LENTERA JURNAL MANAJEMEN
Vol. 4(1), January, 2026
ISSN 2988-540X (Online)

PENGARUH PENERAPAN HUKUM UPAH MINIMUM REGIONAL PADA USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH DI PALEMBANG

Abdul Malik Sholeh Sholahuddin[1], Andre Wiranata[2], Sri Handayani[3], Wijonarko[4]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya
Department of Syariah Economy, Economic Faculty, Raden Fatah University

abdulmaliksholehsholahuddin@gmail.com[1], andrewiranata778@gmail.com[2],
srihandayani@fh.unsri.ac.id

Abstrak – Penerapan hukum Upah Minimum Regional (UMR) merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja untuk memperoleh upah yang layak. Buruh dan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) mengeluh meminta kenaikan upah. Di Palembang, jumlah UMKM sangatlah banyak, mulai dari menjual pempek sampai kerajinan songket. Pada penelitian ini, kami ingin melihat bagaimana pengaruh UMR terhadap UMKM yang terdapat di Palembang melalui membaca jurnal dan artikel berita dengan menganalisi 8 sumber dari tahun 2019 hingga 2025. Hasil menunjukan bahwa UMR pada tahun ini masih terhitung hanya mencukupi kebutuhan untuk satu orang saja, padahal rata-rata karyawan sudah berkeluarga. Akibatnya, walau dibayar sesuai UMR tetep saja kurang untuk mencukupi kebutuhan satu keluarga. Apalagi UMKM yang memiliki modal terbatas pada akhirnya terpaksa membayar dibawah standar. Dampak yang diberikan pada karyawan sangatlah nyata seperti semangat kerja menurun dan produktivitas merosot, bahkan banyak yang keluar masuk kerja. Terdapat penelitian dari Lampung yang memakai sistem bagi hasil (mudharabah) pada UMKM rumah makan dan menunjukan hasil positif dengan rata-rata di atas UMR.

Keywords: UMR, UMKM, kesejahteraan pekerja, hukum upah, kenaikan UMR.

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor ketenagakerjaan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari dinamika kebijakan ekonomi dan sosial yang terus mengalami perubahan. Salah satu kebijakan yang memiliki peran penting dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah kebijakan Upah Minimum Regional (UMR). Upah minimum merupakan standar penghasilan terendah yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai bentuk perlindungan terhadap hak ekonomi tenaga kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk menjamin pekerja memperoleh penghasilan yang layak sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup secara wajar sesuai dengan kondisi sosial dan ekonomi masyarakat.

Penetapan upah minimum dilakukan pemerintah dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti kebutuhan hidup layak, tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, produktivitas tenaga kerja, serta kondisi pasar tenaga kerja di masing-masing daerah. Kebijakan tersebut diharapkan mampu menciptakan keseimbangan dalam hubungan industrial dengan memberikan perlindungan kepada pekerja tanpa mengabaikan keberlangsungan dunia usaha. Dalam konteks pembangunan nasional, keberadaan upah minimum juga berfungsi sebagai instrumen pemerataan kesejahteraan dan pengurangan kesenjangan ekonomi di masyarakat.

Secara hukum, kebijakan upah minimum memiliki landasan hukum yang kuat dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk mengenai sistem pengupahan. Dengan adanya regulasi tersebut, pemerintah berupaya menciptakan sistem pengupahan yang adil dan memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak dalam hubungan kerja.

Penerapan hukum upah minimum pada sektor UMKM menghadirkan dinamika tersendiri karena adanya perbedaan struktur organisasi dan kapasitas ekonomi dibandingkan

perusahaan besar. Sebagian besar UMKM masih menjalankan sistem manajemen sederhana dengan tingkat produktivitas yang bergantung pada skala usaha dan permintaan pasar. Ketika kebijakan upah minimum mengalami kenaikan, pelaku usaha dihadapkan pada kebutuhan untuk menyesuaikan struktur biaya produksi tanpa selalu diiringi peningkatan pendapatan usaha. Situasi ini sering memunculkan strategi adaptasi seperti pengurangan jam kerja, pembatasan perekrutan tenaga kerja baru, atau perubahan sistem pengupahan yang lebih fleksibel.

Selain itu, hubungan kerja dalam UMKM umumnya bersifat lebih personal dan informal dibandingkan hubungan industrial pada perusahaan besar. Kedekatan hubungan antara pemilik usaha dan pekerja sering kali menghasilkan kesepakatan kerja berbasis kepercayaan, bukan kontrak formal yang tertulis. Kondisi tersebut menyebabkan penerapan regulasi ketenagakerjaan, termasuk standar upah minimum, tidak selalu berjalan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Akibatnya, pekerja pada sektor UMKM berpotensi menghadapi ketidakpastian perlindungan hukum apabila terjadi perselisihan pengupahan.

Meskipun demikian, penerapan kebijakan upah minimum dalam praktiknya masih menimbulkan berbagai permasalahan, terutama pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). UMKM merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar serta menjadi penggerak ekonomi daerah. Namun, karakteristik UMKM yang memiliki keterbatasan modal, skala usaha kecil, serta pendapatan yang cenderung fluktuatif menyebabkan pelaku usaha sering menghadapi kesulitan dalam memenuhi ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

Di satu sisi, kebijakan upah minimum diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup layak. Akan tetapi, di sisi lain kebijakan tersebut dapat menimbulkan tekanan finansial bagi pelaku UMKM karena meningkatnya biaya tenaga kerja. Kondisi ini menimbulkan dilema antara perlindungan tenaga kerja dan keberlangsungan usaha. Apabila kebijakan upah minimum diterapkan secara kaku tanpa mempertimbangkan kemampuan usaha, maka terdapat risiko menurunnya daya tahan UMKM, termasuk pengurangan tenaga kerja atau penurunan aktivitas usaha.

