

**PENERAPAN PERJANJIAN KERJA PADA UMKM DI
KOTA MATARAM MENURUT UNDANG-UNDANG NO.
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
UNDANG-UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA.**

*IMPLEMENTATION OF WORKING AGREEMENTS ON MSMEs
IN MATARAM CITY ACCORDING TO LAW NO. 13 THE YEAR
2003 CONCERNING MANPOWER AND LAW NO. 11 THE YEAR
2020 CONCERNING CREATION OF WORK.*

CAHYANI YUNIATI

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB , Indonesia

Email: cahyaniyuniati444@gmail.com

ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB , Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan, bentuk dan jenis perjanjian kerja berdasarkan hukum positif Indonesia dan penerapan perjanjian kerja pada UMKM di Kota Mataram. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, dengan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan sosiologis, selanjutnya data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah pengaturan terdapat pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Terdapat dua bentuk perjanjian kerja yakni tidak tertulis dan tertulis dengan jenis perjanjian yakni perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Penerapan perjanjian kerja dibuat secara lisan artinya tidak tertulis kemudian jenis perjanjian kerja yakni perjanjian kerja waktu tidak tertentu melihat status pekerja pada UMKM di Kota Mataram yakni Sebagian besar pekerja tetap.

Kata kunci: Penerapan; Perjanjian Kerja; Pada UMKM

ABSTRACT

This study aims to determine the arrangements, forms, and types of work agreements based on Indonesian positive law and the application of work agreements to MSMEs in Mataram City. This research is empirical legal research. The approach method used in this research, namely the statutory approach, conceptual approach, and sociological approach. The data used in this study are primary data and secondary data. The results of this study are the regulations stipulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. There are two forms of work agreements, namely unwritten and written. As for the type of agreement, namely a work agreement for a certain time and a work agreement for an unspecified time. The application of the work agreement is made orally, meaning that it is not written. The type of work agreement is a work agreement for an indefinite period, observing the status of workers in MSMEs in Mataram City, namely most permanent workers.

Keywords: Application; Employment Agreement; on SMEs

I. PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara berkembang. Saat ini, negara Indonesia sedang melakukan berbagai upaya untuk terlepas dalam berbagai kesulitan. Dalam upaya untuk terlepas dari kesulitan yang dihadapi negara Indonesia melakukan banyak hal, salah satunya dalam hal pelaksanaan pembangunan baik dibidang ekonomi maupun bidang lainnya. Dalam hal bidang ekonomi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki pengaruh serta peran dalam perekonomian nasional. Ketika terjadi krisis Moneter pada tahun 1997 diawali dengan krisis rupiah terhadap dollar AS dan krisis moneter yang berdampak pada perekonomian Indonesia tetapi pada saat itu hanya sektor UMKM yang mampu berdiri kokoh. Berdasarkan data pada Badan Pusat Statistik merilis keadaan tersebut pasca krisis ekonomi jumlah UMKM tidak berkurang dan justru malah semakin bertambah sehingga dapat menyerap tenaga kerja. melihat fenomena tersebut dapat membuktikan bahwa UMKM merupakan usaha yang produktif untuk dikembangkan bagi mendukung perkembangan ekonomi secara makro dan mikro di Indonesia secara Nasional.¹

Tidak hanya memiliki peran di negara maju maupun berkembang UMKM juga memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi di berbagai daerah salah satunya Kota Mataram. Berdasarkan Data pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Mataram bahwa UMKM memiliki perkembangan besar artinya lebih banyak UMKM yang ada di Kota Mataram.

Namun demikian, ada beberapa masalah yang dihadapi UMKM saat ini. Utamanya adalah masalah sumber daya manusia (SDM) dan manajemen. Masalahnya meliputi pola piket, rekrutmen, pendampingan, budaya kerja, kualitas SDM, hingga masalah manajemen seperti upah, perizinan usaha, standar produk serta masalah kontrak bisnis.²

Berbicara mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, maka sangat erat kaitannya dengan perjanjian kerja yang terbentuk atau terciptanya karena adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sebagaimana dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.³

Berbicara mengenai pelaksanaan perjanjian kerja maka berhubungan dengan pengaturan, bentuk dan jenis perjanjian kerja seperti apa yang digunakan, karena apabila bentuk dan jenis tidak jelas dan tepat maka akan mempengaruhi pelaksanaan terhadap hubungan kerja dan perjanjian kerja tersebut

¹Muhammad Reza Rahman, Muhammad Rizki Oktavianto dan Paulinus, Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) di Indonesia, Universitas Tanjungpura, hlm. 377.

