

## ANALISIS YURIDIS UPAH YANG LAYAK BAGI PEKERJA PADA USAHA KECIL DAN MIKRO BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

Irnanda Munajad Rachman Yusuf<sup>1</sup>  
Universitas Esa Unggul<sup>1</sup>  
[irnandamry@student.esaunggul.ac.id](mailto:irnandamry@student.esaunggul.ac.id)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan serta mengkaji peran negara dalam memastikan pemenuhan kewajiban pengupahan oleh pengusaha sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan putusan Mahkamah Konstitusi, khususnya yang menegaskan pentingnya keadilan prosedural dan substantif dalam penetapan upah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan upah bagi pekerja Usaha Kecil dan Mikro dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 belum sepenuhnya mencerminkan konsep upah layak yang berkeadilan, karena lebih menitikberatkan pada fleksibilitas dan kemampuan usaha dibandingkan pemenuhan kebutuhan hidup layak pekerja. Simpulan penelitian menyatakan bahwa upah layak bagi pekerja Usaha Kecil dan Mikro seharusnya dimaknai secara proporsional, dengan tetap menjamin standar minimum kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan keberlanjutan usaha. Selain itu, peran negara tidak hanya terbatas sebagai regulator, tetapi juga sebagai pengayom dan pembimbing melalui perumusan kebijakan afirmatif, pengawasan yang efektif, fasilitasi peningkatan kapasitas usaha, serta mekanisme penetapan upah yang partisipatif agar tercipta keseimbangan yang adil antara perlindungan hak pekerja dan keberlangsungan Usaha Kecil dan Mikro dalam kerangka negara kesejahteraan.

**Kata kunci:** Peran Negara, Upah Layak, Usaha Kecil dan Mikro.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the concept of a decent wage for workers in Micro and Small Enterprises and to examine the role of the state in ensuring the fulfillment of wage obligations by employers in accordance with Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. This research employs a normative juridical method with statutory, conceptual, and Constitutional Court decision approaches, particularly those emphasizing the importance of procedural and substantive justice in wage determination. The findings indicate that wage regulation for workers in Micro and Small Enterprises under Government Regulation Number 36 of 2021 does not fully reflect the concept of a just and decent wage, as it places greater emphasis on business flexibility and capacity rather than on fulfilling workers' decent living needs. The study concludes that a decent wage for workers in Micro and Small Enterprises should be interpreted proportionally, while still guaranteeing minimum standards of workers' welfare without neglecting business sustainability. Furthermore, the role of the state*

*should not be limited to that of a regulator, but also as a protector and facilitator through the formulation of policies, effective supervision, capacity-building facilitation, and participatory wage-setting mechanisms in order to achieve a fair balance between the protection of workers' rights and the sustainability of Micro and Small Enterprises within the framework of a welfare state.*

**Keywords:** *Decent Wage, Micro and Small Enterprises, Role of the State.*

## **PENDAHULUAN**

Upah merupakan salah satu instrumen utama dalam mewujudkan tujuan negara kesejahteraan sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945). Dalam hubungan industrial, pengupahan tidak hanya dipahami sebagai imbalan atas kerja, tetapi juga sebagai sarana perlindungan martabat manusia dan jaminan keberlangsungan hidup pekerja. Secara konseptual, perlindungan upah merupakan bagian dari tanggung jawab negara dalam kerangka negara kesejahteraan yang menempatkan keadilan sosial sebagai tujuan utama (Putra, 2023). Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk mengatur dan mengawasi sistem pengupahan agar mencerminkan prinsip keadilan, kepatutan, dan kesejahteraan sosial.

Dalam perkembangannya, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memberikan pengecualian terhadap ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil melalui mekanisme penetapan upah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dengan batasan persentase

tertentu di atas garis kemiskinan dan rata-rata konsumsi masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, 2021). Namun demikian, pengaturan tersebut menimbulkan persoalan yuridis dalam praktik, karena sejumlah kajian menunjukkan bahwa fleksibilitas pengupahan pada sektor usaha mikro dan kecil berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja dan belum sepenuhnya menjamin standar kebutuhan hidup layak (Kurniasih, 2022). Ketentuan yang lebih menitikberatkan pada kemampuan usaha dibandingkan parameter kebutuhan hidup layak berisiko menciptakan kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya di lapangan.