Selain faktor ekonomi, permasalahan penerapan upah minimum juga berkaitan dengan aspek hukum dan kelembagaan. Masih terdapat pelaku UMKM yang belum memahami secara menyeluruh regulasi ketenagakerjaan, sehingga implementasi kebijakan pengupahan belum berjalan secara optimal. Hubungan kerja yang cenderung informal pada sektor UMKM juga menyebabkan perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya terlaksana. Oleh karena itu, efektivitas kebijakan upah minimum tidak hanya bergantung pada regulasi yang ada, tetapi juga pada tingkat pemahaman pelaku usaha serta pengawasan dari pemerintah.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum memiliki dampak yang kompleks dan multidimensional. Kebijakan ini dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mendorong daya beli masyarakat, namun juga berpotensi meningkatkan beban operasional usaha, khususnya bagi UMKM. Dalam kondisi tertentu, pelaku usaha perlu melakukan berbagai strategi penyesuaian agar tetap mampu bertahan di tengah perubahan kebijakan pengupahan. Bahkan, beberapa penelitian menunjukkan adanya alternatif sistem pengupahan, seperti sistem bagi hasil, yang dinilai lebih fleksibel bagi usaha kecil dalam menghadapi perubahan ekonomi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kajian mengenai pengaruh penerapan hukum UMR terhadap UMKM menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kebijakan upah minimum memengaruhi keberlangsungan usaha UMKM serta kesejahteraan pekerja dari perspektif hukum, ekonomi, dan sosial. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengkaji tantangan implementasi kebijakan pengupahan serta alternatif pendekatan yang dapat menciptakan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan usaha.

Permasalahan lain yang muncul berkaitan dengan tingkat kepatuhan hukum pelaku UMKM terhadap regulasi pengupahan. Tidak semua pelaku usaha memahami secara menyeluruh ketentuan hukum ketenagakerjaan, sehingga implementasi kebijakan upah minimum sering kali belum berjalan optimal. Selain faktor pemahaman hukum, keterbatasan pengawasan serta dominannya hubungan kerja informal pada sektor UMKM turut memengaruhi efektivitas penerapan kebijakan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa persoalan pengupahan tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga melibatkan dimensi hukum, sosial, dan kelembagaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai penerapan hukum UMR terhadap UMKM menjadi penting untuk dilakukan guna memahami dampak kebijakan pengupahan secara komprehensif. Analisis tidak hanya difokuskan pada aspek perlindungan pekerja, tetapi juga pada kemampuan adaptasi pelaku usaha dalam menghadapi perubahan regulasi ekonomi. Melalui pendekatan studi literatur, penelitian ini berupaya mengkaji berbagai hasil penelitian sebelumnya guna memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara kebijakan upah minimum, kesejahteraan tenaga kerja, serta keberlangsungan usaha mikro, kecil, dan menengah di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Metode studi literatur dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara konseptual dan teoritis mengenai pengaruh penerapan hukum Upah Minimum Regional (UMR) terhadap keberlangsungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan. Melalui pendekatan ini, peneliti mengkaji, membandingkan, serta mensintesis hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari jurnal ilmiah nasional, artikel akademik, publikasi ilmiah, serta berita ekonomi yang memiliki keterkaitan dengan kebijakan upah minimum, hukum ketenagakerjaan, dan perkembangan UMKM di Indonesia. Literatur yang digunakan meliputi penelitian mengenai aspek hukum pengupahan, dampak ekonomi kebijakan UMR, kesejahteraan pekerja, serta strategi adaptasi UMKM dalam menghadapi perubahan kebijakan pengupahan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Identifikasi literatur, yaitu mencari dan memilih sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian melalui database jurnal ilmiah dan publikasi melalui penerbit jurnal secara online.

2. Seleksi sumber, yaitu menyeleksi literatur berdasarkan kesesuaian tema, kredibilitas sumber, serta keterbaruan penelitian.

3. Studi dokumentasi, yaitu membaca secara mendalam isi jurnal dan artikel untuk memperoleh data serta temuan penelitian yang berkaitan dengan penerapan hukum UMR pada UMKM.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara menguraikan, menginterpretasikan, serta membandingkan berbagai hasil penelitian yang telah dipublikasikan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sehingga menghasilkan gambaran yang sistematis mengenai dampak kebijakan upah minimum terhadap UMKM dari perspektif hukum, ekonomi, dan sosial.

Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai literatur yang berbeda guna memperoleh kesimpulan

yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Dengan metode tersebut, diharapkan penelitian mampu memberikan analisis yang komprehensif mengenai efektivitas penerapan hukum UMR terhadap keberlangsungan UMKM di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upah Minimum Regional (UMR) merupakan salah satu instrumen kebijakan ketenagakerjaan yang dirancang pemerintah untuk menjamin perlindungan ekonomi bagi pekerja melalui pemberian penghasilan minimum yang layak. Kebijakan ini memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha serta menjadi bentuk intervensi negara dalam menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan. Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai indikator ekonomi, seperti kebutuhan hidup layak, tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi daerah, serta produktivitas tenaga kerja. Melalui kebijakan tersebut, pemerintah berupaya memastikan bahwa pekerja memperoleh pendapatan yang mampu memenuhi kebutuhan dasar kehidupan secara manusiawi.

