



Relasi mutualisme antara pemilik dan pekerja dalam usaha kecil dan menengah: studi kasus Denny Ice Cream Medan Johor

Farhan Alpani Pane¹, Ias Dita Sitanggang¹, Primus Sihotang¹

¹Departemen Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

Informasi Artikel

Article history:

Dikirimkan 25/05/2023

Direvisi 10/08/2023

Diterima 24/08/2023

Kata kunci:

Relasi kerja
Ketenagakerjaan
Jaminan pekerja
Kepemimpinan
Usaha kecil menengah

Keywords:

Work relationship
Employment
Worker guarantee
Leadership
Small and medium enterprises

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Abstrak

Hubungan pemilik usaha dan pekerja adalah saling membutuhkan, sehingga hubungan mereka seharusnya dipandang sebagai hubungan kemitraan. Kejelasan status relasi mereka berdampak pada kelancaran usaha termasuk dalam usaha kecil menengah (UMKM) yang berkembang dalam masyarakat di Indonesia. Masing-masing pihak memiliki risiko selayaknya pekerja sektor formal, bahkan lebih besar khususnya risiko kehilangan pekerjaan. Urgensi untuk memperhatikan kesejahteraan pekerja dan melindungi dari kehilangan pekerjaan dan kecelakaan kerja merupakan suatu hal yang harus segera. Studi pada usaha mikro Denny Ice Cream Medan Johor menunjukkan kesadaran tentang hal ini. Manajemen usaha berbasis kekeluargaan, dimana pemilik usaha memperlakukan pekerjanya layaknya keluarga sendiri. Adanya jaminan sosial pekerja dan pemilik usaha meskipun sebatas pada BPJS kesehatan saja. Temuan ini mengaskan masih perlunya sosialisasi tentang perlindungan usaha bagi pemilik dan pekerja yang lebih baik dan pasti; sehingga mampu mengembangkan usahanya menjadi lebih produktif.

Abstrak

The relationship between business owners and workers is mutual, so their relationship should be seen as a partnership relationship. The clarity of their relationship status has an impact on the smooth running of businesses, including small and medium enterprises (MSMEs) that are developing in Indonesian society. Each party has the same risks as formal sector workers, even bigger, especially the risk of losing a job. The urgency to pay attention to the welfare of workers and protect against job loss and work accidents is something that must be done immediately. Family-based business management, where business owners treat their employees like family. There is social security for workers and business owners even though it is limited to BPJS for health. These findings confirm that there is still a need for better and more certain socialization regarding business protection for owners and workers; so that they can develop their business to be more productive.

Corresponding Author:

Farhan Alpani Pane

Departemen Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

Jl. Universitas no.4, Kmapus USU Padang Bulan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia, 20155

Email: farhanpanepknstan@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Hingga Hingga saat ini banyak perusahaan yang kepemimpinannya dipegang langsung oleh pemilik dan jajaran manajemen diisi oleh anggota keluarga. Survei yang dilakukan oleh Soedibyo pada tahun 2012 mengatakan bahwa perusahaan keluarga sudah berkembang pesat bahkan banyak yang telah menjadi holding company dan go-public. Fenomena dan fakta di atas menunjukkan perlunya perusahaan keluarga dipertahankan. Berdasarkan data dari Businessweek tahun 2010, MGI Australia tahun 2010, Casado tahun 2009 dan Susanto tahun 2010 sebagaimana termuat dalam artikel penelitian Chynthia Charista dan Ronny Mustamu tahun 2014, mengungkap banyak perusahaan keluarga yang mengalami penurunan kinerja bahkan bangkrut pada saat generasi ketiga (Cynthia & Ronny, 2014: 1).

Salah satu perusahaan yang kepemimpinannya banyak dipegang langsung oleh pemilik serta pekerjanya diisi oleh anggota keluarga ialah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM sebagai pendukung Sustainable Development Goals (SDGs) membantu memaksimalkan kerja pemerintah dalam hal membangkitkan perekonomian serta menyediakan lapangan kerja baru. Berdasarkan data Bank Indonesia, pada tahun 2016 sektor UMKM menyerap hampir 97 persen tenaga kerja Indonesia (Databoks.co.id, 2016). Melihat data hasil laporan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM), total UMKM di Indonesia tembus 8,71 juta unit usaha pada 2022 (Bisnis.com, 2022)

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengendalian internal diperlukan dalam tata kelola perusahaan setiap perusahaan. Setiap perusahaan manufaktur, perdagangan, atau jasa yang baik pasti memiliki tujuan yang sama, yaitu keuntungan. Namun untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah masalah kelancaran proses produksi yang sangat penting bagi perusahaan, karena sangat mempengaruhi hasil perusahaan yaitu terwujudnya hak-hak pekerja. Kesejahteraan karyawan juga dapat menjadi insentif untuk meningkatkan produksi perusahaan. Tujuan perusahaan tercapai bila proses produksi berjalan lancar, sebaliknya bila proses produksi tidak berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan tidak tercapai (Ricky, Gramedia.com, 2021). Dengan berbagai faktor diatas, perusahaan manufaktur seharusnya memiliki pemimpin yang berkompeten demi menjaga kelangsungan usaha. Penelitian ini, mengambil studi pada salah satu UMKM yang memproduksi ice cream yaitu Denny Ice Cream.

