



SIMPOSIUM HUKUM INDONESIA

Volume 1 Nomor 1 Tahun 2019

ISSN (Cetak) : 2686 - 150X, ISSN (Online) : 2686 - 3553

Dipublikasikan oleh Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura dan dapat diakses secara online pada <http://journal.trunojoyo.ac.id/shi>

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PRAMUNIAGA DI KOTA MOJOKERTO

Shindyana Putri, Devi Rahayu

Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura

e-mail : rahayudevi_devirahayu78@yahoo.com

Article Info

Received : 14 Juli 2019
Accepted : 25 Juli 2019
Published : 10 November 2019

Abstrak

Seseorang yang bekerja melayani pembeli di suatu toko atau swalayan atau dapat juga disebut sebagai karyawan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang tugas utamanya ialah melayani konsumen. Sebagian besar orang menganggap remeh pekerjaan tersebut. Dalam hal ini pramuniaga di Indonesia yang merupakan pekerja yang kedudukannya tidak dijelaskan secara rinci dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam undang undang tersebut tidak dijelaskan perlindungan hukumnya. Secara realitas banyak pramuniaga yang masih dibawah 18 tahun, memiliki jam kerja yang panjang, upah yang mereka peroleh hanya sekitar Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 tiap bulannya. Dari persoalan tersebut, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, *Pertama*, apakah pramuniaga termasuk dalam pemahaman pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan? *Kedua*, Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat memberikan jaminan pemenuhan hak-hak pekerja pramuniaga? Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, sedangkan metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan analisis data secara kualitatif. Hasil penelitian dari berbagai sumber dinyatakan bahwa pramuniaga ini termasuk dalam pekerja formal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang. Terkait pelaksanaan pemenuhan hak-hak terhadap para pramuniaga, masih banyak perusahaan baik kecil, menengah, maupun besar yang menganggap remeh pekerjaan pramuniaga ini, sehingga banyak sekali ketumpangtindihan yang terjadi antara hak dan kewajiban pekerja dengan perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya rasa empati, dan kurangnya pemahaman antar kedua belah pihak terhadap penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : pekerja, hak dan kewajiban, perlindungan hukum

Abstract

Someone who works to serve buyers in a shop or supermarket or can also be called an employee of a company engaged in trade whose main task is to serve consumers. Most people underestimate the work. In this case the clerk in Indonesia who is a worker whose position is not explained in detail in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower wherein the law does not explain its legal protection. In reality, many salespeople who are still under 18 have long working hours, the wages they earn are only around Rp. 500,000 - Rp. 1,000,000 per month. From these problems, the problems raised in this study are: First, are salespeople included in the understanding of workers under the Labor Law? Second, what form of legal protection can guarantee the fulfillment of the rights of salespeople? The research approach method used in this study is empirical juridical, while the method of data collection uses interview methods and literature studies. Data analysis method used is qualitative data analysis. The results of research from various sources stated that this salesperson was included in the formal workers as referred to in the law. Regarding the fulfillment of the rights to the sales clerks, there are still many small, medium and large companies that underestimate the work of these salespeople, so that there are many overlaps between the rights and obligations of workers and companies. This is due to a lack of empathy, and a lack of understanding between the two parties regarding the application of the Manpower Act

Keywords : *workers, rights and obligation, legal protection*

PENDAHULUAN

Dalam kondisi perkembangan pembangunan menuju Negara yang berkembang dengan persaingan pasar yang ketat sangat diperlukan tenaga kerja yang produktif. Jenis, ruang lingkup, dan macam pekerja amatlah beragam. Konsep pekerja sendiri dapat diartikan setiap orang yang melakukan pekerjaan atas dasar perintah, dan akan menerima upah ataupun imbalan dalam bentuk lain. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Ada pula beberapa ahli yang mendefinisikan lain salah satunya adalah Payaman J. Simanjuntak, menurutnya Tenaga Kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga

kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya dapat ditentukan oleh umur atau usia tertentu.¹

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Di Indonesia, perlindungan tenaga kerja sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menetapkan bahwa tujuan hukum Ketenagakerjaan adalah mencapai tujuan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dengan meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja, guna mewujudkan masyarakat sejahtera makmur dan adil.²

Dalam upaya peningkatan produksi suatu barang/jasa yang menjadi faktor utamanya adalah pihak yang terlibat didalam proses tersebut salah satunya yakni tenaga kerja/buruh. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa ikut pula dalam partisipasi dalam pembangunan nasional.³ Tenaga kerja di Indonesia terdiri atas penggolongan-penggolongan tertentu dengan berbagai kriteria dan klasifikasi tertentu yang dapat membagi pekerja sesuai dengan kriteria dan golongan tersebut. Salah satu bentuk penggolongan pekerja dibagi menjadi 2 berdasarkan klasifikasi sektor tenaga kerja yakni tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Berikut adalah klasifikasi dan kriteria dari 2 jenis penggolongan tersebut :

Tabel 1

Karakteristik Pekerja

No	Karakteristik	Pekerja Formal	Pekerja Informal
1.	Bentuk Usaha	Menengah hingga besar dan berbadan hukum	Kecil dan tidak berbadan hukum
2.	Perjanjian Kerja	Tertulis	Lisan dan cenderung tidak ada
3.	Jam kerja	Telah ditetapkan dan ditentukan	Tidak tetap dan tidak ditentukan
4.	Pendidikan	Sangat diperlukan	Tidak begitu diperlukan
5.	Keterampilan	Butuh keterampilan khusus dan ahli	Tidak butuh keterampilan khusus
6.	Sektor Pekerjaan	Kantor, Marketing, manager dan pekerjaan yang terstruktur	Belum terstruktur dengan jelas
7.	Bentuk Perlindungan	Telah dilindungi dengan jelas oleh	Belum dilindungi dengan jelas