Arifin dan Sihaloho (2025) menjelaskan bahwa keberadaan UMR memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kesejahteraan keluarga pekerja. Standar upah minimum memberikan kepastian pendapatan yang memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, perumahan, pendidikan, serta layanan kesehatan. Dalam perspektif kesejahteraan sosial, peningkatan pendapatan pekerja tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga berpengaruh terhadap stabilitas ekonomi keluarga dan kualitas hidup masyarakat secara umum. Oleh karena itu, kebijakan UMR tidak semata-mata dipandang sebagai kebijakan ekonomi, melainkan juga sebagai kebijakan sosial yang memiliki implikasi luas terhadap pembangunan manusia, upah minimum merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan negara kepada tenaga kerja. Julaicha, Wijayanti, dan Sahid (2022) menyatakan bahwa kebijakan upah minimum memiliki landasan hukum yang kuat dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia sebagai upaya mencegah praktik eksploitasi tenaga kerja. Negara melalui regulasi ketenagakerjaan menetapkan batas minimum pengupahan yang wajib dipatuhi oleh pengusaha sebagai bentuk tanggung jawab sosial dalam hubungan kerja. Dengan adanya standar tersebut, pekerja memperoleh kepastian hukum mengenai hak ekonomi yang harus diterima, sementara pengusaha memiliki pedoman dalam menyusun sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Namun demikian, implementasi kebijakan upah minimum tidak selalu berjalan optimal, terutama pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Prasetiyo dan Hoesin (2022) menemukan bahwa banyak pelaku UMKM mengalami kesulitan dalam memenuhi ketentuan upah minimum akibat keterbatasan modal usaha dan rendahnya kapasitas produksi. Karakteristik UMKM yang memiliki skala usaha kecil menyebabkan struktur biaya produksi menjadi sangat sensitif terhadap perubahan biaya tenaga kerja. Kenaikan upah minimum secara langsung meningkatkan beban operasional yang harus ditanggung pelaku usaha, sehingga berpotensi mengurangi margin keuntungan bahkan mengancam keberlangsungan usaha.

Dalam konteks ini, muncul kesenjangan antara regulasi hukum yang bersifat universal dengan kondisi ekonomi pelaku usaha yang beragam. Kebijakan upah minimum dirancang untuk berlaku secara umum, sementara kemampuan finansial setiap perusahaan berbeda-beda. Perusahaan besar umumnya memiliki cadangan modal serta produktivitas yang lebih tinggi sehingga mampu menyesuaikan kenaikan upah dengan relatif lebih mudah. Sebaliknya, UMKM sering kali menghadapi keterbatasan akses pembiayaan, teknologi, dan pasar, sehingga perubahan kebijakan pengupahan memberikan dampak yang lebih signifikan. Herwin (2021) menjelaskan bahwa kebijakan upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (safety net) bagi pekerja agar tidak menerima upah yang terlalu rendah. Kebijakan ini bertujuan menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Di satu sisi,

pekerja memperoleh perlindungan terhadap praktik pengupahan yang tidak adil, sementara di sisi lain pengusaha tetap diberikan ruang untuk menjalankan kegiatan usaha secara berkelanjutan. Akan tetapi, implementasi kebijakan tersebut sering menimbulkan polemik karena adanya perbedaan kepentingan antara kedua pihak. Pekerja cenderung mendukung kenaikan upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan, sedangkan sebagian pengusaha mengkhawatirkan peningkatan biaya produksi.

Dari perspektif hukum, penerapan upah minimum memiliki konsekuensi yang bersifat mengikat. Isaura (2018) menegaskan bahwa perusahaan yang tidak membayar upah sesuai standar minimum dapat dianggap melanggar peraturan ketenagakerjaan. Pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi administratif, denda, maupun sanksi pidana sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum tidak hanya bersifat normatif, tetapi memiliki kekuatan hukum yang wajib dipatuhi oleh seluruh pelaku usaha. Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk menempuh jalur hukum apabila hak pengupahannya tidak dipenuhi.

Dilema antara perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha menjadi isu utama dalam implementasi kebijakan UMR. Prayitno, Ma'ruf, dan Budiman (2021) menjelaskan bahwa kebijakan upah minimum sering menimbulkan konflik kepentingan karena berusaha mencapai dua tujuan sekaligus, yaitu meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menjaga stabilitas dunia usaha. Dari sudut pandang pekerja, kenaikan upah minimum meningkatkan daya beli dan kualitas hidup. Namun bagi pelaku UMKM, peningkatan biaya tenaga kerja dapat menyebabkan pengurangan tenaga kerja, pembatasan ekspansi usaha, atau bahkan penutupan usaha apabila tidak diimbangi dengan peningkatan pendapatan. Landasan hukum kebijakan upah minimum di Indonesia juga tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam hubungan kerja. Regulasi ini menunjukkan komitmen negara dalam menciptakan sistem pengupahan yang adil sekaligus menjaga keseimbangan antara perlindungan tenaga kerja dan keberlanjutan kegiatan ekonomi.

Dari perspektif ekonomi makro, kenaikan upah minimum memiliki potensi mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan daya beli masyarakat. Adventy (2024) menyatakan bahwa kenaikan upah minimum sekitar 10% diperkirakan dapat meningkatkan tingkat konsumsi masyarakat. Ketika pekerja memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, kemampuan konsumsi rumah tangga meningkat sehingga mendorong perputaran ekonomi. Peningkatan konsumsi masyarakat berkontribusi terhadap pertumbuhan sektor perdagangan, jasa, dan industri, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap perekonomian nasional.

