



DINAMIKA PERLINDUNGAN HAM BAGI KAUM MARGINAL PASCA PANDEMI COVID DI ERA SOCIETY 5.0

Prolog: Muzaffar Syah Mallow

Fakulti Syariah & Undang-Undang (FSU), Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)



DAFTAR ISI

Pengantar Editor	--iii
Ucapan Terima Kasih	--v
Sambutan Dirjen PHI dan Jamsos Kemenaker-RI	--vii
“Perlindungan Ham Bagi Kaum Marginal Pasca Pandemi Covid-19 di Era Society 5.0”	
Daftar Isi	--xi
Prolog	--1
Selamatkan Periuk Nasi Pekerja <i>(Muzaffar Syah Mallow)</i>	
Korupsi Transnasional & Oligarki: Studi Kasus Pada Sektor Kehutanan di Indonesia <i>(Satria Unggul Wicaksana Prakasa)</i>	--9
Urgensi Pilkada 2020 Ditengah Pandemi Covid-19 <i>(Al Qodar Purwo Sulistyo)</i>	--17
Upaya Hukum Pemegang Surat Ijo Untuk Mendapatkan Sertifikat Hak Milik Dalam Prespektif Keadilan <i>(Agus Supriyo)</i>	--25
Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Dan Politik Uang Di Masa Pandemi Covid-19 <i>(Aniqotun Nafiah)</i>	--39
Perlindungan Hukum Perempuan Dalam Perkawinan Online Saat Pandemi Covid-19 <i>(A Basuki Babussalam)</i>	--47
Tinjauan <i>The Jakarta Principles</i> dan Implementasi Pasal 6 dan 36 UNCAC Terhadap Independensi KPK Sebagai Lembaga Anti-Korupsi Di Indonesia <i>(Asis, Satria Unggul Wicaksana Prakasa)</i>	--53
Keberadaan Perjanjian Internasional Dalam Sistem Hukum Indonesia : Suatu Hal Dilematis <i>(Levina Yustitiantingtyas)</i>	--59
Jaminan Kesehatan Warganegara Dalam Pilkada Serentak di Masa Pandemi Covid-19 <i>(Anang Dony Irawan, Kaharudin Putra Samudra)</i>	--67

Perlindungan Hak Asasi Manusia Oleh Pemerintah Pada Masa Pandemi Covid-19 (Kaharudin Putra Samudra, Aldiansah Pratama, Asri Wijayanti)	--70
Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Agusmidah, Suria Ningsih, Erna Herlinda)	--81
Hubungan Kerja di Tengah Pandemi Pandemi Covid 19 Problematika Dan Solusinya (Ahmad Hunaeni Zulkarnaen)	--91
Analogi M'aider Dalam May Day Berbalut Pandemi Sebagai Refleksi Hari Buruh Di Tengah Pandemi (Ayunita Nur Rohanawati)	--99
<i>Force Majeure</i> Pandemi Covid-19 Landasan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Pekerja (Junaidi)	--105
Pemenuhan Hak Pekerja yang Dipahak Pada Masa Pandemi Covid-19 (Khairani)	--113
Perlindungan Hukum Hak Upah Tenaga Kerja yang Dirumahkan (Sri Astutik)	--123
Perlindungan Hak Berusaha Ibu Rumah Tangga Melalui Usaha Mandiri Kripik di Sumenep (Yayuk Sugiarti)	--131
Dilema Implementasi Penegakan Upah Minimum dalam <i>Ius Contra Legem</i> (Asri Wijayanti)	--137
Perlindungan Hukum Hak Perempuan dalam Ketenagakerjaan dalam <i>Omnibus Law</i> Cipta Kerja (Joice Soraya)	--145
Penguatan Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah (Studi Kasus Pengemudi Transportasi Online) di Era Revolusi Industri 4.0 (Nur Putri Hidayah)	--153
Konstitusionalisme Hak Difabel untuk Bekerja (F.N.Anggono)	--167

