni setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan suatu barang dan/atau jasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat.¹² Menurut KBBI V, tenaga kerja merupakan orang yang bekerja maupun mengerjakan suatu hal. Pengertian lainnya yakni ialah pegawai, pekerja, ataupun orang yang sanggup melakukan pekerjaan di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Pekerja/Buruh. Pekerja/buruh merupakan orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan yang diwujudkan dalam bentuk lain.¹³

Usaha Mikro. Usaha Mikro merupakan usaha produktif yang dimiliki oleh perorangan/individu dan/atau milik badan usaha perorangan yang dalam pelaksanaannya itu memenuhi kriteria-kriteria Usaha Mikro.¹⁴ Kriteria tersebut dikelompokkan berdasarkan besaran modal usaha atau besaran hasil penjualan tahunan.¹⁵

Kriteria penilaian pertama yakni modal usaha Usaha Mikro yakni hingga maksimal Rp1.000.000.000,- yang tidak termasuk dengan tanah dan bangunan tempat usaha. Kriteria penilaian kedua yakni hasil penjualan tahunan Usaha Mikro yang per tahunnya mencapai maksimal Rp2.000.000.000,-. Namun nominal tersebut dapat diubah sesuai perkembangan perekonomian.¹⁶

Kriteria di atas lebih tinggi daripada ketentuan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UU UMKM) yang menetapkan bahwa kriteria usaha mikro yakni usaha tersebut memiliki kekayaan bersih maksimal Rp50.000.000,- yang tidak termasuk dengan tanah dan bangunan tempat usaha atau usaha tersebut memiliki hasil penjualan tahunan maksimal Rp300.000.000,-.

Usaha Kecil. Usaha Kecil merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan dilakukan oleh orang perorangan/individu atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan pula merupakan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tak langsung dari usaha menengah atau usaha besar

⁹ Pasal 88A UU No. 13/2003 *jo.* UU No. 6/2023.

¹⁰ Pasal 2 ayat (2) PP 36/2021.

¹¹ Pasal 4 PP 36/2021.

¹² Pasal 1 ayat (2) UU No. 13/2003.

¹³ Pasal 1 ayat (3) UU No. 13/2003 dan Pasal 1 ayat (2) PP No. 36/2021.

¹⁴ Pasal 1 ayat (2) PP No. 7/2021.

¹⁵ Pasal 35 ayat (1) hingga (7) PP No. 7/2021

¹⁶ Pasal 35 ayat (1) hingga (7) PP No. 7/2021.

yang memenuhi kriteria usaha kecil.¹⁷ Kriteria tersebut dikelompokkan berdasarkan besaran nominal modal usaha atau besaran nominal hasil penjualan tahunan.¹⁸

Kriteria penilaian pertama yakni modal usaha Usaha Mikro yakni hingga maksimal Rp1.000.000.000,- yang tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Kriteria penilaian kedua yakni hasil penjualan tahunan Usaha Mikro yang per tahunnya mencapai maksimal Rp2.000.000.000,-. Namun nominal tersebut dapat diubah sesuai perkembangan perekonomian.¹⁹

Kriteria di atas lebih tinggi daripada ketentuan pada UU UMKM yang menetapkan bahwa kriteria usaha kecil yang sebelumnya yakni memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,- hingga maksimal Rp500.000.000,- dan nominal tersebut tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau usaha itu memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,- hingga maksimal Rp2.500.000.000,-.

3.2 Teori Keadilan John Rawls

John Rawls merupakan filsuf Amerika Serikat yang dikenal di akhir abad ke-20. John Rawls menyampaikan bahwa keadilan itu merupakan prinsip yang berasal dari kebijakan rasional/masuk akal yang diaplikasikan untuk konsepsi besaran jumlah kesejahteraan kelompok dalam masyarakat. Demi mencapai sebuah keadilan itu, maka dapat dinilai masuk akal jika seseorang memaksakan pemenuhan keinginannya sesuai guna lantaran hal ini dilakukan untuk memperbesar keuntungan dari kepuasan yang akan diperoleh masyarakatnya.