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya kajian yuridis yang lebih mendalam mengenai makna upah yang layak bagi pekerja usaha mikro dan kecil serta peran negara dalam menjamin pemenuhannya. Negara tidak dapat diposisikan semata-mata sebagai regulator, tetapi juga harus berperan aktif sebagai pelindung, pembimbing, dan pengayom melalui kebijakan afirmatif, pengawasan ketenagakerjaan yang efektif, serta penciptaan ekosistem usaha yang kondusif (Khakim, 2021).

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang tidak hanya menganalisis norma pengupahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 secara tekstual, tetapi

juga mengaitkannya dengan konstruksi negara kesejahteraan dan prinsip keadilan prosedural serta substantif dalam putusan Mahkamah Konstitusi. Penelitian ini menawarkan konseptualisasi “upah layak proporsional” bagi pekerja usaha mikro dan kecil, yaitu suatu formulasi yang menyeimbangkan standar minimum kesejahteraan pekerja dengan keberlanjutan usaha secara terukur dan partisipatif. Selain itu, penelitian ini mengusulkan model penguatan peran negara yang bersifat afirmatif dan kolaboratif melalui pengawasan adaptif, fasilitasi peningkatan produktivitas, serta skema insentif dan subsidi terarah sebagai solusi normatif untuk menjembatani kesenjangan antara norma hukum dan realitas sosial. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif-evaluatif, tetapi juga preskriptif dalam merumuskan arah pembaruan kebijakan pengupahan bagi usaha mikro dan kecil dalam kerangka negara kesejahteraan.

Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini menjadi relevan untuk menilai sejauh mana Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 telah mencerminkan prinsip keadilan sosial dan negara kesejahteraan, sekaligus merumuskan penguatan peran negara dalam memastikan keseimbangan yang adil antara perlindungan hak pekerja dan keberlanjutan usaha mikro dan kecil. Dalam konteks tersebut, permasalahan utama yang dikaji adalah mengenai konsep upah yang layak bagi pekerja pada kelompok usaha mikro dan kecil serta peran negara dalam memastikan pengusaha memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan sifat deskriptif analitis, yang bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis sekaligus menganalisis permasalahan hukum terkait pengupahan bagi pekerja usaha mikro dan kecil. Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan konseptual dan pendekatan filsafat, dengan menelaah doktrin, asas, serta teori hukum yang berkembang guna memahami secara mendalam konsep upah layak dan peran negara dalam pengaturan pengupahan. Sumber bahan hukum diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta peraturan pelaksanaannya, dan bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian yang relevan, didukung oleh bahan hukum tersier. Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan penalaran deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari norma dan prinsip hukum yang bersifat umum untuk menjawab isu hukum yang bersifat khusus terkait kelayakan upah dan peran negara dalam menjamin pemenuhannya.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Upah Layak bagi Pekerja pada Usaha Kecil dan Mikro**

Upah merupakan hak fundamental pekerja yang berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup sekaligus perlindungan terhadap martabat kemanusiaan. Dalam sistem hukum

ketenagakerjaan Indonesia, jaminan atas upah yang layak berakar kuat pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menempatkan negara sebagai penanggung jawab utama dalam memastikan setiap warga negara memperoleh penghidupan yang layak melalui pekerjaan (Hamid et al., 2022). Oleh karena itu, pengaturan pengupahan tidak dapat dilepaskan dari prinsip keadilan sosial dan tanggung jawab negara dalam kerangka negara kesejahteraan.

Dalam konteks Usaha Mikro dan Kecil (UKM), pengaturan tersebut memperoleh kompleksitas tersendiri. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memberikan pengecualian terhadap kewajiban upah minimum melalui mekanisme kesepakatan, dengan batas minimal 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat provinsi dan 25% di atas garis kemiskinan. Secara teoritis, kebijakan ini dapat dipahami melalui perspektif teori fleksibilitas pasar tenaga kerja (*labour market flexibility theory*) yang menekankan pentingnya ruang adaptasi bagi usaha kecil agar tetap bertahan dalam tekanan ekonomi, terutama ketika menghadapi volatilitas permintaan dan modal kerja terbatas (Boeri, 2023). Namun, teori ini sering dikritik karena berpotensi mengalihkan beban risiko ekonomi kepada pekerja yang memiliki daya tawar lemah, sebagaimana ditemukan dalam studi ketenagakerjaan sektor informal di Asia Tenggara (ILO, 2024).

