



Surakarta, 25 Mei 2023

Nomor : 02/SK/JJ/V/2023
Lampiran : -
Hal : Letter of Acceptance

Kepada YTH.

Yogi Hadi Ismanto, Nurjannah Septyanun, Dwi Martini dan Yulias Erwin
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji hanya bagi Allah SWT karena hanya dengan izin-Nya kita masih diberikan nikmat iman dan kesehatan hingga saat ini. Shalawat dan salam tak lupa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW.

Sehubungan dengan artikeld yang saudara submit pada Online Journal System Jurisprudence Universitas Muhammadiyah Surakarta, maka bersama surat ini kami sampaikan bahwa artikel saudara yang berjudul **"Critical Study of the Judge's Decision Paradigm Characteristics on the Judicial Review of the Supreme Court's Decision Number 72 P/HUM/2022 Concerning Minimum Wage"** diterima. Selanjutnya, artikel saudara akan dimuat dalam **Jurnal Jurisprudence Volume 13, Nomor 1, Juni (2023)**.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Editor in Chief,

Nunik Nurhayati, S.H., M.H

Critical Study of the Judge's Decision Paradigm Characteristics on the Judicial Review of the Supreme Court's Decision Number 72/P/HUM/2022 Concerning Minimum Wage

Studi Kritis Karakteristik Paradigma Putusan Hakim terhadap Uji Materiil Putusan Mahkamah Agung Nomor 72 P/HUM/2022 Tentang Upah Minimum

Yogi Hadi Ismanto(1)

Universitas Muhammadiyah Mataram, Lombok, Indonesia
Email: yogi.h.ismanto@gmail.com

Nurjannah Septyanun(2)

Universitas Muhammadiyah Mataram, Lombok, Indonesia
nurjannahs@ummat.ac.id

Dwi Martini(3)

PhD in Law Student, Sheffield University, United Kingdom
Email: dmartini1@sheffield.ac.uk

Yulias Erwin(4)

Universitas Muhammadiyah Mataram, Lombok, Indonesia
yuliaserwin@gmail.com

DOI:(Leave it blank)

Submission

Track: ABSTRACT / ABSTRAK

Received:

.....

Purpose of the study (Tujuan): Untuk menganalisis pertentangan norma pada Permenaker Nomor 18/2022 dengan PP Nomor 36/2021, materi pokoknya terkait metode penetapan upah minimum. Akibat pertentangan tersebut, maka kerugian bagi pelaku usaha terhadap perbandingan kenaikan upah minimum berdasarkan PP 36/2021 dengan Permenaker 18/2022. Hal tersebut berdampak kepada ketidakpastian hukum bagi pelaku usaha dan pekerja.

Final Revision:

.....

Methodology (Metodologi):

Metode penelitian normative doctrinal, dengan pendekatan Perundang-undangan, dan pendekatan penalaran hukum. Sumber data berasal dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Menggunakan analisis deskriptif analitis dan *critical thinking*.

Available online:

.....

Results (Temuan): Ketentuan Permenaker bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan juncto UU Cipta Kerja. Pertentangan tersebut, karena UU Ketenagakerjaan juncto UU Cipta Kerja telah membatasi beberapa

Corresponding
 Author: Nurjannah
 Septyanun &
nurjannahs@ummat.ac.id

pengaturan lanjutan dibawah UU terkait pengupahan hanya pada tingkat PP. Berlaku materi muatan yaitu: 1) tata cara penetapan upah minimum; dan 2) formula perhitungan upah minimum. Pada uji materiil, putusan Hakim, *Menyatakan permohonan keberatan hak uji materiil dari Para Pemohon tersebut tidak dapat diterima*. Gugatan dianggap masih premature, karena Perpu Cipta Kerja belum *incrah*.

Applications of this study (Kegunaan): Berguna dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya aspek penalaran hukum dengan objek kajian putusan pengadilan. Berguna bagi pelaku usaha dan pekerja dalam pemilihan metode penetapan upah minimum, yang berkepastian hukum dan berkeadilan

Novelty/ Originalty of this study (Kebaruan/Orisinalitas): *Legal reasoning* hakim pada putusan nomor 72 P/HUM/2022 tentang Upah Minimum, bukan merupakan salah satu poin keberatan para pemohon maupun poin jawaban dari termohon. Putusan Hakim, diluar gugatan atau disebut *ex parte decision*, yaitu keputusan yang diambil oleh pengadilan tanpa melibatkan para pihak dalam persidangan.

Keywords: *Karakteristik Putusan Hakim, Uji Materiil, Metode Upah Minimum*

INTRODUCTION

Terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum (Permenaker 18/2022) (Kemenaker 2022) disaat iklim dunia usaha dan investasi Indonesia dan Dunia masih terguncang, dan merupakan tantangan yang tidak ringan akibat pandemi COVID-19 (Nicola et al. 2020). Perang Rusia Ukraina, maupun ancaman resesi pun ada didepan mata (Liñán and Jaén 2022). Semakin beratnya kondisi dan situasi yang tidak menentu, lahir pula permenaker 18/2022 *a quo*. Permenaker 18/2022, lahir secara mendadak pada 16 November 2022 sesaat menjelang batas batu penetapan Upah Minimum Tahun 2023, sehingga mengakibatkan ketidakpastian dan kegamangan iklim investasi di Indonesia.

Perkembangan bidang ketenagakerjaan di Indonesia saat ini yang cukup kompleks. terkait hubungan kerja, standar upah, syarat-syarat kerja, jam kerja/waktu kerja (Septyanun 2013). Formulasi kenaikan Upah Minimum yang ditetapkan oleh Permenaker 18/2022 selain menambah kerumitan kondisi para pelaku usaha karena kenaikan persentase upah minimum yang lebih tinggi. Formulasi ini juga normanya bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) (Presiden Republik Indonesia 2021). PP 36/2021, merupakan turunan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker)(Indonesia 2020). Semestinya, formulasi kenaikan upah memberikan keadilan, baik bagi pekerja maupun pelaku usaha untuk dapat menjaga keberlangsungan

usahanya dan jaminan pekerjaan bagi pekerja (Buchanan and Houser 2022). Kenaikan upah yang tinggi memberikan beban yang berat bagi pengusaha, hal ini akan memicu terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK akan membahayakan para pekerja itu sendiri, demikian juga terhadap perekonomian nasional (Pagano and Picariello 2023). The management of private industri was controlled by the capital owners (capitalists) and the community as a worker. (Septyanun and Yuliani 2020).