Rawls turut menyatakan bahwa keadilan merupakan kebaikan utama dari adanya institusi sosial seperti sebuah kebenaran dalam pikiran. Baginya, setiap orang mempunyai suatu sifat yang tak dapat diganggu gugat menurut keadilan dan kesejahteraan manusia secara umum. Oleh karena itu, keadilan itu bukanlah fenomena ketika seseorang kehilangan kebebasannya dan situasi tersebut dibenarkan karena adanya manfaat yang lebih besar milik orang lain. Artinya, kebaikan bagi seluruh masyarakat dilarang mengganggu atau mengurangi kebaikan atau manfaat milik orang lain.²⁰

Baginya, prinsip keadilan harus diurutkan dan kebebasan dasar dapat dibatasi demi kebebasan. Maksudnya yakni dengan adanya kebebasan yang kecil, haruslah mampu memperkuat sistem kebebasan total untuk semua orang. Prinsip keadilan urutan kedua yakni kesempatan yang merata haruslah lebih diutamakan.²¹

John Rawls membagi teori keadilan menjadi 2 yakni:

1. Sebuah interpretasi dari situasi awal dan formulasi berbagai macam prinsip yang tersedia untuk dipilih.
2. Sebuah argumen yang menetapkan pilihan terkait mana diantara prinsip-prinsip ini akan diadopsi secara nyata.

¹⁷ Pasal 1 ayat (2) PP No. 7/2021.

¹⁸ Pasal 35 ayat (1) hingga (7) PP No. 7/2021.

¹⁹ Pasal 35 ayat (1) hingga (7) PP No. 7/2021.

²⁰ John Rawls. (1999). *"A Theory of Justice Revised Edition"*. USA: Harvard University Press. Hlm. 1.

²¹ *Ibid.* Hlm. 265.

Rawls mengemukakan prosedur berpikir untuk menghasilkan keadilan yakni dengan keadilan ialah *fairness* dan Prinsip Keadilan.²² Berikut ini penjelasan keadilan dalam teori keadilan John Rawls:

Keadilan ialah Kesetaraan (*Justice is Fairness*). Teori keadilan ini merupakan perkembangan dari teori kontrak yang disampaikan oleh J. Locke, Rousseau, dan Immanuel K. Rawls menyebut bahwa terdapat satu gagasan penting terkait terciptanya sebuah keadilan yakni prinsip keadilan. Dalam keadilan, kesetaraan melekat pada prinsip kesepakatan dan keadilan yang menetapkan hak serta kewajiban dan menjadikan pembagian keuntungan sosial sebagai posisi asal.²³

Menurutnya, terdapat dua langkah penting agar tercipta keadilan yang *fair*. Langkah yang pertama yakni perlunya menekankan pentingnya posisi asli yakni keadaan ketika tidak tahu konsep kebaikan maupun kecenderungan secara psikologis. Ini dianggap mampu membuat seseorang lebih rasional dan keadaan menjadi netral. Posisi asli merupakan kondisi awal ketika rasionalitas, kebebasan dan persamaan hak menjadi prinsip pokok untuk dianut. Kedua, adanya konstitusi atau aturan dengan prinsip keadilan yang telah disepakati.

Prinsip Keadilan (*Justice Principles*). Prinsip keadilan ini ialah kontrak maupun kesepakatan para pihak dalam posisi asli seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Dalam prinsip keadilan, Rawls menyajikan dua gagasan. Pertama, John Rawls juga menyampaikan setiap orang haruslah mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan sebesar-besarnya kebebasan yang berdasarkan sistem. Sistem tersebut haruslah dapat memberikan setiap orang kesempatan yang sama. Kedua, Rawls juga menyampaikan bahwa adanya ketimpangan sosial dan ekonomi haruslah diatur dengan tepat agar (a) mampu menguntungkan untuk semua orang serta juga (b) semua posisi maupun jabatan itu menjadi peluang dan terbuka untuk semua orang.

Singkatnya, Rawls menyampaikan bahwa adanya ketidaksetaraan ekonomi itu dapat dianggap valid jika dalam pelaksanaannya memang tidak merampas hak dasar manusia. Artinya, tugas yang terlebih dahulu diprioritaskan yakni pemenuhan hak dasar atau hak asasi manusia baru mempermasalahkan ketidaksetaraan ekonomi. Meski keadilan memiliki prioritas tertentu, kebaikan menjadi yang paling penting. Satu konsep keadilan akan lebih disukai daripada yang lain ketika pengaruhnya yang lebih besar dan lebih luas diinginkan.²⁴ Subjek utama keadilan bagi Rawls ialah struktur dasar masyarakat atau cara institusi sosial melakukan distribusi hak dan kewajiban mendasar dan menentukan pembagian keuntungan dari adanya kerja sama sosial. Prinsip keadilan sosial menyediakan cara untuk menetapkan hak dan kewajiban dalam lembaga dasar masyarakat serta menentukan mekanisme distribusi keuntungan dan beban kerja sama sosial yang tepat.²⁵ Tujuan kedua keadilan bertujuan

²² *Ibid.*

²³ Alifa Cikal Yuanita, 'Menelaah Konsep Keadilan Hukum teori John Rawls dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Migran di Luar Negeri', *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities*, 3.2, (2022). Hlm. 131.