Meskipun demikian, manfaat ekonomi tersebut tidak selalu dirasakan secara merata oleh pelaku UMKM. Penelitian Vici dan Mustakim (2023) menunjukkan bahwa banyak UMKM belum mampu menerapkan kebijakan upah minimum secara penuh karena keterbatasan modal dan ketidakstabilan pendapatan usaha. Fluktuasi pendapatan menjadi tantangan utama bagi usaha kecil dalam memenuhi kewajiban pengupahan yang bersifat tetap setiap bulan. Kondisi ini menyebabkan sebagian pelaku UMKM menerapkan sistem pengupahan informal yang belum sepenuhnya sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan.

Permasalahan implementasi hukum juga berkaitan dengan tingkat pemahaman pelaku usaha terhadap regulasi. Kosim, Sutrisno, dan Sanusi (2020) menemukan bahwa rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan menjadi salah satu penyebab ketidakpatuhan terhadap aturan upah minimum. Banyak pelaku UMKM belum memahami kewajiban hukum yang harus dipenuhi dalam hubungan kerja. Selain itu, keterbatasan pengawasan pemerintah menyebabkan penerapan kebijakan upah minimum tidak berjalan secara konsisten di lapangan. Hubungan kerja pada sektor UMKM yang cenderung bersifat informal turut memperumit penerapan regulasi ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, hubungan kerja sering didasarkan pada kepercayaan personal tanpa kontrak kerja formal. Kondisi ini menyebabkan

pekerja tidak memperoleh perlindungan hukum yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sosialisasi regulasi serta penguatan sistem pengawasan agar kebijakan upah minimum dapat diterapkan secara efektif.

Fenomena tersebut juga dapat diamati pada perkembangan UMKM di Kota Palembang. Tingginya biaya hidup serta meningkatnya kebutuhan pokok mendorong pentingnya penerapan standar pengupahan yang layak. Namun di sisi lain, pelaku UMKM menghadapi tantangan dalam menyesuaikan kemampuan finansial usaha dengan kebijakan kenaikan upah minimum. Anggela (2024) menjelaskan bahwa kenaikan UMP dan UMK sebesar 6,5% mewajibkan perusahaan melakukan penyesuaian pengupahan sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga memberikan tekanan tambahan bagi usaha kecil, Prastiwi (2024) menegaskan bahwa kenaikan upah minimum tahun 2025 berpotensi menjadi tantangan serius bagi UMKM apabila tidak diiringi peningkatan produktivitas usaha. Peningkatan biaya tenaga kerja tanpa pertumbuhan pendapatan yang seimbang dapat menurunkan tingkat keuntungan usaha. Dalam kondisi tertentu, pelaku usaha bahkan dapat mengalami kerugian yang mengancam keberlangsungan usaha.

Untuk menghadapi kondisi tersebut, pelaku UMKM perlu melakukan berbagai strategi adaptasi, seperti peningkatan efisiensi operasional, pengelolaan keuangan yang lebih baik, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Peningkatan kualitas tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas sehingga biaya tenaga kerja yang lebih tinggi dapat diimbangi dengan peningkatan output usaha, Fitriani (2025) menunjukkan bahwa pekerja yang menerima upah di bawah standar minimum cenderung mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan hidup secara layak. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, penerapan upah minimum memiliki hubungan langsung dengan kualitas kinerja tenaga kerja.

Selain berdampak sosial, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum juga menimbulkan konsekuensi hukum. Putri (2025) menjelaskan bahwa perusahaan yang memberikan upah di bawah standar minimum dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap kebijakan upah minimum merupakan kewajiban hukum yang tidak dapat diabaikan oleh pelaku usaha. Evaluasi terhadap sistem pengupahan menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih adaptif. Syirfan dan Kamalludin (2021) menilai bahwa pendekatan pengupahan yang seragam kurang mempertimbangkan perbedaan karakteristik usaha. UMKM memiliki tingkat risiko usaha yang lebih tinggi sehingga membutuhkan kebijakan yang lebih fleksibel namun tetap memberikan perlindungan kepada pekerja.

Dalam perkembangan terbaru, pemerintah memberikan fleksibilitas tertentu melalui mekanisme kesepakatan pengupahan antara pekerja dan pengusaha. Yusuf (2022) menyatakan bahwa kebijakan fleksibilitas tersebut bertujuan menjaga keberlangsungan UMKM agar tetap mampu menyerap tenaga kerja. Namun fleksibilitas tersebut harus diiringi pengawasan yang kuat agar tidak merugikan pekerja.

Djaena, Samangun, dan Siswani (2023) menekankan pentingnya peran pemerintah daerah dalam meningkatkan efektivitas perlindungan hukum pengupahan melalui pembinaan dan edukasi kepada pelaku UMKM. Pendekatan pembinaan dinilai lebih efektif dibandingkan penegakan sanksi semata karena mampu meningkatkan kesadaran hukum secara bertahap. Alternatif sistem pengupahan juga muncul melalui penerapan sistem bagi hasil berbasis mudharabah pada UMKM. Wahyudi (2019) menemukan bahwa sistem bagi hasil pada UMKM Puti Minang Group mampu memberikan pendapatan pekerja yang bahkan melebihi standar UMR. Sistem ini memiliki kemampuan self-regulating, yaitu mampu menyesuaikan pendapatan pekerja dengan kondisi ekonomi usaha tanpa menimbulkan konflik pengupahan.