Pelaku Usaha secara alamiah akan mengalami kerugian akibat diberlakukannya Permenaker 18/2022. Mengapa?, bahwa formulasi yang digunakan menghasilkan nilai upah minimum yang jauh lebih tinggi, berikut kami tampilkan tabel contoh kerugian bagi pelaku usaha dengan membandingkan kenaikan upah minimum berdasarkan PP 36/2021 dengan Permenaker 18/2022, pada tabel 1.

Tabel 1.

Kerugian bagi pelaku usaha dengan membandingkan kenaikan upah minimum berdasarkan PP 36/2021 dengan Permenaker 18/2022

Rata-Rata Perbandingan Simulasi Kenaikan UMP 2023 di 34 Provinsi		
Formula PP 36/2021	Formula Permenaker 18/2022	
	Alpha 0,1	Alpha 0,3
4,29%	7,12%	8,15%

Sumber : Simulasi Formulasi PP 36/2021 dan Permenaker 18/2022

Pada tabel 1, terlihat jelas bahwa penggunaan formulasi PP 36/2021, pelaku usaha cukup mengalokasikan kenaikan upah sebesar 4,29% dari Upah Minimum sebelumnya. Sementara, apabila menggunakan formulasi Permenaker 18/2022 peningkatan persentase upah minimum menjadi 7,12% hingga 8,15%, dimana ada kenaikan sebesar 65% hingga 90%. Terlihat persentase sangat tinggi yang sangat memberatkan para pelaku usaha. Pelaku usaha sebagai badan hukum atau yang dikenal dengan penyebutan "*recht persoon*", sama halnya dengan "*natuurlijk person*" yaitu orang sebagai subjek hukum (Disemadi, Yusro, and Shaleh 2020). Faktanya, para pelaku usaha belum sepenuhnya bangkit secara ekonomi pasca pandemi Covid-19 (Shammi et al. 2020), dan bersiap kembali akan hadirnya resesi 2023 (Sabes and Sahuc 2023). Sejatinya, peningkatan upah minimum yang masih menggunakan PP 36/2021 sebesar 4,29% saja masih cukup memberatkan bagi pelaku usaha, apalagi dipaksakan menggunakan formulasi Permenaker 18/2022 yang peningkatannya mencapai 7,12% hingga 8,15%.

Perhitungan pada tabel 1, di atas memiliki akurasi yang cukup tinggi. Sebagai salah satu contoh, pada Propinsi Riau, hasil perhitungan penulis sama persis dengan yang ditetapkan oleh Pemerintah Propinsi Riau. Berdasarkan perhitungan, peningkatan upah minimum di Propinsi Riau menggunakan PP 36/2021 sebesar 5,69%, sedangkan apabila menggunakan Permenaker 18/2022 kenaikan sebesar 8,61% (alpha 0,3). Begitu pula dengan hasil perhitungan yang dilakukan oleh Pemerintah Propinsi Riau, sesuai Berita Acara Nomor 02/BA-DEPEPROV/XI/2022 tertanggal 15 November 2022 tentang Rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi Riau tentang Upah Minimum Propinsi Riau Tahun 2023. Apabila menggunakan formulasi PP 36/2021, maka upah minimum Propinsi Riau akan naik menjadi 5,69%. Sementara sesuai Berita Acara Nomor 3/BA-DEPEPROV/XI/2022 tentang Rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi Riau tentang Upah Minimum Propinsi Riau Tahun 2023, dengan memasukan penggunaan formulasi Pemenaker 18/2022, persentasi upah minimum Propinsi Riau naik menjadi 8,61% (alpha 0,3).

Agar lebih memperjelas perbandingan kenaikan upah minimum, berikut ditampilkan tabel estimasi perbandingan rata-rata kenaikan upah minimum dalam satuan Rupiah (Rp). Perhitungannya menggunakan formulasi PP 36/2021, maupun yang menggunakan formulasi Permenaker 18/2022, pada table 2.

Tabel 2.

Estimasi perbandingan rata-rata kenaikan upah minimum dalam satuan Rupiah (Rp)

Rata-Rata UMP Tahun 2022	Estimasi Rata-Rata UMP Tahun 2023 Sesuai PP 36/2021	Estimasi Rata-Rata UMP Tahun 2023 Sesuai Permenaker 18/2022	
		Pertumbuhan Ekonomi 0,1	Pertumbuhan Ekonomi 0,3
Rp. 2.727.995,31	Rp. 2.839.656,91	Rp. 2.920.902,13	Rp. 2.949.297,36

Sumber: Simulasi perbandingan Formulasi PP 36/2021 dan Permenaker 18/2022 dalam rupiah. Tingginya kenaikan upah minimum sesuai Permenaker 18/2022 sangat memberatkan bagi pelaku usaha untuk membayarkan upah karyawannya, sehingga memicu banyak terjadinya PHK (Lu and Niu 2022). Ini terjadi karena pelaku usaha tidak bisa merealisasikan proyeksi bisnis yang telah dibuat sebelumnya dengan mengacu pada PP 36/2021. Akibatnya proyeksi produksi pada tahun 2023 serta tahun-tahun berikutnya sangat potensial berkurang. Awalnya dimulai dengan penurunan penjualan dan profit serta pemotongan jam kerja, dilanjutkan dengan merumahkan pekerja, hingga PHK (Albanese, Picchio, and Ghirelli 2020). Konsekuensi logis dari kondisi di atas mengakibatkan terancamnya kelangsungan pekerjaan bagi pekerja.

Akibat tambahan beban biaya tenaga kerja, pada trisemester akhir penghujung tahun 2022, dan terjadinya resesi Global, mengakibatkan maraknya PHK di Indonesia (Paramita et al.