2. METODE

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif, yang mana data dikumpulkan melalui observasi langsung yang dilakukan pengamat selama 3 hari yang terdiri dari pra riset, riset day, dan pasca riset. Adapun pada hari pra riset, pengamat memastikan terlebih dahulu lokasi riset dengan bertanya pada masyarakat sekitar tentang bagaimana usaha Denny Ice Cream, selanjutnya pengamat mendatangi tempat usaha Denny Ice Cream dengan tujuan membuat janji untuk melakukan wawancara. Pada hari yang telah ditentukan, dilakukan wawancara oleh pengamat/pewawancara dengan Denny yang mana ialah pemilik usaha Denny Ice Cream. Setelah selesai mengumpulkan data di lokasi tujuan, pengamat lanjut mengumpulkan data dari masyarakat sekitar terkait tanggapan sosial dengan adanya usaha Denny Ice Cream ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Peraturan hubungan ketenagakerjaan untuk usaha kecil dan menengah

a. Peran Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru

Mohammad Munir dalam jurnal penelitiannya tahun 2005 mengungkapkan bahwa dalam kondisi ekonomi yang terus mengalami perubahan, tampaknya sektor UKM terbukti paling handal dilanda krisis dibanding dengan perusahaan besar yang lain dan tampaknya sektor UKM punya kontribusi yang paling besar pada pembentukan PDB yang makin besar (Munir, 2005). Selain itu sektor UKM terbukti dari tahun-ketahun secara parsial mampu menyerap dan membuka lapangan kerja baru dari berbagai bidang mulai bidang ekonomi, pertanian, peternakan, kerajinan, industri dan sebagainya (Abduh, 2017) sehingga pertumbuhan dan pemberdayaan sektor UKM menjadi suatu keharusan dalam rangka penciptaan lapangan kerja baru, baik disektor formal maupun sektor informal.

Kenyataan perbaikan kehidupan ekonomi nasional yang diharapkan mampu merubah dimensi kehidupan menjadi lebih makmur seperti negara Asia yang lain yang juga dilanda krisis yang sama, ternyata masih jauh dari harapan. Perusahaan-perusahaan besar yang diharapkan dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, ternyata malah melakukan PHK. Fakta membuktikan bahwa sektor usaha skala kecil, mikro dan menengah meskipun dilanda krisis ekonomi, bahkan ada kenaikan harga BBM sekalipun sektor ini masih eksis dan bertahan. Dalam hal ini hanya sektor UKM yang mampu mendorong angka pertumbuhan ekonomi. UKM tidak ada hubungannya dengan aliran masuknya modal asing dan seolah-olah berada diluar ekonomi formal yang besar folumnya. UKM mempunyai kehidupan ekonomi yang kekuatannya mandiri. UKM yang selama ini dianak tirikan oleh pemerintah dan lembaga-lembaga keuangan ekonomi ternyata memberikan sumbangan yang begitu besar pada penyerapan tenaga kerja dan memberikan kekebalan dalam krisis.

UKM mengandung usaha yang sangat beragam, baik ditinjau dari sudut skala usahanya, skala usaha ini sangat dinamis dan berpeluang menjadi skala yang besar (Munir, 2005).

b. Implementasi Tujuan SDGs : Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi Pada Pelaku Usaha Mikro.

Rahmat Handoyo dan Nurhastuty K. Wardhani dalam jurnal akuntansi Trisakti tahun 2023 (Handoyo, Sofie, & Nurhastuty, 2023), mengungkapkan bahwa Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan suatu agenda pembangunan global yang memuat 17 tujuan dan terbagi ke dalam 169 target, namun saling terkait dan saling mempengaruhi, inklusif dan sehingga terintegrasi satu sama lain. 17 tujuan dan 169 target SDGs tergambar dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2015-2019 maupun 2020-2024.

SDGs goal ke-8 membahas tentang Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, dimana sesuai dengan isi Kebijakan Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 bahwa dalam rangka peningkatan nilai tambah ekonomi yang mencakup penciptaan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi melalui (1) Penguatan kewirausahaan, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan koperasi serta (2) Peningkatan nilai tambah, lapangan kerja, dan investasi di sektor riil, dan industrialisasi Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Kriteria pelaku usaha mikro adalah yang memiliki modal usaha di bawah satu juta rupiah diluar tanah dan bangunan dengan penjualan tahunan di bawah dua milyar rupiah per tahunnya.

