

Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro dan Kecil

The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises

Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, Zaenal Arifin

Magister Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia
alyasani06@gmail.com

Abstract

This research aims to understand and analyze the forms of work agreements implemented by micro and small enterprises, as well as the implications of the forms of work agreements for legal protection for workers in micro and small enterprises. Every citizen has the right to have work and a decent life. To obtain work, workers need to have an employment relationship with the employer. This employment relationship occurs based on a work agreement made by the employer and the employee which can be made in writing or verbally. The work agreement contains the rights and obligations of both parties, therefore the work agreement is very important as a form of legal protection. It's just that in reality there are still many employment relationships that are not based on employment agreements, such as employment relationships in micro and small enterprises. The absence of a work agreement means that workers' rights and obligations are not fulfilled, and legal protection for them is not strong. The research method used is an empirical juridical method. The research results show that employers/employers make work agreements with their workers in verbal form for an indefinite period of time and do not make appointment letters for their workers. This has implications for legal protection for workers which becomes weak because there is no written proof of the agreement made. The use of verbal employment agreements in micro and small enterprises weakens legal protection for workers, thus policies are needed to encourage the implementation of written employment agreements to enhance legal certainty.

Keywords: *Employment Agreements; Legal Protection; Micro and Small Enterprises*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis bentuk perjanjian kerja yang diterapkan oleh usaha mikro dan kecil, serta implikasi bentuk perjanjian kerja terhadap perlindungan hukum bagi pekerja pada usaha mikro dan kecil. Setiap warga negara berhak untuk memiliki pekerja dan kehidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerjaan, pekerja perlu menjalani hubungan kerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja tersebut terjadi atas perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja yang dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Di dalam perjanjian kerja termuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, oleh karena itu perjanjian kerja sangat penting sebagai suatu bentuk perlindungan hukum. Hanya saja pada kenyataannya masih banyak hubungan kerja yang tidak didasarkan pada perjanjian kerja, seperti pada hubungan kerja di usaha mikro dan kecil. Ketiadaan perjanjian kerja itu memungkinkan adanya hak dan kewajiban pekerja yang tidak terpenuhi, serta perlindungan hukum bagi mereka tidak kuat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *yuridis empiris*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha/pemberi kerja membuat perjanjian kerja dengan pekerjanya dalam bentuk lisan untuk waktu tidak tertentu dan tidak membuat surat pengangkatan untuk pekerjanya. Hal ini berimplikasi terhadap perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi lemah karena tidak ada bukti tertulis dari kesepakatan yang dibuat. Penggunaan perjanjian kerja lisan pada UMK melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja, sehingga diperlukan kebijakan yang mendorong penerapan perjanjian kerja tertulis untuk meningkatkan kepastian hukum.

Kata kunci: Perjanjian Kerja; Perlindungan Pekerja; Usaha Mikro dan Kecil

1. PENDAHULUAN

Setiap warga negara berhak untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak. Untuk memperoleh suatu pekerjaan tenaga kerja perlu menjalin hubungan kerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja terjadi atas perjanjian kerja yang dilakukan antara pemberi kerja/pengusaha dengan tenaga kerja¹ KUHPerdara Pasal 1313 memberikan pengertian perjanjian sama dengan persetujuan, yaitu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain.² Di bidang ketenagakerjaan pengaturan tentang perjanjian khususnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³ Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis dengan dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya perjanjian kerja merupakan sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dan perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan di mana saja mereka bekerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya.⁴

Perjanjian kerja sangat penting bagi pengusaha/pemberi kerja dan pekerja, karena perjanjian kerja menjadi dasar hubungan kerja kedua belah pihak. Perjanjian kerja termasuk dalam perlindungan hukum karena didalamnya terdapat hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja harus dilaksanakan, jangan sampai salah satu pihak melakukan pelanggaran.⁵ Pembuatan perjanjian kerja harus jelas bentuk serta jenisnya supaya dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan permasalahan atau dengan kata lain dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja secara maksimal.

Perjanjian kerja sering kali menghadapi berbagai isu spesifik dan kesenjangan hukum yang memerlukan perhatian serius. Salah satu isu utama adalah kurangnya kepatuhan terhadap ketentuan formal perjanjian kerja tertulis, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Banyak usaha mikro dan kecil (UMK) cenderung mengandalkan perjanjian kerja lisan karena keterbatasan sumber daya dan pengetahuan hukum, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja terkait hak dan kewajiban

¹ Fernando Briandi Linju dan Youla, "Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja Dan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Perjanjian Kerja," *Law Administratum* IX, no. 2 (2021).

² R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Jakarta, 2004).

³ Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," Pub. L. No. 13 (2003).