Temuan empiris mutakhir menunjukkan bahwa fleksibilitas pengupahan pada sektor UKM belum

sepenuhnya menjamin pemenuhan kebutuhan hidup layak. Hasil survei nasional tahun 2023–2025 menunjukkan bahwa sebagian pekerja UKM menerima upah di bawah standar kebutuhan hidup layak (*minimum living wage*), bahkan di beberapa daerah upah berada di bawah garis kemiskinan regional (World Bank & BAPPENAS, 2025). Fenomena ini memperlihatkan adanya *implementation gap* antara norma pengupahan dan realitas sosial di lapangan, yang sering juga ditemukan dalam studi komparatif tentang kebijakan upah minimum di negara berkembang (Neumark et al., 2023).

Dalam perspektif teori keadilan distributif John Rawls, khususnya *justice as fairness* dan *difference principle*, ketimpangan upah hanya dapat dibenarkan apabila dapat memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling tidak beruntung. Pekerja UKM sebagai kelompok rentan seharusnya memperoleh perlindungan afirmatif, bukan sekadar fleksibilitas normatif. Konsep ini juga tercermin dalam kerangka keadilan sosial modern yang menekankan dasar minimum perlindungan sosial (*social floor*) bagi semua pekerja (Sen, 2009; Stiglitz, 2022). Selain itu, pendekatan teori negara kesejahteraan (*welfare state theory*) menegaskan bahwa negara tidak boleh bersikap netral dalam relasi kerja yang timpang. Negara berkewajiban melakukan intervensi korektif untuk menjamin standar minimum kesejahteraan, terutama bagi kelompok ekonomi lemah (Esping-Andersen, 2023). Dalam konteks ini, konsep “upah proporsional” yang Saudara

rumuskan sejalan dengan pendekatan *social minimum*, yaitu jaminan batas kesejahteraan dasar yang tidak boleh dilanggar oleh mekanisme pasar.

Dari sudut pandang teori perlindungan hukum (*legal protection theory*), relasi kerja antara pengusaha UKM dan pekerja bukanlah hubungan privat murni karena menyangkut hak konstitusional. Kesepakatan pengupahan tidak dapat dilepaskan dari prinsip *fair bargaining* yang dibatasi oleh norma keadilan dan kepatutan (Adams, 2024). Kebebasan berkontrak perlu diimbangi dengan jaminan substantive freedom sehingga pekerja benar-benar memiliki posisi tawar yang bermakna. Selain itu, studi terbaru menunjukkan bahwa keberlanjutan UKM tidak semata ditentukan oleh rendahnya biaya tenaga kerja, melainkan oleh produktivitas, akses pembiayaan, teknologi, serta dukungan kebijakan pemerintah yang holistik (OECD, 2024; UNDP, 2023; Umeaduma, C. M.-G., 2022). Hal ini memperkuat argumentasi bahwa strategi pengupahan yang menitikberatkan fleksibilitas upah saja tidak cukup dan bahkan bisa merugikan kesejahteraan pekerja bila tidak disertai dengan kebijakan peningkatan kapasitas usaha.

Dalam konteks pengupahan, konsep upah proporsional mengakui adanya perbedaan tingkat upah antar sektor, termasuk antara pekerja Usaha Kecil dan Mikro (UKM) dan pekerja pada perusahaan besar. Namun demikian, perbedaan tersebut hanya dapat dinilai adil apabila tidak memperburuk kondisi pekerja UKM sebagai kelompok rentan, tetap menjaga keberlangsungan kesempatan kerja, serta membuka peluang peningkatan kesejahteraan

secara bertahap. Dengan demikian, proporsionalitas dalam pengupahan bukanlah legitimasi atas disparitas tanpa batas, melainkan mekanisme penyeimbang antara kemampuan usaha dan kewajiban perlindungan hak dasar pekerja agar tetap berada dalam koridor keadilan sosial dan martabat kemanusiaan (Seubert et al., 2021; Verhoogen, 2023).

### **Peran Negara dalam Pemenuhan Upah Layak pada Usaha Kecil dan Mikro**

Dalam kerangka negara kesejahteraan, peran negara dalam pengupahan memang tidak dapat dibatasi hanya sebagai pembentuk regulasi. Konsep welfare state klasik dari William Beveridge menekankan tanggung jawab negara untuk melawan “lima raksasa kejahatan sosial” (*want, disease, ignorance, squalor, idleness*), yang secara substansial mencakup pencegahan kemiskinan melalui jaminan pendapatan minimum. Sementara itu, tipologi negara kesejahteraan yang dikembangkan oleh Gøsta Esping-Andersen menegaskan bahwa derajat dekomodifikasi tenaga kerja yakni sejauh mana kesejahteraan warga tidak sepenuhnya ditentukan oleh mekanisme pasar menjadi indikator penting komitmen negara terhadap keadilan sosial. Dalam konteks ini, kebijakan pengupahan UKM yang terlalu bertumpu pada fleksibilitas pasar berpotensi memperlemah fungsi dekomodifikasi tersebut.

Pengaturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memang menunjukkan peran negara sebagai regulator dengan menetapkan batas bawah upah bagi UKM. Namun, sebagaimana ditunjukkan dalam laporan *World Employment and*

*Social Outlook 2024* dari International Labour Organization, kebijakan fleksibilitas upah pada sektor usaha kecil tanpa dukungan pengawasan dan kebijakan produktivitas sering kali meningkatkan kerentanan pekerja, terutama di sektor informal. Studi OECD (2024) juga menegaskan bahwa keberlanjutan UKM lebih efektif dicapai melalui dukungan pembiayaan, peningkatan produktivitas, dan akses pasar, bukan semata-mata melalui penyesuaian biaya tenaga kerja. Hal ini menguatkan argumen bahwa fungsi fasilitatif negara sama pentingnya dengan fungsi regulatif.

Dalam perspektif teori hubungan industrial dari John T. Dunlop, sistem hubungan industrial terdiri atas tiga aktor utama pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang berinteraksi dalam suatu kerangka aturan (*web of rules*). Negara berperan menjaga keseimbangan sistem tersebut agar tidak terjadi dominasi satu aktor atas aktor lainnya. Konsep ini sejalan dengan paradigma Hubungan Industrial Pancasila yang menempatkan negara sebagai pengayom, pembimbing, pelindung, dan pendamai. Apabila pengawasan lemah dan dialog sosial tidak efektif, maka keseimbangan sistem terganggu dan menghasilkan ketimpangan struktural (Satchi, 2009).

Penegasan peran negara sebagai penjamin keadilan prosedural dan substantif juga tercermin dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang menekankan bahwa proses penetapan kebijakan ketenagakerjaan harus memenuhi standar partisipasi dan rasionalitas substantif. Dalam teori keadilan

prosedural (*procedural justice theory*), legitimasi suatu kebijakan tidak hanya diukur dari hasil akhirnya, tetapi juga dari proses yang adil, transparan, dan partisipatif. Dengan demikian, kesepakatan upah di sektor UKM tidak cukup sah secara formal, tetapi juga harus menjamin kebebasan substantif pekerja (Arranz, 2021).

Penelitian mutakhir mengenai kebijakan upah di negara berkembang (Neumark, 2023; ILO, 2024) menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan pengupahan sangat bergantung pada kombinasi antara regulasi minimum, pengawasan efektif, dan kebijakan pendukung produktivitas. Negara yang hanya mengandalkan regulasi tanpa dukungan struktural cenderung menghadapi *compliance gap* yang tinggi. Hal ini relevan dengan kondisi pengawasan ketenagakerjaan di sektor UKM Indonesia yang masih terbatas akibat keterbatasan jumlah pengawas dan dominasi sektor informal.

Dengan demikian, secara teoretis dan empiris, penguatan peran negara dalam pemenuhan upah layak bagi pekerja UKM harus diwujudkan secara integral melalui empat fungsi utama: (1) regulator yang menetapkan batas minimum berbasis KHL; (2) pengawas yang memastikan kepatuhan melalui sistem inspeksi efektif; (3) fasilitator yang menyediakan insentif, subsidi, dan dukungan peningkatan produktivitas; serta (4) penjamin keadilan prosedural yang memastikan dialog sosial berlangsung setara. Integrasi keempat fungsi ini sejalan dengan teori negara kesejahteraan modern dan pendekatan hubungan industrial kontemporer, sekaligus menjadi