Tujuan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (PDDT) menyusun SDGs desa dalam rangka melakukan usaha terpadu percepatan pencapaian SDGs dalam bentuk penyederhanaan tujuan, pelokalan sasaran di desa-desa, dan penyesuaian indikator tujuan (Kemendes.go.id, 2023). Saran kepada pemimpin daerah dan pemangku kepentingan untuk memikirkan kembali sistem manajemen yang strategis, termasuk proses berkelanjutan dalam mengevaluasi dan memperbaharui rencana strategi, dan terkait dengan perpekstif multi dimensi yang berkelanjutan.

Dari 132 laporan berkelanjutan tahun 2014, 2015 dan 2016 serta 452 laporan tahunan tahun 2016 menunjukkan bahwa fokus perusahaan berada pada tujuan 11, tujuan 3, tujuan 8, tujuan 12 dan tujuan 4 SDGs. Sedangkan pemerintah membutuhkan dukungan perusahaan untuk pemenuhan tujuan ke-5 tentang kesetaraan gender, tujuan ke-6 tentang ketersediaan pengelolaan air bersih dan tujuan ke-8 tentang pertumbuhan ekonomi (Handoyo, Sofie, & Nurhastuty, 2023).

c. Kepesertaan Pekerja Informal Dalam Jaminan Sosial.

Arum Ardianingsih, Juandy Seiver Langelo, dan Pandu Wicaksono dalam tulisannya berjudul "Analisis Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Sektor Informal Di Kota Pekalongan" mengungkapkan bahwa Pekalongan yang terkenal sebagai Kota Batik dan Kota Santri memiliki pekerja sektor informal yang cukup banyak jumlahnya. Para pekerja informal tersebut memiliki karakteristik sebagai berikut: pekerja informal umumnya tidak melakukan kegiatan ekonomi atau mengambil libur pada hari Jumat, pembayaran upah bagi pekerja informal dilakukan pada Kamis dengan tradisi "Pocoan", religiusitas penduduk terkadang membuat pekerja di Pekalongan memiliki pandangan berbeda terkait premi atau iuran kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja.

Para pekerja yang bekerja di sektor informal selain memperoleh penghasilan, mereka juga sebenarnya membutuhkan jaminan kesejahteraan seperti tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan kerja dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan Pasal 28 huruf H ayat (3) UUD 1945 yang mana semua orang wajib terdaftar dalam program jaminan sosial (Abdul, Ahmad, & Agusmidah, 2020).

Di Indonesia, dari sekitar 119 juta Angkatan kerja, 34,24 persen diantaranya termasuk pekerja sektor informal (Prasetyo, 2018). Pekerja sektor informal oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dikategorikan sebagai peserta Bukan Penerima Upah (BPU) (Pajak Online.com, 2023). Pekerja sektor informal termasuk pula didalamnya yaitu pekerja atau pemberi kerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut.

Pekerja sektor informal dapat dikelompokkan sebagai berikut: pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri dan pekerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja yang bukan menerima upah, contoh; pedagang keliling atau asongan, artis, tukang ojek dan lain-lain. Sektor pekerjaan informal memiliki ciri khas seperti upah yang lebih rendah, pekerjaan berisiko dan perlindungan atas kecelakaan kerja masih rendah. Di Indonesia, jumlah kasus kecelakaan kerja pada tahun 2011-2014 yaitu 9.891 orang pada tahun 2011, 21.735 pada tahun 2012, 35.917 pada tahun 2013 dan 24.910 pada tahun 2014 (Kemenkes, 2015). Sementara pada 2020 jumlah kasus kecelakaan kerja mencapai 221.740 kasus, tahun 2021 mencapai 234.270 kasus, hingga tahun 2022 naik mencapai 265.334 kasus kecelakaan kerja (Data.goodstats.id, 2023).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), untuk mencakup kepesertaan Jaminan Sosial bagi pekerja sektor informal, maka disahkanlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor PER-24/EM/IV/2006 tentang Panduan Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Nasional bagi tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja resmi dan selain dari pada itu ditetapkan juga Peraturan Pemerintah (PP) No.44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Tenaga kerja sektor informal atau tenaga kerja mandiri yaitu tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Karena itu, tenaga kerja sektor informal tersebut perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional (Arum, Juandy, & Pandu, 2021).

d. Efektivitas Program Peningkatan Kesempatan Kerja Dalam Pencapaian SDGs Terhadap Aspek Jaminan Sosial.