⁴ Esy Kurniasih and Anggraini Dwi Milandry, "Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas," *Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2022): 176–93, <https://doi.org/https://doi.org/10.55583/jkih.v1i2>.

⁵ Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 326–36, <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.

mereka. Hal ini juga berdampak pada perlindungan tenaga kerja, termasuk hak atas upah yang layak, jaminan sosial, dan pesangon ketika hubungan kerja berakhir. Selain itu, ketidakjelasan mengenai status pekerja—apakah sebagai pekerja tetap, kontrak, atau pekerja lepas—sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama dalam situasi perselisihan hubungan industrial. Perlindungan hukum bagi pekerja ini pada satu sisi sering dimaknai dengan pemenuhan hak-hak pekerja dan pada sisi lainnya merupakan kewajiban pengusaha/pemberi kerja tanpa terkecuali.⁶

Pengusaha merupakan orang yang berusaha dalam bidang perdagangan.⁷ Sedangkan pemberi kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸ Salah satu kategori pengusaha/pemberi kerja tersebut adalah pengusaha/pemberi kerja dari UMK. Saat ini usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki pengaruh yang besar bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia. Banyaknya perilaku usaha yang menjalankan bisnisnya berbasis UMKM tentunya peluang kerja bagi masyarakat juga meningkat. Terbukti dari 65 juta (enam puluh lima juta) UMKM di Indonesia serapan tenaga kerjanya berjumlah 97% (sembilan puluh tujuh persen).

Jenis usaha yang dapat dijalankan pengusaha UMKM beragam macamnya, di antaranya adalah usaha kuliner, *handycraft*, fashion, kecantikan, agrobisnis, dan lain-lain. Pengusaha/pemberi kerja pada UMKM tersebut tentunya ada yang memiliki pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja, baik itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara lisan atau tulisan.⁹ Bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh mereka berimplikasi terhadap perlindungan hukum bagi pekerja, mengingat perjanjian kerja tersebut merupakan dasar atau pijakan dalam pelaksanaan hubungan kerja yang di dalamnya memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Terdapat penelitian terdahulu tentang perjanjian kerja diantaranya adalah yang dilakukan oleh Chikita (tahun 2020) yang menganalisis hak-hak pekerja dengan status PKWT serta bentuk perlindungan hukumnya.¹⁰ Penelitian tentang perjanjian kerja juga dilakukan oleh Amanda (tahun 2021) dengan fokus penelitian perjanjian kerja sebagai alat perlindungan hukum bagi pekerja pada Perusahaan Meubel Indah Pasuruan.¹¹ Selanjutnya penelitian oleh Azzahra (tahun 2022) yang menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum

⁶ Borsak Batara Sihombing dan Ana Silviana, “Perlindungan Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Murah Bidang UMKM Toko Bangunan Pontianak,” *Notarius* 16, no. 3 (2023).

⁷ Tim Penyusun KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia - Versi Daring 4.0.0.0-20240518140639* (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016).

⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja” (2021).

¹⁰ Marsha Chikita Widyarini, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT.Fajar Graha Pena Di Kota Makassar.” (Universitas Hasanuddin, 2020).

¹¹ Riri Amanda Putri, “Perjanjian Kerja Sebagai Alat Perlindungan Hukum (Analisis Yuridis Pada Perusahaan Meubel Indah Pasuruan),” *Dinamika* 28, no. 2 (2022).

bagi pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dalam UMKM. Penelitian ini dilakukan di UMKM Kabupaten Subang.¹²

Ketiga penelitian tersebut tidak meneliti terkait implikasi bentuk perjanjian kerja terhadap perlindungan hukum bagi pekerja pada UMK. Penelitian ini menyoroti bentuk perjanjian kerja dalam UMK dan implikasinya terhadap perlindungan hukum, yang belum dibahas dalam penelitian sebelumnya. Sehingga penelitian ini berbeda dengan ketiga penelitian sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan analisis terkait implikasi bentuk perjanjian kerja khususnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja UMK.

2. METODE

Metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan *yuridis empiris*, yaitu penelitian yang memandang hukum sebagai realitas sosial bukan sebagai *law as what it is in the book* (apa yang ada di dalam buku).¹³ Spesifikasi Penelitian pada penelitian ini adalah *deskriptif analitis* yang mana peneliti memberikan gambaran atau pemaparan dari subjek dan objek hasil penelitian.¹⁴ Sampel ditentukan melalui metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan tujuan tertentu.¹⁵ Sampel dalam penelitian ini adalah dua UMK di bidang kuliner (SS dan PS), serta dua UMK di bidang tekstil-batik (BA dan CH) di wilayah kota Semarang. Untuk menjaga *privacy* sampel, nama UMK tersebut ditulis dalam bentuk inisial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data ini diperoleh dari 2 (dua) jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, melalui wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, dokumen, dan hasil penelitian sebelumnya. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Setelah dianalisis, kemudian ditarik kesimpulan menggunakan metode deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum ke pernyataan yang bersifat khusus.¹⁶