Abstrak

aw@asriwrites.com

Upah adalah tujuan dari setiap orang yang bekerja, agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Fakta yang ada di masyarakat seringkali pembayaran upah nilainya masih di bawah upah minimum. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penegakan atas pembayaran upah minimum berdasarkan pendekatan *socio legal*. Hasil penelitian yang didapatkan adalah adanya praktek di dalam masyarakat yang memberikan upah kepada pekerjaannya kurang dari yang seharusnya di bawah upah minimum Provinsi atau Kota karena adanya pelepasan hak. Sebagian besar dari masyarakat menganggap bahwa hal ini masih dapat ditolelir karena dirasakan adil oleh para pihak, meskipun terdapat pelanggaran hukum. Rekomendasi yang dihasilkan adalah agar pemerintah membuat peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja tentang pengaturan perbedaan pengaturan besaran upah minimum bagi usaha kecil atau menengah yang tidak mampu membayar upah pekerjaannya sebesar upah minimum.

Kata kunci: upah minimum, pelepasan hak, adil.

Latar Belakang Masalah

Setiap manusia yang hidup selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya(Wascher, 2015)(Neumark et al., 2013)(Neumark & Wascher, 2007). Kebutuhan atas pangan sandang dan papan merupakan suatu kebutuhan pokok bagi setiap manusia (Lilik Puja Rahayu, 2020). Untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut manusia akan melakukan segala daya upaya yaitu melakukan suatu pekerjaan baik dilakukan secara pribadi maupun dilakukan kepada orang lain atau negara(Sugiarti & Wijayanti, 2020). Tentunya tujuan untuk mendapatkan upah adalah utama bagi seseorang yang melakukan pekerjaan (Wijayanti & Winarsi, 2019).

Ada Tarik menarik antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja dalam penentuan upah.(Wijayanti, 2020). Upah merupakan suatu tujuan dari pekerja sehingga pekerja selalu menginginkan adanya kenaikan upah yang terus menerus sebagai bentuk adanya peningkatan kesejahteraan(Wan et al., 2015). Berbeda halnya dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memandang upah sebagai bagian dari biaya produksi, harus ditekan jumlahnya(Zhou et al., 2016) .

Untuk itulah pemerintah sebagai organ yang mewakili negara membuat suatu aturan hukum mengenai besaran upah di Indonesia yang disebut

sebagai upah minimum. Ada dua parameter upah minimum yaitu upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten atau kota. Undang Undang 13/2003 menempatkan pengusaha yang melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum adalah sebagai suatu perbuatan kejahatan yang mendapat ancaman hukuman pidana bagi pelanggarnya.

Ancaman ini tidaklah membawa dampak yang berarti di masyarakat karena Sebagian besar dari masyarakat Indonesia masih menerapkan pembayaran upah di bawah upah minimum kabupaten atau kota. Ada disparitas yang sangat tinggi antara besaran upah minimum provinsi upah minimum kabupaten atau kota. Ada parameter yang berbeda tentang siapa yang dikatakan sebagai pemberi kerja atau sebagai pengusaha di satu sisi dan sebagai pekerja di sisi lainnya. Hal inilah yang menjadikan situasi masyarakat menganggap bahwa mereka yang telah mempekerjakan orang dengan membayar upah di bawah upah minimum apabila betul betul secara keuangan tidak sanggup memenuhi tuntutan sebesar upah minimum akan melakukan suatu, tidak akan menuntut dengan dibayarkan upahnya kurang dari upah minimum.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang menggunakan metode sosio legal. Penelitian hukum adalah penelitian yang mendasarkan pada teori hukum yang berkaitan dengan suatu system norma atau peraturan perundang undangan Ketika melakukan hubungan dengan masyarakat hukum yang ada di dalam masyarakat dengan menggunakan teori teori terkait dengan bekerjanya hukum di dalam masyarakat sebagai suatu proses analisis, soalnya yang terkait dengan teori teori manfaat hukum kepastian hukum atau kebijakan umum atau publik