¹Lalu Husni, 2014 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Pt.Rajagrafindo Persada, Jakarta, Hlm.28*

²*Ibid*, hlm. 11

³ Zaeni Asyadie, *Hukum Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, Hlm. 83*

		undang-undang	
--	--	---------------	--

Sumber : Ali Achsan Mustafa⁴

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Akan tetapi dalam prakteknya banyak terjadi tumpang tindih antara hak dan kewajiban diantara para pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja. Dalam hal ini wujud campur tangan negara dalam mengupayakan kesejahteraan masyarakatnya, antara lain dengan membuat aturan-aturan untuk para pekerja dan hubungan kerja (perburuhan) dimana hubungan kerja dikategorikan sebagai hubungan/peristiwa privat.⁵

Dalam hal ini perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.⁶ Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan sendiri bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Sehingga pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam pengembangan dunia usaha tidaklah lepas dari adanya pramuniaga. Dalam Kamus

Besar Bahasa Indonesia sendiri telah dijelaskan bahwa pramuniaga adalah tenaga kerja/karyawan perusahaan dagang yang bertugas melayani konsumen. Dengan kata lain dapat didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja melayani pembeli di suatu toko atau swalayan atau dapat juga disebut sebagai karyawan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang tugas utamanya ialah melayani konsumen.

Sebagian besar orang menganggap remeh pekerjaan ini, padahal pramuniaga memegang peranan penting dalam perdagangan, karena merekalah yang berhubungan secara langsung dengan para konsumen. Dapat dikatakan pramuniaga merupakan perwakilan dari perusahaan atau toko tersebut. Sehingga dibutuhkan penampilan yang menarik serta sikap yang ramah tamah sebagai citra dari perusahaan atau toko tersebut. Dengan slogan "Pembeli adalah Raja" maka seorang pramuniaga wajib melayani konsumen dengan baik karena kepuasan pelanggan/konsumen adalah yang paling utama. Dengan pelayanan yang baik maka timbullah citra yang positif dan bisa dipastikan konsumen akan kembali berbelanja dan kemungkinan akan menarik pembeli lainnya.

Bukan hanya melayani konsumen, pramuniaga juga ikut andil dalam hal pengelolaan barang dan jasa yang dijual. Sehingga pramuniaga harus dapat memberikan informasi mengenai barang yang dibutuhkan oleh para konsumen. Seperti halnya informasi kualitas serta *expired* dengan benar dan bagaimana cara merawatnya ataupun prosedur pemakaiannya.

Dalam hal ini pramuniaga di Indonesia yang merupakan pekerja yang kedudukannya tidak dijelaskan secara rinci dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴Ali Achsan Mustafa, 2008 Transformasi Social Sektor Informal, Trans Publishing, Malang, hlm. 15

⁵ Agusmidah, 2010 Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ghalia Indonesia hlm. 9

⁶ Lihat Huruf d "Menimbang" Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dimana dalam undang undang tersebut tidak dijelaskan perlindungan hukumnya secara khususnya para pramuniaga. Pada prakteknya sebagian besar para pramuniaga ini adalah kaum perempuan, yang mana hak-hak pekerja perempuan diatur dengan jelas dan nyata dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Akan tetapi pada kasus pramuniaga, banyak toko-toko besar yang tidak mengacu pada peraturan yang ada. Mereka menetapkan standart pekerja sendiri, selain itu jam kerja yang harus dilaksanakan para pramuniaga juga terkadang tidak wajar. Banyak pramuniaga yang jam kerjanya melebihi batas yang ditentukan dalam undang-undang akan tetapi gaji yang diperoleh juga tidak sepadan dengan jam kerja yang ditetapkan oleh pengusaha/pemilik toko.

Padahal seharusnya setiap pengusaha atau pemberi kerja wajib melaksanakan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan yakni :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minngu untuk 5 (lima) hari kerjadalam 1 (satu) minggu.⁷

Apabila mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : KEP.233/MEN/2003, dimana dalam keputusan tersebut pada ayat 3 huruf g disebutkan bahwa pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya merupakan jenis pekerjaan yang dapat dijalankan secara terus-menerus berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Kemudian diperjelas dengan Pasal

5 bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja pada hari libur ataupun dengan waktu kerja yang melebihi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan wajib membayar upah kerja lembur. Mengenai Upah lembur sendiri juga diatur dalam Keputusan Menteri Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Pada kenyataan yang terjadi dilapangan, banyak pramuniaga yang masih dibawah 18 tahun maupun diatas 18 tahun dimana jam kerja yang ditetapkan oleh pengusaha tempat mereka bekerja sangatlah tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku tersebut. Mereka dipekerjakan mulai pukul 8 (delapan) pagi hingga pukul 9 (sembilan) malam dengan waktu istirahat selama 1-3 jam antara pukul 12.00-15.00 siang. Seharusnya dengan jam kerja yang panjang tersebut para pramuniaga mendapatkan upah yang setimpal. Akan tetapi upah yang mereka peroleh sangat tidak sepadan dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh para manager/pemilik toko. Upah yang mereka peroleh hanya sekitar Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 tiap bulannya.

