

Perlindungan Hukum terhadap Mahasiswa sebagai Pekerja Paruh Waktu (Part Time) di Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Sekaran

Sun Sufriani Sihombing, Ubaidillah Kamal

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Corresponding Author: sunsufrianis20@students.unnes.ac.id

ISSN 2964-3848

QRCBN 62-6861-0144-710

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis perlindungan hukum terhadap mahasiswa pekerja paruh waktu di UMKM Sekaran, Gunungpati, Semarang. Fokus utama studi ini adalah meninjau hak dan kewajiban yang disepakati secara lisan serta bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja paruh waktu di UMKM tersebut. Menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini berupaya menyajikan gambaran komprehensif mengenai perlindungan hukum yang diterapkan. Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak dan kewajiban pekerja paruh waktu di UMKM Sekaran belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Secara spesifik, ditemukan adanya jam kerja yang tidak stabil (bahkan mencapai 11 jam) dan upah yang jauh di bawah Upah Minimum Kota Semarang (Rp5.000-Rp7.000 per jam dibandingkan standar Rp25.745 per jam). Meskipun hak cuti, istirahat, dan ibadah telah diakomodasi, implementasi

perlindungan hukum secara keseluruhan belum optimal, mengindikasikan ketidaksesuaian dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja lisan merugikan pekerja. Oleh karena itu, direkomendasikan agar perjanjian kerja dibuat tertulis, UMKM patuh pada standar upah minimum, dan kedua belah pihak memahami hak dan kewajiban. Selain itu, pengawasan aktif dari dinas ketenagakerjaan menjadi krusial. Pemerintah juga perlu meratifikasi Part Time Work Convention No. 75 dan menciptakan regulasi khusus mengenai pekerja paruh waktu. Langkah-langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sesuai regulasi.

Kata kunci: pekerja paruh waktu, perjanjian kerja, perlindungan hukum, UMKM.

PENDAHULUAN

Pada era modern, berbagai perusahaan di Indonesia telah tumbuh dan berkembang di beragam sektor usaha dan industri. Kondisi ini memicu persaingan yang semakin ketat antar pengusaha. Untuk menghadapi tantangan tersebut, para pengusaha melakukan berbagai strategi guna menghasilkan produk yang lebih unggul dan berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan dilakukan pada aspek produksi dan pengembangan kualitas sumber daya manusia, khususnya pekerja atau buruh, agar dapat bekerja secara optimal.

Dalam proses perekrutan pekerja, para pelaku usaha umumnya menetapkan kesepakatan kerja melalui perjanjian, baik secara tertulis maupun lisan. Bentuk perjanjian kerja dibagi kedalam dua jenis berdasarkan kategori waktu.

Praktik kerja paruh waktu menjadi salah satu perjanjian yang di timbul akibat pengelompokan tersebut¹²⁸⁶.

Permasalahan yang sering timbul adalah pergantian waktu kerja secara tiba-tiba, penambahan waktu kerja tanpa upah lembur, diliburkan secara tiba-tiba, hingga tidak diberikan upah (*unpaid*). Hal ini terjadi karena mahasiswa sebagai pekerja paruh waktu berada diposisi yang rentan dan lemah.

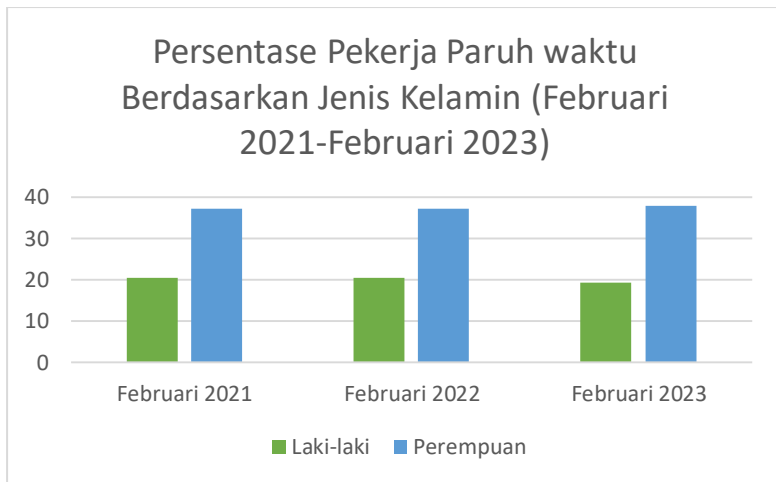
Melalui wawancara singkat dengan beberapa narasumber yang pernah bekerja paruh waktu di Sekaran, alasan utama mereka bekerja secara paruh adalah untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dengan kondisi yang terdesak secara ekonomi, pekerja acapkali menerima perlakuan yang tidak adil seperti jadwal pemberian gaji yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal, upah lembur yang sangat rendah, bahkan sampai upah yang tidak dibayarkan.

Selain permasalahan upah dan jadwal kerja yang tidak pasti, pekerja paruh waktu, khususnya mahasiswa, juga sering dihadapkan pada perubahan deskripsi pekerjaan (*jobdesk*) secara tiba-tiba dan tuntutan untuk merangkap berbagai pekerjaan di luar bidangnya. Para pengusaha UMKM kerap kali membebankan beban kerja yang tidak wajar untuk dilakukan seorang diri, bahkan tanpa mempertimbangkan waktu istirahat yang memadai. Waktu istirahat yang diberikan seringkali tidak jelas, dengan dalih "kapan saja selagi pelanggan tidak ramai", padahal realitanya tempat usaha justru selalu sibuk sehingga hampir tidak ada kesempatan untuk beristirahat. Beberapa pelaku usaha juga sering menganggap remeh dengan memberikan kelonggaran penggunaan fasilitas tempat kerja seperti Wi-Fi

¹²⁸⁶ Tsania, S. W. (2020). Kajian Yuridis Terkait Klasifikasi Jenis Pekerjaan Surveyor Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Sinarmas Multifinance Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.48325>

atau minuman gratis sebagai bentuk kompensasi, seolah hal tersebut sudah cukup menggantikan hak-hak pekerja. Padahal, seperti yang diungkapkan salah satu informan, para pekerja lebih membutuhkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup daripada fasilitas yang belum tentu mereka perlukan. Ironisnya, ada pula kasus di mana pekerja digaji sangat rendah dengan dalih "pekerjaan paruh waktu", namun faktanya jam kerja yang diminta mencapai 8 jam, bahkan di luar waktu closing, dengan upah per jam yang tidak manusiawi, hanya sekitar Rp 3.700 per jam. Kondisi-kondisi ini secara jelas menunjukkan posisi tawar yang lemah bagi pekerja paruh waktu dan kurangnya perlindungan yang mereka dapatkan.