2022). Era industri menghasilkan suatu masyarakat industrial ditandai dengan tingkat konsumsi yang tinggi pada masyarakat, baik pelaku usaha, maupun pekerja (Idayanti, Hartati, and Haryadi 2019). Kondisi tersebut mestinya dapat dihindari dari awal. Sebagai contoh, berdasarkan laporan pada Industri Garmen, alas kaki dan tekstil, telah terjadinya PHK masal karyawan sebesar 87.236, yang didata dari 163 perusahaan. Ketua Umum Perkumpulan Pengusaha Tekstil Propinsi Jawa Barat menyatakan bahwa badai PHK benar-benar terjadi di 14 Kabupaten Kota. Terdata 124 Perusahaan yang telah menyampaikan laporan sebanyak 64.000 orang pekerja yang di PHK (Rahmah 2022). Pernyataan Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara (KSPN) melalui Presidennya Ristadi, data PHK yang diterima Kementerian Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan data riil di lapangan yang jumlahnya sangat jauh lebih besar. Adapun data dari KSPN, bahwa anggotanya saja yang telah di PHK sebanyak 8.000 orang, dari industri TPT di Propinsi Jawa Tengah (ROCHMANNUDIN 2022).

The presence of multiple form of enterprises of the business partner will effect to the pattern of legal relationship (Chairi, Afrita, and Yudhistira 2019). Berbagai permasalahan normatif dan empiris yang terjadi, mendasari pengajuan gugatan uji materiil oleh 10 (sepuluh) penggugat secara bersama-sama kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia terhadap objek gugatan yaitu Permenaker 18/2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Bahwa para pemohon terdiri dari sekitar 275.658 perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan kurang lebih 23.602.049 tenaga kerja. Untuk data yang lebih lengkapnya, ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3.
Data Pemohon gugatan uji materiil Permenaker 18/2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023

No	Nama	Jumlah Anggota	Jumlah Pekerja
1	APINDO	13.188	6.500.000
2	ABADI	124	500.000
3	API	694	2.300.000
4	APRISINDO	251	2.000.000
5	GAPMMI	475	4.462.228
6	HIPPINDO	286	2.000.000
7	PHRI	260.214	6.850.000
8	APRINDO	353	5.000.000
9	APSYFI	22	33.122
10	GAPKI	722	1.050.000
	TOTAL	275.658	23.602.049

Sumber : Putusan nomor 72 P/HUM/2022

Pentingnya penelitian ini, mengingat bahwa, pokok materi gugatan yang disampaikan ialah adanya pertentangan antara Objek gugatan yaitu Permenaker 18/2022 terhadap aturan di atasnya, yaitu PP 36/2021. Uji Materiil terhadap Permenaker 18/2022 terhadap PP 36/2021 telah diajukan oleh para pemohon pada tanggal 28 November 2022, dan diregister dengan Nomor 72 P/HUM/2022. Uji materiil ini telah diputuskan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia pada tanggal 20 Februari 2023. Untuk membatasi kajian, adapun arah dan fokus pembahasan pada penelitian ini yaitu *pertama*, bagaimana pengaturan metode penetapan upah minimum berbasis regulasi di Indonesia? *Kedua*, bagaimana karakteristik paradigma hakim terhadap uji materiil pada putusan Mahkamah Agung Nomor 72 P/HUM/2022 terkait Upah Minimum?

RESEARCH METHOD

Penelitian ini merupakan penelitian hukum Normatif Doktrinal. Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, diantaranya pendekatan Perundang-Undangan (*statuta approach*) dan pendekatan kemahiran penalaran hukum. Pendekatan perundang-undangan atau pendekatan hukum merujuk pada pendekatan yang digunakan oleh sistem hukum untuk mengatur dan mengontrol perilaku manusia. Pendekatan ini didasarkan pada prinsip bahwa hukum adalah sarana untuk mencapai tujuan sosial, seperti keadilan, keamanan, dan ketertiban (Irwansyah 2021). Pendekatan kemahiran penalaran hukum melalui metode, analisis sumber hukum seperti a) kemahiran membaca teks/tulisan akademik (*academic reading*); b) Kemahiran membuat resume kasus; c) Kemahiran berpikir kritis tentang hukum (*critical thinking*) adalah upaya untuk selalu mempertanyakan (karena itu digunakan kata “kritis”) fakta dan informasi, agar bisa mendapatkan semua sudut pandang untuk memahami sesuatu (Jacqueline Vel, Rikardo Simarmata, Laurens van Veldhuizen 2022). Sumber bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer, yaitu Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri dan Putusan Hakim. Sedangkan bahan hukum sekunder, yaitu Pendapat Hukum Ahli yang terpublikasi di Jurnal Ilmiah, buku dan lainnya. Bahan hukum tersier, yaitu kamus-kamus hukum, portal berita, kamus bahasa dan lainnya. Berbagai sumber data tersebut dikumpulkan melalui penelusuran kepustakaan (*library research*) dan dianalisa menggunakan metode *Deskriptif analitis*. Deskriptif analitis hukum adalah sebuah metode atau pendekatan dalam penelitian hukum yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang akurat tentang hukum yang ada dan berlaku pada suatu wilayah atau negara (Salim and Septiana Nurbani 2016). Pengumpulan data dilakukan

secara sistematis. Analisis data, dan interpretasi data untuk menghasilkan kesimpulan yang bermanfaat dalam mengembangkan pemahaman tentang hukum.

RESULTS & DISCUSSION

Analisis Pertentangan Norma pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 18/2022 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36/2021 serta UU Ketenagakerjaan Juncto UU Cipta Kerja

Pertentangan norma antara Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 18/2022 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36/2021, dapat dijabarkan secara luas, bahwa pasal 4 ayat 1 PP 36/2021 mengatur dan membatasi penetapan kebijakan terkait pengupahan. Tujuannya untuk mewujudkan hak-hak para Pekerja/Buruh atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, dilakukan oleh Pemerintah Pusat. Berdasarkan pasal 1 angka 11 PP 36/2021 juncto Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yang dimaksud sebagai Pemerintah Pusat adalah: *“Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan Pemerintahan Negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan Menteri”*. Pasal tersebut dengan jelas mengatur dan membatasi bahwa, hanya Presiden-lah yang berwenang untuk menetapkan kebijakan pengupahan melalui produk hukum dalam cakupan kewenangannya, yaitu berupa Peraturan Presiden atau Peraturan Pemerintah, bukan Peraturan Menteri.