Melihat kenyataan tersebut perlu dikaji lebih lanjut terkait kedudukan hukum para pekerja pramuniaga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Dan bentuk perlindungan seperti apa yang patut diterapkan oleh pemerintah kota Mojokerto untuk memenuhi hak-hak pramuniaga tersebut berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga dapat dilakukan suatu penelitian yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PRAMUNIAGA DI KOTA MOJOKERTO”

Rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :*Pertama*,Apakah pramuniaga termasuk dalam pemahaman pekerja berdasarkan Undang-

⁷ Pasal 77 ayat (2), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara

Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? *Kedua*, Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat memberikan jaminan pemenuhan hak-hak pekerja pramuniaga?

PEMBAHASAN

Pengusaha merupakan seseorang yang mampu membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain, dengan kata lain disebut pemberi kerja. Hal ini yang dimaksudkan pengusaha bukan hanya yang memiliki perusahaan akan tetapi para pengusaha kecil yang telah memperkerjakan karyawan dengan memberikan upah pun juga dapat disebut sebagai pengusaha. Dengan demikian para pemilik toko tersebut sudah dapat disebut sebagai pengusaha. Karena para pemilik toko (pengusaha) ini telah mampu membuka lapangan pekerjaan bagi para karyawannya. Selain itu juga telah mampu memberikan gaji kepada para karyawan yang telah melaksanakan kewajibannya. Di Kota Mojokerto sendiri para pengusaha ini ada yang menjalankan perusahaan milik mereka sendiri, ada yang menjalankan perusahaan keluarga, dan ada yang menjalankan perusahaan orang lain yang mempercayakan sepenuhnya kepada pengusaha tersebut. Berdasarkan Pasal 1 Angka 5 Dan 6 Undang-Undang Ketenagakerja dapat dikatakan bahwa perusahaan adalah bentuk usahanya, sedangkan pengusaha adalah pemilik dari usaha tersebut. Pihak Diskominaker Kota Mojokerto sendiri telah mengklasifikasikan bahwa pengusaha atau pemilik usaha yang telah memperkerjakan minimal 10 orang pekerja maka sudah dapat diklasifikasikan sebagai sebuah perusahaan tingkat kecil, kemudian jika lebih dari 50 orang pekerja diklasifikasikan sebagai perusahaan menengah. Dan jika telah memiliki

100 orang pekerja maka akan diklasifikasikan sebagai perusahaan besar. Sehingga usaha-usaha kecil menengah yang telah mampu memperkerjakan 10 orang karyawan disebut sebagai perusahaan kecil.⁸

Di kawasan Kota Mojokerto, toko-toko yang dikategorikan sebagai perusahaan kecil tersebut karena dimiliki oleh perseorangan, ada yang berbadan hukum dan belum berbadan hukum. Kemudian mereka telah memiliki karyawan lebih dari 10 orang dan telah memberikan imbalan/gaji kepada karyawannya sesuai dengan tugas dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Dari data bidang Tenaga Kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Sepanjang tahun 2018 sendiri Kota Mojokerto telah memiliki 618 unit perusahaan yang terdiri dari :

Tabel 3.1

Jumlah perusahaan yang ada di Kota Mojokerto

Jumlah perusahaan besar	4
Jumlah perusahaan menengah	44
Jumlah perusahaan kecil	570
Total	618

Sumber : Data Bidang Tenaga Kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Kota Mojokerto

Dari sekian banyak perusahaan yang ada di Kota Mojokerto tersebut, banyak diantaranya merupakan perusahaan yang bergerak di industri perdagangan. Sehingga banyak diantara mereka yang memperkerjakan pramuniaga untuk perusahaannya. Pramuniaga merupakan kata lain dari pelayan toko yakni karyawan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang tugas

⁸Disarikan Dari Hasil Wawancara Dengan Bapak Gedhe Arya Wiyana Selaku Mediator Di Dinas Koperasi,

Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja, Pada Tanggal 29 Maret 2019

utamanya adalah melayani konsumen. Dalam menjalankan tugasnya pramuniaga berhadapan secara langsung dengan para konsumen toko/perusahaan yang mempekerjakan pramuniaga tersebut. Pada umumnya pramuniaga ini merupakan salah satu jenis pekerjaan yang unik dan dianggap remeh. Akan tetapi dalam pekerjaannya mereka harus jeli dalam hal pengecekan harga, menghapuskan *barcode* atau kode barang. Dan harus memiliki daya ingat yang kuat untuk menghapuskan segala bentuk dan kualitas barang yang ada di toko/perusahaan tersebut. Selain itu juga harus merapikan barang dan harus kreatif dalam hal penataan barang agar menarik perhatian pembeli. Pramuniaga juga merupakan bentuk citra dari perusahaan/toko, karena jika pelayanan mereka baik maka akan memberikan citra yang baik pula terhadap perusahaan/toko tersebut. Sehingga akan ada kemungkinan pembeli akan kembali berbelanja di tempat tersebut.

Pemahaman Pekerja Formal Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Bentuk Kedudukan Hukum Pramuniaga