²Investor.id, Permasalahan SDM dan Manajemen UMKM, 2020, Dikutip dari <https://investor.id/opinion/231433/permasalahan-sdm-dan-manajemen-umkm>, Diakses pada tanggal 30 November 2021 Pukul 19.35 WITA.

³Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Aspek Hukum Perjanjian Kerja Bersama, Cet 1, Sanabil, 2019, hlm. 1

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaturan, bentuk, dan jenis perjanjian kerja berdasarkan hukum positif Indonesia? Dan 2) Bagaimana penerapan perjanjian kerja pada UMKM di Kota Mataram menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Untuk menjawab rumusan permasalahan tersebut diatas digunakan jenis penelitian normatif empiris, penelitian ini mengkaji penerapan peraturan perundang-undangan berdasarkan konsep dan teori hukum untuk melihat secara langsung kenyataan di lapangan.⁴ Dalam penelitian empiris menggunakan metode pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*), konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan sosiologis.⁵

II. PEMBAHASAN

Pengaturan, Bentuk dan Jenis Perjanjian Kerja Pada UMKM Berdasarkan Hukum Positif Indonesia.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

. Dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah antara lain dikatakan bahwa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional.

Purcell dan Gray dalam leat (2007:325) mengemukakan secara lebih komperensif mengenai makna dari gaya manajemen yang diklasifikasikan kedalam lima gaya salah satunya yakni gaya manajemen hubungan industrial (pola hubungan) yakni tradisional dimana pekerja dipandang sebagai factor produksi dalam hubungan kerja dimana pola hubungan ini terjadi dalam perusahaan atau usaha yang berskala kecil.⁶

Pelaku UMKM juga merupakan pengusaha yang dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Antara pekerja UMKM dengan pelaku UMKM atau orang menjalankan usaha suatu UMKM sebagai pengusaha tercipta hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, Undang-Undang Ketenagakerjaan berlaku bagi pekerja UMKM.

Sebagai contoh adalah pemberlakuan upah minimum terhadap pekerja UMKM. Upah minimum yang notabene secara umum diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

⁴Amirrudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1, Ed. 8, PT.Raja Grafindo persada, jakarta, 2014, hlm.133

⁵Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 97

⁶Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Cet Ke-2, Empatdua Media, Malang.

nyatanya juga diterapkan kepada pekerja UMKM. Upah Minimum Juga Berlaku untuk Pekerja UMKM dikatakan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) bukan hanya menjadi acuan untuk mengupah pekerja di sektor formal, tetapi juga sektor informal, salah satunya dilakukan kepada pekerja pada UMKM.

Secara umum perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dimana perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikat dirinya pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Artinya dalam suatu perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Sehingga dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak dimana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lainnya berhak atas kewajiban mereka.

Salah satu perjanjian yang sering dipraktikkan dalam masyarakat adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Prof. R. Iman Soepomo, S.H yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁷

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 50 dikatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan tersebut maka perjanjian kerja harus dibuat agar dapat terciptanya hubungan kerja yang dalam Undang-Undang jenis dan bentuk juga harus disesuaikan dengan aturan yang berlaku

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 56 bahwa ada dua (2) jenis perjanjian kerja yang dapat diterapkan yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pada jenis perjanjian kerja dibuat berdasarkan jenis pekerja yang ada pada sebuah usaha maupun perusahaan yakni pekerja tetap maupun tidak tetap atau kontrak. Hal ini dikuatkan pada ketentuan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 57, 58, 59 dan 60.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja .

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memuat hal yang sama dengan ketentuan yang ada dalam Pasal-Pasal yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Cipta Kerja

⁷Jurnal perjanjian kerja, Nendena Rizky Adinda, 2016, Perjanjian Kerja , Fakultas Syari'ah dan Hukum.

terdapat penambahan dan penghapusan beberapa pasal yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni pada Pasal 56 sampai dengan 57

Kemudian pengaturan pelaksanaan perjanjian kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilihat dalam ketentuan yang ada di dalam Pasal 3 dan Pasal 4.

Penerapan Perjanjian Kerja pada UMKM di Kota Mataram.

Berdasarkan ruang lingkup yang tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan maka penerapan perjanjian kerja pada UMKM dapat dan seharusnya diberlakukan oleh UMKM yang memiliki pekerja walaupun dalam jumlah sedikit maupun banyak. Tetapi pada nyatanya UMKM yang berada di wilayah Kota Mataram baik di bidang kuliner (food and beverage), retail maupun jasa tidak sepenuhnya menerapkan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Peraturan Perundang-undangan.

Dalam penerapan perjanjian kerja pada UMKM yang ada di kota mataram, pengusaha sering keliru terhadap pengaplikasian perjanjian kerja dimana jika upah dan keselamatan kerja disepakati secara lisan makan syarat pekerja maupun kewajiban kedua belah pihak diatur dalam SOP yang pada pembuatanya dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dengan alasan bahwa perjanjian kerja tidak dapat diterapkan secara penuh dikarenakan mereka tidak memiliki manajemen seperti perusahaan-perusahaan besar.

Hal tersebut dibenarkan Berdasarkan wawancara dengan salah satu pemilik atau pengusaha clothingan KSRF, beliau mengatakan bahwa sepengetahuan mereka selaku pemilik UMKM bahwa UMKM tidak wajib menggunakan perjanjian kerja dan juga yang memiliki kapasitas untuk membuat perjanjian kerja tersebut ialah perusahaan-perusahaan besar.

Selain itu, dalam hal sifat pengusaha mengaku bahwa sifat perjanjian kerja adalah sifatnya mengikat dan tetap tidak cocok jika diterapkan pada UMKM yang sifatnya tidak tetap dalam hal ini baik pendapatan maupun pekerja. Pada UMKM hanya mengandalkan pemasukan setiap harinya yang apabila jika terjadi permasalahan dikemudian hari atau terdapat keadaan seperti bencana-bencana yang tidak diduga (force majeure) maka pengusaha akan dengan mudah memberlakukan aturan baru tanpa melibatkan pekerja.

Jika dilihat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara terperinci apakah UMKM wajib menerapkan perjanjian kerja, tetapi apabila melihat dari unsur-unsur yang ada di UMKM yakni agar hubungan kerja antara pengusaha atau pekerja dapat terlaksana harus ada perjanjian yang dibuat berdasarkan kesepakatan Bersama.

Dalam hal fungsi perjanjian kerja sebagaimana yang di tuliskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 dikatakan bahwa :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Dalam hal kewajiban dan syarat-syarat kerja para pengusaha/pemilik UMKM umumnya tidak memakai perjanjian kerja melainkan Syarat Operasional Perusahaan (SOP) yang telah dibuat terlebih dahulu sebelum mereka merekrut pekerja.

Mengingat SOP adalah singkatan dari Standard Operating Procedure atau Standar Operasional Prosedur, dokumen ini tentu akan banyak menjelaskan prosedur atau langkah-langkah maupun tata cara dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang harus diikuti oleh semua karyawan. Hal ini dilakukan karena tata cara tersebut telah dibakukan atau diresmikan sebagai tata cara yang standar.

Dengan demikian, antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, bisa saja memiliki SOP yang berbeda. Tentunya karena setiap perusahaan maupun bisnis yang dijalankan memiliki standar serta kondisi ideal yang berbeda untuk dicapai atau dipenuhi.

Tentunya, tata cara maupun langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan mungkin saja berbeda antarperusahaan sekalipun jenis maupun bentuk pekerjaan tersebut mungkin saja benar-benar sama.