Kondisi ini tentunya merugikan para pekerja karna kesulitan untuk menuntut tanggung jawab pelaku usaha sebab perjanjian hanya dilakukan secara lisan. Perjanjian tersebut umumnya tidak membahas poin-poin seperti ganti kerugian dan denda yang harus dibayarkan pelaku usaha apabila melakukan wanprestasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, pekerja paruh waktu membutuhkan perlindungan hukum untuk menjamin hak dan kewajibannya. Selain itu agar hubungan antara pengusaha dengan pekerja dapat berjalan dengan lancar, tidak terdapat pihak yang dirugikan di dalamnya.



Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat jumlah pekerja paruh waktu di Indonesia sebanyak 36,88 juta orang (atau 26,61% dari total penduduk yang bekerja) pada Februari 2023 menunjukkan betapa signifikan kontribusi pekerja paruh waktu dalam perekonomian Indonesia¹²⁸⁷. Namun, besarnya jumlah ini juga menyoroti pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu, mengingat mereka sering kali rentan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian kerja.

Kebaharuan Penelitian dapat dipandang dengan menggunakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian sebelumnya berupa artikel penelitian yang memiliki tema seragam, sehingga menjadi dasar rujukan bagi penulis untuk melakukan penelitian. Ada 3 (tiga) skripsi dan 1 (satu) artikel penelitian yang diperoleh penulis untuk menjadi rujukan penulisan. Skripsi penelitian berjudul “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Paruh Waktu (*Part Time*) Perspektif Undang-undang

¹²⁸⁷ Santika, E. F. (2023, Mei 23). *Persentase Pekerja Paruh waktu Berdasarkan Jenis Kelamin (Februari 2021-Februari 2023)*. Databoks. Diakses pada 23 Mei 2025 dari <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/1d7860328b9dc9f/pekerja-paruh-waktu-di-indonesia-didominasi-oleh-perempuan>

Ketenagakerjaan (Studi di Distro Floss The Finest Sukoharjo)”, ditulis oleh Mayang Devinta Safitri¹²⁸⁸. Kemudian skripsi berjudul “Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia (Studi Pekerja Barista Kedai Kopi Kani)”, yang ditulis oleh Khansa Nayotama¹²⁸⁹. Selanjutnya skripsi berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang No. 6 Tahun 2023”, ditulis oleh Indarti¹²⁹⁰. Terakhir, artikel penelitian berjudul “Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, ditulis oleh Maziza, C. N., & Hartantien, S.K.¹²⁹¹.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Konseptual

1. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Pengertian Perlindungan Hukum

¹²⁸⁸ Safitri, M. D. (2022). Skripsi. *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Paruh Waktu (Part Time) Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Di Distro Floss The Finest Sukoharjo)*. Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta 2022

¹²⁸⁹ Nayotama, K. (2024). *Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia (Studi Pekerja Barista Kedai Kopi Kani)*

¹²⁹⁰ Indarti. (2023). *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang No. 6 Tahun 2023* [Skripsi]. Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA).

¹²⁹¹ Maziza, C. N., & Hartantien, S. K. (2022). *Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja*. Diakses 28 Mei 2025, dari <https://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/view/119%0Ahttps://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/download/119/115>

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum merupakan upaya pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dilanggar oleh pihak lain. Perlindungan ini diberikan kepada masyarakat sebagai sarana untuk menjamin pemenuhan serta pemanfaatan hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum berperan sebagai instrument yang akan menjamin keadilan sosial, khususnya bagi kelompok masyarakat yang secara sosial, ekonomi, dan politik berada dalam posisi lemah¹²⁹², sedangkan Philipus M. Hadjon berpendapat, perlindungan hukum bagi masyarakat sebagai Tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif¹²⁹³.

Jenis-jenis Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, perlindungan hukum berperan sebagai sarana bagi hukum untuk menjalankan fungsinya dalam mewujudkan keadilan, kemanfaatan, serta kepastian hukum. Perlindungan ini diberikan kepada subjek hukum melalui mekanisme penegakan hukum, baik dalam bentuk pencegahan (preventif) maupun tindakan represif, yang dapat bersumber dari norma hukum tertulis (sanksi)¹²⁹⁴.

2. Tinjauan Umum Pekerja Paruh Waktu (*Part Time*) Pengertian Pekerja Paruh Waktu (*Part Time*)

Pekerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memnuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat (Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan). Sementara itu, berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang yang sama, pekerja atau buruh diartikan

¹²⁹² Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti.hal.53

¹²⁹³ Hadjon, P. M. H. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*. Bina Ilmu.

¹²⁹⁴ Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia* [Tesis]. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret.

sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Praktek kerja paruh waktu (*part time*) semakin sering dijumpai seiring dengan perkembangan dunia usaha. Menurut International Labor Organization (ILO), pekerja paruh waktu ini didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja dibawah jam kerja normal (<35 jam/minggu). Perbedaan yang mendasar antara pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan penuh waktu (*full time work*) terletak pada jumlah jam kerja, di mana pekerjaan paruh waktu memiliki durasi kerja yang lebih panjang dibandingkan dengan dengan pekerjaan paruh waktu. Praktek ini sangat mudah ditemukan di UMKM seperti yang ada di Sekaran, Jawa Tengah, yang umumnya didominasi oleh mahasiswa.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu di UMKM

Dalam BAB X Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, moralitas dan kesusilaan, serta perlakuan yang menjunjung harkat dan martabat manusia sesuai dengan nilai-nilai agama. Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja didasari oleh ketimpangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha dalam aspek sosial ekonomi, dimana pekerja berada pada posisi yang lebih lemah. Untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha, diperlukan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

3. Tinjauan Umum Usaha Kecil, Mikro, Kecil dan Menengah

Pengertian Usaha Kecil, Mikro, Kecil dan Menengah

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), usaha mikro didefinisikan sebagai usaha yang

memiliki kekayaan bersih kurang dari Rp50 juta atau memiliki omzet tahunan tidak melebihi Rp 300 juta.

