

**PELAKSANAAN PERJANJIAN DALAM MENJAMIN HAK UPAH DAN
TUNJANGAN PEKERJA PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH
(UMKM) TOKO ALVA FASHION DI KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum*



Diajukan oleh:

Azzura Tul Aini
2110012111109

BAGIAN HUKUM PERDATA

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2025**

Req. No: 690/Skripsi/Pdt/02/VIII-2025

UNIVERSITAS BUNG HATTA

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

PERSETUJUAN SKRIPSI
No. Reg : 690/Skripsi/Pdt/02/VIII-2025

Nama : Azzura Tul Aini
NPM : 2110012111109
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian dalam menjamin Hak Upah dan Tunjangan Pekerja Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Toko Alva Fashion di Kota Bukittinggi

Telah disetujui pada Hari Kamis Tanggal Empat Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji :

Dr. Suamperi, S.H., M.H.

(Pembimbing)



Mengetahui :

Ketua Bagian
Hukum Perdata

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta



(Dr. Yofiza Media, S.H., M.H.) (Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H.)

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS BUNG HATTA

PENGESAHAN SKRIPSI

No. Reg : 690/Skripsi/Pdt/02/VIII-2025

Nama : Azzura Tul Aini
NPM : 2110012111109
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian dalam menjamin Hak Upah dan Tunjangan Pekerja Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Toko Alva Fashion di Kota Bukittinggi

Telah Dipertahankan di depan Tim Penguji pada bagian Hukum Perdata pada Hari Senin Tanggal Dua Puluh Lima Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima dan dinyatakan LULUS

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. Dr. Suamperi, S.H., M.H.

(Ketua/Pembimbing)

2. Dr. Elyana Novira, S.H., M.H.

(Anggota Penguji)

3. Dr. Yofiza Media, S.H., M.H.

(Anggota Penguji)

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta



(Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H.)

PELAKSANAAN PERJANJIAN DALAM MENJAMIN HAK UPAH DAN
TUNJANGAN PEKERJA PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH
(UMKM) TOKO ALVA FASHION DI KOTA BUKITTINGGI

Azzura Tul Aini¹, Suamperi¹

¹Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta

Email: azzuratulain@gmail.com

ABSTRAK

Pelaksanaan sistem perjanjian kerja pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi tantangan tersendiri dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja, khususnya terkait upah dan tunjangan. Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup: (1) bagaimanakah pelaksanaan sistem perjanjian kerja yang diterapkan oleh toko Alva Fashion bagi pekerja UMKM; (2) apakah kendala yang dihadapi bagi pekerja UMKM oleh toko Alva Fashion dalam menjamin hak upah dan tunjangan; dan (3) bagaimanakah upaya yang dilakukan oleh toko Alva Fashion untuk mengatasi kendala-kendala tersebut dalam menjamin hak upah dan tunjangan pekerja UMKM. Penelitian ini menggunakan metode yuridis sosiologis dengan sumber data primer berupa hasil wawancara dan observasi langsung terhadap pemilik dan pekerja toko Alva Fashion, serta data sekunder dari literatur dan peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelaksanaan sistem perjanjian kerja yang diterapkan oleh toko Alva Fashion bagi pekerja UMKM memiliki hubungan kerja di toko Alva Fashion dilakukan secara informal tanpa kontrak tertulis, dengan pembayaran upah mingguan dan pemberian tunjangan makan serta THR yang tidak terstruktur. (2) Kendala yang dihadapi meliputi keterbatasan finansial, ketiadaan sistem kerja tertulis, serta minimnya pemahaman hukum oleh pemilik dan pekerja. (3) Upaya yang dilakukan antara lain menjaga konsistensi upah, pemberian tunjangan secara rutin, pengaturan jadwal kerja, serta rencana pencatatan administrasi sederhana.

Kata Kunci: perjanjian pekerja, pelaku usaha (UMKM), hak upah

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membimbing umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang hingga saat sekarang ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.