Penelitian hukum yang menggunakan metode sosio legal dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terkait dengan pelaksanaan pelepasan hak terkait dengan tidak dilakukannya pembayaran minimal sebesar upah minimum. Sifat penelitian ini adalah analitis karena menggunakan bahan bahan hukum yang diperoleh di masyarakat kemudian dianalisis secara kualitatif. Pendekatan sosio legal, digunakan pada saat mengidentifikasi pola hubungan antara pihak pemerintah dalam hal ini Disnaker serta pihak Yudisial dalam hal ini adalah pengadilan hubungan misalnya yang dikaitkan dengan subyek hubungan industrial yaitu pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja.

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas dapatlah ditarik suatu permasalahan yaitu adanya dilema atas penegakan upah minimum berdasarkan keadilan. Apakah pelepasan hak dapat menjadi dasar pemberian upah kurang dari upah minimum?

Tinjauan Pustaka

Sebelum melakukan pembahasan, perlu dikiranya diuraikan tentang obyek yang menjadi telaah dalam penelitian ini yaitu yang terkait dengan

upah minimum dan jus contra legem. Upah harus diberikan minimal sebesar upah minimum. Fakta yang ada di masyarakat terdapat penyimpangan yaitu diberikannya upah kurang sebesar dari upah minimum karena terdapat perjanjian bersama antara pengusaha dan pekerja untuk melepaskan hak diberikannya upah minimal sebesar upah minimum yang didaftarkan di pengadilan. Untuk itu maka perlu kiranya diuraikan terlebih dahulu terkait dengan upah, upah minimum, perjanjian bersama, pelepasan hak, penyelundupan hukum, dan adil meskipun melanggar undang-undang.

Upah, adalah imbalan atas hasil suatu pekerjaan yang telah dilakukan (Shatzmiller, 1997) (Hijriah & Adiba, 2019). Upah adalah imbalan pada pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU 13/2003).

Upah minimum, adalah upah bulanan terendah yang berupa upah tanpa tunjangan atau berupa upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jarring pengaman (Pasal 1 angka 2 Permenaker No 21/2016). Dasar penetapan Upah minimum adalah kebutuhan hidup layak atau KHL. Merupakan suatu standar kebutuhan seseorang pekerja lajang atau belum berkeluarga yang dapat hidup layak secara fisik dalam jangka waktu satu bulan. Menentukan kebutuhan hidup layak didasarkan pada beberapa komponen yang diatur dalam Permenaker nomor 18 tahun 2020. Terdapat tujuh kelompok komponen dan jenis yang menjadi dasar KHL yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, Kesehatan, transportasi dan komunikasi, serta rekreasi tabungan dan jaminan social, sahnyada 64 komponen.

Perjanjian bersama, merupakan suatu perjanjian yang dihasilkan oleh pengusaha dan pekerja Ketika telah dilakukan suatu kesepakatan hasil dari perundingan bipartite atau mediasi yang didaftarkan ke pengadilan negeri di wilayah perjanjian Bersama tersebut didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Ada kalanya isi dari perjanjian bersama adalah kesepakatan untuk dibayar hasil pekerjaannya sebesar upah kurang dari upah minimum. Hal ini merupakan implementasi dari adanya pelepasan hak dari pekerja untuk menuntut kepada pengusaha yang membayar upah kurang dari upah minimum. Pelepasan hak merupakan perwujudan dari konsep hukum privat yang diterapkan dalam praktek ketenagakerjaan. Merupakan perjanjian perseorangan atau perjanjian individu wall yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja. Hal ini tunduk pada ketentuan hukum perdata yang diatur di dalam kitab undang undang hukum perdata atau Burgerlijk Wetboek (B.W.).

