



Original Article

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja atau Buruh di Usaha Mikro dan Kecil

Samuji[✉], Ar Rahiim Innash², Farida Tuharea³, Andi Annisa Nurlia Mamonto⁴, Samuel Mamonto⁵

Universitas Sunan Giri Surabaya¹, Universitas Ngudi Waluyo², Universitas Yapis Papua³, Universitas Yapis Papua⁴, Universitas Yapis Papua⁵

Correspondence Author: ssamuji118@gmail.com[✉]

Abstract:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja atau Buruh di Usaha Mikro dan Kecil. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif yang diperkaya dengan pendekatan empiris, perundang-undangan, konseptual, kasus, dan perbandingan. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, wawancara, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh di usaha mikro dan kecil (UMK) secara normatif telah diatur dengan cukup jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi tersebut menjamin hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas upah layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dalam praktiknya, penerapan perlindungan hukum bagi pekerja di sektor usaha mikro dan kecil masih sangat lemah. Banyak hubungan kerja yang berlangsung secara informal tanpa perjanjian tertulis, tidak adanya kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, serta tidak diterapkannya standar upah minimum. Kondisi ini terjadi karena keterbatasan kemampuan ekonomi pelaku UMK, rendahnya pemahaman hukum ketenagakerjaan, dan lemahnya pengawasan pemerintah.

Keywords: Perlindungan Hukum, Pekerja atau Buruh, Usaha Mikro dan Kecil

Pendahuluan

Indonesia merupakan sebuah negara hukum yang secara resmi diakui melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) bahwa "Negara Indonesia ialah Negara Hukum". Hal tersebut mencerminkan bahwa Indonesia merupakan negara yang berdiri berlandaskan konsep *rechtsstaat*, di mana semua



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

perilaku warganya dibatasi oleh hukum, dan bukan atas kekuasaan. Seperti yang dinyatakan secara tegas dalam UUD 1945, bahwa kepastian hukum diakui sebagai hak asasi bagi semua warga negara Indonesia, oleh sebab itu semua warga diwajibkan untuk menghormati hukum tanpa pengecualian, dengan tujuan mencapai pembangunan nasional yang lebih baik ([Harahap & Marpaung, 2024](#)).

Pembangunan nasional dilakukan dengan tujuan mengembangkan potensi manusia Indonesia secara menyeluruh dan memajukan masyarakat Indonesia secara keseluruhan, guna mencapai tingkat kesejahteraan, keadilan, kemakmuran, dan kesetaraan yang optimal ([Sirait, 2022](#)). Dengan mengacu pada prinsip-prinsip yang tertanam pada Pancasila dan Pembukaan UUD 1945, Pemerintah Indonesia sebagai representasi dari bangsa Indonesia memiliki peran penting dalam memberikan bantuan material dan spiritual kepada masyarakat untuk mendorong terwujudnya pembangunan nasional ([Daming & Tiarani, 2022](#)). Pembangunan sumber daya manusia menjadi salah satu inisiatif pemerintah Indonesia dalam meningkatkan pembangunan nasional, yang memiliki fokus pada peningkatan kesejahteraan pekerja melalui ekspansi lapangan kerja, pemerataan peluang pekerjaan, peningkatan kualitas dan keterampilan, serta perlindungan terhadap hak-hak yang diperoleh pekerja ([Khalid & Pratitis, 2021](#)). Salah satu perlindungan terhadap pekerja yang merupakan aspek penting adalah perlindungan hak upah, dalam konteks keadilan sosial dan keberlangsungan ekonomi, khususnya untuk pekerja pada kategori Usaha Mikro dan Kecil (UMK). Tidak terbatas pada hak dasar saja, hak atas upah yang adil dan layak juga merupakan pilar yang bersifat fundamental bagi kesejahteraan pekerja serta stabilitas sosial dan ekonomi suatu negara ([Al'Anam & Armadani, 2025](#)).

Usaha Mikro dan Kecil (UMK) memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Sektor ini menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan menjadi tulang punggung kegiatan ekonomi masyarakat, terutama di daerah pedesaan dan perkotaan kecil. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, lebih dari 97% tenaga kerja Indonesia terserap dalam sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Namun, di balik kontribusi besar tersebut, masih terdapat berbagai persoalan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh di sektor ini ([Afifah et al., 2021](#)).

Secara umum, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Namun dalam praktiknya, ketentuan tersebut seringkali sulit diterapkan secara penuh pada sektor usaha mikro dan kecil ([Sajou et al., 2020](#)). Banyak pelaku UMK belum memahami atau belum mampu memenuhi kewajiban normatif ketenagakerjaan, seperti perjanjian kerja tertulis, pemberian upah sesuai UMR, jaminan sosial ketenagakerjaan, hingga perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ([Matantu, 2021](#)).

Keterbatasan modal, skala usaha, dan kapasitas manajerial sering menjadi alasan mengapa banyak UMK tidak menerapkan standar perlindungan yang layak bagi pekerjanya ([Putri & Rahayu, 2019](#)). Akibatnya, banyak pekerja di sektor ini berada dalam posisi rentan terhadap eksploitasi, ketidakpastian kerja, dan minimnya jaminan sosial ([Kennedy, 2024](#)). Kondisi ini berpotensi menimbulkan pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja ([Sandatoding et al., 2024](#)).

Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan di sektor usaha mikro dan kecil masih sangat terbatas. Pemerintah daerah sering kali menghadapi kendala dalam melakukan pembinaan dan pengawasan karena keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran. Di sisi lain, banyak pekerja di sektor UMK yang tidak mengetahui hak-haknya, sehingga tidak dapat menuntut perlindungan hukum yang semestinya.

Dengan demikian, penting untuk dikaji bagaimana bentuk dan implementasi perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh di usaha mikro dan kecil, baik dari aspek hukum normatif maupun praktik pelaksanaannya di lapangan. Penelitian ini juga menjadi relevan dalam konteks pembangunan ekonomi inklusif yang menempatkan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari keberlanjutan usaha kecil dan mikro di Indonesia.

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (yuridis normatif), yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum positif yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh di sektor usaha mikro dan kecil. Pendekatan ini digunakan untuk menelaah asas, kaidah, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan bagaimana penerapannya dalam praktik.

Selain itu, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan empiris (yuridis empiris) secara terbatas, untuk memperoleh gambaran nyata mengenai implementasi perlindungan hukum bagi pekerja di lapangan, melalui wawancara atau observasi terhadap pelaku usaha kecil dan pekerja.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan meliputi:

1. Pendekatan perundang-undangan (statute approach), yaitu menelaah berbagai ketentuan hukum seperti UUD NRI Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
2. Pendekatan konseptual (conceptual approach), dengan meninjau konsep-konsep hukum seperti hubungan kerja, perlindungan hukum, dan hak-hak pekerja.
3. Pendekatan sosiologis (sociological approach), untuk memahami realitas sosial dan hambatan yang dihadapi pekerja serta pengusaha UMK dalam penerapan perlindungan hukum.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak terkait seperti pekerja UMK, pemilik usaha, serta pejabat Dinas Ketenagakerjaan setempat.
2. Data sekunder, meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yaitu:
 - a) Bahan hukum primer: peraturan perundang-undangan yang relevan.
 - b) Bahan hukum sekunder: literatur, buku, jurnal hukum, dan hasil penelitian terdahulu.
 - c) Bahan hukum tersier: kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber penunjang lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan (library research) untuk memperoleh bahan hukum dan literatur yang relevan, serta wawancara mendalam (in-depth interview) untuk mendapatkan data empiris mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja di sektor UMK.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan menguraikan data secara sistematis dan deskriptif untuk menggambarkan penerapan hukum positif serta kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Hasil analisis digunakan untuk menarik kesimpulan yang bersifat argumentatif dan preskriptif mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja di usaha mikro dan kecil.

Hasil

Gambaran Umum Usaha Mikro dan Kecil

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, usaha mikro dan kecil (UMK) di daerah penelitian umumnya bergerak di sektor perdagangan, kuliner, jasa, dan produksi rumah tangga. Sebagian besar pelaku usaha mempekerjakan antara 2–10 orang pekerja dengan sistem kerja yang masih bersifat informal, tanpa adanya perjanjian kerja tertulis. Hubungan kerja lebih banyak didasarkan pada kepercayaan dan kesepakatan lisan antara pemilik usaha dan pekerja.

Sebagian besar pelaku UMK belum memahami secara menyeluruh ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, seperti aturan tentang upah minimum, jam kerja, cuti, dan jaminan sosial tenaga kerja. Kondisi ini membuat banyak pekerja di sektor tersebut tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Bentuk Perlindungan Hukum yang Berlaku

Secara normatif, perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh diatur dalam berbagai peraturan, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak-hak pekerja seperti upah layak, jaminan sosial, dan keselamatan kerja.
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, yang menekankan pentingnya pemberdayaan UMK serta peningkatan kesejahteraan pekerja.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang memberikan kemudahan berusaha namun juga menimbulkan tantangan baru dalam aspek perlindungan tenaga kerja ([Kamila & Suhermi, 2023](#)).