Selain aspek ekonomi dan hukum, penerapan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) pada sektor UMKM juga perlu dianalisis melalui perspektif pembangunan berkelanjutan. UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar

serta menjadi sumber penghidupan masyarakat berpendapatan menengah ke bawah. Oleh karena itu, kebijakan pengupahan tidak hanya berkaitan dengan hubungan industrial, tetapi juga berkaitan dengan upaya pemerataan kesejahteraan sosial. Arifin dan Sihaloho (2025) menjelaskan bahwa kebijakan upah minimum memiliki keterkaitan langsung dengan kesejahteraan keluarga pekerja karena menentukan kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup layak.

Dalam kerangka pembangunan ekonomi inklusif, kebijakan upah minimum bertujuan memastikan pertumbuhan ekonomi berjalan seiring dengan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Peningkatan pendapatan pekerja dapat mendorong konsumsi rumah tangga yang menjadi salah satu motor penggerak perekonomian nasional. Adventy (2024) menyatakan bahwa kenaikan upah minimum berpotensi meningkatkan daya beli masyarakat sehingga memperkuat aktivitas ekonomi secara keseluruhan. Namun demikian, dampak positif tersebut tidak selalu dirasakan secara merata oleh pelaku UMKM yang memiliki keterbatasan kapasitas finansial.

Karakteristik UMKM yang memiliki skala usaha kecil menyebabkan struktur biaya produksi menjadi lebih sensitif terhadap perubahan kebijakan pengupahan. Prastiwi (2024) menegaskan bahwa kenaikan upah minimum dapat menjadi tantangan bagi UMKM apabila tidak diiringi peningkatan produktivitas usaha. Kenaikan biaya tenaga kerja tanpa peningkatan pendapatan usaha berpotensi menurunkan tingkat keuntungan bahkan mengancam keberlangsungan usaha kecil.

Selain itu, kemampuan UMKM dalam memenuhi ketentuan upah minimum juga dipengaruhi oleh tingkat kompetensi sumber daya manusia. Suranto, Amalia, dan Pratiwi (2023) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi tenaga kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas usaha. Produktivitas yang meningkat memungkinkan pelaku usaha menyesuaikan kenaikan biaya tenaga kerja tanpa mengurangi stabilitas usaha. Dengan demikian, kebijakan pengupahan seharusnya diiringi dengan program peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, penerapan upah minimum memiliki konsekuensi yang bersifat mengikat bagi pelaku usaha. Putri (2025) menjelaskan bahwa pemberian upah di bawah standar minimum dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa sanksi administratif maupun pidana sesuai ketentuan perundang-undangan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan UMR bukan hanya kebijakan ekonomi, tetapi juga instrumen perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Namun dalam praktiknya, implementasi kebijakan tersebut sering menghadapi kendala pada sektor UMKM. Anggela (2024) menjelaskan bahwa kewajiban penyesuaian UMP dan UMK memberikan tekanan tambahan bagi usaha kecil yang memiliki keterbatasan modal. Kondisi ini menyebabkan sebagian pelaku usaha menerapkan sistem pengupahan fleksibel sebagai bentuk penyesuaian terhadap kemampuan usaha.

Fenomena hubungan kerja informal pada UMKM juga memengaruhi efektivitas penerapan hukum pengupahan. Fitriani (2025) menunjukkan bahwa pekerja yang menerima upah di bawah standar minimum cenderung mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan hidup secara layak, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa ketidakpatuhan terhadap kebijakan upah minimum tidak hanya berdampak pada aspek hukum, tetapi juga pada kualitas tenaga kerja.

Sebagai alternatif, sistem pengupahan berbasis bagi hasil menjadi salah satu model yang dinilai lebih fleksibel bagi UMKM. Wahyudi (2019) menemukan bahwa sistem mudharabah pada UMKM mampu menyesuaikan perubahan kenaikan UMR secara alami melalui mekanisme pembagian keuntungan usaha. Sistem ini menciptakan hubungan kerja yang lebih partisipatif karena pekerja memiliki keterlibatan langsung terhadap hasil usaha.

Lebih lanjut, pendekatan kebijakan yang adaptif diperlukan untuk menjembatani kepentingan pekerja dan pelaku UMKM. Arifin dan Sihaloho (2025) menekankan bahwa kebijakan pengupahan

perlu mempertimbangkan kondisi sosial ekonomi masyarakat agar mampu mencapai tujuan kesejahteraan tanpa menghambat pertumbuhan usaha. Dengan demikian, sinergi antara perlindungan tenaga kerja dan keberlangsungan usaha menjadi kunci keberhasilan implementasi kebijakan UMR.

Implementasi kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) tidak dapat dilepaskan dari dinamika struktur ekonomi Indonesia yang didominasi oleh sektor informal. UMKM memiliki kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja nasional, namun pada saat yang sama memiliki tingkat ketahanan ekonomi yang relatif lebih rendah dibandingkan perusahaan skala besar. Kondisi ini menyebabkan kebijakan pengupahan yang bersifat nasional sering kali menghasilkan dampak yang berbeda ketika diterapkan pada skala usaha yang berbeda. Oleh karena itu, analisis mengenai penerapan hukum UMR pada UMKM perlu mempertimbangkan aspek struktural ekonomi serta karakteristik hubungan kerja yang berkembang di sektor tersebut.

Dalam perspektif ekonomi kelembagaan, kebijakan upah minimum merupakan bentuk intervensi negara untuk mengoreksi kegagalan pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja yang sepenuhnya diserahkan pada mekanisme pasar berpotensi menciptakan ketimpangan kekuatan tawar antara pekerja dan pengusaha. Pekerja, khususnya pada sektor informal dan UMKM, sering berada pada posisi tawar yang lebih lemah sehingga rentan menerima upah di bawah standar kelayakan hidup. Melalui kebijakan UMR, pemerintah berupaya menciptakan batas minimum yang berfungsi melindungi pekerja dari praktik pengupahan yang tidak adil.