Definisi pekerja yang termasuk dalam lindungan Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaknai secara luas sehingga yang dimaksudkan pekerja dalam undang-undang adalah setiap orang yang bekerja atau melakukan pekerjaan, dan setelah melakukan pekerjaan tersebut mereka mendapat upah berupa uang atau bukan uang.⁹ Kemudian definisi pramuniaga dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kata lain penjaga toko yang merupakan karyawan perusahaan dagang yang bertugas melayani konsumen.¹⁰ Terkait pengertian pekerja ini

pramuniaga telah masuk dalam artian yang dimaksudkan dengan pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam artian pramuniaga juga termasuk orang/perseorangan yang melakukan pekerjaan yakni melayani konsumen yang sedang berbelanja, untuk kemudian akan mendapat upah berupa gaji tiap minggu atau tiap bulan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Untuk dapat dikatakan sebagai hubungan kerja maka, diperlukan adanya perjanjian kerja yang memuat tiga unsur penting yakni adanya orang dibawah pimpinan orang lain, adanya penunaian kerja dan adanya upah yang diterima oleh pekerja.¹¹ Dalam konteks hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pramuniaga, tiga unsur penting tersebut telah terpenuhi. Terbukti dengan pengusaha yang merupakan pimpinan yang memberikan perintah dan pramuniaga sebagai pelaksana pemerintah. Adanya penunaian kerja dimana pramuniaga mampu melayani konsumen dengan baik dan benar. Kemudian setelah melaksanakan perintah tersebut maka, pramuniaga berhak mendapatkan upah berupa uang atau lainnya. Dalam konsep ketenagakerjaan apabila ketiga unsur penting tersebut telah terpenuhi maka, secara otomatis telah terjadi adanya perjanjian kerja. Dalam hal ini pramuniaga termasuk jenis pekerjaan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena perjanjian kerja yang terjadi hanya bersifat lisan dan sederhana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pramuniaga termasuk dalam definisi pekerja, sehingga kedudukan pramuniaga dapat dimasukkan dalam konsep pekerja undang-undang ketenagakerjaan dan berhak mendapatkan perlindungan sebagaimana

⁹Lihat Pembahasan Pekerja, Pengusaha, Dan Pemerintah Pada Bab II Hlm. 18

¹⁰<https://kbbi.web.id/pramuniaga> diunduh pada tanggal 22 Mei 2019

tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memang belum diatur terkait perbedaan tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Belum ada definisi resmi dalam sebuah Undang-Undang tentang apa dan siapa saja yang dimaksud dengan pekerja informal. Tetapi dengan melihat atau menafsirkan definisi pekerja/buruh dalam UU Ketenagakerjaan secara *a contrario*, maka pekerja sektor informal adalah setiap orang yang bekerja bukan kepada pemberi kerja, tetapi menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pihak lainnya karena hasil kerjanya tersebut.¹² Sehingga pekerja/buruh yang ada dalam konsep tenaga kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah tenaga kerja formal. Karena secara realitas yang ada pekerja-pekerja pada sektor informal belum masuk dalam konsep pekerja/buruh yang dimaksudkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga belum ada perlindungan yang jelas dari pemerintah. Kemudian dipertegas lagi dengan adanya Rancangan Undang-Undang Pekerja pada sektor informal sehingga masih terjadi adanya *dikotomi* atau perbedaan antara pekerja formal dengan pekerja informal.

Pihak Diskominaker Kota Mojokerto juga mengklasifikasikan pramuniaga sebagai pekerja formal karena mereka termasuk pekerja yang bekerja dengan jenis pekerjaan yang jelas, memiliki tugas, pokok dan fungsi yang jelas.¹³ Dan yang terpenting adalah mereka mendapatkan upah dari pekerjaan tersebut. Sedangkan beberapa pengusaha kecil menyatakan bahwa pramuniaga bukan pekerja formal. Sehingga dapat diketahui terdapat perbedaan pendapat

antara pihak berwenang yakni Diskominaker dengan beberapa pengusaha kecil. Akan tetapi pendapat Pengusaha kecil disini kurang kuat dikarenakan mereka juga menetapkan perjanjian kerja, jam kerja, dan sistem gaji sebagaimana pekerja formal. Pada akhirnya pramuniaga ini juga dipekerjakan layaknya pekerja formal.

Pramuniaga dapat dikategorikan sebagai pekerja formal sebagaimana klasifikasi pekerja sebagaimana undang-undang karena telah memiliki pekerjaan dan mendapatkan upah. Selain itu juga telah memenuhi klasifikasi sebagai berikut :

- a. Pramuniaga yang ada di Mojokerto rata-rata dipekerjakan oleh perusahaan kecil, menengah maupun perusahaan besar yang telah terorganisir.
- b. Terdiri dari perusahaan yang berbadan hukum dan ada yang belum berbadan hukum akan tetapi telah terdaftar di instansi pemerintah.
- c. Perusahaan yang memperkerjakan pramuniaga baik kecil, menengah maupun besar telah berbasis teknologi yang canggih dan terkini.
- d. Pramuniaga dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja tertulis maupun lisan yang telah disepakati oleh kedua pihak¹⁴

Pada Pelaksanaannya para pengusaha ini memperkerjakan pramuniaga dengan 2 sistem perjanjian kerja yakni :

1. Pramuniaga dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada

¹²<http://www.gresnews.com/berita/opini/90655-menanti-perlindungan-hukum-bagi-pekerja-sektor-informal/> diunduh pada tanggal 22 Mei 2019

¹³Disarikan Dari Hasil Wawancara Dengan Bapak Gedhe Arya Wiyana Selaku Mediator Di Dinas

Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja, Pada Tanggal 29 Maret 2019

¹⁴Disarikan Dari Hasil Wawancara Dengan Bapak Gedhe Arya Wiyana Selaku Mediator Di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja, Pada Tanggal 29 Maret 2019

jangka waktu perjanjian, kemudian karena memang perusahaan sedang ada launching produk baru sehingga butuh pramuniaga untuk memasarkan produk baru tersebut. Atau memasarkan suatu barang yang bersifat musiman. Seperti pada Matahari Department Store, 1 bulan menjelang ramadhan mereka akan merekrut banyak pramuniaga yang akan diperbantukan selama menjelang ramadhan hingga setelah hari raya idul fitri. Sehingga mereka hanya melaksanakan pekerjaan pramuniaga kontrak selama 3 bulan. Apabila mereka dipekerjakan sebagai pramuniaga kontrak namun tidak terpenuhi beberapa faktor tersebut maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan ataupun batal demi hukum.