Sekilas tampak adanya suatu keadaan penyelundupan hukum atau *fraus*

legis. *Fraus legis* adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk tujuan menghindarkan pemberlakuan sistem hukum tertentu yang seharusnya berlaku sehingga dengan dilakukannya perbuatan tersebut bagi orang tersebut dapat diberlakukan hukum lain dari yang seharusnya berlaku (Gorry, 2013)

Kajian terkait upah, sangat menarik karena undang 13/2003 menetapkan pembayaran upah di bawah upah minimum adalah suatu perbuatan tindak pidana kejahatan yang mendapat ancaman hukuman. Hal ini berbeda dengan kenyataan yang ada di masyarakat di mana masih banyak ditemukan pekerja yang mendapatkan upah di bawah upah minimum dan itu dianggap adil oleh mereka meskipun pemberian upah di bawah upah minimum tersebut adalah perbuatan melanggar undang undang hal ini merupakan bentuk dari *ius contra legem* (Bell & Machin, 2018).

Ius contra legem adalah suatu Asas hukum dimana merupakan tindakan mengesampingkan undang undang. Ketika peraturan perundang-undangan menimbulkan ketidakadilan, maka hakim wajib berpihak kepada keadilan dengan mengenyampingkan hukum atau peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

Analisa dan Pembahasan

Upah timbul ketika adanya suatu hubungan kerja (Cengiz et al., 2019). Hubungan kerja akan timbul setelah adanya perjanjian kerja, baik dilakukan secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian yang tunduk pada ketentuan hukum kontrak maka sudah sewajarnya apabila terdapat suatu syarat sahnya perjanjian dengan mengikuti ketentuan pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata /*Burgerlijk wetboek*.

Upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan hubungan kerja. Ada keinginan untuk mendapatkan kenaikan upah setiap berkala. Pengusaha dalam melakukan hubungan kerja dan memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tidak boleh atau dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat (1) UU 13 /003. Pembayaran upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

Regulasi telah mengatur bahwa pembayaran upah berdasarkan kesepakatan yang lebih rendah dari upah minimum adalah batal demi hukum. Selama hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh melakukan suatu kesepakatan di mana pemberian upah di bawah ketentuan upah minimum. Apabila kesepakatan terjadi maka kesepakatan itu adalah batal demi hukum (Pasal 91 UU 13/2003)

Pelanggaran atas tidak dapat dibayarkannya upah minimal sebesar upah minimum adalah suatu tindak pidana kejahatan. Ada ancaman hukuman atas pelanggaran dibayarnya upah kurang dari upah minimum minimum adalah

sanksi pidana penjara minimal satu tahun dan paling lama empat tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000 (Pasal 185 UU 13/2003).

Di dalam praktik yang terjadi di masyarakat sering terjadi pemberian upah pekerjaanya, kurang dari upah minimum. Ketika ada perjanjian sebelum terjadinya hubungan kerja terkait besaran nilai upah di bawah upah minimum kemudian pada saat berlangsungnya hubungan kerja terjadi perselisihan atas nilai besaran upah maka dapat dilakukan suatu kesepakatan melalui upaya perundingan bipartit atau mediasi

Kesepakatan yang diperoleh setelah terjadinya perundingan tripartit atau mediasi merupakan perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja dan ditandatangani secara Bersama sama serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama memiliki fungsi eksekutorial. Terhadap perjanjian Bersama yang telah didaftarkan itu akan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian Bersama. Tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama (Pasal 7 UU 2/2004).

Perjanjian Bersama juga dikenal dalam proses mediasi. Apabila terjadi kesepakatan kedua belah pihak yang dibuktikan dengan adanya tandatangan kedua belah pihak maka dapat dibuat perjanjian bersama yang disaksikan oleh mediator dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Akta bukti pendaftaran perjanjian Bersama pada saat proses melalui mediasi juga memiliki kekuatan eksekutorial (Pasal 13 UU 2/2004).