Pengertian dari Pemerintah Pusat, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah juncto Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (UU HKPD). Ke-dua aturan tersebut, sangat konsisten terhadap definisi dan pengaturan tentang Pemerintah Pusat, terepresentasi oleh Presiden Republik Indonesia. Sementara kewenangan yang dimiliki Menteri hanya dapat dilakukan apabila terdapat pemberian delegasi yang jelas dalam sebuah regulasi tertentu.

PP 36/2021 memberikan batasan kebijakan terkait pengupahan yang didelegasikan kepada Kementerian Ketenagakerjaan. Adapun batasan kebijakan yang dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Analisis Batasan kebijakan Pengupahan

Kewenangan Pembentukan Peraturan Menteri berdasarkan PP 36/2021	Kesimpulan
a) Pasal 9 ayat 3: Ketentuan pembayaran tunjangan hari raya (THR) keagamaan dan tata caranya; b) Pasal 13 ayat, ketentuan mengenai uang <i>service</i> pada usaha tertentu; c) Pasal 22 ayat 6, ketentuan mengenai struktur dan skala upah; d) Pasal 74 ayat 4, ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian Dewan Pengupahan; e) Pasal 75 ayat 7, Ketentuan mengenai tata cara Penggantian Anggota Dewan Pengupahan; f) Pasal 76 ayat 4, Ketentuan mengenai tata cara kerja Dewan Pengupahan.	- PP 36/2021 tidak sama sekali memberikan kewenangan Menteri Ketenagakerjaan untuk membuat peraturan terkait materi upah minimum. - Menteri Ketenagakerjaan hanya diberikan kewenangan untuk mengatur sebagai mana pada point a) sampai dengan f).

Sumber data: Diolah dari PP 36/2021

Adanya Pertentangan norma antara Permenaker 18/2022 dengan PP 36/2021, karena permenaker *a quo*, mengatur norma diluar kewenangannya. Terdapat penambahan, perubahan, dan akhirnya bertentangan dengan PP 36/2021. Adapun perihal aturan pengupahan bukan termasuk substansi aturan yang didelegasikan kepada Menteri Tenaga Kerja. Substansi yang ditambahkan, diubah dan akhirnya bertentangan tersebut adalah: 1) Perubahan dan penambahan variabel baru dalam formulasi penghitungan kenaikan Upah Minimum sehingga hasilnya berbeda dengan apa yang telah ditetapkan dalam PP 36/2021; 2) Perubahan batas waktu maksimal penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota dari yang telah diatur dalam PP 36/2021; dan 3) Perubahan norma mengenai keberlakuan Upah Minimum bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

Pertentangan pada tiga hal di atas dapat dianalisis bahwa, PP 36/2021 telah mengatur variabel penghitungan kenaikan Upah Minimum yang tertera dalam Pasal 26 ayat (7). Variabel tersebut merupakan pelaksanaan dari Pasal 88D ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang sebagian diubah dengan UU Cipta Kerja. Pengaturan yang telah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan juncto UU Cipta Kerja juncto PP 36/2021, disimpangi secara melawan hukum dengan diterbitkannya Permenaker 18/2022. Penyimpangan tersebut terletak pada ditambahnya variabel penghitungan dari memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi, menjadi variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks harga tertentu. Adapun formula penghitungan Upah Minimum dapat dilihat pada Gambar 1:

Gambar 1. *Formula penghitungan Upah Minimum*

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + (\text{Penyesuaian Nilai UM} \times UM_{(t)})$$

Keterangan :

- $UM_{(t+1)}$: Upah Minimum yang akan ditetapkan
 $UM_{(t)}$: Upah Minimum tahun berjalan
Penyesuaian Nilai UM : Penyesuaian nilai Upah Minimum yang merupakan Penjumlahan antara inflasi dengan perkalian Pertumbuhan ekonomi dan α

Sumber: Permenaker 18/2022

Penyimpangan yang dilakukan dalam Permenaker 18/2022, mengakibatkan para Pengusaha mengalami kondisi yang semakin rumit dan tidak berkepastian hukum. Jika konsisten menggunakan PP 36/2021 juncto UU Ketenagakerjaan juncto UU Cipta Kerja, maka rata-rata kenaikan Upah Minimum yang harus dibayarkan adalah sebesar 4,29%. Sementara itu, akibat berlakunya Permenaker 18/2022, para Pengusaha harus menyiapkan kenaikan Upah Minimum sebesar 7,12% - 8,15%. Terdapat selisih 65% - 90%, yang sangat memberatkan Para Pengusaha.

PP 36/2021 telah mengatur batas waktu paling lambat kenaikan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota harus ditetapkan oleh Pemerintah Daerah. Hal tersebut sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 29 ayat (1) PP36/2021, yaitu "*Upah minimum Propinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan*". Sedangkan ketentuan Pasal 35 ayat (2) PP 36/2021 bahwa: "*Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat pada tanggal 30 November tahun berjalan*". Dimana ketentuan tersebut diubah secara melawan hukum oleh Menteri Tenaga Kerja dalam ketentuan Pasal 13 ayat (2) Permenaker 18/2022 bahwa: "*Upah Minimum Provinsi tahun 2023 ditetapkan dan diumumkan paling lambat pada tanggal 28 November 2022*".

Selanjutnya Pasal 15 ayat (2): "*Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2023 ditetapkan dan diumumkan paling lambat tanggal 7 Desember 2022*". Perubahan tersebut sangat merugikan Para Pengusaha, karena merusak rencana sistem penganggaran di perusahaan yang telah dibuat. Sebelumnya pengupahan dan sistem penganggaran, sudah ditetapkan perusahaan menggunakan mekanisme PP 36/2021. Hal tersebut berdasarkan Surat Edaran Menteri

Ketenagakerjaan RI Nomor B-M/360/HI.01.00/XI/2022 tanggal 11 November 2022 tentang Penyampaian Data Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan untuk Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Faktanya 5 (lima) hari setelah SE tersebut keluar, pada 16 November 2022, Kementerian Ketenagakerjaan merubah segala yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini pun merusak aspek kepastian hukum dan kepastian berusaha yang selama ini dijaga dengan baik oleh Presiden RI, Bapak Ir. Joko Widodo.