2. Pramuniaga dengan perjanjian kerja tidak tertentu yang didasarkan pada perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan biasanya disebut dengan karyawan tetap. Sebelum dipekerjakan secara resmi Mereka terlebih dahulu akan melaksanakan training/masa percobaan kerja selama satu minggu hingga satu bulan, baru kemudian akan menyetujui perjanjian kerja sebagai karyawan tetap. Tentu saja sebagai karyawan tetap mereka akan memperoleh hak dan kewajiban yang setimpal dan telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) menyatakan PKWT harus dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, apabila perjanjian kerja tersebut tidak dibuat secara tertulis maka secara otomatis pekerjaan tersebut menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tidak

tertentu (PKWTT). Dan mengikuti segala ketentuan terkait PKWTT.¹⁵ Berdasarkan pernyataan tersebut maka, kedudukan hukum para pramuniaga ini merupakan pekerjaan yang menggunakan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dikarenakan para pramuniaga ini dipekerjakan dengan perjanjian kerja secara lisan dan tidak ada masa percobaan kerja. Kecuali mereka yang diperbantukan hanya untuk waktu tertentu. Sudah seharusnya para pengusaha ini memahami hal ini dan melaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian maka setiap pengusaha baik besar maupun kecil dalam hal kegiatan sehari-harinya terkait hak dan kewajiban pekerja, maupun hak dan kewajiban pengusaha setidaknya mengacu pada undang-undang yang berlaku, yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁶

Pada pelaksanaannya ada beberapa perusahaan kecil menengah yang belum bisa memenuhi segala ketentuan yang ada dalam undang-undang. Sehingga hak-hak dan fasilitas yang didapatkan oleh pramuniaga kurang memadai. Dan berbeda dengan pramuniaga yang dipekerjakan pada perusahaan besar. Beberapa kendalanya adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya anggaran

Kendala ini disebabkan karena kurangnya anggaran yang perusahaan miliki. Kemudian pendapatan tiap bulan yang diterima juga masih kecil. Sehingga masih ada kemungkinan perusahaan-perusahaan kecil menengah belum bisa memberikan gaji sesuai standart UMK. Oleh karena itu pengusaha (pemilik toko) seharusnya lebih memikirkan lagi dalam hal perekrutan karyawan. Jangan sampai telah memiliki karyawan banyak akan tetapi belum bisa mempertanggungjawabkan terkait upah yang

¹⁵ Lihat Pasal 52 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan

¹⁶ Lihat Pembahasan Tentang Hak Dan Kewajiban Para Pihak Pada Bab II Halaman 24-27

diberikan. Seharusnya pengusaha ini mengacu pada struktur dan skala upah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah RI yang memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh pekerja itu sendiri.¹⁷

- b. Kurangnya pengetahuan dan wawasan

Faktor ini merupakan faktor internal dari pengusaha tersebut, dimana banyak diantara mereka yang belum mengerti dan memahami terkait hak dan kewajiban antar pihak yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Sehingga masih diperlukan adanya pembinaan maupun penyuluhan untuk mereka agar lebih memahami undang-undang yang berlaku. Agar kemudian dapat menerapkan untuk para pekerjanya.

- c. Faktor pendidikan pekerja

Rata-rata jenjang pendidikan pramuniaga yang dipekerjakan adalah setara smp hingga SMA/SMK. Sehingga para pengusaha juga melihat hal tersebut dalam pemberian gaji. Dan para pekerja pun tak bisa menuntut apa-apa. Karena bagi mereka bisa bekerja dan mendapatkan upah pun udah syukur. Padahal tanggung jawab pramuniaga juga sangat besar dan beresiko tinggi.¹⁸ Sehingga perlu diperhatikan lagi dalam hal penerimaan pekerja, agar mensyaratkan minimal ijazah SMA/SMK sederajat.

Terkait ketumpang tindihan hak dan kewajiban antar pengusaha/pemilik toko dengan pramuniaga, pramuniaga selaku pekerja yang merasa haknya kurang terpenuhi tidak dapat berbuat apa-apa karena kurangnya pengetahuan mereka terhadap hak mereka terkait perlindungan pekerja sebagaimana undang-undang. Selain itu

pihak dari pengusaha sendiri juga ada yang menganggap remeh pekerjaan mereka. Padahal seharusnya mereka harus saling menghargai dan memahami satu sama lain. Karena pengusaha tanpa pramuniaga juga tidak bisa berjalan lancar perusahaannya. Pramuniaga sendiri tanpa pengusaha juga akan kehilangan pekerjaannya. Akan tetapi pada akhirnya pramuniaga yang bekerja pada perusahaan besar belum tentu sejahtera, kemudian hak dan kewajibannya terpenuhi semua. Bisa jadi malah pramuniaga yang bekerja pada perusahaan kecil yang lebih sejahtera dan hak kewajiban lebih seimbang tanpa adanya tumpang tindih antar pemilik/pengusaha dengan pramuniaga.