Dengan segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan dan nikmat serta kelancaran kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DALAM MENJAMIN HAK UPAH DAN TUNJANGAN PEKERJA PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) TOKO ALVA FASHION DI KOTA BUKITTINGGI”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.

Dalam melengkapi tulisan ini, penulis banyak sekali mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dosen Pembimbing saya yakni **Bapak Dr. Suamperi, SH., M.H** yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Selama penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu **Prof. Dr. Diana Kartika**, selaku Rektor Universitas Bung Hatta
2. Ibu **Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.

3. Bapak **Dr. Suamperi, S.H., M.H** selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta sekaligus Dosen Pembimbing penulis.
4. Ibu Ketua Bagian Hukum Perdata, **Dr. Yofiza Media, S.H, M.H** Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.
5. Ibu selaku **Dr. Maiyestati, S.H, M.H** selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.
7. Bapak dan Ibu Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta yang telah membantu dan memberikan pelayanan yang baik selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Dengan adanya dukungan, semangat, motivasi serta atas izin Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun yang akan penulis terima dengan senang hati dari pembaca untuk mengisi kekosongan serta kekurangan yang terdapat pada penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang terutama bagi penulis sendiri dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan serta karunianya kepada kita semua. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Padang, Agustus 2025

Penulis,

Azzura Tul Aini

2110012111109

**UCAPAN TERIMA KASIH
TERISTIMEWA DAN TERSAYANG**

1. Dari dasar hati yang paling dalam, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, yaitu Papa Rahmal Gusneri yang selalu berjuang demi kehidupan penulis, serta Mama Edra Yenni yang menjadi pintu surga penulis, yang tidak pernah berhenti memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, motivasi, dan doa. Berkat pengorbanan dan doa mereka, penulis mampu menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana. Penulis berkomitmen untuk berusaha sekuat tenaga demi kebahagiaan keluarga, serta menjadi pribadi yang bermanfaat bagi banyak orang sesuai harapan keluarga. Skripsi ini sepenuhnya didedikasikan kepada kedua orang tua sebagai wujud cinta, penghargaan, dan rasa terima kasih yang tidak terhingga.
2. Saudaraku, Azhari Ramadhan, Muhammad Azzan Fitrah dan Muhammad Azka Ramadhan. Terima kasih atas segala do'a dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis.
3. Sahabat penulis sejak SMA yang sudah seperti keluarga Viona Ryanti, Dian Utari, Annisa Fadhila, Shovy Adzkie Putri, Hanifa Hamda, Saskia Ramadhani, dan Rahmatika Putri, terima kasih atas waktu, tawa, doa, dan dukungan yang selalu menguatkan hingga tugas akhir ini terselesaikan.
4. Sahabat penulis sejak SMA, Dini Rahmawati, Salsabilla Arrazaq, dan Yane Fita, Nahda Navilah, Wisdelvi Rahmi, terima kasih atas doa, kebersamaan, serta semangat yang telah menjadi bagian penting dalam penyelesaian tugas akhir ini.
5. Teman satu perjuangan penulis Natasya Refinka, Yolla Fhatia Windy, Tasya Amelia Harli, Syalaisha Amani Faatihah, dan Vina Agustia Putri yang selalu

ada memberikan dukungan serta semangat dari awal penulis menjadi mahasiswa baru sampai dititik penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Terakhir, saya berterima kasih kepada satu sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi mempunyai impian yang sangat besar. Terima kasih kepada peneliti skripsi ini yaitu diriku sendiri, Azzura Tul Aini. Anak perempuan pertama dan harapan orang tuanya. Terima kasih telah hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini dan terus berjalan melewati segala tantangan semesta hadirkan. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap pencapaian yang mungkin tidak dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanku tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan Lelah untuk berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dimanapun dirimu sebagai sosok yang bermanfaat untuk dirimu sendiri maupun orang lain. Aku berdoa semoga langkah kecilku selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpiku satu persatu akan terjawab. Aamiin