Dalam konteks perekonomian nasional, UMKM memiliki peran yang sangat vital. Keberadaannya tidak dapat diabaikan oleh masyarakat karena sektor ini berkontribusi dalam pemerataan pendapatan. Selain itu, inovasi yang dihasilkan oleh pelaku UMKM sejalan dengan upaya pemerintah dalam melestarikan serta mengembangkan aspek-aspek budaya lokal masyarakat. UMKM juga berperan penting dalam penyediaan lapangan kerja, terutama di tengah pertumbuhan penduduk Indonesia yang terus meningkat. Dengan demikian, UMKM berkontribusi dalam menekan angka pengangguran di Indonesia.

Dasar Hukum Usaha Kecil, Mikro, Kecil dan Menengah

Dasar hukum yang mengatur keberadaan serta pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia tercermin dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan regulasi utama yang menjadi landasan dalam pengaturan UMKM. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan kemudahan dalam proses perizinan usaha bagi pelaku UMKM melalui penerapan sistem perizinan berbasis risiko atau *Online Single Submission* (OSS). Peraturan ini diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM yang memberikan berbagai bentuk dukungan, seperti fasilitasi pendanaan, pelatihan, kemitraan usaha, hingga kebijakan afirmatif dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah untuk pelaku UMKM.

Kajian Teori

Teori Perlindungan Hukum

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan perlindungan sebagai tindakan untuk menjaga atau melindungi, sedangkan hukum diartikan sebagai seperangkat aturan yang diakui dan diberlakukan secara resmi oleh negara. Oleh karena itu, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai upaya pemerintah dalam menjamin keamanan dan hak-hak warga negara melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara itu, menurut teori yang dikemukakan oleh Fitzgerald dan dikutip oleh Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum berakar dari teori hukum alam yang menyatakan bahwa hukum bersumber dari kehendak Tuhan, bersifat universal dan kekal. Dalam pandangan ini, hukum memiliki fungsi untuk mengatur dan menyelaraskan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara membatasi sebagian kepentingan demi melindungi kepentingan lainnya, sehingga tercipta keteraturan dan keadilan sosial.

Teori Keadilan

Keadilan, yang berasal dari kata "adil," didefinisikan dalam Kamus Bahasa Indonesia sebagai sikap tidak sewenang-wenang, tidak memihak, dan tidak berat sebelah. Intinya, keadilan mewujudkan keputusan dan tindakan yang didasarkan pada norma-norma objektif

Menurut John Rawls, keadilan dipahami sebagai "*justice as fairness*" (keadilan sebagai kesetaraan). Dalam teorinya, Rawls menekankan dua prinsip utama: pertama, prinsip kebebasan yang setara untuk semua individu, dan kedua, prinsip perbedaan yang membenarkan ketidaksetaraan sosial-ekonomi hanya jika ketidaksetaraan tersebut memberikan keuntungan bagi mereka yang paling kurang beruntung. Rawls juga mengusulkan konsep "*veil of ignorance*", di mana individu menentukan prinsip-prinsip

keadilan tanpa mengetahui posisi sosial atau keadaan pribadi mereka¹²⁹⁵.

METODE

Peneliti memilih menggunakan metode pendekatan kualitatif dalam membuat penelitian ini. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, baik yang terdokumentasi secara tertulis maupun yang diungkapkan secara lisan. Dengan memanfaatkan analisis kualitatif, penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam dan kontekstual terhadap subjek yang diteliti¹²⁹⁶. Metode pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah¹²⁹⁷.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian yuridis empiris, yaitu jenis penelitian yang memadukan pendekatan normatif dengan observasi terhadap realitas sosial di lapangan¹²⁹⁸. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas penerapan norma-norma hukum yang berlaku dalam praktiknya di masyarakat. Dengan demikian, penelitian yuridis empiris tidak hanya menelaah aspek normatif dari suatu ketentuan hukum, tetapi juga mengamati bagaimana ketentuan tersebut dijalankan dalam konteks kehidupan nyata. Pendekatan ini dilakukan guna

¹²⁹⁵ Christian, A., Ainun, N., & Sulthoni, A. (2025). Teori Keadilan Menurut Jhon Rawls. *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, 7(1), 598–611. <https://journalpedia.com/1/index.php/jhm>

¹²⁹⁶ Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT REMAJA ROSDAKARYA.hal.7

¹²⁹⁷ Haki, U., Prahastiwi, E. D., & Selatan, U. T. (2024). Strategi Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif Pendidikan. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pendidikan*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.46306/jurinotep.v3i1.67>

¹²⁹⁸ Soekanto, S. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press.

memperoleh data dan fakta empiris yang dapat dijadikan dasar dalam mengidentifikasi permasalahan hukum serta merumuskan solusi berdasarkan temuan di lapangan¹²⁹⁹.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di UMKM yang ada di sekitaran Sekaran. Wawancara dilakukan terhadap lima informan yang terdiri atas empat mahasiswa yang pernah dan sedang bekerja paruh waktu dalam berbagai bidang mulai dari FnB (D), ekspedisi (E), dan laundry (RO), serta satu informan sebagai pelaku UMKM di bidang FnB (A). Kegiatan ini dilakukan di tanggal 22-23 Mei 2025.

Hak dan Kewajiban Masing-Masing Pihak dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu antara Pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan Pekerja Paruh Waktu di Sekaran.

a Perjanjian Kerja

Dalam proses perekrutan pekerja, para pengusaha umumnya menetapkan kesepakatan kerja melalui perjanjian, baik secara tertulis maupun lisan. Menurut Kamus Hukum, perjanjian diartikan sebagai suatu hal. Apabila perjanjian dibuat secara tertulis, maka lazim disebut sebagai kontrak¹³⁰⁰.

Pengusaha dapat diartikan sebagai setiap orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan dengan tujuan profit, sekaligus bertindak sebagai subjek hak dan kewajiban dalam suatu hubungan kerja¹³⁰¹. Ketika pekerja dan

¹²⁹⁹ Febrianto. (2023). Disertasi. *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu Berbasis Keadilan*. Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

¹³⁰⁰ Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. PT Intermassa.hal.89

¹³⁰¹ Agung Pranata Weynanda dkk (2023). *Pemanfaatan Hukum Dagang Guna Mendorong Kesejahteraan Masyarakat dan*

pengusaha telah terhubung dalam suatu ikatan kerja, maka terbentuklah hubungan kerja, yaitu ikatan kontraktual antara pengusaha dan pekerja/buruh yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga memberikan pengertian perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak (pekerja/buruh) berjanji untuk melaksanakan pekerjaan di bawah arahan dan pengawasan pihak lain (pengusaha/majikan), dengan imbalan upah yang diberikan untuk jangka waktu tertentu¹³⁰². Perjanjian ini membentuk hubungan subordinasi dan ketergantungan ekonomi antara kedua belah pihak.