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Bentuk Perjanjian Kerja yang Diterapkan Pada Usaha Mikro dan Kecil

UMK memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia secara nasional.¹⁷ Negara memberikan perhatian yang signifikan terhadap UMKM sebagai tulang punggung perekonomian nasional, terutama dalam hal perlindungan dan kesejahteraan pekerja di sektor ini. Melalui berbagai kebijakan dan program, seperti kredit usaha rakyat

¹² Shinta Azzahra Sudrajat, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis Dalam Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kabupaten Subang Di Hubungkan Dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." (Universitas Guung Djati Bandung, 2022).

¹³ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, 1st ed. (Jakarta: Kencana, 2020).

¹⁴ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

¹⁵ Fajar dan Achmad.

¹⁶ Soetandyo Wignjosobroto, *Pedoman Dan Tata Cara Penulisan Disertasi* (Malang: Madani, 2017).

¹⁷ Cahyani Yuniati, "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," *Private Law* 3, no. 1 (2023): 68–75, <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2144>.

(KUR), pelatihan keterampilan, serta fasilitasi perizinan usaha, pemerintah berupaya memperkuat kapasitas UMK agar mampu berkembang dan menciptakan lapangan kerja yang layak. Selain itu, regulasi ketenagakerjaan juga terus diperbarui untuk memastikan hak-hak pekerja, seperti upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan hukum, dapat diterapkan secara efektif di sektor UMK. Namun, tantangan dalam implementasi di lapangan, terutama terkait dengan kepatuhan dan pengawasan, mendorong pemerintah untuk meningkatkan sosialisasi dan pendampingan hukum guna memastikan keseimbangan antara perlindungan tenaga kerja dan keberlanjutan usaha kecil.

Hubungan kerja terjadi atas dasar perjanjian kerja yang dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun lisan. Hal ini bermakna bahwa antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, sebelum menjalankan hubungan kerja maka terlebih dahulu harus membuat perjanjian kerja. Pengaturan ini tidak memberikan pengecualian, termasuk terhadap pengusaha/pemberi kerja pada UMK yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengusaha/pemberi kerja pada penelitian ini menjalankan hubungan kerja dengan pekerjanya terlebih dahulu membuat perjanjian kerja. Bentuk perjanjian kerja yang mereka buat adalah perjanjian kerja lisan. Perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk lisan ini tidak menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian digunakan oleh orang dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam hubungan bisnis dan pekerjaan. Ini termasuk jual-beli, pinjaman, kerja, penggunaan jasa, dan banyak lagi dengan melakukan perjanjian kerja yang dapat dibuat secara lisan atau tertulis.¹⁸ Pengusaha/pemberi kerja pada UMK cenderung menggunakan perjanjian kerja lisan karena berbagai faktor, seperti keterbatasan sumber daya administratif, kurangnya pemahaman hukum, dan kebiasaan praktik informal dalam hubungan kerja. Meskipun perjanjian kerja lisan diperbolehkan secara hukum, bentuk ini memiliki implikasi tertentu terhadap perlindungan hukum pekerja, terutama ketika terjadi perselisihan. Kesenjangan lainnya terkait dengan rendahnya tingkat kesadaran hukum baik di kalangan pelaku UMK maupun pekerjanya, yang menyebabkan lemahnya implementasi peraturan ketenagakerjaan. Banyak pelaku UMK juga menghadapi kendala administratif dan biaya dalam menyusun perjanjian kerja yang sesuai dengan standar hukum, yang pada akhirnya memperburuk kerentanan hukum pekerja. Selain itu, fleksibilitas kerja yang sering diadopsi oleh UMK, seperti jam kerja yang tidak teratur dan sistem pembayaran berbasis hasil, meskipun memberikan efisiensi bagi pelaku usaha, sering kali melanggar hak-hak dasar pekerja.

Adanya kesenjangan ini, diperlukan kebijakan yang lebih adaptif dan inklusif untuk mengatur hubungan kerja di sektor UMK. Regulasi yang sederhana, biaya administrasi yang rendah, dan program sosialisasi hukum yang masif dapat meningkatkan kepatuhan dan perlindungan hukum bagi pekerja UMK. Selain itu, peran lembaga pemerintah dan asosiasi UMK menjadi krusial dalam membina dan mengedukasi pelaku usaha tentang pentingnya

¹⁸ Tania Erika Dharmanto and Retno Dewi Pulung Sari, "Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan," *Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023): 71–84, <https://doi.org/10.28946/rpt.v12i1.2783>.