PP 36/2021 telah mengatur bahwa Upah Minimum berlaku untuk pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun. Kemudian ketentuan tersebut diubah lagi dalam Permenaker 18/2022, dimana pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun dapat menerima upah menggunakan skema skala upah, jika memenuhi kriteria-kriteria tertentu. Bentuk kebijakan pengupahan yang relevan dan melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi: 1) Upah minimum; 2) Upah kerja lembur; 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; 4) Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; 6) Bentuk dan cara pembayaran upah; 7) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; 8) Struktur dan skala pengupahan yang proposional; 9) Upah untuk pembayaran pesangon; 10) Upah untuk perlindungan pajak penghasilan (Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah S, Novita Listyaningrum n.d.).

Selanjutnya selain Permenaker 18/2022 bertentangan dengan PP36/2021, juga bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan juga telah membatasi pengaturan mengenai pemberian upah di atas upah minimum hanya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan. Hal itu diatur pada ketentuan Pasal 90A UU Ketenagakerjaan juncto UU Cipta Kerja "*Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan*". Perubahan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan secara melawan hukum ini sangat menyulitkan dan tentu saja merugikan Para Pengusaha. Dimana besar kemungkinan *norma a quo* menimbulkan tuntutan dari pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun agar mendapatkan upah di atas Upah Minimum. Di sisi lain, jika hal tersebut diikuti, akan menimbulkan ketidakadilan sosial bagi kelompok pekerja lain yang telah bekerja di atas satu tahun. Hal ini tentu menempatkan Para Pengusaha dalam posisi semakin sulit. Persoalan yang sama, muncul ketika pembahasan tentang penetapan upah minimum, yang dalam pandangan Adrian Sutedi, muncul sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, sektoral

maupun nasional. Justru ketidakseragaman ini masih menjadi dasar pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan maupun pekerja/buruh (Kahpi 2018).

Konsekuensi hukum dari pertentangan hirarkis adalah dibatalkannya keberlakuan peraturan yang lebih rendah. Teori Hans Kelsen, menyatakan bahwa suatu norma hukum negara selalu berlapis-lapis dan berjenjang yakni norma yang di bawah berlaku, berdasar, dan bersumber pada norma yang lebih tinggi dan begitu seterusnya sampai pada suatu norma yang tertinggi yang disebut norma dasar (Berry 2018). Penambahan variabel atau perluasan norma dalam peraturan pelaksana seperti peraturan menteri yang rujukannya tidak diatur dalam peraturan yang lebih tinggi, merupakan sebuah pertentangan asas hierarkis. Berbasis teori perjenjangan norma, tidak boleh Peraturan Menteri yang lebih rendah mengubah Peraturan Pemerintah yang lebih tinggi. Apalagi perubahan itu menyangkut formula upah yang tentu saja bukan kewenangan Peraturan Menteri untuk mengubahnya..

Pertentangan antara Permenaker 18/2022 dengan PP 36/2021 diakui sendiri oleh Menteri Ketenagakerjaan melalui keterangannya pada *video conference* sebagaimana diliput oleh hukumonline.com. Termohon menyatakan: “Penetapan upah minimum melalui formula PP Nomor 36 Tahun 2021, belum dapat mengakomodir dampak *sosio-ekonomi* masyarakat. Akibatnya kenaikan upah minimum tahun 2022 tidak seimbang dengan kenaikan harga barang, sehingga daya beli Pekerja/Buruh turun” (DA 2022). Pengakomodasian tersebut sebagai dasar Penetapan Permenaker 18/2022 yang mengatur norma berbeda dari PP 36/2021 dalam penghitungan kenaikan Upah Minimum tahun 2023. Padahal sekali lagi, peraturan lebih rendah tidak bisa mengubah peraturan yang lebih tinggi. Suatu peraturan hanya bisa diubah melalui perubahan peraturan yang sederajat, atau perubahan peraturan yang lebih tinggi, bukan diubah dengan peraturan lebih rendah. Berdasarkan argumentasi diatas, maka jelas penambahan norma dalam Permenaker 18/2022 yang mengubah, norma hukum pengupahan yang telah diatur dalam PP 36/2021 merupakan pertentangan norma antara peraturan yang lebih rendah terhadap peraturan yang lebih tinggi.

Menurut *Stufenbau theory* Peraturan Menteri, harus bersumber, mengacu dan tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang ada di atasnya, yakni Undang-undang, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah (Amancik 2023). Adapun ketentuan Permenaker bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan juncto UU Cipta Kerja. Adanya pertentangan tersebut, karena Ketenagakerjaan juncto UU Cipta Kerja telah

membatasi beberapa pengaturan lanjutan dibawah UU terkait pengupahan hanya pada tingkat Peraturan Pemerintah. Hal diatas diklasifikasikan pada table 5.

Table 5.

Tata cara Penetapan Upah Minimum dan Formula Perhitungan Upah Minimum

UU Ketenagakerjaan	Kesimpulan
Pasal 88C ayat (7): “Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”	Penetapan upah minimum, berikut formula perhitungannya hanya dibentuk dalam aturan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat dalam hal ini Presiden RI dengan bentuk Peraturan Pemerintah.
Pasal 88D ayat (3): “Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah”	Dengan demikian, Menteri tidak memiliki kewenangan untuk mengatur penetapan upah minimum dalam Peraturan Menteri. Tidak dibenarkan mengambil kewenangan Presiden untuk mengatur penetapan upah minimum sebagaimana nyata-nyata dilakukan oleh Permenaker 18/2022

Sumber data: diolah dari UU Ketenagakerjaan dan Permenaker 18/2022

Berdasarkan penjelasan pada tabel 5, sangat jelas bahwa pengaturan upah minimum hanyalah menjadi kewenangan Pemerintah Pusat yaitu Presiden RI, melalui Peraturan Pemerintah berupa PP 36/2021, dan bukan menjadi kewenangan Menteri. Faktanya, dengan penerbitan Permenaker 18/2022 oleh Kementrian Ketenagakerjaan, maka tergambar bahwa Kementrian Ketenagakerjaan telah melakukan tindakan melampaui wewenangnya dan mengambil alih kewenangan atasannya sendiri (Presiden RI) secara melawan hukum karena menerbitkan aturan terkait penetapan upah minimum.