R. Subekti memberikan pengertian perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah¹³⁰³.

Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, khususnya pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dikenal dua jenis utama perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT).

Kesepakatan yang dibuat antara dua pihak menciptakan hak dan kewajiban yang saling mengikat. Kesepakatan ini menjadi dasar bagi terbentuknya perjanjian kerja, yang pada gilirannya membangun hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja adalah kontrak yang disusun antara individu pekerja dan pengusaha, yang secara substansial mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat. Ditengah perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang pesat, persaingan di dunia usaha semakin ketat, yang pada gilirannya berdampak pada sektor ketenagakerjaan. Fenomena ini terlihat dari

Kepastian Hukum Bagi Para Pelaku Usaha. 1–17.
<https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>

¹³⁰² Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

¹³⁰³ Subekti. (1997). *Aneka Perjanjian*. Penerbit Alumni.

banyaknya gejolak yang terjadi dalam dunia usaha dan ketenagakerjaan sebagai akibat dari dinamika tersebut.

Pada umumnya, hubungan kerja yang dilakukan antara pelaku usaha dengan pekerja paruh waktu sebagian besar adalah perjanjian secara lisan. Walaupun dilakukan secara tidak tertulis, selama adanya suatu kesepakatan maka secara tidak langsung sudah membuat pengusaha dan pekerja terikat dalam hubungan kerja¹³⁰⁴. Apabila didasarkan pada Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, syarat sahnya perjanjian kerja secara lisan apabila memenuhi empat syarat yaitu :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kendati demikian, pembuatan perjanjian kerja secara tertulis lebih dianjurkan agar melindungi hak dan kewajiban para pihak di waktu yang mendatang. Perjanjian kerja secara tertulis memiliki beberapa kelebihan diantaranya :

1. Kekuatan pembuktian yang kuat

Perjanjian tertulis berfungsi sebagai bukti otentik dan kuat jika terjadi perselisihan atau sengketa di kemudian hari. Dalam proses hukum, bukti tertulis jauh lebih mudah untuk diverifikasi dan diakui dibandingkan dengan kesaksian lisan yang rentan terhadap perbedaan ingatan atau interpretasi. Pasal 1867 KUHPerdara, misalnya, menegaskan bahwa

¹³⁰⁴ Puryanto Robertus, B., Putu, B. I. N., & Ni Made Puspasutari Ujianti. (2021). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis pada Perusahaan Pemberi Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1), 158–162. <https://doi.org/10.22225/juinhum.2.1.3109.158-162>

bukti tertulis lebih kuat daripada bukti lisan dalam penyelesaian sengketa hukum¹³⁰⁵.

2. Kejelasan hak dan kewajiban

Perjanjian tertulis memuat secara eksplisit dan terperinci semua syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak (pekerja dan pengusaha). Ini mencakup hal-hal seperti:

- a) Upah. Besaran, sistem pembayaran (harian, mingguan, bulanan), dan komponennya.
- b) Jam Kerja. Durasi harian dan mingguan, jadwal, serta ketentuan lembur.
- c) Tugas dan Tanggung Jawab. Deskripsi pekerjaan yang jelas untuk menghindari perubahan sepihak atau pembebanan tugas di luar kesepakatan.
- d) Jangka Waktu Perjanjian. Apakah bersifat waktu tertentu atau tidak tertentu.
- e) Hak Cuti dan Istirahat. Ketentuan mengenai cuti tahunan, cuti sakit, dan waktu istirahat yang jelas.
- f) Jaminan Sosial dan Kesehatan. Kewajiban perusahaan terkait BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan.
- g) Prosedur Penyelesaian Sengketa. Mekanisme jika terjadi perselisihan.

Kejelasan ini meminimalisir potensi kesalahpahaman atau perbedaan interpretasi di masa depan, yang sering terjadi pada perjanjian lisan.

3. Kepastian hukum dan perlindungan

Adanya perjanjian tertulis memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Pekerja memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut hak-haknya jika dilanggar, sementara pengusaha juga memiliki pegangan hukum untuk menegakkan kewajiban pekerja atau jika terjadi pelanggaran kontrak. Tanpa dokumen tertulis, hak-hak pekerja, terutama yang rentan seperti mahasiswa paruh waktu, dapat dengan

¹³⁰⁵ Pasal 1867 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

mudah diingkari atau dilanggar tanpa ada bukti yang cukup untuk membela diri.

4. Mencegah konflik dan perselisihan

Dengan hak dan kewajiban yang telah diatur secara transparan dan disepakati di awal, potensi terjadinya konflik atau perselisihan dapat diminimalkan. Jika pun terjadi ketidaksepakatan, perjanjian tertulis dapat menjadi acuan utama untuk menyelesaikan masalah secara adil dan berdasarkan kesepakatan awal.

5. Membangun transparansi dan kepercayaan

Perjanjian tertulis menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan. Pekerja merasa lebih aman dan percaya bahwa hak-hak mereka akan dihormati karena ada dasar hukum yang jelas. Ini juga membantu membangun hubungan kerja yang lebih solid dan saling percaya antara pengusaha dan pekerja.

Singkatnya, meskipun perjanjian lisan sah secara hukum jika memenuhi syarat-syarat tertentu, perjanjian tertulis jauh lebih unggul dalam memberikan perlindungan, kepastian, dan kejelasan bagi kedua belah pihak dalam hubungan kerja.

Posisi yang tidak setara atau seimbang antara pekerja dan pelaku usaha rentan atas pelanggaran hak. Untuk menghindari kesewenang-wenangan pengusaha, pemerintah turut hadir dalam melindungi hak-hak pekerja dengan membuat kebijakan yang melindungi pekerja melalui dibentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan¹³⁰⁶.

b Hak dan Kewajiban Kedua Belah Pihak

Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan pada mahasiswa pekerja paruh waktu di UMKM sangat merugikan

¹³⁰⁶ Elsa, A. S., & Damayanti, R. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 572–579. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14241817>

karena menghilangkan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Ketiadaan landasan tertulis ini memungkinkan pelaku UMKM melakukan perubahan mendadak pada deskripsi pekerjaan (*jobdesk*), waktu kerja, dan upah, yang secara langsung melanggar hak-hak pekerja untuk mendapatkan kejelasan kondisi kerja dan upah yang disepakati. Akibatnya, pekerja paruh waktu menjadi rentan dan tidak mampu membela diri ketika terjadi ketidaksesuaian atau kerugian, karena mereka tidak memiliki bukti tertulis untuk menegaskan hak-haknya.