prasyarat agar fleksibilitas pengupahan tidak berubah menjadi legitimasi hukum atas praktik ketidakadilan. Dengan model tersebut, sistem pengupahan UKM dapat bergerak dari pendekatan minimalis-regulatif menuju pendekatan kesejahteraan yang substantif dan konstitusional.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat ditegaskan bahwa kebijakan pengupahan bagi pekerja pada Usaha Kecil dan Mikro (UKM) berada dalam titik tarik-menarik antara kebutuhan fleksibilitas ekonomi dan tuntutan keadilan sosial. Secara normatif, pengaturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah memberikan kerangka batas bawah upah bagi UKM melalui mekanisme kesepakatan dengan parameter tertentu. Kebijakan ini dimaksudkan untuk menjaga keberlangsungan usaha kecil di tengah keterbatasan modal dan produktivitas. Namun, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan empiris, fleksibilitas tersebut belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup layak bagi pekerja. Temuan adanya pekerja UKM yang menerima upah di bawah standar kebutuhan hidup layak menunjukkan adanya *implementation gap* antara norma hukum dan realitas sosial (Padeli, 2024). Kondisi ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas pengupahan yang terlalu bertumpu pada kemampuan usaha berpotensi menggeser beban risiko ekonomi kepada pekerja sebagai pihak yang memiliki daya tawar lebih lemah. Dalam perspektif keadilan distributif, ketimpangan hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat terbesar

bagi kelompok paling rentan (Ebbinghaus, 2025). Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja UKM justru masih menghadapi kerentanan struktural, sehingga fleksibilitas normatif belum sepenuhnya selaras dengan prinsip keadilan sosial yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Lebih lanjut, pembahasan ini menegaskan bahwa konsep “upah proporsional” yang dirumuskan dalam penelitian tidak dapat dimaknai sebagai legitimasi atas disparitas tanpa batas, melainkan sebagai mekanisme penyeimbang antara kemampuan usaha dan perlindungan hak dasar pekerja. Proporsionalitas hanya dapat dinilai adil apabila memenuhi tiga prasyarat: tidak memperburuk kondisi pekerja sebagai kelompok rentan, tetap menjaga keberlangsungan kesempatan kerja, serta membuka peluang peningkatan kesejahteraan secara bertahap. Dengan demikian, keadilan pengupahan tidak hanya bersifat prosedural melalui kesepakatan, tetapi juga substantif melalui jaminan standar minimum kesejahteraan (Schönig, 2020).

Dalam konteks peran negara, hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi regulatif saja tidak memadai. Negara memang telah menetapkan norma batas bawah upah, tetapi efektivitasnya sangat bergantung pada fungsi pengawasan, fasilitasi produktivitas, dan penjaminan keadilan prosedural (Papadakis, 2021). Penegasan ini sejalan dengan pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menekankan pentingnya keadilan prosedural dan substantif dalam kebijakan ketenagakerjaan. Tanpa

pengawasan yang efektif dan dukungan kebijakan produktivitas, fleksibilitas upah berpotensi memperlebar kesenjangan kesejahteraan.

Secara teoretis dan empiris, pembahasan ini mengarah pada kebutuhan rekonstruksi kebijakan pengupahan UKM menuju pendekatan kesejahteraan yang lebih integratif. Negara perlu menjalankan empat fungsi utama secara simultan: sebagai regulator yang menetapkan standar berbasis KHL, sebagai pengawas yang memastikan kepatuhan, sebagai fasilitator peningkatan produktivitas dan akses pembiayaan, serta sebagai penjamin keadilan prosedural dalam proses dialog sosial. Integrasi fungsi-fungsi tersebut merupakan prasyarat agar sistem pengupahan UKM tidak berhenti pada legalitas formal, melainkan benar-benar mencerminkan keadilan sosial dan perlindungan martabat kemanusiaan secara konstitusional.

## **SIMPULAN**

Upah layak bagi pekerja Usaha Kecil dan Mikro secara normatif memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya dari rezim pengupahan umum, namun tetap harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan martabat manusia sebagaimana ditekankan dalam teori keadilan John Rawls. Dalam hal ini, pengupahan bagi UKM harus dimaknai sebagai keadilan proporsional, yaitu pengaturan upah yang mempertimbangkan kemampuan usaha tanpa mengorbankan pemenuhan kebutuhan dasar dan martabat kemanusiaan pekerja, dengan kriteria, tidak memperburuk kondisi pekerja UKM sebagai kelompok

rentan, menjaga keberlangsungan kesempatan kerja, membuka peluang peningkatan kesejahteraan secara bertahap.