Namun demikian, efektivitas kebijakan tersebut sangat bergantung pada tingkat produktivitas tenaga kerja. Apabila kenaikan upah tidak diiringi peningkatan produktivitas, maka biaya produksi akan meningkat tanpa adanya peningkatan output yang sebanding. Situasi ini menjadi tantangan utama bagi UMKM yang umumnya memiliki keterbatasan teknologi dan kapasitas produksi. Banyak pelaku UMKM masih menggunakan metode produksi tradisional yang bergantung pada tenaga kerja manual, sehingga peningkatan biaya tenaga kerja langsung memengaruhi struktur biaya usaha secara keseluruhan.

Selain faktor produktivitas, akses terhadap pembiayaan juga menjadi variabel penting dalam kemampuan UMKM memenuhi ketentuan upah minimum. Keterbatasan akses kredit menyebabkan pelaku usaha memiliki ruang penyesuaian keuangan yang sempit ketika terjadi kenaikan biaya operasional. Dalam kondisi tersebut, sebagian pelaku usaha memilih melakukan strategi bertahan seperti mengurangi jumlah tenaga kerja, menambah jam kerja tanpa peningkatan upah, atau mempertahankan sistem pengupahan informal. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepatuhan hukum tidak hanya dipengaruhi oleh kesadaran hukum, tetapi juga oleh kemampuan ekonomi pelaku usaha.

Dari sudut pandang hubungan industrial, penerapan UMR juga memengaruhi dinamika relasi antara pekerja dan pengusaha pada sektor UMKM. Hubungan kerja dalam UMKM sering kali bersifat kekeluargaan dan informal, berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih terstruktur. Kedekatan sosial antara pemilik usaha dan pekerja sering menciptakan mekanisme negosiasi informal terkait pengupahan. Dalam beberapa kasus, pekerja menerima upah di bawah standar minimum dengan pertimbangan stabilitas pekerjaan atau hubungan personal yang telah terjalin lama.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya dualisme antara hukum formal dan praktik sosial di lapangan. Secara hukum, ketentuan upah minimum bersifat wajib dan mengikat, namun dalam praktiknya terjadi fleksibilitas yang dipengaruhi faktor sosial dan ekonomi. Hal ini menjadi tantangan bagi pemerintah dalam memastikan efektivitas regulasi tanpa mengganggu keberlangsungan usaha kecil yang menjadi sumber penghidupan masyarakat.

Lebih lanjut, kebijakan upah minimum juga memiliki implikasi terhadap struktur ketenagakerjaan nasional. Kenaikan upah minimum berpotensi meningkatkan kualitas pekerjaan (*job quality*), tetapi pada saat yang sama dapat memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja apabila pelaku usaha tidak mampu menanggung kenaikan biaya tenaga kerja. Dalam konteks UMKM, risiko pengurangan tenaga kerja menjadi isu yang sering muncul, terutama pada usaha dengan margin keuntungan yang rendah. Oleh karena itu, kebijakan pengupahan perlu diintegrasikan dengan kebijakan peningkatan produktivitas dan pengembangan usaha.

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu strategi yang dapat menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan lebih tinggi mampu menghasilkan output yang lebih besar sehingga kenaikan upah dapat diimbangi oleh peningkatan produktivitas usaha. Program pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, serta pendampingan usaha menjadi langkah strategis yang dapat dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kapasitas UMKM dalam memenuhi standar pengupahan.

Selain peningkatan kompetensi, digitalisasi UMKM juga menjadi faktor penting dalam menghadapi tekanan kenaikan biaya tenaga kerja. Transformasi digital memungkinkan pelaku usaha meningkatkan efisiensi operasional, memperluas pasar, serta meningkatkan volume penjualan. Dengan meningkatnya pendapatan usaha, kemampuan pelaku UMKM dalam memenuhi kewajiban pengupahan sesuai UMR menjadi lebih besar. Oleh karena itu, kebijakan pengupahan seharusnya tidak berdiri sendiri, melainkan diintegrasikan dengan kebijakan transformasi ekonomi digital.

Dari sisi hukum, efektivitas penerapan UMR juga dipengaruhi oleh mekanisme pengawasan ketenagakerjaan. Keterbatasan jumlah pengawas tenaga kerja sering menyebabkan pengawasan terhadap UMKM belum berjalan optimal. Banyak pelanggaran pengupahan tidak terdeteksi karena hubungan kerja berlangsung secara informal dan tidak terdokumentasi dengan baik. Dalam kondisi tersebut, pendekatan represif melalui sanksi hukum saja tidak cukup efektif. Pendekatan preventif melalui edukasi hukum dan pembinaan usaha menjadi strategi yang lebih relevan bagi sektor UMKM.

Pendekatan pembinaan memiliki keunggulan karena mampu meningkatkan kesadaran hukum pelaku usaha secara bertahap. Pelaku UMKM yang memahami manfaat jangka panjang dari penerapan sistem pengupahan yang adil cenderung lebih patuh terhadap regulasi dibandingkan jika hanya dihadapkan pada ancaman sanksi. Kesadaran hukum yang tumbuh dari pemahaman akan menciptakan kepatuhan yang lebih berkelanjutan.