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban pengusaha dalam melakukan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun pengaturan mengenai hak pengusaha adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha berhak atas hasil dari pekerjaan pekerja
2. Pengusaha berhak untuk memerintah atau mengatur pekerja/ buruh dengan tujuan mencapai target
3. Pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Hak-hak pekerja juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ada 12 hak pekerja yang meliputi :

1. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama (Pasal 5)
2. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja (Pasal 11)
3. Hak atas penempatan tenaga kerja (Pasal 31)
4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan (Pasal 77)
5. Hak untuk istirahat dan cuti (Pasal 79)
6. Hak untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80)
7. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja (Pasal 81)
8. Hak atas upah yang layak (Pasal 88)
9. Hak atas kesejahteraan (Pasal 99)
10. Hak atas kebebasan berserikat (Pasal 104)
11. Hak untuk melakukan mogok kerja (Pasal 137)
12. Hak atas pesangon apabila di PHK (Pasal 156)

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tidak semua hak dan kewajiban diterima oleh pekerja paruh waktu di UMKM daerah Sekaran. Hak yang diterima yang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ada enam yaitu :

- (1) Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama (Pasal 5), dalam hal ini pengusaha tidak membedakan antara pekerja satu dengan pekerja lainnya;
- (2) Hak untuk melakukan pelatihan kerja (Pasal 11), melalui wawancara, baik kepada mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan pemilik UMKM, semuanya diberikan kesempatan untuk melakukan training/pelatihan terlebih dahulu. Pada masa pelatihan pekerjaapun, calon mahasiswa pekerja paruh waktu sudah diberikan upah sesuai jam kerjanya.
- (3) Hak untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80), tiga dari empat informan merupakan mahasiswa yang beragama muslim dan diberikan waktu 10-15 menit untuk menunaikan ibadah Sholat.
- (4) Hak untuk cuti atau libur (Pasal 79), pekerja paruh waktu di berikan hari libur dengan memilih satu hari dalam seminggu untuk mengambil libur;
- (5) Hak untuk istirahat (Pasal 79 ayat 2), pengusaha memberikan waktu istirahat pekerja paruh waktu diselang apabila pelanggan sedang sepi sesuai dengan ketentuan yang berada dalam Undang-Undang; dan
- (6) Hak untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80), pekerja paruh waktu terutama yang beragama muslim diberikan waktu untuk beribadah selama 15 menit oleh pengusaha namun waktu ini sudah termasuk kedalam waktu istirahat untuk makan.

Terdapat hak lain yang diterima namun belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu:

- (1) Hak untuk melaksanakan kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan (Pasal 77 ayat 3). Pengusaha kerap mengubah waktu kerja secara sepihak, bahkan melebihi

jam yang diperjanjikan di awal. Penelitian ini menemukan kasus di mana mahasiswa paruh waktu di sektor ekspedisi dipekerjakan hingga 11 jam dalam sehari. Padahal, Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan waktu kerja normal sebagai berikut:

- 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, atau
- 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja.

Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja tersebut di atas kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pertambangan, sopir jarak jauh, penerbangan jarak jauh, dsb). Pengusaha sebisa mungkin tidak mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu yang ditentukan, apabila dalam keadaan tertentu pengusaha harus mempekerjakan pekerja melebihi waktu yang ditentukan maka pengusaha wajib memenuhi beberapa syarat yaitu:

- a Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Hak untuk memperoleh upah yang layak (Pasal 88).

Pengusaha memberikan upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Adapun cara untuk menetapkan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 16-17 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah yang ditetapkan secara harian memiliki perhitungan sebagai berikut:

- (1) Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima) atau

Upah per jam = upah sebulan

- (2) Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Apabila mengikuti ketentuan seperti yang diatur dalam ayat (1) maka perhitungan upah pekerja paruh waktu di Sekaran adalah sebagai berikut:

Upah per jam = upah sebulan

126

Upah per jam = Rp 3.454.827

126

Upah per jam = **Rp 27.419**

Upah sebulan didasarkan pada Upah Minimum Kabupaten Kota (UMK) Kota Semarang berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 561/38 Tahun 2024¹³⁰⁷.

Namun, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 memberikan ketentuan khusus terhadap upah yang akan di terima pekerja pada UMKM. Pasal 36 ayat (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 menjelaskan bahwa upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Namun, kesepakatan ini tidak bisa sembarangan. Ada dua ketentuan minimal yang harus dipenuhi:

- a Paling sedikit 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi.
 - Rata-rata konsumsi masyarakat Jawa Tengah: Rp 1.271.678¹³⁰⁸

¹³⁰⁷ Keputusan Gubernur Nomor 561/38 Tahun 2024 (2025).

¹³⁰⁸ Badan Pusat Statistika Republik Indonesia. (2025). Rata-rata Pengeluaran per Kapita Sebulan Makanan dan Bukan Makanan di Daerah Perkotaan dan Perdesaan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah (rupiah), 2024. Diakses pada 25 Mei 2025 dari <https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/3/V1ZKMWVrSTNOek5ZZUZOCvZEGFValJwV0hWafUMDkjMyMzMzAw/rata-rata-pengeluaran-per-kapita-sebulan-makanan-dan-bukan-makanan-di-daerah-perkotaan-dan->

- Perhitungan: $50\% \times \text{Rp } 1.271.678 = \text{Rp } 635.839$
- b Nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
 - Garis kemiskinan Jawa Tengah: $\text{Rp } 507.000^{1309}$
 - Perhitungan: $\text{Rp } 507.000 + (25\% \times \text{Rp } 507.000) = \text{Rp } 507.000 + \text{Rp } 126.750 = \text{Rp } 633.750$

Upah minimum bagi UMKM yang ditetapkan oleh PP Nomor 36 Tahun 2021, meskipun bertujuan untuk mendukung keberlangsungan usaha kecil, dapat menimbulkan ketidakadilan yang signifikan, terutama bila dikaitkan dengan praktik jam kerja yang melebihi batas normal. Jika upah bulanan Rp 635.839 dibagi 126 jam (sesuai rumus PP) menghasilkan sekitar Rp 5.046 per jam, namun pekerja dipaksa bekerja 7 jam sehari atau bahkan lebih, hal ini secara fundamental melanggar prinsip keadilan distributif yang dikemukakan oleh para ahli seperti John Rawls.