Hubungan integral antara hukum administrasi dengan konsepsi kewenangan menurut Tatiek Sri Djatmiati dikarenakan hukum administrasi atau hukum tata pemerintahan (*administratiefrecht* atau *bestuursrecht*) berisikan norma-norma hukum pemerintahan. Norma-norma pemerintahan tersebut menjadi parameter yang dipakai dalam penggunaan kewenangan yang dilakukan oleh badan-badan pemerintah. Adapun parameter yang dipakai dalam penggunaan wewenang itu adalah kepatuhan hukum ataupun ketidakpatuhan hukum, sehingga apabila terjadi penggunaan kewenangan dilakukan secara *improper illegal* maka badan pemerintah yang berwenang tersebut harus mempertanggung-jawabkan (Simanjuntak 2018).

Terdapat 2 (dua) kriteria pendelegasian kewenangan pembentukan peraturan perundang-undangan yang diatur dalam angka 200 Bab II tentang Hal-Hal Khusus huruf A Pendelegasian Kewenangan Lampiran II UU PPP bahwa: “Pendelegasian kewenangan

mengatur harus menyebut dengan tegas : a) Kriteria 1: Ruang lingkup materi muatan yang diatur, tata cara penetapan upah minimum; dan atau b) Kriteria 2: jenis Peraturan Perundang-undangan diatur dalam Peraturan Pemerintah. karena itu, bunyi pasal a quo dengan sangat terang dan jelas memiliki maksud bahwa tata cara penetapan upah minimum dan formula penghitungan upah minimum hanya didelegasikan pengaturannya dalam PP, dan bukan peraturan perundang-undangan yang lain, apalagi setingkat Peraturan Menteri seperti Permenaker 18/2022 yang secara hirarki berada di bawah peraturan pemerintah”. Hal tersebut dapat dilihat dalam gambar 2.

Gambar 2.

Tata Cara Penetapan Upah Minimum hanya boleh melalui Peraturan Pemerintah



Sumber: Permenaker 18/2022

Permenaker 18/2022 juga menuangkan formula penghitungan upah minimum pada Pasal 6 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 10 ayat (1), yang substansi pengaturannya bertentangan dengan apa yang telah diatur dalam PP 36/2021. Padahal, pengaturan tersebut hanya boleh dimuat dalam level Peraturan Pemerintah. Hal demikian merupakan fakta hukum yang tidak terbantahkan bahwa penerbitan Permenaker 18/2022 adalah tanpa kewenangan dan lebih jauh bertentangan dengan peraturan perundangan yang lebih tinggi dibidang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan juncto UU Cipta Kerja, dan PP 36/2021). Berdasarkan argumentasi diatas, terdapat kecacatan kewenangan yang mendasar atas penerbitan Permenaker 18/2022.

Karakteristik Paradigma Putusan Hakim pada Uji Materiil Nomor 72 P/HUM/2022

Amar Putusan MA Nomor 72 P/HUM/2022 “Menyatakan permohonan keberatan hak uji materiil dari Para Pemohon tersebut tidak dapat diterima”. Legal Reasoning yang digunakan oleh Para Hakim ialah “Bahwa pengujian objek HUM a quo, terkait erat dengan putusan Mahkamah Konstitusi mengenai PERPU Nomor 2 Tahun 2022, sehingga guna menjaga harmonisasi terkait pengujian HUM a quo, Mahkamah Agung berpendapat harus

menunggu putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, dan diajukan belum waktunya/premature, sehingga permohonan keberatan HUM tidak dapat diterima". *Legal reasoning* ini bukan merupakan salah satu poin keberatan para pemohon maupun bukan juga salah satu poin jawaban dari termohon.

Hal ini merupakan putusan diluar gugatan atau sering disebut *ex parte decision*, yaitu keputusan yang diambil oleh pengadilan tanpa melibatkan pihak yang terduga atau responden dalam persidangan. Keputusan semacam ini biasanya diambil dalam keadaan darurat dan/atau jika pengadilan meyakini bahwa melibatkan pihak lain akan membahayakan atau tidak praktis. Dalam beberapa yurisdiksi, putusan diluar gugatan dapat diberikan dalam kasus-kasus seperti pengajuan perintah penahanan sementara, penghentian sementara atau larangan melakukan suatu tindakan tertentu, atau permohonan perlindungan darurat. Putusan semacam ini dapat diberikan berdasarkan permintaan dari salah satu pihak yang terlibat dalam perkara atau secara inisiatif oleh pengadilan. Namun, penting untuk dicatat bahwa putusan diluar gugatan biasanya bersifat sementara dan akan diperiksa lebih lanjut dalam persidangan yang lebih lengkap di masa depan. Pihak yang terduga atau responden biasanya memiliki hak untuk mengajukan keberatan atau banding terhadap putusan tersebut.

Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 13 ayat 1 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan semua sidang pemeriksaan pengadilan terbuka untuk umum, kecuali Undang-Undang berkata lain. Oleh karena itu, *judicial review* persidangan harus dilakukan terbuka untuk umum. Apabila proses persidangan *judicial review* ini dilakukan secara tertutup, maka dapat dinilai cacat hukum karena bertentangan dengan Pasal 13 ayat (3) Undang-Undang tersebut. Undang-Undang Mahkamah Agung pun tidak diatur bahwa persidangan *judicial review* bersifat tertutup, karena dalam *judicial review* perlu adanya keterbukaan atau asas *audi alteram et partem* atau pihak-pihak yang berperkara harus diberi kesempatan untuk memberikan keterangan dan menyampaikan pendapatnya termasuk pihak termohon sebagai pembuat Peraturan Perundang-Undangan di bawah Undang-Undang sehingga akan terkena dampak putusan perlu dilibatkan (Hidayat 2019).