Dalam konteks pembangunan ekonomi daerah, kebijakan UMR juga berkaitan erat dengan tingkat biaya hidup regional. Daerah dengan biaya hidup tinggi membutuhkan standar upah minimum yang lebih besar untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Namun perbedaan kondisi ekonomi antar daerah menyebabkan kemampuan UMKM dalam memenuhi standar tersebut menjadi tidak seragam. Oleh karena itu, kebijakan pengupahan berbasis wilayah perlu disertai dengan kebijakan dukungan ekonomi daerah seperti insentif usaha, subsidi pelatihan, atau kemudahan akses pembiayaan bagi UMKM.

Analisis terhadap alternatif sistem pengupahan menunjukkan bahwa model bagi hasil seperti mudharabah dapat menjadi solusi adaptif bagi usaha kecil. Sistem ini memungkinkan fleksibilitas penghasilan yang mengikuti kinerja usaha, sehingga risiko ekonomi dapat dibagi antara pekerja dan pengusaha. Model tersebut tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan pekerja terhadap usaha, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang lebih kolaboratif. Pekerja terdorong meningkatkan produktivitas karena secara langsung memperoleh manfaat dari peningkatan keuntungan usaha.

Namun demikian, penerapan sistem bagi hasil tetap memerlukan regulasi yang jelas agar tidak disalahgunakan sebagai alasan untuk menghindari kewajiban pembayaran upah minimum. Sistem alternatif harus tetap menjamin terpenuhinya standar kesejahteraan pekerja sesuai prinsip perlindungan

tenaga kerja. Dengan kata lain, fleksibilitas pengupahan harus tetap berada dalam kerangka perlindungan hukum.

Secara konseptual, kebijakan UMR mencerminkan upaya negara dalam mencapai keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Efisiensi ekonomi menekankan keberlangsungan usaha dan daya saing perusahaan, sementara keadilan sosial menuntut perlindungan terhadap hak pekerja. Tantangan utama kebijakan pengupahan adalah menemukan titik keseimbangan antara kedua tujuan tersebut. Apabila kebijakan terlalu menekankan perlindungan pekerja tanpa mempertimbangkan kapasitas usaha, maka risiko penurunan kesempatan kerja dapat meningkat. Sebaliknya, apabila terlalu fleksibel terhadap pengusaha, maka tujuan perlindungan pekerja menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan keseluruhan kajian, dapat dipahami bahwa penerapan hukum UMR pada UMKM merupakan isu multidimensional yang melibatkan aspek hukum, ekonomi, sosial, dan kelembagaan. Keberhasilan kebijakan tidak hanya ditentukan oleh regulasi yang kuat, tetapi juga oleh dukungan ekosistem usaha yang kondusif. Sinergi antara pemerintah, pelaku usaha, dan pekerja menjadi faktor kunci dalam menciptakan sistem pengupahan yang adil dan berkelanjutan.

Dengan demikian, kebijakan upah minimum sebaiknya diarahkan pada pendekatan yang adaptif dan inklusif. Pemerintah perlu mengombinasikan regulasi pengupahan dengan kebijakan peningkatan produktivitas, pembinaan UMKM, serta penguatan perlindungan sosial tenaga kerja. Pendekatan tersebut diharapkan mampu menjaga kesejahteraan pekerja tanpa menghambat pertumbuhan UMKM sebagai tulang punggung perekonomian nasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa Upah Minimum Regional (UMR) merupakan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan standar kebutuhan hidup masyarakat. Kebijakan ini diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari secara lebih baik. Namun, dalam implementasinya, penerapan upah minimum masih menimbulkan berbagai polemik, khususnya pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang memiliki keterbatasan modal serta kemampuan finansial dibandingkan dengan perusahaan besar. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara kebijakan pemerintah dan strategi pengelolaan usaha yang adaptif agar penerapan upah minimum dapat berjalan seimbang antara perlindungan pekerja dan keberlangsungan UMKM.

Dari perspektif sosial dan ekonomi, penerapan UMR terbukti memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan pekerja karena mampu membantu pemenuhan kebutuhan hidup dasar serta meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Peningkatan pendapatan pekerja juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan konsumsi rumah tangga. Dengan demikian, kebijakan upah minimum tidak hanya berfungsi sebagai regulasi ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai instrumen pembangunan sosial ekonomi.

Namun demikian, implementasi kebijakan UMR pada sektor UMKM menghadapi berbagai tantangan. Keterbatasan modal usaha, rendahnya produktivitas, serta pendapatan usaha yang tidak stabil menyebabkan sebagian pelaku UMKM mengalami kesulitan dalam memenuhi standar upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Kondisi ini menimbulkan dilema antara kewajiban hukum untuk melindungi pekerja dan kebutuhan menjaga keberlangsungan usaha. Apabila tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas dan dukungan kebijakan yang adaptif, kenaikan upah minimum berpotensi meningkatkan beban operasional dan mengurangi kemampuan usaha dalam mempertahankan tenaga kerja.

Dari aspek hukum, penerapan upah minimum bersifat mengikat dan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi pelaku usaha. Namun, rendahnya pemahaman regulasi ketenagakerjaan serta lemahnya pengawasan menjadi faktor yang menyebabkan implementasi kebijakan belum berjalan optimal, khususnya pada sektor UMKM yang masih didominasi hubungan kerja informal.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa diperlukan pendekatan kebijakan yang lebih fleksibel dan adaptif dalam penerapan sistem pengupahan pada UMKM. Alternatif mekanisme seperti peningkatan produktivitas tenaga kerja, pembinaan usaha oleh pemerintah, serta penerapan sistem pengupahan berbasis kinerja atau bagi hasil dapat menjadi solusi untuk menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan usaha.