John Rawls, dalam karya monumentalnya *A Theory of Justice*, mengajukan dua prinsip keadilan yang mendasar¹³¹⁰:

1. Prinsip Kebebasan yang Sama (*Equal Liberty Principle*). Prinsip ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki hak yang setara atas sistem kebebasan dasar yang paling luas, yang kompatibel dengan sistem kebebasan yang sama bagi semua orang. Contoh kebebasan dasar ini meliputi kemerdekaan berpolitik (*political of liberty*),

perdesaan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah--rupiah.

¹³⁰⁹ Badan Pusat Statistika Republik Indonesia. (2024). Kondisi Tempat Tinggal, Kemiskinan, dan Permasalahan Sosial Lintas Sektor Provinsi Jawa Tengah. Diakses pada 25 Mei 2025 dari <https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/MzQjMg==/kemiskinan.html>

¹³¹⁰ Wahyudhi, S., & Achsan Baihaqi, F. (2023). Kontekstualisasi Teori Keadilan John Rawls Pada Konstelasi Kemasyarakatan Di Indonesia. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 6(2), 158–169. <https://doi.org/10.31538/almada.v6i2.3393>

kebebasan berpendapat dan mengemukakan ekspresi (*freedom of speech and expression*), serta kebebasan beragama (*freedom of religion*). Meskipun lebih berfokus pada ranah politik dan sipil, upah yang sangat rendah di bawah standar hidup layak, dan jam kerja yang berlebihan dapat secara tidak langsung menghambat kemampuan individu untuk menikmati kebebasan dasar mereka. Pekerja yang terjatuh dalam lingkaran kemiskinan dan kelelahan mungkin kehilangan kapasitas untuk berpartisipasi aktif dalam masyarakat atau bahkan menjaga martabat diri.

2. Prinsip Perbedaan (*Difference Principle*) dan Persamaan Kesempatan (*Equal Opportunity Principle*)

Berdasarkan prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*) posisi dan jabatan sosial harus terbuka bagi semua orang dalam kondisi persamaan kesempatan yang adil. Ini berarti bahwa kesempatan untuk pekerjaan yang baik atau posisi yang lebih tinggi tidak boleh hanya ditentukan oleh latar belakang sosial atau ekonomi seseorang, melainkan oleh bakat dan kemauan. Upah yang terlalu rendah dan jam kerja yang eksploitatif dapat menghambat mobilitas sosial dan ekonomi pekerja, terutama mahasiswa yang sedang berjuang, sehingga secara signifikan melanggar prinsip persamaan kesempatan ini.

Berdasarkan prinsip perbedaan (*difference principle*) ketimpangan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga memberikan keuntungan terbesar bagi anggota masyarakat yang paling tidak beruntung (*the least advantaged*), dan melekat pada posisi serta jabatan yang terbuka bagi semua di bawah kondisi persamaan kesempatan yang adil.

Dalam konteks upah di UMKM Sekaran, fenomena ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan Rawlsian yaitu :

- Pelanggaran Prinsip Perbedaan (*Difference Principle*).

Jika upah Rp5.046 per jam dengan jam kerja 7 jam sehari (atau bahkan hingga 11 jam, seperti temuan penelitian) menghasilkan pendapatan bulanan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja, maka ini jelas tidak menguntungkan kelompok yang paling tidak beruntung. Upah yang jauh di bawah Upah Minimum Kota (UMK) yang seharusnya menjadi jaring pengaman, menunjukkan bahwa sistem tersebut tidak bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan mereka yang berada di posisi rentan.

- Ketidakadilan dalam Beban Kerja.

Keadilan Rawlsian juga menekankan distribusi beban dan manfaat yang adil dari kerja sama sosial. Jika pekerja UMKM diminta bekerja melebihi jam normal tanpa kompensasi yang layak, hal ini menciptakan ketimpangan beban yang tidak adil. Beban kerja yang berlebihan dengan upah minim dapat merusak kesehatan fisik dan mental, mengurangi waktu istirahat dan belajar (bagi mahasiswa), serta membatasi kesempatan untuk mengembangkan diri. Ini bertentangan dengan gagasan bahwa setiap individu harus memiliki kesempatan yang layak untuk menjalani hidup yang bermartabat.

Upah yang sangat rendah (Rp5.000-Rp7.000 per jam) dibandingkan dengan standar UMK (sekitar Rp27.419 per jam) ditambah jam kerja yang tidak menentu dan berlebihan (hingga 11 jam) di UMKM Sekaran, seperti yang disoroti dalam penelitian, dapat dikategorikan sebagai bentuk eksploitasi. Praktik ini mencederai prinsip keadilan, karena keuntungan yang diperoleh UMKM seolah-olah dibangun di atas kerugian mendasar (ekonomi dan sosial) yang diderita oleh pekerja.

Perjanjian kerja lisan memperburuk kondisi ini karena ketiadaan kejelasan dan kekuatan hukum yang mengikat untuk melindungi hak-hak pekerja, menjadikannya sangat rentan terhadap praktik tidak adil.

Singkatnya, meskipun PP 36/2021 memberikan kelonggaran dalam pengupahan bagi UMKM, implementasinya harus tetap berlandaskan pada semangat keadilan. Upah yang terlalu rendah dan jam kerja yang berlebihan, bahkan dengan alasan "membantu UMKM", secara moral dan filosofis bertentangan dengan gagasan keadilan distributif Rawlsian. Hal ini karena kondisi tersebut tidak memastikan bahwa ketimpangan yang ada bekerja untuk keuntungan mereka yang paling tidak beruntung, justru memperburuk ketidakadilan bagi pekerja.

Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Mahasiswa yang Terikat Dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu dengan Pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Sekarang.

Republik Indonesia sebagai negara hukum, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD NRI 1945 dan Pembukaan UUD NRI 1945 alinea keempat, memiliki kewajiban fundamental untuk menegakkan hukum dan melindungi seluruh warga negaranya.

Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial¹³¹¹. Sebutan "mereka" yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial tentu mengacu pada perorangan atau kelompok-kelompok masyarakat yang lemah, tidak memiliki sumber daya, dan akhirnya terposisikan pada kedudukan yang lemah.