perjanjian kerja yang tertulis dan sesuai hukum untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Suatu perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan tentang perjanjian kerja dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak dan para pihak harus mampu atau cakap melakukan perbuatan hukum, merupakan syarat subjektif sebuah perjanjian kerja. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Pembatalan harus dimintakan oleh para pihak. Jika ada pembatalan perjanjian kerja maka mengena/berlaku pada masa sebelum dibatalkan. Perjanjian kerja tetap mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan. Artinya perjanjian kerja tersebut ada sampai waktu pembatalannya. Segala akibat yang ditimbulkan antara waktu mengadakannya sampai waktu pembatalnya menjadi sah, kecuali ditentukan menyebutkan beberapa bagian akibat itu tidak sah. Setelah pembatalan maka perjanjian kerja itu tidak ada dan bila mungkin diusahakan supaya yang telah terjadi semua atau sebagiannya hapus.¹⁹ Selanjutnya, ketentuan mengenai perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, merupakan syarat objektif. Jika syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum. Perjanjian kerja batal demi hukum maksudnya akibat suatu perjanjian kerja untuk sebagian atau seluruhnya bagi hukum dianggap tidak ada (dihapuskan) tanpa diperlukan suatu keputusan atau pihak yang berwenang dan perjanjian kerja tersebut dianggap tidak pernah ada.²⁰

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengusaha/pemberi kerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini, perjanjian kerja yang dibuat telah memenuhi ketentuan dasar perjanjian kerja. Pemenuhan tersebut adalah sebagai berikut, pertama, kesepakatan kedua belah pihak, pengusaha/pemberi kerja yang menjadi sampel penelitian menerima pekerjanya untuk bekerja di UMK mereka begitu pula dengan pekerja, mereka bersedia untuk bekerja pada UMK. Kedua, kemampuan atau kecakapan berbuat hukum pembuktian klausul “kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum” dibuktikan dari usia mereka yang sudah dewasa. Berdasarkan KUHPerdara, seseorang dianggap dewasa apabila ia sudah berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau sudah menikah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 26 menentukan bahwa seseorang dianggap dewasa jika ia berusia 18 (delapan belas) tahun. Pengusaha/pemberi kerja maupun pekerja pada UMK yang menjadi sampel penelitian ini semua telah berusia lebih dari 18 (delapan belas) tahun, atas dasar ini maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dilakukan telah memenuhi ketentuan adanya “kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.” Ketiga, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, UMK yang

¹⁹ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Universitas Semarang Press, 2015).

²⁰ Pujiastuti.

menjadi sampel dalam penelitian ini bergerak di bidang *fashion*, kuliner, dan *handycraft*. Pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja kepada perkerjanya antara lain yaitu penjahit, *sales promotion girl* (SPG), *driver*, juru masak, pelayan, satpam, *cleaning service*, tukang cutting, tukang warna, *packing*, dan penjaga *outlet*. Dengan demikian ada pekerjaan yang diperjanjikan antara pengusaha/pemberi kerja dengan perkerjanya. Hal ini berarti ada pemenuhan dari klausul "adanya perkerjaan yang diperjanjikan." Keempat, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha/pemberi kerja UMK yang menjadi sampel penelitian adalah penjahit, *sales promotion girl* (SPG), *driver*, juru masak, pelayan, satpam, dan *cleaning service*, tukang cutting, tukang warna, *packing*, dan penjaga *outlet*. Pekerjaan sebagaimana telah disebutkan bukan merupakan suatu pekerjaan yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka klausul pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku" juga terpenuhi.

Analisis selanjutnya yaitu apabila melihat kesepakatan di antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja pada UMK yang menjadi sampel dalam penelitian, semuanya tidak menyatakan jangka waktu kerja. Jika sebuah perjanjian kerja tidak menyebutkan jangka waktu kerja maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja tersebut bukan merupakan jenis Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) namun masuk dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Merujuk pada ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu, maka jenis perjanjian kerja yang dibuat tersebut tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara lisan, berdasarkan ketentuan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha wajib untuk membuat surat pengangkatan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat: nama dan alamat pekerja/buruh; tanggal mulai kerja; jenis pekerjaan; dan besarnya upah. Namun UMK yang menjadi sampel penelitian tidak membuat surat pengangkatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mereka belum memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Merujuk pada teori Hans Kelsen yang menyatakan bahwa hukum adalah suatu sistem yang terdiri dari norma-norma yang memaksa (*law as a system of coercive norm*) yang berarti keberlakuan hukum dapat dipaksa dan memiliki sanksi apabila melanggar. Berdasar ketentuan Pasal 63 ayat (1) bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Ketentuan tersebut memuat frasa "wajib" yang berarti disini harus dilakukan.