Ide Bagus Gede Wiswamitra, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Wayan Kartika Jaya Utama, 'Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja', *Jurnal Analogi Hukum*, 4.3, (2022). Hlm. 233

²⁴ *Ibid.* Hlm. 6.

²⁵ *Ibid.* Hlm. 7.

untuk mengintegrasikan hak dasar dan kebebasan dengan pemahaman tentang kesetaraan demokrasi yang mengarah pada prinsip persamaan kesempatan yang adil dan prinsip perbedaan.²⁶

3.3 Pengaturan Hukum Pengupahan Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Kecil Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls

Pengupahan pekerja/buruh dalam usaha mikro dan usaha kecil tidak diwajibkan sesuai dengan upah minimum pada Pasal 23 hingga 35 PP Pengupahan. Artinya, dalam memberikan upah, pemilik usaha mikro dan usaha kecil tidak harus memberikan upah pokok dan tidak harus pula memberikan tunjangan tetap yang sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku, baik provinsi maupun kabupaten/kota.

Namun, pengusaha mikro dan kecil wajib menetapkan upah berdasarkan kesepakatan yang juga disepakati oleh pekerja/buruh yang diikuti dengan ketentuan minimal besaran upah yakni 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat skala tingkat provinsi dan juga nominalnya harus minimal 25% di atas garis kemiskinan di skala tingkat provinsi. Data tersebut diperoleh dari lembaga yang berwenang di bidang statistik yakni dari BPS.²⁷

Selain itu, ketentuan terkait usaha mikro dan kecil tidak wajib menetapkan upah minimum, wajib mempertimbangkan faktor berupa mengandalkan sumber daya tradisional dan/atau usaha tersebut bukan merupakan usaha yang bergerak di bidang teknologi tinggi dan tidak pula merupakan usaha padat modal.²⁸

Sejak diberlakukannya pengaturan ini, Indonesia memiliki rata-rata konsumsi per provinsi sekitar Rp1,26 juta. Pada 2020 yakni Rp1,2 juta dan pada 2021 yakni Rp1,3 juta²⁹. Sementara itu garis kemiskinan di skala tingkat provinsi dan daerah perkotaan di Indonesia yakni sebagai berikut:³⁰

Tabel 1. Garis Kemiskinan di Skala Tingkat Provinsi dan Daerah Perkotaan di Indonesia

No	Provinsi	2021		2022		2023
		Semester I (Maret)	Semester II (September)	Semester I (Maret)	Semester II (September)	Semester I (Maret)
1.	Aceh	Rp565.776	Rp577.270	Rp606.394	Rp646.232	Rp657.772
2.	Sumatera Utara	Rp543.085	Rp556.437	Rp583.221	Rp615.227	Rp626.782
3.	Sumatera Barat	Rp580.937	Rp592.302	Rp622.579	Rp668.643	Rp682.515
4.	Riau	Rp595.270	Rp618.552	Rp642.008	Rp686.945	Rp698.241
5.	Jambi	Rp583.748	Rp598.178	Rp635.708	Rp684.555	Rp699.123
6.	Sumatera Selatan	Rp485.439	Rp491.658	Rp515.925	Rp548.455	Rp556.102

²⁶ *Ibid.* Hlm. xii.

²⁷ Pasal 36 PP No. 36/2021.

²⁸ Pasal 38 PP No. 36/2021.

²⁹ Katadata. 2022. 'Rata-Rata Pengeluaran Konsumsi Bulanan Masyarakat Indonesia'. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/21/berapa-rata-rata-pengeluaran-konsumsi-masyarakat-tiap-bulan> diakses pada 10 Desember 2022.

³⁰ BPS. 2022. 'Garis Kemiskinan (Rupiah/Kapita/Bulan) Menurut Provinsi dan Daerah 2021-2022'. <https://www.bps.go.id/indicator/23/195/1/garis-kemiskinan-rupiah-kapita-bulan-menurut-provinsi-dan-daerah.html> diakses pada 10 Desember 2022.

7.	Bengkulu	Rp604.269	Rp624.573	Rp647.836	Rp686.223	Rp698.802
8.	Lampung	Rp516.003	Rp535.133	Rp560.467	Rp595.992	Rp610.614
9.	Kep. Bangka B	Rp737.934	Rp753.768	Rp784.988	Rp836.425	Rp859.301
10.	Kep. Riau	Rp644.601	Rp655.506	Rp687.245	Rp733.248	Rp747.258
11.	DKI Jakarta	Rp697.638	Rp715.052	Rp738.955	Rp773.370	Rp792.515
12.	Jawa Barat	Rp428.832	Rp438.642	Rp452.653	Rp480.785	Rp496.201
13.	Jawa Tengah	Rp416.825	Rp427.099	Rp442.479	Rp469.623	Rp485.511
14.	DI Yogyakarta	Rp507.007	Rp517.353	Rp543.821	Rp573.915	Rp598.925
15.	Jawa Timur	Rp441.709	Rp459.440	Rp473.017	Rp499.769	Rp522.690
16.	Banten	Rp549.111	Rp567.000	Rp587.768	Rp617.527	Rp635.207
17.	Bali	Rp467.189	Rp474.322	Rp499.572	Rp530.820	Rp545.700
18.	NTB	Rp434.451	Rp452.855	Rp470.431	Rp501.586	Rp511.463
19.	NTT	Rp508.584	Rp531.194	Rp558.741	Rp594.016	Rp614.436
20.	Kalimantan Barat	Rp513.341	Rp540.474	Rp558.787	Rp592.432	Rp605.687
21.	Kalimantan Tengah	Rp494.153	Rp499.553	Rp525.228	Rp557.200	Rp570.559
22.	Kalimantan Selatan	Rp527.240	Rp536.041	Rp560.053	Rp588.472	Rp613.880
23.	Kalimantan Timur	Rp695.824	Rp706.886	Rp732.195	Rp772.112	Rp796.193
24.	Kalimantan Utara	Rp739.267	Rp761.840	Rp804.517	Rp834.774	Rp851.133
25.	Sulawesi Utara	Rp416.158	Rp423.427	Rp433.470	Rp460.738	Rp470.822
26.	Sulawesi Tengah	Rp506.383	Rp516.374	Rp538.018	Rp565.994	Rp579.063
27.	Sulawesi Selatan	Rp389.804	Rp403.751	Rp419.172	Rp443.717	Rp458.859
28.	Sulawesi Tenggara	Rp394.183	Rp410.332	Rp420.442	Rp451.180	Rp463.387
29.	Gorontalo	Rp389.959	Rp401.219	Rp413.279	Rp436.651	Rp444.797
30.	Sulawesi Barat	Rp368.899	Rp382.292	Rp404.705	Rp428.974	Rp437.387
31.	Maluku	Rp596.564	Rp613.316	Rp639.349	Rp682.707	Rp694.588
32.	Maluku Utara	Rp516.450	Rp533.231	Rp541.972	Rp573.792	Rp599.137
33.	Papua Barat	Rp654.878	Rp683.148	Rp700.168	Rp741.776	Rp765.617
34.	Papua	Rp634.703	Rp643.071	Rp676.775	Rp723.346	Rp743.289
	Indonesia	Rp489.848	Rp502.730	Rp521.494	Rp552.349	Rp569.299

Diketahui bahwa UMP dan UMK ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi setempat atau inflasi pada lokasi yang bersangkutan dan ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi tersebut meliputi beberapa variabel yakni paritas daya beli, variabel tingkat penyerapan tenaga kerja, dan variabel berupa median upah. Sumber data-data tersebut berasal dari BPS. Penyesuaian upah minimum dilakukan setiap tahunnya.

Data dari BPS terkait penentuan upah minimum tersebut tentunya tidak digunakan oleh pemilik usaha mikro dan kecil dalam menetapkan pengupahan. Pengusaha mikro dan kecil akan menggunakan data BPS berupa rata-rata konsumsi dan garis kemiskinan di skala tingkat provinsi.