Perlindungan hukum ini, menurut Philipus M. Hadjon, adalah tindakan untuk melindungi subjek hukum

¹³¹¹ Azharie, A. (2023). Pemanfaatan Hukum sebagai Sarana untuk Mencapai Keadilan Sosial. *Lex Aeterna Law Journal*, 1(2), 72–90. <https://doi.org/10.69780/lexaeternalawjournal.v1i2.20>

menggunakan perangkat hukum, yang terbagi menjadi dua jenis:

1. Perlindungan Hukum Preventif. Perlindungan yang berfokus pada pencegahan perselisihan atau masalah hukum melalui kebijakan atau produk hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah wujud dari perlindungan hukum preventif ini.
2. Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan yang dilakukan setelah terjadinya perselisihan atau masalah hukum, dengan tujuan menyelesaikannya. Lembaga peradilan, seperti Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, dan Komisi Yudisial, memiliki peran sentral di sini. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyertakan ketentuan pidana dan sanksi administratif sebagai bentuk perlindungan represif untuk memastikan ketaatan terhadap aturan.

Selain itu, Imam Soepomo mengemukakan tiga dimensi perlindungan terhadap tenaga kerja¹³¹² :

1. Perlindungan Ekonomis. Perlindungan ini berfokus pada jaminan finansial yang memadai melalui upah yang layak.
2. Perlindungan Sosial. Meliputi kebebasan berserikat, hak bergabung dalam organisasi, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
3. Perlindungan Teknis. Pengusaha memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga dimensi ini secara komprehensif telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Bab X, yang mencakup perlindungan waktu, upah, K3, dan jaminan sosial tenaga kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur

¹³¹² asofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86.
<https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>

secara spesifik mengenai perlindungan waktu dan upah yang saling terkait:

(1) Perlindungan Waktu Kerja

Ketentuan mengenai waktu kerja normal diatur secara jelas, yaitu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja. Pengusaha tidak diizinkan mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja normal tersebut, kecuali jika ada persetujuan dari kedua belah pihak. Terkait waktu kerja lembur, hal ini hanya diperbolehkan atas dasar persetujuan dan dibatasi maksimal 3 jam sehari atau 14 jam seminggu; pelanggaran terhadap aturan lembur ini dapat berujung pada sanksi pidana berupa kurungan dan/atau denda yang substansial. Selain itu, pengusaha tidak boleh mewajibkan pekerja untuk bekerja pada hari libur resmi atau nasional, dan jika memang harus terjadi, pengusaha wajib memberikan upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(2) Perlindungan Upah

Pembayaran upah merupakan hak mendasar pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Dalam konteks hubungan industrial, pengusaha cenderung mengimplementasikan prinsip *no work no pay*, yaitu ketentuan bahwa upah tidak diberikan kepada pekerja yang tidak melakukan pekerjaan¹³¹³. Yang tak kalah penting, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah; jika ada kesepakatan di bawahnya, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum. Penangguhan pembayaran upah minimum pun hanya bersifat sementara dan harus tetap dilunasi di kemudian hari.

¹³¹³ Muhidin, & Sijabat, C. R. (2023). Application of the Principle of No Work No Pay To Workers Affected By the Covid-19 Pandemic. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 141–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.127>

Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur secara umum, pekerjaan paruh waktu (*part-time*) menimbulkan kompleksitas tersendiri. Pekerja paruh waktu didefinisikan sebagai mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (umumnya kurang dari 35 jam seminggu). Dari sisi pengusaha, mempekerjakan pekerja paruh waktu seringkali dianggap solusi efisien untuk menekan pengeluaran.

Di Indonesia, tidak ada pengaturan khusus mengenai perjanjian kerja paruh waktu. Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengenal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini menimbulkan kekosongan hukum dan ketidakjelasan mengenai hak-hak pekerja paruh waktu, terutama jika dibandingkan dengan pekerja *full-time*¹³¹⁴ (Purba et al., 2024).

Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan pada mahasiswa pekerja paruh waktu di UMKM sangat merugikan karena menghilangkan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Ketidadaan landasan tertulis ini memungkinkan pelaku UMKM melakukan perubahan mendadak pada deskripsi pekerjaan (*jobdesk*), waktu kerja, dan upah, yang secara langsung melanggar hak-hak pekerja. Akibatnya, pekerja paruh waktu menjadi rentan dan tidak mampu membela diri ketika terjadi ketidaksesuaian atau kerugian, karena mereka tidak memiliki bukti tertulis.

Hak-hak seperti upah minimum yang harusnya memenuhi penghidupan layak (*living wage*), istirahat, dan cuti menjadi problematik bagi pekerja paruh waktu. Misalnya, istirahat antara jam kerja setelah 4 jam terus-menerus mungkin tidak relevan jika pekerja paruh waktu hanya bekerja 4 jam. Cuti

¹³¹⁴ Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No . 6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1513–1520. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767>

tahunan dan istirahat panjang juga sulit diaplikasikan mengingat sifat temporer pekerjaan paruh waktu¹³¹⁵.

Upah minimum UMKM apabila dibandingkan dengan realitas sangatlah berbeda. Meskipun PP 36/2021 memberikan kelonggaran bagi UMKM untuk membayar di bawah UMK (dengan syarat minimal 50% dari rata-rata konsumsi atau 25% di atas garis kemiskinan), implementasinya tetap berpotensi menimbulkan ketidakadilan. Contohnya, jika upah per jam untuk UMKM di Jawa Tengah adalah sekitar Rp5.046 per jam, dan pekerja diminta bekerja lebih dari 4-5 jam sehari, upah bulanan yang diterima mungkin tidak proporsional dengan beban kerja, apalagi dibandingkan dengan Upah Minimum Kota Semarang yang jauh lebih tinggi.

Melihat kekosongan hukum ini, *Part Time Work Convention No. 75*, 1994 dari ILO dapat menjadi acuan. Konvensi ini mendefinisikan pekerja paruh waktu sebagai mereka yang waktu kerjanya kurang dari pekerja *full-time* sebanding, tanpa batasan spesifik jam kerja, namun mengarahkan agar upah disesuaikan secara proporsional berdasarkan waktu kerja.