Namun, dalam praktiknya, perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya terimplementasi di sektor UMK. Pekerja di usaha kecil sering tidak memiliki perjanjian kerja tertulis dan tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap keselamatan kerja juga sangat minim, karena sebagian besar usaha tidak memiliki prosedur standar K3.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum di Lapangan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pemilik UMK menganggap

ketentuan ketenagakerjaan sulit diterapkan karena keterbatasan modal dan kapasitas manajemen. Beberapa pelaku usaha menyatakan bahwa kewajiban seperti pembayaran upah minimum atau kepesertaan jaminan sosial akan membebani keuangan usaha kecil.

Dari sisi pekerja, banyak yang tidak mengetahui hak-haknya secara hukum. Mereka cenderung menerima kondisi kerja yang ada karena faktor kebutuhan ekonomi dan keterbatasan pilihan pekerjaan ([Apriani & Said, 2022](#)). Hal ini menyebabkan posisi tawar pekerja sangat lemah dibandingkan dengan pemilik usaha. Walaupun secara normatif telah terdapat berbagai aturan hukum yang mengatur hubungan kerja, namun implementasinya di lapangan masih menghadapi banyak kendala, baik dari sisi pelaku usaha, pekerja, maupun pemerintah.

1. Hubungan Kerja yang Tidak Formal

Sebagian besar hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja di sektor mikro dan kecil masih bersifat informal dan tidak tertulis. Pekerja direkrut secara langsung berdasarkan kepercayaan atau hubungan kekerabatan, tanpa dibuat perjanjian kerja tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akibatnya, hak dan kewajiban kedua belah pihak sering tidak jelas, terutama terkait jam kerja, upah lembur, cuti, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

2. Penerapan Upah dan Jaminan Sosial

Di lapangan, sebagian besar pelaku UMK belum mampu memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Upah sering ditentukan berdasarkan kesepakatan lisan dan kemampuan finansial usaha, bukan berdasarkan ketentuan hukum. Selain itu, kepesertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan masih sangat rendah. Banyak pelaku UMK beralasan bahwa biaya iuran terlalu memberatkan, sementara pekerja tidak memahami manfaat perlindungan sosial tersebut. Hal ini menunjukkan lemahnya pelaksanaan perlindungan hukum preventif dan represif terhadap pekerja di sektor kecil.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesadaran terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di kalangan pelaku UMK juga masih rendah. Sebagian besar tempat kerja belum memenuhi standar keselamatan dasar, seperti ventilasi, pencahayaan, dan alat pelindung diri. Tidak adanya pelatihan keselamatan kerja meningkatkan risiko kecelakaan kerja, terutama pada usaha produksi kecil dan usaha pengolahan makanan.

Pemerintah daerah belum memiliki mekanisme pengawasan yang efektif terhadap penerapan standar K3 di usaha mikro dan kecil karena keterbatasan sumber daya pengawas ketenagakerjaan.

4. Pengawasan dan Pembinaan Pemerintah

Pelaksanaan perlindungan hukum juga terkendala oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan daerah pada umumnya lebih fokus pada perusahaan menengah dan besar yang memiliki struktur hubungan industrial formal. Usaha mikro dan kecil jarang terpantau karena dianggap sebagai sektor informal. Program pembinaan, sosialisasi hukum, dan pelatihan ketenagakerjaan sebenarnya telah dilakukan, namun cakupannya masih sangat terbatas dan belum menjangkau seluruh pelaku UMK di daerah penelitian ([Raharjo et al., 2025](#)).

5. Persepsi dan Kesadaran Pekerja

Pekerja di sektor usaha mikro dan kecil umumnya belum memahami hak-

haknya sebagaimana diatur dalam undang-undang. Mereka lebih mengutamakan kebutuhan ekonomi daripada memperjuangkan perlindungan hukum. Akibatnya, banyak pekerja yang menerima kondisi kerja di bawah standar hukum tanpa adanya tuntutan atau pengaduan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum substantif belum diimbangi dengan kesadaran hukum (legal awareness) baik dari sisi pekerja maupun pemberi kerja.

6. Upaya yang Telah Dijalankan

Beberapa daerah mulai melakukan program kemitraan antara Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Koperasi dan UMKM, serta BPJS Ketenagakerjaan untuk memperluas cakupan perlindungan bagi pekerja informal dan UMK. Program ini meliputi pendaftaran pekerja UMK dalam BPJS secara kolektif, pelatihan kewirausahaan berperspektif ketenagakerjaan, serta penyusunan panduan hubungan kerja sederhana untuk usaha kecil. Namun, upaya tersebut masih memerlukan evaluasi dan dukungan kebijakan agar lebih efektif dan berkelanjutan ([Amnawaty & Baringbing, 2022](#)).

Peran Pemerintah dan Lembaga Terkait

Pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan beberapa upaya pembinaan terhadap pelaku UMK, seperti sosialisasi regulasi ketenagakerjaan dan program pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja informal. Namun, upaya tersebut belum optimal karena keterbatasan sumber daya manusia dan dana pengawasan.

Selain itu, koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Koperasi/UMKM belum berjalan efektif. Akibatnya, perlindungan hukum bagi pekerja UMK masih bersifat parsial dan belum terintegrasi dalam kebijakan pembinaan usaha kecil.

Hambatan dalam Penerapan Perlindungan Hukum

Walaupun kerangka hukum terkait perlindungan pekerja telah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, pelaksanaannya di sektor usaha mikro dan kecil (UMK) masih menghadapi berbagai kendala. Hambatan-hambatan tersebut bersifat struktural, kultural, dan substansial, yang menyebabkan pelaksanaan perlindungan hukum belum efektif dan belum memberikan keadilan bagi pekerja. Beberapa hambatan utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya pemahaman hukum oleh pengusaha dan pekerja terkait hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.
2. Keterbatasan ekonomi dan modal yang membuat pelaku UMK sulit memenuhi standar ketenagakerjaan.
3. Lemahnya pengawasan oleh pemerintah terhadap penerapan regulasi ketenagakerjaan di sektor informal.
4. Minimnya kesadaran pekerja untuk menuntut haknya secara hukum karena takut kehilangan pekerjaan ([Mokalu et al., 2023](#)).

Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja di sektor usaha mikro dan kecil belum dapat dilaksanakan secara efektif karena adanya kesenjangan antara norma hukum (das sollen) dan praktik di lapangan (das sein). Diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif melalui edukasi hukum, regulasi yang adaptif, penguatan pengawasan, dan dukungan ekonomi agar perlindungan hukum benar-benar dapat dinikmati oleh seluruh pekerja, termasuk di sektor usaha mikro dan

kecil.

Upaya Meningkatkan Perlindungan Hukum

Meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh di sektor usaha mikro dan kecil (UMK) merupakan langkah penting untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, layak, dan berkelanjutan ([Aisah et al., 2025](#)). Mengingat besarnya kontribusi UMK terhadap perekonomian nasional, peningkatan perlindungan hukum tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga mendorong keberlangsungan usaha kecil secara sosial dan ekonomi. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan dari berbagai pihak, yaitu pemerintah, pelaku usaha, pekerja, dan lembaga terkait. Untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh di UMK, perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pemerintah perlu mengembangkan regulasi yang fleksibel dan kontekstual bagi UMK, tanpa mengurangi hak-hak dasar pekerja.
2. Peningkatan program sosialisasi hukum ketenagakerjaan bagi pelaku UMK dan pekerja melalui pendampingan atau pelatihan.
3. Mendorong pemberdayaan ekonomi UMK agar mampu memenuhi kewajiban ketenagakerjaan secara bertahap.
4. Penguatan peran BPJS Ketenagakerjaan untuk memperluas cakupan peserta dari kalangan pekerja mikro dan informal ([Sumampouw et al., 2021](#)).

Perlindungan hukum bagi pekerja di sektor usaha mikro dan kecil hanya dapat terwujud apabila terdapat komitmen bersama antara pemerintah, pelaku usaha, dan pekerja. Regulasi yang realistis, pengawasan yang humanis, serta kesadaran hukum yang meningkat merupakan kunci utama dalam mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja di sektor UMK

Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh di usaha mikro dan kecil (UMK) secara normatif telah diatur dengan cukup jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi tersebut menjamin hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas upah layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Dalam praktiknya, penerapan perlindungan hukum bagi pekerja di sektor usaha mikro dan kecil masih sangat lemah. Banyak hubungan kerja yang berlangsung secara informal tanpa perjanjian tertulis, tidak adanya kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, serta tidak diterapkannya standar upah minimum. Kondisi ini terjadi karena keterbatasan kemampuan ekonomi pelaku UMK, rendahnya pemahaman hukum ketenagakerjaan, dan lemahnya pengawasan pemerintah.

Pekerja di sektor UMK berada pada posisi yang rentan dan memiliki daya tawar yang rendah. Ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan menyebabkan pekerja sering menerima kondisi kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Akibatnya, prinsip keadilan dan perlindungan dalam hubungan industrial belum terwujud secara optimal.

