

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

**EXECUTIVE SUMMARY**



**Oleh:**

**Azzura Tul Aini**  
**2110012111109**

**BAGIAN HUKUM PERDATA**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PADANG**

**2025**

**No. Reg : 690/pdt/02/VIII-2025**

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PERSETUJUAN EXECUTIVE SUMMARY**

Reg No: 690/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 dikonsultasikan dan disetujui oleh pembimbing untuk di *upload* ke *website*

Dr. Suamperi, S.H., M.H. (Pembimbing) ..... 

Mengetahui :

Ketua Bagian  
Hukum Perdata



(Dr. Yofiza Media, S.H., M.H.)

Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Bung Hatta



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

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

**Azzura Tul Aini<sup>1</sup>, Suamperi<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta<sup>1</sup>**

Email : [azzuratulain@gmail.com](mailto:azzuratulain@gmail.com)

---

**ABSTRACT**

*The implementation of employment agreements within the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) sector poses significant challenges in ensuring the protection of workers' rights, particularly with respect to wages and benefits. This study formulates three main research problems: (1) how the employment agreement system is implemented by Alva Fashion for its MSME workers; (2) what obstacles are encountered by Alva Fashion in guaranteeing workers' rights to wages and benefits; and (3) what efforts are undertaken by Alva Fashion to address these obstacles. This research adopts a socio-legal method, employing primary data derived from interviews and direct observations with the owner and employees of Alva Fashion, complemented by secondary data from relevant literature and statutory regulations. The findings reveal that: (1) the employment relationship at Alva Fashion is established informally without written contracts, with wages paid on a weekly basis and the provision of meal allowances and holiday bonuses (THR) in an unstructured manner; (2) the primary obstacles include financial constraints, the absence of a written work system, and limited legal awareness among both the employer and employees; and (3) efforts undertaken consist of maintaining consistency in wage payments, providing allowances on a regular basis, managing work schedules, and planning for basic administrative record-keeping.*

**Keywords: employment agreement, MSME entrepreneurs, wage rights**

---

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Permasalahan**

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", hal ini berarti negara memberikan hak untuk mendapat pekerjaan yang memberikan kemanfaatan untuk setiap warga negaranya.<sup>1</sup>

Salah satu bentuk pihak yang memberikan pekerjaan tersebut adalah

---

<sup>1</sup>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

pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), yang memiliki peran penting dalam menyerap tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi. Salah satu bentuk pihak yang memberikan pekerjaan tersebut adalah pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), yang memiliki peran penting dalam menyerap tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi.<sup>2</sup>

Namun, dalam praktiknya, hubungan kerja pada sektor UMKM seringkali masih bersifat informal. Banyak pelaku usaha tidak menerapkan perjanjian kerja tertulis, melainkan hanya mengandalkan kesepakatan lisan dan asas kekeluargaan. Kondisi ini menimbulkan persoalan hukum, khususnya terkait perlindungan hak-hak pekerja seperti upah, tunjangan, dan kepastian kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, telah mengatur pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar hukum hubungan kerja. Perjanjian kerja tidak hanya berfungsi sebagai bukti tertulis, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan yang memastikan hak dan kewajiban pekerja maupun pemberi kerja.

Berdasarkan pra-penelitian di Toko Alva Fashion Kota Bukittinggi, diketahui bahwa hubungan kerja masih dilaksanakan secara informal tanpa

kontrak tertulis. Hal ini menggambarkan permasalahan umum yang dihadapi UMKM, yakni lemahnya kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja serta kurangnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis melakukan penelitian 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**

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

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem perjanjian yang diterapkan oleh Tokoh Alva Fashion untuk pekerja

---

<sup>2</sup> Sudjana, 2022. *Perlindungan Pelaku Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Melalui Pola Kemitraan, Keagenan Dan Distribusi Dalam Perspektif Hukum Perjanjian*. Jurnal Ilmiah

UMKM terkait upah dan tunjangan.

2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi bagi pekerja UMKM oleh Tokoh Alva Fashion dalam menjamin hak upah dan tunjangan
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Tokoh Alva Fashion untuk mengatasi kendala-kendala tersebut dalam menjamin hak upah dan tunjangan pekerja UMKM.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum yuridis sosiologis, sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara semi terstruktur dan dianalisis secara kualitatif.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Latar Belakang Pembuatan Akta Kesepakatan Bersama Penetapan Ahli Waris Di Kota Padang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran besar dalam perekonomian Indonesia, termasuk penciptaan lapangan kerja. Namun, hubungan kerja pada sektor ini umumnya masih sederhana dan informal, sebagaimana terlihat di Toko Alva Fashion di Kota Bukittinggi. Berdasarkan penelitian melalui wawancara dan observasi, Alva Fashion mempekerjakan empat pekerja tanpa kontrak tertulis. Perjanjian kerja hanya dilakukan

secara lisan, mencakup jam kerja, upah mingguan, serta tugas harian, dengan dasar hubungan kekeluargaan dan saling percaya.

Dalam praktiknya, pekerja menerima upah mingguan Rp350.000–Rp700.000 sesuai masa kerja dan kinerja, dibayarkan setiap Sabtu tanpa slip gaji. Selain itu, pekerja mendapat tunjangan makan Rp10.000 per hari dan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap Idul Fitri, meskipun tidak diatur secara formal. Perlindungan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, belum diterapkan karena keterbatasan pemahaman hukum pemilik. Semua aturan dan kebijakan ditetapkan secara pribadi tanpa pencatatan administrasi.

Meskipun omset Alva Fashion rata-rata mencapai Rp30 juta per bulan, pelaksanaan sistem kerja masih sepenuhnya bergantung pada kesepakatan lisan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun suasana kekeluargaan menciptakan keharmonisan, ketiadaan perjanjian kerja tertulis menimbulkan potensi persoalan hukum dan mengurangi perlindungan hak pekerja. Kondisi ini mencerminkan realitas umum UMKM yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya perjanjian kerja formal sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pengusaha maupun pekerja.

## **B. Kendala yang Dihadapi bagi Pekerja UMKM oleh Toko Alva Fashion dalam Menjamin Hak Upah dan Tunjangan**

Pelaksanaan sistem kerja di UMKM seperti Alva Fashion menghadapi beragam kendala dalam pemenuhan hak pekerja, khususnya upah dan tunjangan. Hambatan utama bersumber dari keterbatasan finansial, minimnya pemahaman hukum ketenagakerjaan, serta ketiadaan kontrak kerja dan pencatatan administrasi yang memadai. Upah diberikan secara mingguan tanpa slip gaji, bersifat situasional mengikuti kondisi toko, sedangkan tunjangan makan dan THR diberikan tanpa aturan tertulis maupun jumlah pasti.

Pandemi COVID-19 memperburuk keadaan, ketika pemilik harus mengurangi jam kerja dan hanya membayar sebagian upah. Hubungan kerja sepenuhnya mengandalkan komunikasi informal dan rasa kekeluargaan, sehingga pekerja tetap bertahan meskipun hak normatif belum terpenuhi. Wawancara dengan pekerja menunjukkan bahwa mereka tidak memahami standar ketenagakerjaan, menerima sistem yang ada, dan hanya berfokus pada pendapatan mingguan.

Kendala lain meliputi jam kerja panjang tanpa lembur, libur minim, pembagian tugas tidak jelas, ketiadaan sistem evaluasi, serta lemahnya pengawasan.

Semua hal ini menegaskan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja di Alva Fashion belum memberikan perlindungan hukum yang memadai, menjadikan hak pekerja rentan terabaikan.