Peran negara - pemerintah dalam penetapan upah bagi pekerja Usaha Kecil dan Mikro tidak terbatas sebagai regulator, melainkan berfungsi secara aktif sebagai pengayom yang menjamin keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan keberlanjutan usaha. Peran pengayoman tersebut tercermin dalam penegasan Mahkamah Konstitusi yang menempatkan keadilan prosedural dan substantif sebagai satu kesatuan, sebagaimana terlihat dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, dimana negara diwajibkan memastikan proses kesepakatan upah berlangsung adil sekaligus menghasilkan besaran upah yang tetap menjamin penghidupan layak. Implementasi dari keterlibatan pemerintah dalam Dewan Pengupahan sebagai forum tripartit sebagai pengayoman melalui penyediaan data objektif, penilaian kebutuhan hidup layak, dan analisis kemampuan usaha, sehingga kebijakan pengupahan dirumuskan secara musyawarah, transparan, dan berkeadilan. Dengan demikian, negara hadir sebagai penyangga keadilan dan stabilitas hubungan industrial, memastikan bahwa kebijakan pengupahan tidak bersifat eksploitatif terhadap pekerja maupun memberatkan Usaha Kecil dan Mikro, melainkan mencerminkan keadilan substantif yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Z., & Deakin, S. (2024). *The legal limits of labour market flexibility*. Oxford University Press.
- Arranz, J. M., Fernández-Macías, E., & García-Serrano, C. (2021). Wage differentials and segmentation: The impact of institutions and changing economic conditions. *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), 155–173. <https://doi.org/10.1177/0959680120959008>
- Boeri, T., & Van Ours, J. (2023). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press.
- Ebbinghaus, B. (2025). Comparing welfare states and their reforms. In *Handbook on welfare state reform* (pp. 136–149). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839108808.00020>
- Esping-Andersen, G. (2023). *Welfare states in transition*. Polity Press.
- Hamid, A., Aldila, M. R., & Intan, A. M. (2022). The urgency of labor law for informal sector workers in the welfare state concept: An evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 528–541. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.2036>
- International Labour Organization. (2024). *World employment and social outlook 2024*. ILO.
- Khakim, A. (2021). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (2022). Implikasi pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1(2). <https://doi.org/10.55583/jkih.v1i2.296>
- Neumark, D., & Shirley, P. (2022). Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 61(3), 384–417. <https://doi.org/10.1111/irel.12306>
- Neumark, D., Salas, J., & Wascher, W. (2023). *Minimum wages and employment: Theory and evidence*. MIT Press.
- OECD. (2024). *SME and entrepreneurship outlook 2024*. OECD Publishing.
- Padeli, W., & Abd Kadir, K. (2024). The impact of flexible work arrangements on social security management: A systematic review. *Social Security Management Journal*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.32890/ssmj2024.1.1.5>
- Papadakis, K. (2021). Social dialogue at the dawn of the ILO's centenary: Sorting out challenges, setting priorities for the future. In *The governance of labour administration* (pp. 43–67). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781802203158.00010>
- Putra, A. A., & Jatmiko, L. J. S. P. (2023). Jaminan kesehatan dalam hak konstitusional bagi pekerja migran Indonesia dalam konstruksi negara kesejahteraan. *The Prosecutor Law Review*, 1(3).

- <https://doi.org/10.64843/prolev.v1i3.19>
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice* (Rev. ed.). Harvard University Press. (Original work published 1971)
- Satchi, M., & Temple, J. (2009). Labor markets and productivity in developing countries. *Review of Economic Dynamics*, *12*(1), 183–204.  
<https://doi.org/10.1016/j.red.2008.09.001>
- Schönig, B. (2020). Paradigm shifts in social housing after welfare-state transformation: Learning from the German experience. *International Journal of Urban and Regional Research*, *44*(5), 921–938.  
<https://doi.org/10.1111/1468-2427.12914>
- Sen, A. (2009). *The idea of justice*. Harvard University Press.
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: An integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *30*(6), 808–823.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
- Stiglitz, J. E. (2022). *People, power, and profits: Progressive capitalism for an age of discontent*. W. W. Norton.
- Umeaduma, C. M.-G. (2022). Interplay between inflation expectations, wage adjustments, and aggregate demand in post-pandemic economic recovery. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *13*(3), 629–648.  
<https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.3.0258>
- UNDP. (2023). *Human development report 2023: New threats to human security*. United Nations Development Programme.
- Verhoogen, E. (2023). Firm-level upgrading in developing countries. *Journal of Economic Literature*, *61*(4), 1410–1464.  
<https://doi.org/10.1257/jel.20221633>
- World Bank & BAPPENAS. (2025). *Indonesia labour market and social protection review*. World Bank Publications.