Alasan di atas pula yang membuat SOP perlu dibaca dan dipahami oleh setiap karyawan, agar tidak ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tata cara yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Seperti yang di katakan mas Pringgas pemilik usaha Coffe shop Tekapenesia, beliau mengatakan bahwa untuk UMKM seperti kita dalam hal pekerjaan maupun syarat-syarat pekerjaan mereka menggunakan SOP yang telah ada, beliau mengatakan bahwa lebih mudah mengatur pekerja dan menjalani sebuah usaha ketika mereka menggunakan SOP. Dalam hal SOP pada saat mewawancarai pekerja yang akan diberi pekerjaan jika pekerja sanggup dan memenuhi SOP tersebut maka mereka akan diperkejakan. Dalam hukum ketenagakerjaan “peraturan perusahaan” dan “perjanjian kerja bersama” adalah sesuatu yang berbeda. Oleh karena itu dibawah ini akan diuraikan perbedaan tersebut.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengaturan, bentuk dan jenis perjanjian kerja berdasarkan hukum positif Indonesia yaitu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bentuk perjanjian kerja yang dapat diterapkan yakni tertulis dan lisan. Jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Penerapan perjanjian kerja pada UMKM di Kota Mataram menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yakni belum sepenuhnya dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan. bentuk perjanjian kerja yang dipakai adalah lisan kemudian jenis perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu.

B. Saran

Berdasarkan peraturan diharapkan agar membuat ketentuan terkait penerapan perjanjian kerja pada UMKM secara khusus melihat perkembangan UMKM yang kian banyak dan mampu menyerap tenaga kerja yang banyak sehingga tidak ada lagi interpretasi bahwa UMKM tidak harus membuat perjanjian kerja karena tidak ada peraturan secara khusus kepada UMKM.

Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Koperasi UMKM Kota Mataram hendaknya memberikan penyuluhan dan himbauan pada pengusaha untuk membuat perjanjian kerja kemudian memberikan pelatihan atau membuat contoh struktural dari sebuah perjanjian kerja yang sederhana tetapi memuat unsur-unsur penting dalam sebuah perjanjian yakni upah, syarat kerja, perliundungan bagi kedua belah pihak agar mudah dimengerti bagi pengusaha serta pekerja yang awam terhadap hukum.

Pada pengusaha dan pekerja UMKM yang ada di Kota Mataram agar menerapkan perjanjian kerja sehingga ada jaminan dikemudian hari apabila terjadi cedera janji baik di pihak pekerja maupun pengusaha. Pada pekerja UMKM di Kota Mataram karena hubungan kerja tercipta berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara sadar dan disepakati maka tidak ap ajika bertanya pada saat wawancara dan meminta untuk dibuatkan perjanjian kerja sesuai yang telah diucapkan dan disepakati secara lisan agar ada undang-undang yang mengikat. Seperti sebuah kapal tidak aka nada artinya nahkoda tanpa awak kapal yang membantu, begitupun sebaliknya berkembangnya sebuah usaha tidak terlepas dari peran penting pekerja sebagai SDM dan agar SDM pekerja dapat dimaksimalkan maka dipenuhilah hak mereka.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul Hakim Siagian, 2015, Hukum Perdata, Sinar Grafik, Jakarta.

Ahmad Rizki Sridadi, 2015, Pedoman Perjanjian Kerja Bersama, C e t a k a n Kedua, Empatdua Media, Malang.

Amirrudin dan Zainal Asikin, 2014, *Penghantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1, Ed. 8, PT.Raja Grafindo persada, Jakarta.

Arini T. Soemohadiwijoyo, 2018, SOP dan KPI untuk UMKM & STARTUP, Raih Asa Sukses, Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

Zaeni Ashyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja Bersama*, Sanabil, Mataram.

Jurnal

Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, *Urgensi Klausula Definisi Dalam perjanjian kerja*, Fakultas Hukum Universitas Udayana.

Reza Rahman, Muhammad, Muhammad Rizki OKtavianto dan Paulinus, *Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) di Indonesia*, Universitas Tanjungpura,

Peraturan-Peraturan

Indonesia, Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia, Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 Perihal

Indonesia, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

Internet

Peran UMKM dalam Perekonomian Indonesia, 2021

<https://www.umkmkoperasi.com/peran-umkm-dalam-perekonomian-indonesia/>

Diakses Pada Jumat, 20 Agustus 2021