Dalam jurnal ilmiah yang berjudul “Efektivitas Program Peningkatan Kesempatan Kerja dalam Pencapaian Sustainable Development Goals Provinsi Riau”, Eko, Rosmita, dan Merry Khan mengungkapkan bahwa rendahnya peningkatan lapangan kerja yang terlindungi, penurunan tenaga kerja formal, dan peningkatan penyerapan tenaga kerja informal sektor pertanian menjadi permasalahan penting. Dalam pencapaian tujuan kedelapan Sustainable Development Goals Provinsi Riau pilar ekonomi yakni kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua, salah satunya diperlukan Efektivitas dari program peningkatan kesempatan kerja sebagai penunjang pencapaian pada tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko, Rosmita, dan Merry menunjukkan program peningkatan kesempatan kerja tidak efektif dalam pencapaian Sustainable Development Goals Provinsi Riau khususnya pada pilar ekonomi tujuan kedelapan yakni kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua, tidak adanya pendekatan partisipatif dan inklusif yang merupakan prinsip pelaksanaan sustainable development goals menjadi penyebab ketidakefektifan, serta tidak adanya peran aktif non state actor (sektor non pemerintah) melalui kerjasama pemerintah daerah dengan membangun kemitraan dengan sektor bisnis (Ngoyo, 2015).

Dalam tujuan kedelapan SDG's Provinsi Riau yakin kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua menjadi salah satu perhatian penting dalam pilar ekonomi (Bappenas.go.id, 2023). Target dalam pencapaian tujuan kedelapan SDGs salah satunya adalah penciptaan lapangan kerja yang layak dengan indikator proporsi lapangan kerja informal sektor non pertanian, persentase tenaga kerja formal, persentase tenaga kerja informal sektor pertanian melalui program peningkatan kesempatan kerja (Rizky, Johannis, & Stefanus, 2022), merupakan salah satu program yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah dituangkan dalam dokumen rencana strategis dinas diharapkan efektif dalam pencapaian tujuan-tujuan kedelapan pilar ekonomi SDG's Provinsi Riau.

Dari uraian diatas terlihat bahwa peningkatan kesempatan kerja tidak hanya dipengaruhi dan diciptakan melalui kegiatan program peningkatan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melainkan melalui program dan kegiatan pemerintah lainnya.

Melihat kondisi ini efektivitas program peningkatan kesempatan kerja perlu diukur sebagai bahan evaluasi guna pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan di Provinsi Riau.. Dengan adanya integrasi SDG's , penelitian ini tidak sekedar mengukur efektivitas dari pada sebuah program, namun melihat keefektifan program tersebut dalam mencapai tujuan SDG's tujuan kedelapan yakni kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua menjadi salah satu perhatian penting dalam pilar ekonomi. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa aktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit (Eko, Rosmita, & Merry, 2020).

e. Peranan Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .

Menurut Akhmad Ikhwanuddin, Kurniaty, dan Apriya Santi dalam tulisannya yang berjudul “Peranan Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan“ (Ahmad, Kurniaty, & Apriya, 2020), pada suatu perkembangan dunia usaha atau perusahaan mengalami kemajuan dengan adanya persaingan dagang yang semakin pesat, oleh karena itu perusahaan menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah bagaimana mempunyai tenaga kerja dan menjadikannya menjadi tenaga kerja yang benar-benar di harapkan agar menjadi salah satu aset terbesar dan terpenting bagi perusahaan yang mengerti apa yang semestinya dilakukan. Indikator nya yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, jaminan kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, terdapat tiga faktor yang urgensinya perlu diperhatikan demi meningkatkan kinerja pekerja dalam perusahaan. Adapun tiga faktor tersebut ialah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

1) Gaya Kepemimpinan.

Menurut Siagian dalam Busro tahun 2018 sebagaimana dimuat dalam jurnal yang ditulis oleh Akhmad Ikhwanuddin, Kurniaty, dan Apriya Santi ada lima tipe gaya kepemimpinan dalam pekerjaan (Ahmad, Kurniaty, & Apriya, 2020). Adapun kelima gaya kepemimpinan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a) Gaya Kepemimpinan Otokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- b) Gaya Kepemimpinan Militeristik, yaitu gaya kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
- c) Gaya Kepemimpinan Paternalistik, merupakan gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
- d) Gaya Kepemimpinan Karismatis, yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.
- e) Gaya Kepemimpinan Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

2) Motivasi Kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang memiliki peranan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut. Menurut Mitchell dalam Sinambela tahun 2012 dalam tulisan Akhmad Ikhwanuddin, Kurniaty, dan Apriya Santi (Ahmad, Kurniaty, & Apriya, 2020), kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut Mangkunegara tahun 2009 dalam tulisan Akhmad Ikhwanuddin, Kurniaty, dan Apriya Santi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan rendah akan berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik, baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan

pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmad, Kurniaty, & Apriya, 2020).