## **C. Upaya yang Dilakukan oleh Toko Alva Fashion untuk Mengatasi Kendala-kendala dalam Menjamin Hak Upah dan Tunjangan Pekerja UMKM**

Meskipun sistem ketenagakerjaan di Alva Fashion masih bersifat informal, pemilik usaha berupaya memenuhi hak pekerja melalui konsistensi pembayaran upah mingguan, pemberian tunjangan makan harian, serta THR setiap Idul Fitri. Upah kadang dinaikkan secara bertahap sesuai kemampuan usaha, dan pekerja mendapat fleksibilitas izin dengan tetap digaji. Pemilik juga mulai memperbaiki sistem kerja, seperti pembagian jadwal jaga, pemberian libur bulanan, hingga inisiatif pencatatan sederhana terkait gaji dan jam kerja.

Selama pandemi COVID-19, Elvira menjaga komunikasi terbuka dengan pekerja mengenai keterbatasan keuangan, tetap memberikan bantuan pribadi, dan membagi jam kerja secara bergilir agar setiap pekerja tetap mendapat pemasukan. Hubungan kekeluargaan dan kejujuran dijadikan dasar menjaga keharmonisan kerja.

Baik pemilik maupun pekerja berharap adanya sistem ketenagakerjaan yang lebih sederhana namun jelas, yang mampu

memberi perlindungan hak dasar tanpa membebani keberlangsungan usaha kecil. Hal ini mencerminkan kebutuhan akan regulasi yang adaptif bagi UMKM, sekaligus memastikan keadilan bagi pekerja.

#### IV. PENUTUP

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sistem perjanjian kerja di Alva Fashion masih informal dan lisan tanpa kontrak tertulis. Upah diberikan mingguan Rp350.000–Rp700.000 dengan tunjangan terbatas pada makan harian dan THR, tanpa aturan jelas terkait jam kerja, cuti, maupun lembur.
2. Kendala yang dihadapi meliputi keterbatasan finansial, kurangnya pemahaman hukum ketenagakerjaan, ketiadaan kontrak atau pencatatan resmi, tidak adanya mekanisme evaluasi maupun pembagian kerja yang jelas, serta jam kerja dan libur ditentukan sepihak. Hal ini membuat perlindungan hak pekerja menjadi lemah.
3. Upaya yang dilakukan pemilik usaha yaitu menjaga komunikasi terbuka dengan pekerja, membayar upah rutin, memberi izin kerja fleksibel, serta menciptakan suasana kekeluargaan. Pemilik juga mulai mencatat pembayaran upah dan menyusun jadwal kerja bergiliran sebagai bentuk perbaikan

meskipun belum sesuai sistem formal.

##### B. Saran

1. Bagi Pelaku Usaha UMKM, perlu mulai menerapkan perjanjian kerja tertulis sederhana untuk memberi kepastian hukum dan perlindungan bagi pemilik maupun pekerja.
2. Bagi Pekerja UMKM, perlu memahami hak-hak dasar (upah, jam kerja, istirahat, tunjangan) serta menjaga komunikasi terbuka dengan pemilik agar tercipta hubungan kerja yang adil.
3. Bagi Pemerintah Daerah, perlu meningkatkan perhatian pada perlindungan tenaga kerja UMKM melalui sosialisasi, pelatihan hukum ketenagakerjaan, dan pendampingan administratif bagi pelaku usaha kecil

#### DAFTAR PUSTAKA

##### A. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

##### B. Sumber lainnya

- 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
- Sudjana, 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),

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Suamperi, SH., M.H selaku dosen pembimbing yang senantiasa menyampaikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik, ucapan terima kasih selanjutnya:

1. Dekan Fakultas Hukum Ibu Dr. Sanidjar Pebriharianti R., S.H., M.H.
2. Wakil Dekan Hukum Bapak Dr. Suamperi, S.H., M.H.
3. Ketua Bagian Hukum Perdata Ibu Dr. Yofiza Media, S.H., M.H.
4. Dosen Pembimbing Akademik (PA) Ibu Dr. Maiyestati, S.H., M.H.
5. Kepada para pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.