Di dalam praktik, kadang terjadi upaya menarik perjanjian bersama ke ranah hukum pidana dengan melaporkan adanya dugaan pelanggaran pidana atas pemberian upah di bawah minimum kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini menarik untuk dijadikan bahan kajian karena satu obyek perkara diupayakan penyelesaian secara perdata dan secara pidana secara sekaligus. Setiap pegawai pengawas ketenagakerjaan wajib membuat nota pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan nota pemeriksaan adalah peringatan dan atau perintah tertulis pengawas ketenagakerjaan yang ditujukan kepada pengusaha untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan (Pasal 18 jo. Pasal 30 Permenaker 33/2016)

Memang hubungan kerja merupakan ranah perdata karena diawali adanya kesepakatan para pihak untuk melakukan hubungan kerja yang didahului oleh adanya perjanjian kerja. Kebebasan berkontrak antara para pihak telah menjadi dasar dilakukannya hubungan kerja berlangsung. Bebas

untuk menentukan obyek dari perjanjian kerja tersebut misalnya nilai upah, kurang dari upah minimum. Dalam hal ini pekerja melakukan pelepasan hak untuk menuntut pengusaha atas kesalahan membayar upah kurang dari upah minimum.

Tarik menarik atas kasus pelanggaran upah minimum antara ranah perdata dan ranah pidana terjadi di masyarakat saat ini. Pembayaran upah tidak boleh atau dilarang dilakukan apabila nilainya kurang dari upah minimum. Merupakan suatu pelanggaran pidana dan masuk dalam pidana atas perbuatan pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum. Atas kasus yang sama antara para pihak secara perjanjian individual dapat melakukan kesepakatan yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian bersama atas pembayaran atau imbalan hasil pekerjaan yang berupa upa dan nilainya di bawah upah minimum. Ada pertentangan hukum atau *contra legem* antara ketentuan Pasal 91 jo. Pasal 185 UU 13/2003 dengan Pasal 7 jo Pasal 13 UU 2/2004 jo. Pasal 1338 B.W.

Sekilas tampak adanya suatu keadaan penyelundupan hukum atau *fraus legis* terjadinya perjanjian Bersama antara para pihak kesepakatan individual yang ditandatangani dan telah didaftarkan di PHI pada PN setempat. *Fraus legis* adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk tujuan menghindarkan pemberlakuan sistem hukum tertentu yang seharusnya berlaku sehingga dengan dilakukannya perbuatan tersebut bagi orang tersebut dapat diberlakukan hukum lain dari yang seharusnya berlaku

Dalam hal ini pemberlakuan sistim hukum perdata *BW*, dapat dipahami karena kondisi senyatanya di masyarakat atas hukum ketenagakerjaan memang memiliki sifat yang dualism, pengaturannya di satu sisi tunduk pada UU 13/2003, disisi lain masyarakat tetap memberlakukan ketentuan hukum perdata yang berlaku pada masa sejak pemerintahan Hindia Belanda dahulu yaitu *B.W.* Sistim perdata *BW* mengenal adanya dua bentuk jenis perjanjian yaitu perjanjian bernama/ *nominat overenskomst* dan perjanjian tidak bernama / *in nominat overenskomst*.

Pihak yang telah sepakat secara individual ini menganggap bahwa apa yang telah disepakati adalah adil dan sesuai dengan asas *pacta sunt servanda* (Schmalenbach, 2018) (Zahid & Shapiee, 2010). meskipun melanggar ketentuan Pasal 91 jo. Pasal 185 UU 13/2003. Melalui ketentuan Pasal 7 jo. Pasal 13 UU 2/ 2004, perjanjian bersama yang telah disepakati itu dan telah didaftarkan ke PHI pada PN setempat, memiliki kekuatan eksekutorial, sehingga pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memeriksa perkara dugaan pelanggaran pembayaran upah di bawah minimum atas kasus yang telah memiliki perjanjian bersama dan didaftarkan dapat dibenarkan apabila menetapkan nota pemeriksaan tidak ada pelanggaran karena telah ada perjanjian Bersama yang telah memiliki kekuatan eksekutorial.