Berpijak pada hal tersebut, terdapat sanksi apabila ketentuan Pasal 63 ayat (1) tidak dipenuhi. Pada ketentuan Pasal 188 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang telah diubah terakhir kali melalui Undang-Undang

Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang) mengatur bahwa barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1), maka akan dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Perbuatan tersebut masuk dalam kategori tindak pidana pelanggaran. Sebagai bentuk aturan norma hukum yang termuat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku maka hal ini merupakan aturan hukum positif. Pendapat Hans Kelsen yang menyatakan bahwa keberlakuan hukum dapat dipaksakan dan memiliki sanksi apabila melanggar dan bahwa aturan hukum positif (*a positive legal rule*) merupakan substansi hukum yang berisi apa yang seharusnya dilakukan dan boleh dilakukan telah terwadahi/terpenuhi dalam pengaturan ini. Dalam hal ini substansi pengaturannya diatur pada Pasal 63 ayat (1), sedangkan sanksinya diatur dalam Pasal 188.

Penggunaan perjanjian kerja lisan oleh pengusaha UMK memberikan fleksibilitas, namun di sisi lain memperlemah bukti hukum bagi pekerja jika terjadi perselisihan. Selain itu, ketiadaan surat pengangkatan melanggar Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada sanksi pidana denda bagi pengusaha. Perlu adanya sosialisasi dan pendampingan hukum bagi pengusaha UMK untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap aturan.

3.2 Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Suatu perjanjian atau hukum kontrak membutuhkan sejumlah prinsip dan asas hukum karena asas tersebut berfungsi sebagai dasar hukum perjanjian. Asas-asas ini memberikan dasar dari sikap fundamental atas hukum perjanjian.²¹ Hubungan kerja terjalin antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja setelah ada perjanjian kerja. Pekerja dan pengusaha/pemberi kerja sebagai bagian dari makhluk sosial dalam masyarakat dalam kehidupan sehari-hari pasti membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya.²² Secara yuridis pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja adalah sejajar atau mitra. Namun secara sosiologis/empiris, kedudukan keduanya tidaklah demikian. Pekerja ada dalam posisi subordinat dari pengusaha/pemberi kerja.

Pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan kerja berada dalam posisi yang kuat karena kedudukannya adalah sebagai pemilik modal dan bermodal. Sebaliknya, posisi dari pekerja adalah posisi yang lemah karena ia mengandalkan kemampuan yang dimiliki untuk bekerja pada pengusaha/pemberi kerja guna mendapatkan upah. Diperlukan suatu pengaturan yang dapat memberikan perlindungan, khususnya bagi pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja bermaksud untuk menjaga hak dasar, menjaga perlakuan diskriminasi, untuk mewujudkan

²¹ Adeline Lo et al., "Analisis Keadilan Distributif Bagi Pelaku UMKM Yang Melakukan Perjanjian Jual-Beli Secara Offline Atau Online Pada TikTok," *Proceeding of Conference on Law and Social Studies*, 2023, <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/COLaS>.

²² Alya Sani Pratiwi et al., "Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas," *USM Law Review* 6, no. 1 (2023): 388-406, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i1.6817>Jurnal USM.

kesejahteraan pekerja tanpa pengesampingan kepentingan pengusaha dan dunia usaha.²³ Salah satu bentuk pengaturan tersebut adalah adanya peraturan tentang perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan suatu bentuk perlindungan hukum bagi para pihak yang membuatnya (khususnya bagi pekerja), mengingat bahwa di dalam perjanjian kerja tersebut memuat syarat-syarat kerja yang mencakup hak dan kewajiban para pihak (pengusaha/pemberi kerja dan pekerja), pekerjaan, upah, jangka waktu kerja, dan lain-lain. Apa yang tertuang di dalam perjanjian kerja tersebut akan menjadi pijakan bagi para pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hal ini bermakna bahwa apa yang tertuang di dalam perjanjian kerja tersebut akan berimplikasi terhadap perlindungan hukum bagi para pihak. Sudikno Mertokusumo mengutarakan bahwa hukum berfungsi untuk memberikan perlindungannya kepada masyarakat dalam hal ini hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia. Tujuannya agar tercipta suatu tatanan yang tertib, ketertiban dan keseimbangan, sehingga kepentingan masyarakat terjaga dan terlindungi.²⁴ Merujuk pada pendapat tersebut hukum memberikan perlindungan bagi pekerja melalui pengaturan-pengaturan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu pengaturan tersebut adalah pengaturan tentang perjanjian kerja.