3.2. Hasil dan pembahasan

a. Profil Usaha

Denny Ice Cream, adalah usaha mikro yang berfokus pada produksi dan penjualan es krim dengan harga terjangkau. Berlokasi di Jalan Karya Wisata No.7, Pangkalan Mahsyur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara, Denny Ice Cream telah berdiri sejak tahun 2004. Usaha ini mulanya didirikan dan dikembangkan oleh orangtua dari Denny, hingga sekarang pengelolaannya di serahkan kepada anaknya yaitu Denny.

Produksi yang dilakukan di Denny Es Krim masih tergolong sederhana. Es krim dibuat dengan menggunakan mesin tradisional yang dipadukan dengan mesin es krim pabrikan untuk mendukung jumlah produksi yang lebih cepat. Es krim buatan Denny menawarkan berbagai pilihan rasa, seperti coklat, stroberi, durian, kelapa, dan masih banyak lagi. Selain berfokus dengan produksi dan penjualan dari toko yang juga terletak di lokasi yang sama dengan pabrik, Denny Ice Cream juga bermitra dengan beberapa pedagang yang menjajakan es krim secara keliling, baik menggunakan sepeda motor maupun sepeda dayung ditambah dengan gerobak es krim. Target pasarnya beragam, selain berkeliling ke rumah-rumah warga, para pedagang ini juga mengincar keramaian seperti di pasar, sekolah, kampus, hingga tempat diselenggarakannya acara-acara warga seperti pesta pernikahan, ulang tahun dan lain sebagainya.

b. Pola Hubungan Kerja yang Dilaksanakan di Denny Ice Cream

Pola hubungan kerja yang di terapkan di Denny Ice Cream ialah hubungan kerja kekeluargaan dan solidaritas. Hal ini dapat dilihat melalui 8 (delapan) pekerjanya yang 6 (enam) orang diantaranya adalah anggota keluarga dari Denny yang terdiri dari sepupu, keponakan hingga paman, sementara 2 (dua) pekerja lainnya bukan anggota keluarga. Dalam hal jam kerja, Denny menerapkan 9 (Sembilan) jam kerja yakni mulai dari pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB, namun dalam keadaan tertentu jam kerja bisa lebih singkat yakni hanya sampai pukul 15:00 WIB. Keadaan tertentu yang dimaksud seperti pesanan telah selesai di buat, stok es krim untuk esok hari telah terpenuhi, cuaca tidak mendukung (misal cuaca mendung/hujan) atau dalam hal ada keperluan mendadak yang harus dilakukan oleh Denny selaku owner dan tidak ada karyawan yang bisa ditugaskan untuk handle usaha. Selain itu dalam keadaan tertentu lainnya, jam kerja bisa lebih lama yang mana dihitung sebagai lembur. Biasanya jika lembur hanya sampai pukul 19:00 WIB, namun pernah beberapa kali lembur hingga pukul 21:00 WIB, namun dalam jam kerja lembur ini tidak semua karyawan dipekerjakan tetapi hanya beberapa karyawan saja yang bergantian pada hari lembur berikutnya.

Secara normatif berdasarkan ketentuan undang-undang sebagaimana dimuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tepatnya pasal 21 adapun waktu kerja yang wajib diterapkan setiap pengusaha ialah 7 jam kerja dalam satu hari (40 jam dalam 1 minggu) untuk

6 hari kerja atau 8 jam kerja dalam 1 hari (40 jam dalam 1 minggu) untuk 5 hari kerja (PP 35/2021). Dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) juga disebutkan mengenai pengecualian terhadap sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang mana dapat menerapkan jam kerja yang berbeda dari yang diatur di undang-undang seperti sektor usaha energi dan sumber daya mineral, sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, dan sektor perikanan pada daerah operasi tertentu (Kemnaker.go.id, 2021). Terkait upah lembur, berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa pekerja yang bekerja lembur di berikan upah berdasarkan lamanya jam lembur artinya telah sesuai dengan ketentuan dalam PP 35/2021, namun melihat bahwa dalam keadaan tertentu di usaha Denny Ice Cream yang terkadang bisa lembur hingga pukul 21:00 WIB, maka berbeda dengan ketentuan sebagaimana tertuang dalam peraturan yakni hanya boleh sampai 4 jam dalam sehari (PP 35/2021). Sebagai pengingat bahwa jam kerja di Denny Ice Cream berakhir pukul 16:00 WIB.