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Metode Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Tinjauan Tentang Perjanjian.....	16
1. Pengertian Perjanjian.....	16
2. Syarat Sah Perjanjian.....	16
3. Perjanjian Kerja	18
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja	20
B. Tinjauan Tentang Upah	21
1. Pengertian Upah	21
2. Jenis-Jenis Upah	22
3. Sistem Upah.....	23
4. Fungsi dan Tujuan Upah.....	24
C. Tinjauan Tentang Tunjangan.....	25
1. Pengertian Tunjangan	25
2. Tujuan Tunjangan.....	26
3. Jenis-Jenis Tunjangan.....	26
4. Manfaat Pemberian Tunjangan.....	27
D. Tinjauan Tentang Usaha Mikro, dan Kecil Menengah (UMKM)	28
1. Pengertian Usaha Mikro, dan Kecil Menengah (UMKM)	28
2. Karakteristik Usaha Mikro, dan Kecil Menengah (UMKM)	29
3. Klafikasi Usaha Mikro, dan Kecil Menengah (UMKM).....	30
4. Manfaat Usaha Mikro, dan Kecil Menengah (UMKM).....	31

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Sistem Perjanjian yang Diterapkan oleh Toko Alva Fashion untuk Pekerja UMKM Terkait Upah dan Tunjangan.....	33
B. Kendala yang Dihadapi bagi Pekerja UMKM oleh Toko Alva Fashion dalam Menjamin Hak Upah dan Tunjangan	40
C. Upaya yang Dilakukan oleh Toko Alva Fashion untuk Mengatasi Kendala-Kendala dalam Menjamin Hak Upah dan Tunjangan Pekerja UMKM.....	48
BAB IV PENUTUP	54
A. Simpulan	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya mempertahankan kehidupan, manusia memerlukan pemenuhan kebutuhan dasar yang umumnya dicapai melalui pekerjaan dan pendapatan. Banyaknya kebutuhan tersebut mengharuskan manusia bekerja agar mendapatkan uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menerangkan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹, hal ini berarti negara memberikan hak untuk mendapat pekerjaan yang memberikan kemanfaatan untuk setiap warga negaranya.²

Pekerjaan dapat berasal dari inisiatif yang dilakukan secara mandiri maupun melalui pihak lain. Bekerja secara mandiri berarti individu tersebut membangun dan mengelola usahanya sendiri, menanggung seluruh risiko, serta bertanggung jawab penuh atas hasil usahanya tanpa keterikatan dengan pihak manapun. Semua hasil kerja sepenuhnya ditujukan untuk kepentingan pribadi dan tidak bergantung pada arahan atau perintah dari orang lain. Sebaliknya, bekerja melalui pihak lain berarti seseorang menjalankan pekerjaan berdasarkan arahan dan perintah dari pemberi kerja, serta wajib mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk pihak yang memberikan pekerjaan tersebut adalah pelaku usaha mikro, kecil, dan

¹ Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Erna Dwi Rachmawati, 2019, “*Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/Pdt.Sus.PHI/2017*,” Jurnal Ius Constituendum 4, hlm 49

menengah (UMKM), yang memiliki peran penting dalam menyerap tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi.

Usaha Mikro Kecil, dan Menengah atau disingkat dengan UMKM merupakan basis ekonomi kerakyatan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah “Sebuah perusahaan yang digolongkan sebagai UMKM adalah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu”.

Lebih lanjut, berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, kriteria UMKM dibedakan menjadi tiga kelompok. Pertama, Usaha Mikro, yaitu usaha dengan kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00. Kedua, Usaha Kecil, yakni usaha dengan kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 sampai dengan Rp500.000.000,00, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 hingga Rp2.500.000.000,00. Ketiga, Usaha Menengah, yaitu usaha dengan kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 sampai dengan Rp10.000.000.000,00, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 hingga Rp50.000.000.000,00.

UMKM adalah salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan pengembangan seluas-luasnya sebagai wujud keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi rakyat, tanpa mengabaikan peranan Usaha

Besar dan Badan Usaha Milik Negara.³ Hal ini penting untuk menciptakan struktur ekonomi yang seimbang dan inklusif, di mana UMKM dapat tumbuh dan berkembang sejajar dengan pelaku usaha lainnya melalui kolaborasi yang saling menguntungkan, alih teknologi, serta integrasi dalam rantai pasok nasional dan global. Kemerosotan kapasitas pemerintah dalam menciptakan lapangan pekerjaan, telah mendorong berkembangnya sektor informal yang digunakan masyarakat sebagai sarana untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan, modal, dan pendapatan mereka.⁴ Dalam konteks inilah UMKM berperan signifikan sebagai penyedia lapangan kerja di berbagai sektor.

Sebelum dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui pelaku UMKM, maka harus memberikan pengembangan secara terstruktur supaya dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik.⁵ Salah satu aspek penting dalam pengembangan tersebut adalah penataan hubungan kerja. Seiring meningkatnya peran UMKM sebagai penyedia lapangan kerja, kebutuhan akan hubungan kerja yang formal menjadi semakin mendesak. Dalam konteks UMKM, hubungan kerja sering kali berlangsung secara informal tanpa landasan hukum yang jelas, padahal keberadaan perjanjian kerja sangat krusial untuk memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Oleh karena itu, perjanjian kerja

³ Sudjana, U. 2022. *Perlindungan Pelaku Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Melalui Pola Kemitraan, Keagenan Dan Distribusi Dalam Perspektif Hukum Perjanjian*. Jurnal Ilmiah Hukum De'jure: Kajian Ilmiah Hukum, 4(2), hlm 346–364.

⁴ Edi Suharto, 2007, *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*, Bandung: Alfabeta, hlm. 160

⁵ Atna Himmatul Aliyah, 2022, *Peran Usaha Mikor Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat*, Jurnal Ilmu Ekonomi: Welfare, Vol. 3 No. 1, hlm 67

menjadi instrumen penting yang mengatur secara eksplisit hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Secara yuridis, dasar hukum mengenai hubungan kerja dan perjanjian kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan-peraturan tersebut menegaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, namun untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan yang optimal, bentuk tertulis sangat dianjurkan. Di dalamnya harus memuat informasi penting seperti jenis pekerjaan, besarnya upah, waktu kerja, hak atas tunjangan, serta hak-hak normatif lainnya.

Namun dalam praktiknya, tidak semua pelaku usaha, terutama di sektor UMKM, memahami dan menerapkan ketentuan tersebut secara memadai. Di daerah Kota Bukittinggi, UMKM berkembang pesat dan menjadi penggerak utama aktivitas ekonomi masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah UMKM yang tersebar di seluruh kecamatan di Kota Bukittinggi pada tahun 2024.

Tabel I.1
Data Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bukittinggi
Tahun 2024

No	Kecamatan	Mikro	Kecil	Menengah	Total
1.	Aur Birugo Tigo Baleh	1.530	13	0	1543
2.	Guguk Panjang	2.438	28	0	2466
3.	Mandiingin Koto Selayan	3.535	9	0	3544
Total		7.503	50	0	7.553

Sumber data: Dinas Koperasi UMKM dan Kesejahteraan Kota Bukittinggi 2025

Tabel I.1 menyajikan data jumlah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Bukittinggi pada tahun 2024 yang bersumber dari Dinas Koperasi UMKM dan Kesejahteraan Kota Bukittinggi tahun 2025. Secara keseluruhan, terdapat 7.553 unit UMKM yang tersebar di tiga kecamatan, yaitu Aur Birugo Tigo Baleh, Guguk Panjang, dan Mandiingin Koto Selayan. Dari jumlah tersebut, usaha mikro mendominasi dengan total 7.503 unit, sementara usaha kecil hanya berjumlah 50 unit dan tidak ada usaha menengah yang tercatat. Kecamatan Mandiingin Koto Selayan memiliki jumlah UMKM tertinggi dengan total 3.544 unit, diikuti Guguk Panjang sebanyak 2.466 unit, dan Aur Birugo Tigo Baleh sebanyak 1.543 unit.

Perkembangan bisnis pada kelompok usaha kecil dan menengah sangat mendorong pertumbuhan serta pembangunan ekonomi secara nasional.⁶ Hal ini juga terlihat di Kota Bukittinggi, di mana dominasi usaha mikro menunjukkan bahwa struktur ekonominya masih sangat bergantung pada pelaku usaha berskala kecil dengan pengelolaan sederhana. Ketiadaan usaha menengah menjadi indikasi bahwa kapasitas UMKM untuk berkembang ke skala yang lebih besar masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan upaya pemerintah daerah dalam bentuk pembinaan, pelatihan, akses permodalan, dan penguatan kelembagaan agar UMKM, khususnya usaha mikro, dapat naik kelas serta meningkatkan kontribusinya terhadap perekonomian lokal secara berkelanjutan.

Seiring dengan upaya peningkatan kapasitas UMKM, aspek perlindungan ketenagakerjaan juga perlu menjadi perhatian, khususnya dalam hal pemenuhan hak upah dan tunjangan bagi pekerja. Pelaku usaha UMKM sebagai pihak yang menyediakan pekerjaan memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan hukum. Hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pelaku usaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

⁶ Kinsella P. Sabrina, 2021, “Analisis Penerapan Tata Kelola pada Kelompok Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kecamatan Semarang Barat,” *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Auditing*, Vol. 2, No. 1, hlm. 66

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”, yang mengatur tentang hak-hak pekerja terkait upah dan tunjangan.⁷ Selain itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juga membawa perubahan signifikan terhadap pengaturan ketenagakerjaan, termasuk dalam aspek pengupahan, yang perlu dipahami dan diterapkan oleh pelaku UMKM agar hubungan kerja berjalan secara adil dan sesuai hukum.

Pasal 88A Angka 4 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yaitu: "Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pelaku usaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan"⁸, ini bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik dan mendorong penciptaan lapangan kerja, tetapi juga menekankan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja. Salah satu pokok bahasan dalam Undang-undang ini adalah penyederhanaan peraturan tentang upah, yang diharapkan dapat meningkatkan fleksibilitas dalam pengaturan upah dan tunjangan.

Menurut Pasal 23 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yaitu: “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”, peraturan ini mengatur bahwa pelaku usaha wajib membayar upah kepada pekerja atau buruh sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan

⁷ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Pasal 88A Angka 4 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

peraturan yang berlaku. Meskipun demikian, undang-undang ini tetap mengharuskan perusahaan untuk memberikan upah yang adil dan layak, serta memenuhi ketentuan upah minimum, karena hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, termasuk pangan, tempat tinggal, dan layanan kesehatan. Adanya upah yang diberikan, pekerja akan menerima hasil yang meningkatkan kesejahteraan.⁹

Pelaku usaha UMKM juga wajib memberikan tunjangan sesuai peraturan yang berlaku, seperti tunjangan lembur, makan, kinerja dan hari raya, yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja yang baik berkorelasi positif dengan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif. Setiap bangsa memerlukan ekspansi ekonomi karena menunjukkan tingkat kemakmuran yang tinggi melalui peningkatan output per kapita dan peningkatan daya beli Masyarakat.¹⁰

Karakteristik UMKM yang cenderung berskala kecil dan pengelolaan yang sederhana menyebabkan hubungan kerja di sektor ini memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar. Meskipun demikian, pelaku usaha atau pemberi kerja pada UMKM tetap wajib menjalankan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, termasuk kewajiban membuat perjanjian kerja sebagai dasar hukum yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja.

⁹ F.X. Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 29

¹⁰ Fathunnisa, N., & Shayputra, A. (2023). *Analisis Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah untuk Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi (Studi Kasus: Desa Emplasmen Kwala Mencirim, Kecamatan Sei Bingai)*. In *International Seminar on Islamic Studies*, hlm. 305–312.