Berdasar ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Selanjutnya pada Pasal 56 mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, adapun perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Selanjutnya pada Pasal 63 ayat (1) ditentukan bahwa apabila perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan yang sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat pekerja, tanggal mulainya bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah. Pengaturan ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, dimana surat pengangkatan tersebut menjadi bukti bahwa telah terjadi kesepakatan lisan antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja. Surat pengangkatan ini juga menjadi dasar hukum terkait dengan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja, waktu melakukan pekerjaan, dan besarnya upah yang diperoleh. Perjanjian kerja secara tertulis berfungsi sebagai pengikat dan sebagai sarana untuk membuktikan sesuatu. Praktikanya, hubungan kerja sering dilaksanakan tanpa didasari pada perjanjian kerja tertulis, yang menyebabkan masalah hukum, terutama terkait hak-hak pekerja.²⁵ Pelaksanaan dari perjanjian tersebut dibutuhkan iktikad baik dari para pihak. Setiap perjanjian dengan maksud bahwa setiap perjanjian yang telah dibuat dan disepakati bersama oleh para pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja yang harus dilaksanakan dengan iktikad

²³ Agus Antara Putra I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Perkerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020), <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.

²⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2008).

²⁵ Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, and Marzuki, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 2 (2021): 415–31, <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v3i2>.

baik, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik.²⁶

Pada UMK yang menjadi sampel penelitian, perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis namun atas dasar kesepakatan lisan dan tanpa surat pengangkatan. Secara yuridis, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tidak menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku (dalam hal ini Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir kali melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang). Demikian juga dengan pilihan untuk membuat perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu. Jika melihat pada bentuk perjanjian kerjanya yang dibuat secara lisan untuk jangka waktu tertentu maka seharusnya pengusaha/pemberi kerja pada UMK wajib membuat surat pengangkatan sebagaimana diatur dalam Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada kenyataannya keempat UMK tersebut semuanya tidak membuat surat pengangkatan. Hal ini tentunya berimplikasi terhadap pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja menjadi lemah karena tidak ada bukti bahwa telah terjadi kesepakatan diantara mereka. Dasar hukum terkait jenis pekerjaan yang harus dilakukan, jangka waktu pelaksanaan pekerjaan, dan besarnya upah yang akan diterima juga tidak kuat. Undang-undang seperti di KUHPerdara, UU Ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya tidak menyebutkan atau mengatur secara spesifik kekuatan hukum perjanjian lisan, peraturan yang digunakan hanyalah peraturan umum mengenai perjanjian kerja. Selama memenuhi unsur-unsur dan syarat-syarat perjanjian, perjanjian sudah dianggap memiliki kekuatan hukum. Ini karena perjanjian lisan diizinkan oleh undang-undang.²⁷

Merujuk pada pendapat Imam Soepomo bahwa perlindungan hukum bagi pekerja mencakup 3 (tiga) bentuk, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, perlindungan teknis.²⁸ maka terdapat beberapa hal yang perlu dicermati terkait dengan implikasi bentuk perjanjian kerja terhadap perlindungan hukum bagi pekerja pada UMK yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pertama perlindungan konomis, perlindungan ekonomis ini adalah perlindungan terhadap upah atau penghasilan yang cukup bagi pekerja supaya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari termasuk keluarganya. Upah pekerja pada UMK yang menjadi sampel penelitian didasarkan pada kesepakatan lisan. Meskipun sudah ada kesepakatan diantara mereka namun hal ini tidak memberikan dasar yang kuat berkaitan dengan besaran nominal upah, waktu, dan cara pembayarannya. Implikasinya, besarnya nominal upah yang diterima pekerja bisa tidak sama, waktu dan cara pembayarannya bisa berubah-ubah. Hal ini tentunya menjadikan hak-hak pekerja tidak terpenuhi, atau dengan

²⁶ Miftah Arifin, "Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik Dalam Hukum Perjanjian," *Jurnal Ius Constituendum* 5, no. 1 (2020): 66, <https://doi.org/10.26623/jic.v5i1.2218>.

²⁷ Dharmanto and Sari, "Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan."

²⁸ Imam Soepomo dalam Abdullah Sulaiman dan Andi Abdullah Sulaiman dan Andi Widi, *Hukum Ketenagakerjaan Atau Perburuhan* (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019).

kata lain perlindungan ekonomis bagi pekerja tidak terpenuhi. Kedua, perlindungan sosial, perlindungan sosial merupakan perlindungan hukum bagi pekerja berkaitan dengan jaminan sosial.