Dilihat dari aspek sosiologi industri, pola hubungan kerja secara kekeluargaan memiliki sisi positif dan negatif. Adapun hal positif dari pola hubungan kerja kekeluargaan ini ialah interaksi yang terjalin baik antar sesama pekerja maupun pekerja dengan pengusaha menjadi lebih intens. Beralih pada sisi negatif, pola hubungan kerja secara kekeluargaan terlebih jika antara pengusaha dengan pekerja memiliki hubungan keluarga seringkali membuat pengusaha merasa bisa meminta pekerja melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan sewaktu jam kerja dengan alasan “membantu keluarga”. Sebagai contoh yaitu meminta masuk kerja pada hari libur kerja. Sebagai bawahan, tentu akan muncul rasa segan untuk menolak permintaan majikan, sehingga mau tidak mau terpaksa melakukan perintah yang disuruh meskipun bukan pada waktu kerja. Hal seperti ini tentu akan merugikan pekerja. Dilihat dari sisi pengusaha/majikan, hubungan kerja yang demikian seringkali membuat pekerja menjadi kurang profesional, misal dalam hal mematuhi peraturan kerja seperti jam masuk kerja, terkadang pekerja sengaja tidak mematuhi jam masuk kerja, seperti dengan sengaja telat masuk kerja, meminjam uang “bon” kepada majikan sesuka hati dengan dalih “masih keluarga sendiri, pasti di tolelir”. Ketidakprofesionalan dalam hubungan kerja secara kekeluargaan ini sering terjadi dan menimbulkan kerugian baik pada pengusaha maupun pada pekerja/buruh.

c. Peran Pelaku Usaha Menjaga Kondusifnya Lingkungan Usaha

Denny selaku pemilik usaha turut serta dalam menjalankan kegiatan usaha sehari-hari. Adapun berdasarkan pengamatan yang dilakukan, serta keterangan dari pekerja, Denny berada di tempat usahanya hampir setiap hari. Denny mengerjakan aktivitas harian seperti menerima pesanan, mengelola keuangan, membuat catatan pesanan untuk selanjutnya dikerjakan/disiapkan oleh pekerja, serta mengawasi jalannya usaha. Keterlibatan pengusaha secara langsung dalam kegiatan pekerjaan membawa beberapa manfaat, diantaranya pengusaha dapat melihat secara langsung bagaimana kinerja pekerja dalam menjalankan pekerjaan, selain itu dengan terlibatnya pengusaha secara langsung dalam aktivitas kerja menjadikan pengusaha lebih mengetahui apa saja masalah-masalah yang dihadapi oleh para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya sehingga diharapkan masalah yang timbul bisa segera diatasi. Perselisihan pendapat adalah masalah yang sering dihadapi pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, sehingga dengan terlibatnya

pengusaha secara langsung dalam aktivitas kerja diharapkan segala masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat secara kekeluargaan (Syaiful, 2007: 119-120).

d. Omzet Usaha dan Target Pasar.

Hingga saat ini, usaha Denny Ice Cream berkembang cukup pesat. Dapat dilihat dari banyaknya pesanan harian yang bisa mencapai 1000 kg es krim dalam sehari. Namun tergantung pada kondisi tertentu seperti kondisi cuaca, hari-hari libur nasional, hari besar keagamaan, hari pekan raya /acara acara masyarakat seperti pesta pernikahan dan lain sebagainya. Pada hari-hari seperti diatas pesanan es krim melonjak hingga mencapai 1000 kg per hari nya, namun jika pada kondisi tertentu seperti cuaca mendung/hujan atau bulan puasa, biasanya pesanan menurun, produksi harian juga hanya 200 kg sampai 300 kg per harinya. Terkait pemasaran, Denny Ice Cream menargetkan masyarakat seluruh kalangan masyarakat, yang mana harga yang dipatok tergolong murah. Selain itu Denny Ice Cream juga bermitra dengan beberapa pedagang yang berjualan keliling ke rumah rumah warga sehingga penjualan lebih luas. Selain itu, Denny Ice Cream juga menjadi supplier bari beberapa mitra di luar kota seperti di Langkat dan Aceh.

e. Pengolahan Limbah

Selayaknya usaha es krim pada umumnya, air adalah komponen utama dalam pembuatan es krim yang kemudian dipadukan dengan bahan bahan lain seperti perasa dan pengawet. Di lokasi pembuatan es krim milik Denny, berdasarkan pengamatan terletak tepat di pinggir jalan raya yang mana berhadapan dengan parit tepat di depan toko/pabrik manufaktur, sehingga limbah pembuatan es krim langsung di buang ke parit di depan manufaktur. Parit tersebut adalah saluran pembuangan yang mengalir di sepanjang jalan lintas karya wisata medan johor sehingga tidak menyalahi aturan jika limbah es krim deni di buang melalui parit tersebut. Perlu diketahui, berdasarkan pengamatan dan keterangan pemilik usaha, limbah yang dihasilkan dari proses pembuatan es krim ada berbagai jenis, seperti ampas kelapa, kantong plastik, botol plastik, serta yang paling banyak ialah air. Untuk yang di buang ke saluran pembuangan hanyalah limbah berbentuk cairan saja, sedangkan limbah bukan cairan dimasukkan ke dalam kantong plastik besar dan tumpuk di depan pabrik untuk diangkut oleh petugas kebersihan pada pagi atau sore hari.

f. Pemahaman Pekerja Denny Ice Cream Terhadap Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi seluruh masyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak (UU 40/2004). Jaminan sosial menjadi salah satu goals dalam program SDGs (Social Development Goals), karena dengan terlindunginya seluruh masyarakat, maka pembangunan yang berkeadilan juga akan tercapai. Saat ini UMKM merupakan tren positif yang mulai berkembang di kalangan masyarakat Indonesia. Banyak masyarakat yang akhirnya terbuka pikirannya untuk mulai mendirikan usaha dibanding harus bekerja dengan orang lain, hal ini tentu mendorong pembangunan perekonomian negara serta sedikit meringankan pekerjaan pemerintah dengan terbukanya lapangan pekerjaan baru oleh pemrakarsa-pemrakarsa UMKM. Namun sering kali UMKM mempekerjakan tenaga kerja dengan upah yang tidak layak. Hal ini bukanlah sepenuhnya kesalahan pihak pengusaha UMKM, namun kecilnya

pendapatan usaha berimbang pada kecilnya pendapatan pekerja di UMKM. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tepatnya pasal 36 ditentukan bahwa besaran upah yang ditetapkan bagi pekerja usaha kecil yaitu paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi atau paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan tingkat provinsi (PP 36/2021). Artinya tidak ada besaran pasti mengenai gaji pekerja yang bekerja di usaha kecil. Berkaca pada hal tersebut seringkali pekerja maupun pengusaha tidak lagi concern pada jaminan sosial melainkan fokus utamanya ialah bagaimana memperoleh pendapatan sebesar-besarnya. Sejatinya hal inilah yang menyebabkan mengapa terhadap pekerja yang bekerja di UMKM tidak banyak yang memiliki jaminan sosial.

Di Denny Ice Cream, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa bahkan Denny sang pemilik usaha hanya memiliki satu jaminan sosial saja yaitu BPJS Kesehatan. Ketika ditanya mengenai mengapa tidak mendaftar di BPJS Ketenagakerjaan, jawabannya ia merasa tidak memiliki resiko terkait kecelakaan kerja, karena ia adalah “bos” di usaha nya sehingga tidak banyak aktivitas fisik yang ia lakukan dalam menjalankan usaha sehingga ia memandang bahwa membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan hanya akan membuang-buang uang saja tanpa merasakan manfaatnya. Ketika ditanya apakah pekerjanya ada yang memiliki jaminan sosial, untungnya semua sudah terdaftar di BPJS Kesehatan, namun sama halnya dengan sang owner, mereka tidak ada yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan atau asuransi manapun yang mengcover kecelakaan kerja. Ketika ditanya apa alasannya tidak mendaftar, jawabannya karena BPJS Ketenagakerjaan sepengetahuan mereka hanya didaftarkan bagi pekerja-pekerja di perusahaan besar atau pabrik-pabrik besar, itupun iurannya dibayarkan oleh perusahaan, jadi para pekerja merasa enggan mendaftar apabila harus membayar mandiri, terlebih penghasilan sehari-hari mereka tergolong pas-pasan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Pertanyaan selanjutnya ialah terhadap usaha Denny Ice Cream yang mana sudah cukup dikenal di Medan Johor, apakah tidak pernah petugas asuransi ataupun BPJS yang menawarkan untuk mendaftar untuk perlindungan kecelakaan kerja atau lainnya, maka berdasarkan keterangan yang di peroleh bahwa pernah ada pihak asuransi swasta yang menelepon Denny menawarkan Jaminan Kecelakaan kerja dan Jaminan Hari Tua dengan berbagai keuntungan, namun alasan Denny menolak ialah karena premi-nya terlalu besar yakni 350 rb hingga 500 rb rupiah setiap bulannya untuk satu polis asuransi. Lain halnya dengan pihak BPJS yang sama sekali tidak pernah menawarkan ataupun melakukan sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan maupun jaminan sosial lainnya sehingga tidak begitu populer.

4. SIMPULAN

Dalam suatu usaha, peran pimpinan usaha begitu penting dalam menjaga kelangsungan usaha. Pada usaha mikro dan menengah (UMKM) seringkali usaha dipimpin langsung oleh pemilik usaha, hal ini didasarkan oleh berbagai faktor seperti faktor kurangnya tingkat kepercayaan pada orang lain, menghemat pengeluaran dibanding jika harus mempekerjakan orang untuk memimpin usaha, serta alasan agar dapat langsung memanagermen usaha.

Pada UMKM seringkali jajaran pekerjanya diisi oleh anggota keluarga dengan alasan lebih mudah dipercaya dibanding orang lain yang bukan keluarga. Hal ini berdampak pada sikap kepemimpinan pemilik usaha terhadap pekerjanya dalam menjalankan usaha. Adapun peran pemilik usaha dalam menjalankan usaha berdasarkan hasil observasi di Denny Ice Cream ialah pemilik usaha berperan aktif dalam mengelola kegiatan usaha, mulai dari produksi hingga distribusi. Denny selaku pemilik usaha hadir setiap hari di tempat usaha yang juga bercampur dengan tempat tinggalnya menghandle langsung kegiatan usaha seperti memberi arahan pada pekerja terkait berapa banyak pesanan yang harus disiapkan, berapa banyak stok yang harus disediakan di toko, belanja bahan baku, dan lain sebagainya.

Dalam industri, kelangsungan usaha tidak lepas dari peran pekerja/buruh. Untuk itu pemilik usaha dalam memanagerkan usaha perlu memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Jaminan sosial merupakan salah satu indikator kesejahteraan pekerja yang dimuat dalam program SDGs. Jaminan sosial sangat penting bagi pekerja karena memberikan perlindungan terhadap risiko kehilangan pendapatan dan penghasilan akibat sakit, kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, atau pensiun. BPJS sebagai penyelenggara jaminan sosial di Indonesia menjalankan berbagai program yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kesehatan, ketenagakerjaan, dan kecelakaan kepada masyarakat yang terdaftar sebagai peserta.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena kami masih diberikan Kesehatan dan kesempatan untuk beraktivitas sebagaimana biasanya sehingga tulisan ini dapat diselesaikan. Terima kasih sebesar-besarnya kepada para orang tua kami atas dedikasi dan dukungannya kepada kami sehingga kami bisa bertahan sampai saat ini. Terima kasih kepada Ibu Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum. selaku dosen yang telah membimbing kami dalam penulisan ini, serta kepada Denny selaku pemilik usaha mikro Denny Ice Cream Medan Johor karena telah bersedia untuk dimintai keterangan terkait topik tulisan kami. Terakhir, terima kasih kepada Mahasiswa Hukum Perburuhan Stambuk 2020 Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara yang telah bekerja sama, saling bahu membahu dalam penulisan artikel jurnal ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, T. (2017). *Strategi Internasionalisasi UMKM*, CV Sah Media, Makassar.
- Ardianingsih, A., Langelo, J. S., & Wicaksono, P. (2021). Analisis Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Sektor Informal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 19(2), 8-8.
- Handrian, E., Rosmita, R., & Khan, M. C. (2020). Efektifitas Program Peningkatan Kesempatan Kerja Dalam Pencapaian Sustainable Development Goals Provinsi Riau. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(3), 439-453.
- Ikhwanuddin, A. (2021). *Peranan Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Toko Aneka Wangi Banjarmasin)*. Skripsi. Universitas Islam Kalimantan.
- Khakim, A., Ansyori, A., & Agusmidah, A. (2018). *Seluk Beluk Jaminan Sosial di Indonesia: Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja*. USU Press.
- Munir, M. (2005). Peran usaha kecil dan menengah (ukm) dalam penciptaan lapangan kerja baru. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 1(2), 120-127.

- Nialda, R. A., Kaawoan, J. E., & Sampe, S. (2022). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGS) Pekerjaan Layak Di Kabupaten Minahasa Utara. *Governance*, 2(1). 1-10.
- Ngoyo, M. F. (2015). Mengawal sustainable development goals (SDGs); meluruskan orientasi pembangunan yang berkeadilan. *Sosioreligius: Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama*, 1(1). 77-88.
- Pemerintah Indonesia. (2004). *Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Sekretariat Negara Indonesia.
- Pemerintah Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu, Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Sekretariat Negara.
- Prastyo, R. D. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Informal*. Skripsi. Untag 1945 Surabaya.
- Ridwan, A. (2018). *Sosiologi industri: Transformasi menuju masyarakat Post-Industri*. Pustaka Setia.
- Saiful, A. (2007). *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*. Kelompok Studi Hukum Dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara
- Sofie, S., Handoyo, R., & Wardhani, N. (2023). Implementasi Sustainable Development Goals (SDGs) Desa Goal 8 pada pelaku usaha mikro di Desa Padas, Kecamatan Karangnom dan Desa Bonyokan, Kecamatan Jatinom, Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 10(1), 107-116.
- Tjahjono, C. C. (2014). Analisis gaya kepemimpinan transformasional pada perencanaan suksesi perusahaan manufaktur lampu. *Agora*, 2(1), 166-177.