Diketahui adanya upah minimum sesungguhnya hadir sebagai kebijakan pengupahan yang ditetapkan sebagai usaha untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³¹ Artinya yakni jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil

³¹ Pasal 5 PP No. 36/2021.

pekerjaannya, haruslah mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri atau dalam hal ini pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar.³²

Menurut Direktur Hubungan Kerja dan Pengupahan Kemenaker Dinar Titus Jogoswitani, ketentuan ini ditetapkan demi melindungi pelaku usaha kecil dan mikro untuk memenuhi hidup pekerja, mengentaskan kemiskinan dan juga turut menjamin pekerja/buruh menjadi salah satu peserta program jaminan sosial.³³

Hal ini pun menjadi salah satu celah bagi pemilik usaha mikro dan kecil untuk tidak memperhatikan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan. Pengaturan ini juga menjadi kontroversi karena disahkan dengan terburu-buru.

Sebab, jika pengaturan menentukan nominal upah sebesar minimal 50% rata-rata konsumsi masyarakat Indonesia dan nominal upah wajib sebesar minimal 25% lebih banyak dari garis kemiskinan di skala tingkat provinsi, maka rata-rata penghasilan pekerja/buruh di Indonesia yakni Rp600.000,- hingga Rp651.867,-. Pengaturan ini juga tidak memperhatikan komponen-komponen yang ditetapkan dalam penyesuaian upah minimum setiap tahunnya yakni kondisi ekonomi atau inflasi yang terjadi pada kabupaten/kota yang bersangkutan dan ketenagakerjaan.

Apabila ditinjau dari perspektif teori keadilan merupakan mahakarya John Rawls melalui bukunya yang berjudul '*A Theory of Justice*', Rawls menyampaikan bahwa setiap orang haruslah memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan berdasarkan sistem yang memberikan semua orang mendapatkan kesempatan yang sama. Berkaitan dengan ketimpangan sosial & ekonomi, seharusnya dapat diatur sedemikian rupa sehingga mampu menguntungkan setiap orang dan berbagai posisi pun terbuka untuk siapa saja. John Rawls juga menekankan bahwa seharusnya perbedaan terkait sosial dan ekonomi dapat diatur untuk memberi manfaat terbesar bagi pihak yang dianggap kurang beruntung.

Perbedaan sosial dan ekonomis dalam prinsip John Rawls '*difference principle*' ialah menyinggung ketidaksamaan prospek seseorang mendapatkan unsur pokok. Dengan demikian, penetapan upah pekerja/buruh dalam usaha mikro dan kecil haruslah mengedepankan suara pekerja atau buruh.

Pengusaha dapat saja berargumen bahwa ia akan menetapkan nominal tertentu asalkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yakni nominal antara Rp600.000,- hingga Rp651.867,-. Hal ini juga tidak akan memberikan perlindungan maupun keadilan bagi para pekerja/buruh lantaran pekerja/buruh sebagai pihak yang membutuhkan dan berada di posisi lebih lemah dalam perjanjian kerja tersebut. Pekerja/buruh akan menerimanya meski dengan terpaksa.

Teori keadilan selanjutnya yang disampaikan John Rawls ialah '*principles of fair equality of opportunity*' atau prinsip kesempatan yang adil dan setara. Pihak yang paling kurang memiliki atau bahkan tidak memiliki peluang untuk mencapai kesejahteraan ialah yang harus diberikan perlindungan lebih. John Rawls juga menekankan keadilan itu bukanlah ketika 'seseorang kehilangan kebebasannya dan ini dibenarkan karena ada manfaat yang lebih besar untuk orang lain'. Artinya, keadilan itu boleh memiliki pengorbanan untuk kepentingan umum, tetapi jangan sampai pengorbanan ini merenggut kebebasan orang lain terlebih dari

³² Penjelasan Pasal 6 PP No. 36/2021.

³³ CNN. 2021. 'UKM Dikecualikan dari Penetapan Upah Minimum 2022'. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211115160832-92-721468/ukm-dikecualikan-dari-penetapan-upah-minimum-2022> diakses pada 10 Desember 2022.

pihak yang sudah kurang beruntung di masyarakat. Artinya, kondisi atau sistem pengaturan di masyarakat haruslah mampu menguntungkan masyarakat terlebih bagi orang-orang yang dianggap kurang beruntung. Aturan juga harus hadir sebagai perlindungan bagi pekerja/buruh usaha mikro dan kecil dari ketidakadilan.