Dalam hal ini, asas hukum pidana dikesampingkan oleh asas hukum perdata atas dasar adanya keadilan para pihak yang telah dituangkan di

dalam perjanjian Bersama yang telah didaftarkan. Inilah yang disebut dengan *ius contra legem*. Menjadi kebebasan hakim untuk membuat suatu keputusan yang tidak sesuai dengan aturan hukum apabila hakim memiliki keyakinan sendiri atas nilai keadilan dari tidak diberlakukannya aturan Pasal 91 jo. 185 UU 13/2003.

Kesimpulan – Rekomendasi

- Pelepasan hak dapat menjadi dasar pemberian upah kurang dari upah minimum, apabila pelepasan hak dari pekerja itu dibuktikan dengan ditandatanganinya perjanjian Bersama oleh pengusaha dan pekerja secara perjanjian individu wall dan didaftarkan Ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian Bersama tersebut didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
- Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak yang dirugikan adalah mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar, untuk mendapat penetapan eksekusi (Pasal 7 ayat (1,2,3,4) jo. Pasal 13 ayat (1,2) UU 2/2004 jo. Pasal 7 ayat (5) jo. Pasal 13 ayat (3) huruf b UU 2/2004)
- Terimakasih kepada kemenristek dikti yang telah mendanai penelitian ini

Daftar Pustaka

- Bell, B., & Machin, S. (2018). Minimum wages and firm value. *Journal of Labor Economics*. <https://doi.org/10.1086/693870>
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs*. *The Quarterly Journal of Economics*. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz014>
- Gorry, A. (2013). Minimum wages and youth unemployment. *European Economic Review*. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.08.004>
- Hijriah, H. Y., & Adiba, E. M. (2019). The Labor Market: An Overview from an Islamic Perspective. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*. <https://doi.org/10.20473/tijab.v3.i1.2019.24-37>
- Lilik Puja Rahayu, A. W. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2).
- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2007). Minimum Wages and Employment: A Review

- of Evidence from the New Minimum Wage Research. *Foundations and Trends in Microeconomics*. <https://doi.org/10.1561/07000000015>
- Neumark, D., Wascher, W. L., Neumark, D., & Wascher, W. L. (2013). The Effects of Minimum Wages on Employment. In *Minimum Wages*. <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262141024.003.0003>
- Schmalenbach, K. (2018). Pacta sunt servanda. In *Vienna Convention on the Law of Treaties: A Commentary: Second Edition*. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55160-8_29
- Shatzmiller, M. (1997). Women and wage labour in the medieval islamic west: Legal issues in an economic context. *Journal of the Economic and Social History of the Orient*. <https://doi.org/10.1163/1568520972600748>
- Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA. 4(2).
- Wan, J., Cai, H., & Zhou, K. (2015). Industrie 4.0: Enabling technologies. *Proceedings of 2015 International Conference on Intelligent Computing and Internet of Things, ICIT 2015*. <https://doi.org/10.1109/ICAIoT.2015.7111555>
- Wascher, W. (2015). Minimum Wages. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.94038-8>
- Wijayanti, A. (2020). *Al Ujroh as an Alternative of a Fair Wage Setting Solution*. <https://doi.org/10.2991/icss-18.2018.263>
- Wijayanti, A., & Winarsi, S. (2019). THE IMPLEMENTATION OF LEGAL AID MODEL FOR MARGINAL. 104, 103–109. <http://fsu.usim.edu.my/diskusi-syariah-dan-undang-undang-2019/>
- Zahid, M. A., & Shapiee, R. (2010). Pacta Sunt Servanda: Islamic Perception. *Journal of East Asia and International Law*. <https://doi.org/10.14330/jeail.2010.3.2.06>
- Zhou, K., Liu, T., & Zhou, L. (2016). Industry 4.0: Towards future industrial opportunities and challenges. *2015 12th International Conference on Fuzzy Systems and Knowledge Discovery, FSKD 2015*. <https://doi.org/10.1109/FSKD.2015.7382284>