Untuk mengatasi kekosongan dan ketidakpastian hukum bagi pekerja paruh waktu, pemerintah perlu segera membuat kebijakan atau peraturan perundang-undangan spesifik yang mengatur perjanjian kerja paruh waktu, mencakup ketentuan waktu kerja dan pengupahan yang jelas. Ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan ratifikasi *Part Time Work Convention No. 75*, 1994 sebagai dasar hukum yang kuat, yang akan memfasilitasi penetapan rumus perhitungan upah proporsional. Selain itu, menentukan batas waktu maksimal

¹³¹⁵ Miarsa, Fajar Rachmad Dwi Santoso, H. A., Trigiantoro, S., & Wijayanti, A. (2023). Analisis Hukum Pemberian Upah Di Bawah Umr Bagi Pekerja Pkwt: Perlindungan Hak Dan Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha. 1(1), 57–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.61397/ays.v1i1.240>

perjanjian kerja paruh waktu (misalnya 3 tahun, mengikuti logika PKWT) akan memberikan kepastian hubungan kerja. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan tercipta kejelasan aturan yang memaksa, sehingga pekerja paruh waktu, khususnya mahasiswa, memperoleh perlindungan hukum yang layak dan adil sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan distributif.

SIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum terhadap mahasiswa pekerja paruh waktu di UMKM Sekaran, dengan tujuan utama meninjau implementasi hak dan kewajiban yang disepakati secara lisan serta bentuk perlindungan yang diterima. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak semua hak dan kewajiban pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diterima, khususnya terkait jam kerja yang tidak stabil (hingga 11 jam) dan upah yang jauh di bawah Upah Minimum Kota Semarang (Rp5.000-Rp7.000 per jam dibandingkan standar Rp27.419 per jam). Kekhawatiran yang dirumuskan adalah perjanjian kerja lisan secara signifikan merugikan pekerja, menyebabkan ketidaksesuaian hak dan ketiadaan bukti tertulis untuk pembelaan diri.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Pranata Weynanda, Mulyana, A., Rering, P. C. M., Ruslina, E., & Gustini, D. R. (2023). Pemanfaatan Hukum Dagang Guna Mendorong Kesejahteraan Masyarakat dan Kepastian Hukum Bagi Para Pelaku Usaha. 1–17. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>

Azharie, A. (2023). Pemanfaatan Hukum sebagai Sarana untuk Mencapai Keadilan Sosial. *Lex Aeterna Law Journal*, 1(2), 72–90. <https://doi.org/10.69780/lexaeternalawjournal.v1i2.20>

Badan Pusat Statistika Republik Indonesia. (2024). Kondisi Tempat Tinggal, Kemiskinan, dan Permasalahan

Sosial Lintas Sektor Provinsi Jawa Tengah. Diakses pada 25 Mei 2025 dari <https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/MzQjMg==/kemiskinan.html>

Badan Pusat Statistika Republik Indonesia. (2025). Rata-rata Pengeluaran per Kapita Sebulan Makanan dan Bukan Makanan di Daerah Perkotaan dan Perdesaan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah (rupiah), 2024. Diakses pada 25 Mei 2025 dari <https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/3/V1ZKMWVrSTNOek5ZZUZOCvZEZGFValJvV0hWalFUMDkjMyMzMzAw/rata-rata-pengeluaran-per-kapita-sebulan-makanan-dan-bukan-makanan-di-daerah-perkotaan-dan-perdesaan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah--rupiah>.

Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>

Christian, A., Ainun, N., & Sulthoni, A. (2025). Teori Keadilan Menurut Jhon Rawls. *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, 7(1), 598–611. <https://journalpedia.com/1/index.php/jhm>

Elsa, A. S., & Damayanti, R. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 572–579.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14241817>

Febrianto. (2023). Disertasi. *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu Berbasis Keadilan*. Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Firmansyah, A. (2024). *Studi Ketenagakerjaan Jawa Tengah Analisis Data*. 2(2), 251–260.

Hadjon, P. M. H. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*. Bina Ilmu.

Haki, U., Prahastiwi, E. D., & Selatan, U. T. (2024). Strategi Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif Pendidikan. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pendidikan*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.46306/jurinotep.v3i1.67>

Indarti. (2023). Skripsi. *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang No. 6 Tahun 2023*. Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNNISSULA)

Keputusan Gubernur Nomor 561/38 Tahun 2024 (2025).

Maziza, C. N., & Hartantien, S. K. (2022). Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja. Diakses pada 25 Mei 2025 dari <https://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/view/119%0Ahttps://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/download/119/115>

Miarsa, Fajar Rachmad Dwi Santoso, H. A., Trigiantoro, S., & Wijayanti, A. (2023). Analisis Hukum Pemberian Upah Di Bawah Umr Bagi Pekerja Pkwt: Perlindungan Hak Dan Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha. 1(1), 57–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.61397/ays.v1i1.240>

Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT REMAJA ROSDAKARYA.

Muchsin. (2003).Tesis. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Magister Ilmu Hukum program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret.

Muhidin, & Sijabat, C. R. (2023). Aplication of the Principle of No Work No Pay To Workers Affected By the Covid-19 Pandemic. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 141–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.127>

Nayotama, K. (2024). Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) di Indonesia (Studi Pekerja Barista Kedai Kopi Kani) (Vol. 15, Issue 1).

Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti. Hal 53

Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No . 6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1513–1520. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767>

Puryanto Robertus, B., Putu, B. I. N., & Ni Made Puspasutari Ujianti. (2021). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis pada Perusahaan Pemberi Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1), 158–162. <https://doi.org/10.22225/juinhum.2.1.3109.158-162>

Safitri, M. D. (2022). Skripsi. *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Paruh Waktu (Part Time) Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Di Distro Floss The Finest Sukoharjo)*. Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta 2022

Santika, E. F. (2023). Persentase Pekerja Paruh waktu Berdasarkan Jenis Kelamin (Februari 2021-Februari 2023). Diakses pada 23 Mei 2025 dari <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/1d7860328b9dc9f/pekerja-paruh-waktu-di-indonesia-didominasi-oleh-perempuan>

Soekanto, S. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press.

Subekti. (1997). *Aneka Perjanjian*. Penerbit Alumni.

Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. PT Intermassa.

Tsania, S. W. (2020). Kajian Yuridis Terkait Klasifikasi Jenis Pekerjaan Surveyor Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Sinarmas Multifinance Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 191–205. <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.48325>

Wahyudhi, S., & Achsan Baihaqi, F. (2023). Kontekstualisasi Teori Keadilan John Rawls Pada Konstelasi Kemasyarakatan Di Indonesia. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 6(2), 158–169. <https://doi.org/10.31538/almada.v6i2.3393>