Melihat penjelasan di atas, pekerja/buruh yang bekerja di usaha mikro dan kecil merupakan pihak yang lebih kurang beruntung dibandingkan orang-orang yang bekerja di perusahaan yang lebih besar dan stabil. Sebab, perbedaan kompetensi dan upah yang didasari faktor pendidikan, kesempatan, ketimpangan sosial, dan lain sebagainya pun membuat adanya batasan kualifikasi sehingga pekerja/buruh ini hanya mampu bekerja di usaha mikro dan kecil. Artinya, pihak-pihak ini telah berada di posisi yang kurang diuntungkan di masyarakat dan semestinya tidak dibebani lagi dengan adanya ketentuan pengupahan di bawah upah minimum yang hanya akan menguntungkan pengusaha dan tidak memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh tersebut.

Perlu diketahui bahwa peran, kedudukan, dan eksistensi tenaga kerja bangsa diperlukan oleh bangsa Indonesia untuk tujuan pembangunan. Pengaturan terkait ketenagakerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi dan kualitas dan peran serta tenaga kerja dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja beserta keluarganya yang sesuai dengan harkat serta martabat kemanusiaan. Perlindungan ini dibuat untuk menjamin hak dasar yang dimiliki oleh para pekerja/buruh dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan non diskriminasi dengan tetap memperhatikan kepentingan dan perkembangan kemajuan dunia usaha.³⁴

Sebagai pelaku pembangunan nasional dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya dan hak dasarnya, pekerja/buruh pun melakukan pekerjaan. Namun hal ini juga dilaksanakan dengan harapan memperoleh upah yang layak dan perlindungan yang menyeluruh terkait seluruh aspek pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, hak dasar manusia menurut John Locke merupakan hak milik manusia yang meliputi *life, liberty, and property* (hidup, bebas, dan hak milik pribadi). Hak itu bahkan telah hadir sebelum adanya pemerintah. Hak itu dimiliki dan diperlukan agar manusia dapat bertahan hidup.³⁵

Pengesahan UU Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah yang meliputinya menjadi kontroversial tidak hanya karena prosesnya yang sangat minim dengan keterlibatan partisipasi publik, tetapi juga dalam waktu yang sangat singkat dan cenderung terburu-buru. Secara materiil, UU Cipta Kerja ini dinilai tidak berpihak kepada pekerja/buruh demi meningkatkan perekonomian.³⁶

Selain itu, John Rawls juga telah menekankan satu konsep keadilan lebih disukai daripada yang lain ketika pengaruhnya yang lebih luas diinginkan. Sebagai pekerja/buruh tentu ingin memperoleh keadilan dengan perannya dalam pembangunan nasional. Keadilan pengupahan menjadi salah satu komponen yang utama karena menyangkut penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh usaha kecil dan mikro.

³⁴ Konsiderans UU No. 13/2003.

³⁵ Carolus Boromeus Kusmaryanto, 'Hak Asasi Manusia Atau Hak manusiawi', *Jurnal HAM*, 12.2, (2021), <http://dx.doi.org/10.30641/ham.2021.12.521-532>. Hlm. 527.

³⁶ CNN. 'Poin-Poin Kontroversial Omnibus Law'. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201024173045-12-562388/poin-poin-kontroversial-omnibus-law> diakses pada 10 Desember 2020.

Pengaturan pengupahan ini juga dipengaruhi, menurut Rawls, subjek utama keadilan yakni struktur dasar masyarakat. Struktur tersebut ialah mekanisme institusi sosial untuk memberikan hak serta kewajiban mendasar dan menentukan pembagian terkait keuntungan dari kerjasama sosial. Artinya, institusi sosial memiliki peran penting dalam memberikan keadilan bagi pekerja/buruh usaha mikro dan kecil. Hal itu selaras dengan prinsip John Rawls yakni prinsip keadilan sosial yang menyediakan cara penetapan hak serta kewajiban dalam lembaga dasar masyarakat dan menentukan mekanisme distribusi keuntungan dan beban kerja sama sosial.