Dari penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kedudukan pramuniaga adalah pekerja formal sebagaimana dimaksudkan dan di definisikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian terkait hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha juga telah dilindungi oleh undang-undang tersebut. Maka, apabila ada sengketa ataupun aduan terkait pekerja pramuniaga dalam hal ini menggunakan dasar hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Bentuk Perlindungan Hukum Yang Dapat Memberikan Jaminan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pramuniaga

setiap warga negara Indonesia yang sedang atau dalam melaksanakan masa kerja, wujud perlindungan hukum yang merupakan bentuk pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi sebagaimana diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi *"tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang*

¹⁷ Lihat Pasal 14 Ayat (1) Dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

¹⁸Analisa Penulis Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Kak Memey Selaku Pemilik Toko Elektronik

Gajah Cell, Pada Tanggal 27 Maret 2019. Dan Hasil Wawancara Dengan Bapak Fauzan Selaku Pemilik Toko Nilam D'hibab Pada Tanggal 21 Maret 2019

layak bagi kemanusiaan". Terdapat 2 macam perlindungan hukum yakni :

- a. Perlindungan hukum *preventif* merupakan bentuk perlindungan oleh pemerintah yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Dalam hal ini Pemerintah mengadakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa antara pengusaha dan pekerja. Dimana undang-undang ini mengharapkan kesejahteraan para pekerja di Indonesia.
- b. Perlindungan hukum *represif* merupakan bentuk perlindungan hukum yang muncul setelah adanya sengketa. Dimana perlindungan hukum ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang ada. Dalam hal ini bentuk perlindungan hukum yang dimaksud antara lain : Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.233/MEN/2003 Yang Mengatur Jenis Pekerjaan Yang Dapat Dijalankan Secara Terus Menerus, Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Berdasarkan lingkup perlindungan hukum bagi pekerja diatas, dengan fakta terkait pramuniaga yang ada di kota Mojokerto yang menjadi obyek kajian kali ini. Maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Yang pertama, perlindungan atas hak dasar pekerja untuk mengadakan perundingan dengan pengusaha terkait pekerjaan. Dalam hal ini telah terlaksana terbukti dengan adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis yang mana telah disetujui oleh kedua belah pihak. Sehingga pekerja telah mengetahui tugas dan segala kewajibannya melalui

perjanjian kerja tersebut. Namun ada beberapa perusahaan kecil yang berulah dengan menetapkan peraturan sendiri yang mana merugikan pihak pramuniaga, dan menguntungkan pihak perusahaan. Seperti jam kerja yang melebihi batas aturan yang berlaku.

- b. Yang kedua, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan bagi pekerja. Berdasarkan data yang masuk ke Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Kota Mojokerto, dari 618 unit perusahaan yang tersebar di wilayah Kota Mojokerto terdapat 436 perusahaan yang telah mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta layanan BPJS ketenagakerjaan. Dan untuk sisanya sampai akhir tahun 2018 masih belum mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan. Data tersebut diperoleh dari laporan tahunan kantor BPJS ketenagakerjaan yang terdiri dari perusahaan besar, perusahaan menengah hingga perusahaan kecil.¹⁹ Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa belum semua perusahaan paham dan melaksanakan pentingnya jaminan kesehatan bagi pekerja.
- c. Yang ketiga yakni perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat. Memang ketiga jenis pekerja ini dilindungi secara khusus dalam undang-undang. Beberapa perusahaan baik kecil, menengah, maupun besar mayoritas mereka membatasi bagi perempuan yang telah menikah, karena mereka beranggapan mempekerjakan perempuan yang telah menikah akan meribetkan pengusaha

¹⁹Sumber : Data Bidang Tenaga Kerja Tahun 2018, Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Kota Mojokerto.

karena sering cuti karenan urusan keluarga atau alasan lain. Begitupun dengan anak dibawah umur, pada faktanya masih banyak perusahaan-perusahaan kecil yang memperkerjakan anak dibawah umur 18 tahun setara lulusan SMP. Untuk penyandang disabilitas sepanjang penelitian yang saya lakukan masih belum ada perusahaan baik kecil, menengah maupun perusahaan besar yang memperkerjakan penyandang disabilitas khususnya sebagai pramuniaga. Namun pemerintah kota Mojokerto tengah mengupayakan hal ini dengan membuat Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2015 Tentang Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas. Dengan peraturan tersebut diharapkan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas mulai berkurang. Dan penyandang disabilitas tetap memperoleh pekerjaan yang layak.²⁰

- d. Yang keempat, terkait perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan social bagi pekerja. Di kota Mojokerto sendiri masih banyak perusahaan yang memberikan upah masih dibawah UMK. Selain itu jam kerja yang diterapkan juga belum sesuai dengan aturan yang berlaku. Jadi belum ada keseimbangan antara jam kerja dengan gaji yang diberikan. Resiko yang pramuniaga hadapi juga besar, seperti rusaknya barang, adanya kehilangan barang, kurangnya informasi barang dan mengecewakan konsumen, itu semua menjadi tanggung jawab

pramuniaga sebagai pelayan toko. Jaminan social yang diberikan kepada pramuniaga juga belum terlaksana dengan baik dan merata.

Berdasarkan hasil penelitian, ada sebagian pengusaha yang sebenarnya mampu memberikan jaminan kesehatan berupa jaminan BPJS, akan tetapi karyawannya yang menolak untuk didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan karena sudah memiliki BPJS dari pemerintah kota. Sehingga kemudian pengusaha tersebut tidak mendaftarkan karyawannya dalam layanan jaminan BPJS Ketenagakerjaan.²¹ Selain itu ada juga pengusaha yang acuh tak acuh akan hak karyawannya terkait jaminan kesehatan. Sedangkan pada perusahaan besar setara Matahari Department Store para karyawannya telah mendapat jaminan kesehatan dari BPJS Ketenagakerjaan. Bahkan mereka memiliki system jenjang karir, dimana semakin tinggi jabatannya maka jaminan kesehatan yang diterima bukan lagi BPJS Ketenagakerjaan akan tetapi jaminan kesehatan yang diterima adalah program asuransi kesehatan milik swasta yang mana fasilitas yang diperoleh juga semakin bagus.²²

Jenis pekerjaan dibidang ini merupakan salah satu jenis pekerjaan yang diatur secara khusus dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.233/MEN/2003 yang mengatur tentang jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan yang dapat dijalankan secara terus menerus. Salah satu jenis pekerjaan tersebut adalah segala jenis pekerjaan yang ada pada usaha dibidang swalayan, pusat perbelanjaan atau sejenisnya.²³ Dapat diartikan bahwa jenis pekerjaan ini boleh tetap bekerja pada hari libur

²⁰Disarikan Dari Hasil Wawancara Dengan Pak Gedhe Arya Wiyana Selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Pada Tanggal 29 Maret 2019.