Karakteristik ini menciptakan tantangan tersendiri dalam pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan, terutama dalam menjamin hak-hak dasar seperti upah layak, tunjangan, dan jaminan kepastian kerja. Rendahnya tingkat kepatuhan terhadap kewajiban administratif, seperti penyusunan kontrak kerja tertulis, disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan hukum, keterbatasan sumber daya, serta anggapan bahwa hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan tidak memerlukan bentuk hukum yang formal. Akibatnya, banyak pekerja di sektor UMKM yang tidak memiliki perlindungan memadai terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak, ketidakjelasan jam kerja, dan ketidaksesuaian dalam sistem pengupahan. Hal inilah yang menyebabkan unit usaha perintis sebagai UMKM menemukan hambatnya untuk berkembang dan menjalankan usahanya.¹¹

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam struktur perekonomian nasional, termasuk di Kota Bukittinggi. UMKM menjadi sektor yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Namun demikian, di balik kontribusinya yang signifikan, sektor UMKM seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam hal tata kelola ketenagakerjaan, terutama terkait sistem perjanjian kerja antara pelaku usaha dan pekerja.

Salah satu persoalan utama yang banyak dijumpai adalah praktik hubungan kerja yang masih bersifat informal. Banyak pelaku UMKM

¹¹ Lie Amat & Hudi Yusuf, 2024, “Analisis Perspektif Hukum Dagang dalam Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia,” *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, Vol. 1, No. 2, hlm. 1251

menjalankan kegiatan usaha tanpa menerapkan perjanjian kerja tertulis, dan lebih mengandalkan asas kepercayaan dalam merekrut serta mengatur pekerja. Kondisi ini menyebabkan tidak adanya kejelasan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta melemahkan posisi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya secara hukum.

Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan di Toko Alva Fashion, sebuah UMKM di kawasan Aur Kuning, Bukittinggi, menunjukkan bahwa hubungan kerja di toko tersebut masih bersifat informal. Pekerja direkrut tanpa kontrak tertulis, dan pengaturan kerja lebih banyak didasarkan pada kesepakatan lisan antara pemilik dan pekerja. Sistem kerja yang sederhana ini mencerminkan kondisi yang umum terjadi pada banyak UMKM, di mana hak dan kewajiban pekerja serta mekanisme pengaduan belum terstruktur dengan jelas, sehingga posisi pekerja cenderung lemah dalam memperjuangkan hak-haknya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem perjanjian kerja di UMKM masih sangat sederhana dan belum sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Namun, fenomena tersebut bukanlah kasus tunggal yang berdiri sendiri. Di tengah peran strategis UMKM dalam membuka lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, praktik ketenagakerjaan yang terjadi di sektor ini masih kerap luput dari perhatian dan pengawasan hukum. Banyak pelaku UMKM yang belum memiliki pemahaman mendalam mengenai kewajiban mereka sebagai pemberi kerja, termasuk mengenai standar pengupahan, jam kerja, dan pemberian tunjangan. Tidak

sedikit pula yang menganggap bahwa hubungan kerja yang dilandasi asas kekeluargaan sudah cukup untuk menjaga kelangsungan kerja. Padahal, tanpa adanya sistem kerja yang terstruktur dan legal, pekerja rentan terhadap praktik kerja eksploitatif dan ketidakpastian dalam hal hak-hak normatif mereka.