KESIMPULAN

Pengaturan pengupahan pekerja/buruh usaha mikro dan kecil di Indonesia belum mencerinkan keadilan dari teori keadilan yang disampaikan dalam bukunya oleh John Rawls. Sebab, ketimpangan sosial dan ketimpangan ekonomi belum diatur dengan baik sehingga mampu memberi keuntungan untuk semua orang khususnya pihak-pihak yang kurang beruntung. Posisi yang lebih lemah membuat kesepakatan upah pun dikuasai oleh pengusaha mikro dan kecil. Pengaturan terkait pengupahan pekerja/buruh usaha mikro dan kecil hendaknya memberikan perlindungan hukum terhadapnya dari ketidakadilan. Selain itu, John Rawls yang menekankan seharusnya keadilan tidak merenggut dari pihak yang lebih kurang beruntung. Suatu kondisi dikatakan adil ketika pengaruh baiknya lebih luas dan diinginkan. Sementara pengaturan ini justru memberikan celah pengusaha mikro dan kecil untuk menetapkan upah tanpa memberikan penghidupan yang layak dan kesepakatan dalam perjanjian kerja yang lebih dominan karena posisi pengusaha yang lebih kuat. Seharusnya, demi mewujudkan pengupahan yang lebih adil untuk pekerja/buruh usaha mikro dan kecil sebagai pemeran dalam pembangunan nasional, pengaturan pengupahan harus lebih melindungi dan menetapkan upah minimum sebagai instrumen pengendalian agar dalam pelaksanaannya pengusaha mikro dan kecil tidak sewenang-wenang. Pengaturan pengupahan haruslah mampu menjamin hak dasar para pekerja/buruh serta mampu menjamin kesempatan serta pencegahan tindakan diskriminatif. Hendaknya pengaturan ditetapkan seadil mungkin tanpa pekerja/buruh harus menuntut keadilan dengan mekanisme yang sulit dan mungkin tidak diketahuinya. Pemerintah wajib hadir sebagai penengah atas kepentingan tersebut dan memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh Usaha Mikro dan Kecil tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS. (2022, 10 Desember). Garis Kemiskinan (Rupiah/Kapita/Bulan) Menurut Provinsi dan Daerah 2021-2022. <https://www.bps.go.id/indicator/23/195/1/garis-kemiskinan-rupiah-kapita-bulan-menurut-provinsi-dan-daerah.html>.
- BPS. (2022, 31 Oktober) Rata-Rata Konsumsi Makanan Rumah Tangga yang Memiliki Pengeluaran Telekomunikasi Menurut Provinsi (Rupiah), 2019 – 2021. <https://www.bps.go.id/indicator/2/1857/1/rata-rata-konsumsimakanan-rumah-tangga-yang-memiliki-pengeluaran-telekomunikasi-menurut-provinsi.html>.

- CNN. (2020, 10 Desember 2022) Poin-Poin Kontroversial Omnibus Law'. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201024173045-12-562388/poin-poin-kontroversial-omnibus-law>.
- CNN. (2022, 10 Desember 2022). UKM Dikecualikan dari Penetapan Upah Minimum 2022'. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211115160832-92-721468/ukm-dikecualikan-dari-penetapan-upah-minimum-2022>
- John Rawls. (1999). *A Theory of Justice Revised Edition*. USA: Harvard University Press.
- Katadata. (2022, 10 Desember) Rata-Rata Pengeluaran Konsumsi Bulanan Masyarakat Indonesia. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/21/berapa-rata-rata-pengeluaran-konsumsi-masyarakat-tiap-bulan>.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Kamus Besar Bahasa Indonesia V 28 Oktober 2016*. Jakarta: Departemen Pusat Bahasa dan Pendidikan Nasional.
- Kusmaryanto, Carolus Boromeus. (2021). Hak Asasi Manusia atau Hak manusiawi. *Jurnal HAM*, 12(3). 521-532.
- Manika, Agus Surya. (2022). Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja' *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8(2). 628-639.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
- Peter Mahmud Marzuki. (2022). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: KENCANA.
- Saputra, R., & Retnowati, T. (2021). Kajian Yuridis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimum Kota Pada Usaha yang Tidak Berbadan Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 118-124.
- Sujana Donandi S. (2022). Pembentukan Konsep Pengaturan Upah di Atas Upah Minimum yang Berkeadilan Bagi Pengusaha dan Pekerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 5(2). 235-244.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
- Wiswamitra, Ide Bagus Gede, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Wayan Kartika Jaya Utama. (2022). Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Analogi Hukum*, 4(3). 233-237.
- Yuanita, Alifa Cikal. (2022) Menelaah Konsep Keadilan Hukum teori John Rawls dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Migran di Luar Negeri', *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities*, 3(2).130-142.