Dari penjabaran diatas, syarat akan *ex parte decision* ini sudah terpenuhi dalam hal keputusan diambil dengan kondisi darurat, dimana objek HUM *a quo* merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja juncto Perpu Cipta Kerja, yang sedang dalam proses Uji Materiil di Mahkamah Konstitusi, sehingga apabila dilanjutkan akan melibatkan pihak lain. Makna inilah yang dimaksud "*sehingga guna menjaga harmonisasi terkait pengujian HUM a quo*", yaitu


menjaga keharmonisan antara Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi. Namun sesuai penjabaran diatas, putusan *ex parte decision* ini bersifat sementara, tersampaikan pula pada bunyi putusan “Mahkamah Agung berpendapat harus menunggu putusan Mahkamah Konstitusi tersebut”, penulis memaknai bahwa masih ada uji materiil yang dapat dilakukan kembali apabila putusan terkait Perppu Cipta Kerja oleh Mahkamah Konstitusi telah *incrah*.

Bergulirnya uji materiil ini memang sangat rentan dengan kondisi riil yang terjadi pada saat itu, dimana perubahan terjadi dengan cepat terkait UU Cipta Kerja. Akibatnya sangat memungkinkan terjadinya perbedaan pendapat dalam mencermati putusan tersebut. Khusus dalam kasus ini, dimana salah satu poin keberatan pemohon yaitu “Permenaker 18/2022 juga menyalahi Amar Nomor 7 Putusan MK Cipta Kerja bahwa “Menyatakan untuk menangguhkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adapun tenggang waktu penangguhan penerbitan peraturan pelaksana/tindakan kebijakan bersifat strategis dan berdampak luas tersebut ialah selama 2 (dua) tahun”. Permenaker 18/2022 dikeluarkan dalam masa penangguhan penerbitan Peraturan Pelaksana yang berkaitan dengan UU Ciptakerja.

Ada tiga dasar bahwa Permenaker 18/2022, memenuhi apa yang dimaksud dalam putusan MK tersebut diatas, yaitu:

- 1) Merupakan Peraturan Pelaksana dari UU Cipta Kerja, karena penerbitannya mendasarkan pada PP 46/2021 yang merupakan pelaksana UU Cipta Kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 3.

Gambar 3.
Permenaker adalah Peraturan Pelaksana dari UU Cipta Kerja

OBJEK KEBERATAN	PP NO. 36 TAHUN 2021
 <p>MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA</p> <p>PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 18 TAHUN 2022 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM TAHUN 2023</p> <p>Mengingat :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4946);3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Perubahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648;4. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);	<p>PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA</p> <p>Mengingat :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

Sumber: Permenaker 18/2022 dan PP 36/2021

PP 46/2021 diundangkan pada tanggal 2 Februari 2021 sehingga Putusan MK Cipta Kerja yang terikat dengan asas non retroaktif, tidak berdampak pada PP tersebut sebab PP *a quo* lebih dahulu terbit dibandingkan Putusan MK ini;

- 2) Permenaker 18/2022 merupakan peraturan pelaksana yang bersifat strategis sebab *beleid* ini menggunakan PP 46/2021 sebagai dasar hukum pembentuknya. Dasar hukum pembentuk tersebut diatur bahwa, kebijakan pengupahan adalah merupakan program strategis nasional.
- 3) Permenaker 18/2022 merupakan peraturan pelaksana yang berdampak luas. Permenaker 18/2022 adalah kebijakan pemerintah pusat yang berlaku secara nasional. Artinya pemerintah daerah sebagai pelaksana otonomi daerah bidang ketenagakerjaan yang tersebar di 38 Propinsi, 98 Kota, dan 416 Kabupaten akan terdampak atas pemberlakuan Permenaker 18/2022.

CONCLUSION

Adanya Pertentangan Norma pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 18/2022 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36/2021, bahwa Permenaker 18/2022 tersebut tanpa kewenangan justru menuangkan bab khusus dalam batang tubuh yang mengatur tentang tata cara penetapan upah minimum yang meliputi Pasal 13 hingga Pasal 17, yang substansi pengaturannya menambah, mengubah dan akhirnya bertentangan dengan norma hukum yang telah diatur dalam PP 36/2022. Padahal, pengaturan tersebut hanya boleh dimuat dalam level Peraturan Pemerintah. Apabila terjadi penggunaan kewenangan dilakukan secara *improper illegal* sebagaimana tersebut, maka memiliki konsekuensi hukum berupa badan pemerintah yang berwenang tersebut harus mempertanggung-jawabkan. Parameternya adalah dalam penggunaan wewenang itu adalah kepatuhan hukum ataupun ketidakpatuhan hukum.

Adapun aspek *Legal reasoning* hakim pada putusan nomor 72 P/HUM/2022 Tentang Upah Minimum, bukan merupakan salah satu poin keberatan para pemohon maupun bukan juga salah satu poin jawaban dari termohon. Hal ini merupakan putusan diluar gugatan atau sering disebut *ex parte decision*, yaitu keputusan yang diambil oleh pengadilan tanpa melibatkan pihak yang terduga atau responden dalam persidangan. Keputusan semacam ini biasanya diambil dalam keadaan darurat dan/atau jika pengadilan meyakini bahwa melibatkan pihak lain akan membahayakan atau tidak praktis. Putusan *ex parte decision* ini bersifat sementara, tersampaikan pula pada bunyi putusan "*Mahkamah Agung berpendapat harus menunggu putusan Mahkamah Konstitusi tersebut*", artinya bahwa masih ada uji materiil yang dapat

diajukan kembali hingga putusan terkait Perppu Cipta Kerja oleh Mahkamah Konstitusi telah *incrah*.

REFERENCES

- Albanese, Andrea, Matteo Picchio, and Corinna Ghirelli. 2020. "Timed to Say Goodbye: Does Unemployment Benefit Eligibility Affect Worker Layoffs?" *Labour Economics* 65:101846. doi: 10.1016/J.LABECO.2020.101846.
- Amancik. 2023. "Urgensi Pembatasan Kewenangan Presiden Dalam Mengeluarkan Peraturan Presiden Melalui Revisi Undang- Undang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan." *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum* 32(1):1–18. doi: 10.33369/jsh.32.1.1-18.
- Berry, Michael Frans. 2018. "Pembentukan Teori Peraturan - Perundang-Undangan." *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Metro* 2(2):89.
- Buchanan, Joy, and Daniel Houser. 2022. "If Wages Fell during a Recession." *Journal of Economic Behavior and Organization* 200(xxxx):1141–59. doi: 10.1016/j.jebo.2020.09.023.
- Chairi, Zulfi, Afrita Afrita, and Eko Yudhistira. 2019. "Venture Capital As an Alternative Funding for Micro Small and Medium Enterprises (Umkm) in Medan." *Jurnal Jurisprudence* 9(2):222–41. doi: 10.23917/jjr.v9i2.9020.
- DA, Ady Thea. 2022. "Menaker: Kenaikan Upah Minimum 2023 Berdasarkan Kemampuan Daya Beli." *HukumOnline.Com*.
- Disemadi, Hari Sutra, Mochammad Abizar Yusro, and Ali Ismail Shaleh. 2020. "Perlindungan Hukum Keputusan Bisnis Direksi BUMN Melalui Business Judgement Rule Doctrine." *Jurnal Jurisprudence* 10(1):127–45. doi: 10.23917/jurisprudence.v10i1.11006.
- Hidayat, Asep Syarifuddin. 2019. "Penerapan Asas Audi Alteram Et Partem Pada Perkara Judicial Review Di Mahkamah Agung." *Mizan: Journal of Islamic Law* 3(1):37. doi: 10.32507/mizan.v3i1.408.
- Idayanti, Soesi, Suci Hartati, and Toni Haryadi. 2019. "Pembangunan Hukum Bisnis Dalam Perspektif Pancasila Pada Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Jurisprudence* 9(1):90–101. doi: 10.23917/jjr.v9i1.8091.
- Indonesia, Republik. 2020. *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.
- Irwansyah. 2021. *Penelitian Hukum*. 4th ed. edited by A. Yunus. Makasar: Mira Buana Media.
- Jacqueline Vel, Rikardo Simarmata, Laurens van Veldhuizen, Adriaan Bedner (ed). 2022. *Inovasi Pendidikan Hukum Di Indonesia*.
- Kahpi, Ashabul. 2018. "Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum* 5(2):67. doi: 10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464.
- Kemenaker. 2022. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 18 Tahun 2022*.

- Liñán, Francisco, and Inmaculada Jaén. 2022. "The Covid-19 Pandemic and Entrepreneurship: Some Reflections." *International Journal of Emerging Markets* 17(5). doi: 10.1108/IJOEM-05-2020-0491.
- Lu, Chuang, and Yuhao Niu. 2022. "Do Companies Compare Employees' Salaries? Evidence from Stated-Owned Enterprise Group." *China Journal of Accounting Research* 15(3):100252. doi: 10.1016/j.cjar.2022.100252.
- Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah S, Novita Listyaningrum, Inggit Akim. n.d. *BUKU AJAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*. 1st ed. Mataram.
- Nicola, Maria, Zaid Alsafi, Catrin Sohrabi, Ahmed Kerwan, Ahmed Al-Jabir, Christos Iosifidis, Maliha Agha, and Riaz Agha. 2020. "The Socio-Economic Implications of the Coronavirus Pandemic (COVID-19): A Review." *International Journal of Surgery* 78.
- Pagano, Marco, and Luca Picariello. 2023. "Talent Discovery, Layoff Risk and Unemployment Insurance." *European Economic Review* 154:104406. doi: 10.1016/J.EUROECOREV.2023.104406.
- Paramita, Widya, Boyke R. Purnomo, Risa Virgosita, and Amin Wibowo. 2022. "Small Is Beautiful: Insights from the Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions on Layoff Decision in Micro and Small Enterprises." *Journal of Business Venturing Insights* 18:e00331. doi: 10.1016/J.JBVI.2022.E00331.
- Presiden Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*. Vol. 53.
- Rahmah, Afiffah. 2022. "Deretan Penyebab 64.000 Pekerja Industri TPT Kena PHK." *Bisnis.Com*.
- ROCHMANNUDIN, NUR. 2022. "10 Ribu Orang Kena PHK Ekonomi Sulit Dirasakan Rakyat Kecil." *RakyatMerdeka.Id*.
- Sabes, David, and Jean Guillaume Sahuc. 2023. "Do Yield Curve Inversions Predict Recessions in the Euro Area?" *Finance Research Letters* 52:103416. doi: 10.1016/J.FRL.2022.103416.
- Salim, and Erlies Septiana Nurbani. 2016. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis*. 3rd ed. Mataram: Rajawali Pers.
- Septyanun, Nurjannah. 2013. "Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender the Principles of Anti-Discrimination and Protection of Maternal Rights of Female Laborers Viewed From." *IUS: Kajian Hukum Dan Keadilan* 1(1):32–43.
- Septyanun, Nurjannah, and Tin Yuliani. 2020. "Pancasila and Economy Prophetic: The Reconstruction Efforts of Indonesian Economic Law." *Journal of Transcendental Law* 02(1):61–74. doi: 10.23917/jtl.v2i1.11104.
- Shammi, Mashura, Md Bodrud-Doza, Abu Reza Md Towfiqul Islam, and Md Mostafizur Rahman. 2020. "COVID-19 Pandemic, Socioeconomic Crisis and Human Stress in Resource-Limited Settings: A Case from Bangladesh." *Heliyon* 6(5). doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e04063.
- Simanjuntak, Enrico Parulian. 2018. "Penguujian Ada Tidaknya Penyalahgunaan Wewenang Menurut Undang-Undang Administrasi Pemerintahan / Examination To Determine the

(Leave this header blank)

JURNAL JURISPRUDENCE
Vol. 13, No. 1, 2023, pp.31-49
p-ISSN: 1829-5045 ; e-ISSN : 2549-5615
Website: <http://journals.ums.ac.id/index.php/jurisprudence>

Presence or Absence of Abuse of Authority According To Government Administration Law.” *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 7(2):237. doi: 10.25216/jhp.7.2.2018.237-262.