Fakta ini menggambarkan adanya kesenjangan antara regulasi ketenagakerjaan yang telah ditetapkan pemerintah dan praktik yang berlangsung di lapangan, terutama dalam lingkup UMKM seperti di Kota Bukittinggi. Kondisi ini menuntut adanya kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi bagaimana sistem perjanjian kerja dijalankan, tantangan yang dihadapi, serta sejauh mana pemenuhan hak pekerja dapat diwujudkan dalam praktik usaha mikro. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menggali dinamika hubungan kerja di UMKM, serta memberikan masukan bagi pemerintah dan pelaku usaha dalam memperkuat perlindungan hukum ketenagakerjaan di sektor informal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis telah menemukan isu hukum dan memiliki ketertarikan untuk mengkaji lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DALAM MENJAMIN HAK UPAH DAN TUNJANGAN PEKERJA PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) TOKO ALVA FASHION DI KOTA BUKITTINGGI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis merumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan sistem perjanjian yang diterapkan oleh toko Alva Fashion untuk pekerja UMKM terkait upah dan tunjangan?
2. Apakah kendala yang dihadapi bagi pekerja UMKM oleh toko Alva Fashion dalam menjamin hak upah dan tunjangan?
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan oleh toko Alva Fashion untuk mengatasi kendala-kendala tersebut dalam menjamin hak upah dan tunjangan pekerja UMKM?

C. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem perjanjian yang diterapkan oleh toko Alva Fashion untuk pekerja UMKM terkait upah dan tunjangan.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi bagi pekerja UMKM oleh toko Alva Fashion dalam menjamin hak upah dan tunjangan.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh toko Alva Fashion untuk mengatasi kendala-kendala tersebut dalam menjamin hak upah dan tunjangan pekerja UMKM.

D. Metodologi Penelitian

Untuk mendapatkan hasil yang diharapkan, dengan adanya permasalahan yang dihadapi maka penulis melakukan penelitian dengan cara:

1. Jenis Penelitian

Penulis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis sosiologis (*socio legal research*) yang dikenal sebagai penelitian lapangan, yang bertujuan untuk mengkaji keadaan masyarakat sebenarnya dan kerangka hukum yang ada.¹² Dengan kata lain, penelitian yang diteliti dilakukan dengan cara menelaah fakta dan kejadian di masyarakat untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Setelah data yang diperlukan terkumpul, penelitian membantu mengidentifikasi masalah yang kemudian dapat diatasi dengan solusi yang tepat.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder, Adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Data primer diperoleh melalui metode seperti wawancara, observasi, dokumentasi, dan cara lain untuk memastikan keakuratan data. Data primer diperoleh dari data sumber dari dari informan dan responden. Adapun informan yaitu pemilik toko Alva Fashion dan responden 4 orang pekerja toko Alva Fashion.

¹² Maiyestati, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, LPPM Universitas BungHatta, Padang, hlm.23

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada peneliti. Sumbernya bisa berupa studi kepustakaan, buku-buku, jurnal, internet dan lainnya sesuai judul dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan untuk mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian, mencakup buku-buku yang relevan, peraturan, laporan kegiatan, foto, dan film dokumenter yang berkaitan dengan penelitian. Melalui teknik dokumentasi ini, peneliti mendapatkan informasi tidak hanya dari narasumber, tetapi juga dari berbagai sumber tertulis lainnya atau dokumen yang dimiliki informan, seperti peninggalan budaya, karya seni, dan pemikiran.¹³

b. Wawancara

Jenis teknik wawancara yang digunakan oleh penulis adalah wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang bersifat bebas tanpa menggunakan pedoman wawancara yang sistematis. Dalam wawancara ini, pedoman yang dipakai hanya berupa garis besar masalah yang akan dibahas. Penulis bebas melakukan tanya jawab tanpa adanya pedoman struktur wawancara.

4. Analisa Data

Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang

¹³ Ridwan, 2006, *Metode & Teknik Penyusunan Tesis*, Alfabeta, Bandung, hlm.105

menghasilkan deskriptif melalui wawancara yang disampaikan oleh responden baik secara tertulis maupun lisan, serta mencakup pengamatan terhadap perilaku yang diteliti dan dipelajari secara menyeluruh. Penyajiannya dilakukan secara deskriptif analisa, yaitu analisa data yang dilakukan dengan menyusun data secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan ilmiah berupa jawaban dari permasalahan yang diajukan.¹⁴

¹⁴ M.Nazir, 2009, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm.27