Secara keseluruhan, penerapan hukum UMR memiliki dampak multidimensional yang mencakup aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Oleh karena itu, sinergi antara pemerintah, pelaku UMKM, dan pekerja sangat diperlukan agar kebijakan upah minimum dapat berjalan secara efektif, adil, dan berkelanjutan, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja tanpa menghambat pertumbuhan UMKM sebagai salah satu pilar utama perekonomian nasional.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) pada sektor UMKM sangat dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi pelaku usaha terhadap perubahan regulasi ekonomi. Kebijakan upah minimum pada dasarnya memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja serta menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup layak. Namun dalam praktiknya, pelaku UMKM sering menghadapi keterbatasan modal, produktivitas, serta manajemen usaha yang menyebabkan penerapan kebijakan tersebut tidak selalu berjalan optimal.

Lebih lanjut, peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi faktor kunci dalam menciptakan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha. UMKM yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta efisiensi operasional cenderung lebih mampu menyesuaikan diri terhadap kenaikan upah minimum. Oleh karena itu, kebijakan pengupahan perlu diiringi dengan program pemberdayaan UMKM melalui pelatihan keterampilan, pendampingan usaha, serta akses pembiayaan yang lebih luas agar pelaku usaha memiliki kapasitas ekonomi yang memadai.

Di sisi lain, peran pemerintah tetap menjadi faktor utama dalam memastikan efektivitas kebijakan UMR melalui pengawasan yang konsisten serta sosialisasi regulasi ketenagakerjaan kepada pelaku UMKM. Pendekatan pembinaan dinilai lebih efektif dibandingkan pendekatan sanksi semata karena mampu meningkatkan kesadaran hukum secara bertahap. Dengan adanya sinergi antara pemerintah, pelaku usaha, dan pekerja, kebijakan upah minimum diharapkan mampu menciptakan sistem hubungan industrial yang adil, berkelanjutan, dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Secara keseluruhan, penerapan hukum UMR terhadap UMKM merupakan isu multidimensional yang memerlukan pendekatan kebijakan yang integratif. Perlindungan terhadap pekerja tetap harus menjadi prioritas utama, namun pelaksanaannya perlu mempertimbangkan karakteristik serta kemampuan ekonomi UMKM sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia. Dengan kebijakan yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas, tujuan kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan usaha dapat dicapai secara seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

Adventy, A. (2024, November 9). Upah minimum naik 10%, tingkat konsumsi masyarakat bakal terdongkrak. *Bisnis.com*. https://ekonomi.bisnis.com/read/20241109/12/1814577/upah-minimum-naik-10-tingkat-konsumsi-masyarakat-bakal-terdongkrak

Anggela, N. L. (2024, Desember 5). Perusahaan wajib penuhi UMP-UMK naik 6,5%, bagaimana UMKM? *Bisnis.com*. https://ekonomi.bisnis.com/read/20241205/9/1821692/perusahaan-wajib-penuhi-ump-umk-naik-65-bagaimana-umkm

Arifin, S., & Sihaloho, F. A. S. (2025). Relevansi UMR terhadap kesejahteraan keluarga: Telaah sistematis dan analisis kebijakan. *Jurnal UMKM, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 17-22.

Djaena, A., Samangun, T., & Siswani, R. (2023). Peran pemerintah daerah dalam perlindungan hukum pengupahan pada sektor UMKM. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Daerah*, 18(2), 101–115.

Fitriani, N. (2025). Dampak gaji di bawah UMR terhadap kelayakan hidup karyawan UMKM. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 3(9), 220-224.

Fakhry, M. (2024). Analisis perlindungan hukum terhadap pengecualian upah pekerja UMKM dalam peraturan pemerintah. *Jurnal Fatwa Hukum*, 2(1), 45–55.

Herwin. (2021). *Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Ilmu Hukum.

Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Sekretariat Jenderal MPR RI.

Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta: Sekretariat Negara.

Isaura. (2018). *Pertanggungjawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Minimum*. Jurnal Ilmu Hukum.

Julaicha, S., Wijayanti, R., & Sahid, A. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja melalui kebijakan upah minimum di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 9(2), 120–134.

Prasetiyo, B., & Hoesin, S. (2022). Dampak kenaikan upah minimum terhadap keberlangsungan usaha mikro dan kecil. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nasional*, 15(1), 55–70.

Prastiwi, M. (2024, Desember 23). Pakar Unair sebut kenaikan UMP 2025 beri tantangan bagi UMKM. *Kompas.com*. https://www.kompas.com/edu/read/2024/12/23/190636771/pakar-unair-sebut-kenaikan-ump-2025-beri-tantangan-bagi-umkm

Putri, R. J. (2025, April 7). Upah di bawah upah minimum dan 1 akibat yang harus diperhatikan. *Hukum Expert*. https://hukumexpert.com/upah-di-bawah-upah-minimum-dan-akibatnya/

Suranto, Amalia, M. R., & Pratiwi, A. (2023). Kompetensi sumber daya manusia bagi peningkatan kinerja karyawan UMKM di sentra industri batik. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 15(2), 246-254.

Vici, A. A., & Mustakim. (2023). Tinjauan yuridis pemberian upah di bawah minimum provinsi kepada pekerja pada sektor UMKM di Indonesia. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(3), 1–8

Wahyudi, A. (2019). Sistem bagi hasil (mudharabah) sebagai alternatif pengupahan pada UMKM rumah makan. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 11(2), 89–104.

Wahyudi, H. (2019). Sistem bagi hasil mudharabah sebagai mekanisme self regulating terhadap kenaikan upah minimum regional pada UMKM Puti Minang Group (PtM). *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 184-193. https://doi.org/10.22219/jes.v4i2.9875