Peran pemerintah dalam memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap

pelaku UMK masih belum maksimal. Keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, dan koordinasi antarinstansi menjadi hambatan utama dalam penerapan perlindungan hukum ketenagakerjaan di sektor ini.

Upaya perbaikan perlu dilakukan melalui pendekatan bertahap dan kolaboratif, dengan memperkuat edukasi hukum bagi pelaku usaha dan pekerja, meningkatkan pembinaan oleh instansi terkait, serta menciptakan kebijakan yang adaptif bagi usaha kecil tanpa mengurangi hak-hak fundamental pekerja. Sinergi antara pemerintah, pelaku UMK, dan lembaga jaminan sosial sangat diperlukan untuk mewujudkan perlindungan hukum yang efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan bagi pekerja di sektor usaha mikro dan kecil.

Referensi

- Afifah, R. P., Aiza, D. N., & Gawi, I. R. (2021). Tinjauan Yuridis Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Mengenai Ketentuan Pesangon Bagi Pekerja UMKM Berdasarkan Asas Perlindungan Pekerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(5), 400–416. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.125>
- Aisah, S., Saragih, H., Widarto, J., & Subiyakto, A. E. (2025). Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Pekerja Harian Lepas pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Studi Kasus Di Cv. Sumber Batu Alam Mandiri). *Almufi Jurnal Sosial Dan Humaniora (ASH)*, 2(2).
- Al'Anam, M., & Armadani, A. (2025). Legal Ambiguity Pengecualian Pembayaran Upah Minimum Bagi Pengusaha Mikro dan Kecil Pasca UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 3(2), 18–36. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v3i2.1806>
- Amnawaty, A., & Baringbing, M. S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kota Bandar Lampung. *Crepido*, 4(1), 12–22. <https://doi.org/10.14710/crepido.4.1.12-22>
- Apriani, N., & Said, R. W. (2022). Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Industri Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 3(1), 28. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v3i1.1069>
- Daming, S., & Tiarani, T. A. (2022). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Anak Di Bawah Umur Pada Industri Rumahan. *Yustisi*, 8(2), 113–130. <https://doi.org/10.32832/yustisi.v8i2.6667>
- Harahap, S. A., & Marpaung, Z. A. (2024). Kepastian Hukum dalam pasal 59 pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Ketentuan Pesangon bagi Pekerja UMKM Perspektif Fiqh Siyasah. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 6(2), 1788–1804. <https://doi.org/10.47467/as.v6i2.6693>
- Kamila, U., & Suhermi, S. (2023). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 4(1), 18–36. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v4i1.22347>
- Kennedy, A. (2024). Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 5(2), 1108–1119. <https://doi.org/10.22225/juinhum.5.2.10604.1108-1119>
- Khalid, Z., & Pratitis, S. A. (2021). Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Sektor Umkm Di Kota Medan. *Law Jurnal*, 1(2), 13–30. <https://doi.org/10.46576/lj.v1i2.1127>
- Matantu, K. T. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 9(2), 198–209. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/33191>
- Mokalu, R. S., Mawuntu, R. J., & Soeikromo, D. (2023). Tinjauan Hukum Tentang Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Sektor Umkm Dihubungkan Dengan Precarious Work (Kondisi Kerja Berbahaya). *Lex Privatum*, 183(2), 153–164.

- Putri, S., & Rahayu, D. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pramuniaga Di Kota Mojokerto. *Simposium Hukum Indonesia*, 1(1), 574–586. <http://journal.trunojoyo.ac.id/shi>
- Raharjo, M. S. P., Borman, S., Sidarta, D. D., & Soerodjo, I. (2025). Kebijakan Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum Di Indonesia. *Open Journal Systems*, 19(1978), 6337–6348.
- Sajou, D. M., Putri, K. M. T., & Dwi, N. F. (2020). Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(8), 445–452. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i8.137>
- Sandatoding, E., Khairunnisah, & Chascarino, H. R. (2024). Tinjauan Yuridis Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Bidang Coffee Shop. *Dedikasi*, 25(1), 65. <https://doi.org/10.31293/ddk.v25i1.8004>
- Sirait, R. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Pasar Bengkel Akibat Pembangunan Jalan Tol Medan-Tebing Tinggi (Studi di Desa Bengkel). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum [JIMHUM]*, 2(4), 135–145. <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/download/1740/1786>
- Sumampouw, W., Kurnia, K., & Arrobi, I. R. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal de Jure*, 13(11), 24–39.