²¹Disarikan Dari Hasil Wawancara Dengan Pak Fauzan Selaku Pengusaha Nilam D'hibab Pada Tanggal 21 Maret 2019

²² Disarikan Dari Hasil Wawancara Dengan Pak Firdaus Selaku Supervisor Area Matahari Department Store Pada Tanggal 21 Maret 2019

²³Lihat Pasal 3 huruf g Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.233/MEN/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus

minngu atau pun hari libur nasional, akan tetapi harus tetap dalam persetujuan kedua belah pihak yakni pekerja dan pengusaha. Selain itu pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada hari libur harus tetap memberikan upah lembur karena bekerja pada hari libur dihitung sebagai upah kerja lembur. Namun pada nyatanya gaji yang diberikan oleh perusahaan kecil menengah inipun dipukul rata dan masih dibawah standard UMK Kota Mojokerto. Pada tahun 2019 ini standard UMK Kota Mojokerto adalah sebesar Rp. 2.250.000 (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah).²⁴

Dalam hal ini terdapat ketidakpatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dimana pengusaha tidak memberikan kebebasan untuk pekerjaannya terkait hari libur. Karena memang jenis pekerjaan pada industri perdagangan biasanya akan ramai pada hari-hari libur. Akan tetapi seharusnya jam kerja seperti itu harus seiring dengan gaji/upah lembur yang diberikan. Nyatanya para pramuniaga ini banyak yang tidak mendapatkan upah lembur, bahkan ada yang gaji yang mereka terima masih dibawah standard UMK yang berlaku.

Berdasarkan hal tersebut terdapat perbedaan yang mencolok antara pramuniaga yang bekerja pada perusahaan besar dan pramuniaga yang bekerja pada perusahaan kecil. Fakta bahwa pramuniaga adalah pekerja formal yang telah diatur sebagaimana mestinya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Belum menjadi jaminan akan kesejahteraan hidup para pramuniaga tersebut. Sehingga segala bentuk hak dan kewajiban pekerja khususnya pramuniaga belum terlindungi dengan baik. Beberapa Faktor yang menghambat hal tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pihak Pemerintah

Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pihak pemerintah pun masih belum merata dan masih belum terlaksa dengan baik. Pihak Diskouminaker Kota Mojokerto sendiri menyatakan bahwa semenjak tahun 2016 pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan dan pengusaha telah diambil alih oleh pihak Disnaker Provinsi. Sehingga dalam hal pengawasan pihak Diskouminaker Kota Mojokerto tidak memiliki wewenang untuk mengadakan pengawasan secara khusus. Pihak Disnaker Provinsi Jawa Timur sendiri menyatakan bahwa jumlah pegawai pengawasan yang terbatas yang tidak seiring dengan jumlah perusahaan yang tidak terbatas, dan minimnya anggaran yang diberikan kepada pengawas merupakan faktor penyebab minimnya pengawasan yang dilakukan ke perusahaan-perusahaan terkait. Terutama perusahaan-perusahaan kecil yang jelas luput dari pengawasan pemerintah.

b. Pihak Pengusaha

Bentuk permasalahan dari pihak pengusaha sendiri terkait pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pramuniaga tidak berjalan secara optimal karena adanya beberapa faktor internal dari pengusaha. Faktor internal tersebut berkaitan dengan upaya pengusaha untuk mengantisipasi kerugian internal perusahaan yang mereka pimpin. Tentu saja faktor internal tersebut pada kenyataannya malah merugikan pihak pramuniaga. Selain itu juga terdapat faktor eksternal yakni kurangnya pengawasan dan pembinaan dari pemerintah. Sehingga perlu diadakannya pengawasan dan pembinaan dari pemerintah untuk pengusaha, dengan tujuan pengusaha lebih memahami dan dapat menerapkan apa yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan baik dan benar.

²⁴Disarikan Dari Hasil Wawancara Dengan Pak Gedhe Arya Wiyana Selaku Mediator Hubungan Industrial

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Pada Tanggal 29 Maret 2019

c. Pihak Pekerja

Para pekerja yang merasa haknya belum terpenuhi sudah seharusnya mereka menuntut kepada pengusaha disertai dengan kenyataan bahwa mereka telah mampu melaksanakan kewajiban dengan baik dan benar. Penuntutan hak para pekerja ini dapat dilakukan dengan mulai menanyakan kejelasan perjanjian kerja mereka. Kejelasan sistem penggajian juga diperlukan mengingat para perusahaan kecil menerapkan sistem gaji berjangka berdasarkan masa kerja. Pada intinya pekerja ini harus tetap pada prinsip berani berbuat maka harus berani bertanggung jawab. Jadi para pekerja ini dapat menuntut kenaikan gaji mereka jika mereka telah melampaui masa kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah mereka sepakati. Apabila perusahaan belum dapat memberikan hak-hak pekerja secara optimal sehingga terjadi adanya perselisihan hubungan industrial, maka perlu adanya peran pemerintah lewat lembaga terkait untuk mengadakan sosialisasi dan pembinaan terhadap para pekerja terkait tata cara penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui lembaga penyelesaian hubungan industrial yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