Pekerja pada UMK yang menjadi sampel penelitian diikutkan pada program BPJS Kesehatan. Namun untuk BPJS Ketenagakerjaan hanya satu UMK saja yang mengikutsertakan pekerjanya. Dalam konsteks ini, perlindungan hukum bagi pekerja khususnya perlindungan kesehatan kerja terwadahi. Sehingga, meskipun perjanjian kerja mereka tidak tertulis namun perlindungan sosial mereka terwadahi melalui BPJS Kesehatan. Jadi perjanjian kerja lisan yang mendasari hubungan kerja tidak berimplikasi secara signifikan dalam pemberian perlindungan sosial khususnya perlindungan kesehatan kerja. Pengusaha/pemberi kerja tetap memberikan perlindungan sosial bagi pekerja walau tidak ada dokumen tertulis yang mendasarinya. Pengusaha/pemberi kerja mengikuti peraturan hukum yang berlaku, jadi ada iktikad baik yang dipenuhi pengusaha/pemberi kerja. Ketiga, perlindungan teknis, perlindungan teknis diarahkan pada pemberian perlindungan terkait dengan kecelakaan kerja yang ditimbulkan oleh alat atau bahan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.

Perlindungan ini diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Alat-alat kerja dan perlindungan kerja disediakan oleh pengusaha/pemberi kerja, seperti mesin jahit, gunting, mesin obras, canting, kompos, peralatan masak, pemadam kebakaran, dan lain-lain. Secara empiris perlindungan teknis diberikan namun belum semua pengusaha/pemberi kerja yang mengikutsertakan pekerjanya pada program jaminan kecelakaan kerja. Dalam hal ini pekerja tidak bisa menuntut pemenuhannya secara kuat mengingat kesepakatan lisan yang mereka buat sebelumnya tidak menyentuh hal tersebut. Maknanya di sini adalah perjanjian kerja yang dibuat secara lisan berimplikasi pada minimnya pemenuhan perlindungan teknis bagi pekerja. Merujuk pada uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja belum terpenuhi secara maksimal bagi pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja lisan di UMK yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Atau dengan kata lain, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan berimplikasi terhadap perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis bagi pekerja.

Terdapat beberapa hal yang perlu dicermati terkait dengan implikasi bentuk perjanjian kerja terhadap perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam hal ini ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai pijakan. Pertama, aspek waktu kerja dan istirahat menunjukkan bahwa durasi kerja rata-rata adalah 7-8 jam per hari, namun dapat lebih lama saat ada acara atau pesanan khusus. Waktu istirahat diberikan secara fleksibel untuk kebutuhan makan, sholat, dan satu hari libur per minggu. Kedua, aspek upah dan tunjangan mencerminkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Pekerja menerima tunjangan makan, transportasi, hari raya, dan bonus saat mengikuti acara tertentu. Ketiga, aspek jaminan sosial memperlihatkan bahwa sebagian besar pengusaha telah mengikutsertakan pekerja pada BPJS Kesehatan, namun belum semuanya untuk BPJS Ketenagakerjaan. Keempat, aspek

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan perhatian pengusaha terhadap tempat kerja yang nyaman, lingkungan bersih, dan ketersediaan alat kerja serta perlindungan yang memadai untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan pekerja. Secara keseluruhan, kondisi kerja di UMK telah mempertimbangkan aspek-aspek dasar yang mendukung kesejahteraan pekerja, yaitu aspek waktu kerja dan waktu istirahat, aspek upah dan tunjangan, aspek jaminan sosial, serta aspek kesehatan dan keselamatan kerja.

Analisis pemenuhan aspek waktu kerja dan waktu istirahat, aspek upah dan tunjangan, aspek jaminan sosial, serta aspek kesehatan dan keselamatan kerja akan merujuk pada teori keadilan Aristoteles. Dalam teorinya Aristoteles menyatakan bahwa keadilan hukum dipahami dengan pengertian kesamaan. Kesamaan terdiri dari kesamaan numerik dan proposional. Kesamaan numerik artinya memunculkan dasar derajat manusia semua sama, sedangkan kesamaan proposional memunculkan dasar memberi setiap orang apa yang menjadi haknya. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengusaha/pemberi kerja UMK yang menjadi sampel penelitian telah memberikan hak pekerjaannya berupa waktu kerja dan waktu istirahat, upah dan tunjangan, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Keadilan hukum yang dimaknai dengan pemenuhan kesamaan numerik dan kesamaan proposional terwujud dalam pemenuhan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja pada UMK yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Kesamaan numerik terealisasi dengan penempatan pekerja sebagai mitra dalam UMK. Hubungan kekeluargaan mereka tercermin dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Tidak terlihat adanya jarak yang menempatkan pekerja dalam posisi subordinate. Selanjutnya kesamaan proposional dapat dilihat dari terpenuhinya hak pekerja yang mencakup gaji/upah, tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan hari raya, fasilitas BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Menurut teori keadilan Aristoteles, keadilan hukum mencakup kesamaan numerik dan proposional. Dalam konteks perjanjian kerja lisan di UMKM, keadilan proposional belum sepenuhnya tercapai, terutama dalam perlindungan upah dan keselamatan kerja, karena ketiadaan bukti tertulis sering kali menempatkan pekerja dalam posisi lemah.

Perjanjian kerja lisan yang digunakan oleh pengusaha UMK, meskipun sah secara hukum, memiliki implikasi terhadap perlindungan hukum pekerja, terutama dalam konteks pembuktian sengketa. Ketiadaan bukti tertulis melemahkan posisi pekerja dalam menuntut hak-haknya, seperti upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja.

4. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perjanjian kerja dalam UMK dibuat secara lisan tanpa adanya surat pengangkatan, yang meskipun diperbolehkan secara hukum, memberikan kelemahan dalam perlindungan hukum bagi pekerja terutama terkait pembuktian hak-hak ketenagakerjaan. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis komprehensif mengenai dampak perjanjian kerja lisan terhadap perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis pekerja di sektor UMK, yang belum banyak dibahas dalam penelitian

sebelumnya. Kesimpulan utama yang dihasilkan adalah bahwa meskipun perjanjian kerja lisan memenuhi ketentuan hukum dasar, ketiadaan dokumen tertulis seperti surat pengangkatan memperlemah posisi hukum pekerja dalam menuntut hak-haknya. Diperlukan kebijakan yang lebih adaptif, sosialisasi hukum yang intensif, dan pendampingan administratif untuk mendorong kepatuhan UMK terhadap aturan ketenagakerjaan guna memastikan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan usaha kecil. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penggunaan perjanjian kerja lisan pada UMK melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja, sehingga diperlukan kebijakan yang mendorong penerapan perjanjian kerja tertulis untuk meningkatkan kepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Miftah. "Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik Dalam Hukum Perjanjian." *Jurnal Ius Constituendum* 5, no. 1 (2020): 66. <https://doi.org/10.26623/jic.v5i1.2218>.
- Briandi Linju, Fernando, and Youla. "Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja Dan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Perjanjian Kerja." *Law Administratum* IX, no. 2 (2021).
- Dharmanto, Tania Erika, and Retno Dewi Pulung Sari. "Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan." *Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023): 71–84. <https://doi.org/10.28946/rpt.v12i1.2783>.
- Efendi, Jonaedi, and Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris. Kencana*. Vol. 2, 2018.
- I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini, Agus Antara Putra. "Perlindungan Hukum Terhadap Perkerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020). <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.
- Indonesia, Sekretariat Negara Republik. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (2021).
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13 (2003).
- Kurniasih, Ery, and Anggraini Dwi Milandry. "Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas." *Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2022): 176–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.55583/jkih.v1i2>.
- Lo, Adeline, Felicia Angeline, Fernando Lim, Gisella Helga Xaviera, and Tia Vandini. "Analisis Keadilan Distributif Bagi Pelaku UMKM Yang Melakukan Perjanjian Jual-Beli Secara Offline Atau Online Pada TikTok." *Proceeding of Conference on Law and Social Studies*, 2023. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/COLA.S>.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2008.
- Mukti Fajar, Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Nugraheny, Dian Erika dan Novianti Setuningsih. "Jokowi: Jumlah UMKM Kita 65 Juta Dan Penyerapan Tenaga Kerja 97 Persen." *Kompas.Com*, 2024.
- Pratiwi, Alya Sani, Sonhaji Sonhaji, Suhartoyo Suhartoyo, and Endah Pujiastuti.

- “Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.” *USM Law Review* 6, no. 1 (2023): 388–406. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i1.6817>Jurnal USM.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Universitas Semarang Press, 2015.
- Putri, Riri Amanda. “Perjanjian Kerja Sebagai Alat Perlindungan Hukum (Analisis Yuridis Pada Perusahaan Meubel Indah Pasuruan).” *Dinamika* 28, no. 2 (2022).
- R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta, 2004.
- Shinta Azzahra Sudrajat. “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis Dalam Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kabupaten Subang Di Hubungkan Dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Universitas Guung Djati Bandung, 2022.
- Silviana, Borsak Batara Sihombing dan Ana. “Perlindungan Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Murah Bidang UMKM Toko Bangunan Pontianak.” *Notarius* 16, no. 3 (2023).
- Suhartoyo. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 326–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.
- Syahputra Nasution, Mulia, Suhaidi, and Marzuki. “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 2 (2021): 415–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v3i2>.
- Tim Penyusun KBBI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia - Versi Daring 4.0.0.0-20240518140639*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indoensia, 2016.
- Widi, Abdullah Sulaiman dan Andi. *Hukum Ketenagakerjaan Atau Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Widyarini, Marsha Chikita. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT.Fajar Graha Pena Di Kota Makassar.” Universitas Hasanuddin, 2020.
- Wignjosobroto, Soetandyo. *Pedoman Dan Tata Cara Penulisan Disertasi*. Malang: Madani, 2017.
- Yuniati, Cahyani. “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.” *Private Law* 3, no. 1 (2023): 68–75. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2144>.