KESIMPULAN

1. Pramuniaga termasuk dalam pemahaman pekerja formal sebagaimana yang dimaksud dan didefinisikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sementara dalam penerapannya terdapat perbedaan pelaksanaan antara pengusaha kecil dengan pengusaha besar. Pengusaha kecil menyatakan bahwa pramuniaga dikategorikan sebagai pekerja informal, akan tetapi pengusaha besar menyatakan bahwa pramuniaga termasuk dalam pekerja formal. Hal ini juga sesuai dengan yang dipahamai oleh Dinas

Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Kota Mojokerto yang menyatakan bahwa pramuniaga termasuk pekerja formal. Adapun alasan pramuniaga masuk pemahaman pekerja formal adalah karena adanya hubungan antara pramuniaga dengan pengusaha memenuhi tiga unsur penting hubungan kerja yakni adanya orang dibawah pimpinan orang lain, adanya penunaian kerja dan adanya upah yang diterima oleh pramuniaga.

2. Bentuk perlindungan hukum yang dapat memenuhi jaminan hak-hak para pekerja khususnya pramuniaga adalah pemberian perlindungan atas perjanjian kerja yang terjadi diantara pengusaha dengan pekerja yang dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Perlindungan terhadap jaminan kesehatan yang dilakukan pengusaha dengan mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta layanan BPJS Ketenagakerjaan. Perlindungan bagi penyandang disabilitas dimana pemerintah kota Mojokerto menerapkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2015 Tentang Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas, diharapkan tidak adanya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Terkait perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial bagi pekerja khususnya pramuniaga masih belum ada peraturan yang mengatur dengan jelas terkait hal tersebut.

REKOMENDASI

Sudah seharusnya pihak Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Kota Mojokerto dapat memberikan pemahaman dalam bentuk sosialisasi kepada seluruh pengusaha di Kota Mojokerto agar mereka memiliki pemahaman yang sama bahwa pramuniaga merupakan tenaga kerja formal sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga hak dan kewajiban yang dilaksanakan antar kedua belah pihak mengacu pada Undang-Undang

Ketenagakerjaan. Meningkatkan peran pengawasan yang dilakukan oleh dinas terkait yakni Dinas Tenaga Kerja, terutama terkait *standarisasi* upah dan masalah jam kerja yang oversize di perusahaan kecil dan menengah yang ada di Mojokerto. Perlu dipertimbangkan juga diadakannya peraturan daerah setingkat Kabupaten/Kota terkait perlindungan terhadap pekerja khususnya pramuniaga pada sektor usaha kecil, menengah maupun sektor usaha besar. Dengan harapan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja khususnya pramuniaga di Kota Mojokerto.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana penelitian atau donatur. Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

DAFTAR BACAAN

Buku

- Achsan, Ali Mustafa, *Transformasi Social Sektor Informal*, Trans Publishing, Malang, 2008
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010
- Asyadie, Zaeni, *Hukum Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015
- Djumiadji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- Fahrojih, Ikhwan, *Hukum Perburuhan*, Setara Press, Malang, 2016
- Fajar, Mukti Dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normative & Empiris*, Pustaka Pelajar, cetakan ke 2, Yogyakarta, 2013
- Hariato, Aries, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2016
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014

Suwiryo, Broto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laksbang PRESSindo, Surabaya, 2017

Tim Redaksi Tata Nusa, *Ketenagakerjaan Dan Pengupahan*, PT.Tata Nusa, Jakarta, 2016

Uwiyono, Aloysius Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, 2014

Wahyudi, Eko, Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Artikel Jurnal Ilmiah / Prosiding

Devi Rahayu, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran Terhadap Tindakan Perdagangan Perempuan, *Rechtidee*, Jurnal Hukum No. 1 Vol. 18 Januari 2011 : 115-135

Sumber Nisbah Online

Academia, "Pekerja Sektor Formal/Informal. dikutip dari, http://www.academia.edu/24630473/Pekerja_Sektor_Formal_Informal, <diunduh tanggal 28 September 2018>

Lineke Stine Kuemba, "Buruh Bagasi Kapal Di Pelabuhan Kota Bitung," dikutip dari, https://www.scribd.com/doc/28127208/1/Tenaga_Kerja_Formal_Dan_Informal, <diunduh pada tanggal 28 September 2018>

Menanti Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sektor Informal Dikutip Dari, <http://www.gresnews.com/berita/opini/90655-menanti-perlindungan-hukum-bagi-pekerja-sektor-informal/><diunduh pada tanggal 22 Mei 2019>

Pengertian Pramuniaga Dan Tugasnya, dikutip dari

<http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-pramuniaga-dan-tugasnya/>,

<diunduh tanggal 12 September 2018>

Pengertian Pramuniaga, dikutip dari

<https://kbbi.web.id/pramuniaga><diunduh

pada tanggal 22 Mei 2019>

Sumber Ilmu, Hukum Ketenagakerjaan – Hubungan Kerja (Hubungan Hukum Karyawan Dengan Perusahaan), dikutip dari,

<https://www.sumbbu.com/2016/05/hukum-ketenagakerjaan-hubungan-kerja>,

<diunduh tanggal 12 September 2018>

Peraturan Perundangan-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Weetboek)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.233/MEN/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dilaksanakan Secara Terus Menerus

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur