

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat dengan menerima upah dalam bentuk uang atau bentuk lain,¹ Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.²

Kesuksesan seorang wirausahawan tergantung dari kinerja karyawannya. Karyawan dan majikan saling bergantung satu sama lain; di satu sisi, karyawan membutuhkan pemberi kerja untuk bekerja, dan di sisi lain, pemberi kerja bergantung pada sumber daya karyawan untuk mengelola organisasi mereka dan mencapai tujuan mereka.

Di saat perekonomian sedang bergejolak seperti saat ini, para pekerja dan buruh seringkali menjadi fokus perhatian masyarakat. Ketika pekerja mencari upah layak untuk diri mereka sendiri, bersama dengan alasan lain seperti kenaikan biaya produksi, masalah ini sering diangkat. Keadaan seperti itu memainkan peran penting dalam pengembangan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. Untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan

¹Muhammad Azhar, “Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan,” (Semarang: Universitas diponegoro 2015), Hal 8.

² Pasal 1 angka 3 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

yang rasional, perlakuan yuridis antara pengusaha dan pekerja harus seimbang.³

Istilah perjanjian *iblogation* yang berarti mengikatkan diri atau ikatan hukum, perjanjian secara etimologis didefinisikan sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang berdasarkan mana pihak satu dan pihak kedua menyetujui perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak.⁴ Perjanjian adalah suatu peristiwa yang nyata, baik yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini berbeda dengan sesuatu yang tidak konkrit, tetapi bersifat abstrak atau tidak dapat dilihat, karena kesepakatan hanya terjadi sebagai akibat dari kesepakatan lain, yang menyebabkan orang atau pihak melakukan apa yang mereka sepakati.

Menurut Prof Imam Soepomo, yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak satu (Pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha) yang mengikat untuk memperkerjakan pekerja itu dengan membayar upah.⁵

Perjanjian memiliki arti penting dalam kehidupan masyarakat. Karena perjanjian menjadi dasar bagi banyak tindakan kita sehari-hari dan memungkinkan pengoperasian berbagai perusahaan. Perjanjian merupakan suatu cara untuk membantu setiap orang memuaskan keinginan dan kepentingannya yang tidak dapat dilakukannya sendiri tanpa bantuan dan

³Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*, (Medan: Literasi Nusantara, 2020) Hal 1.

⁴ Lukman Santoso Az, *Aspek Hukum Perjanjian*, (Ponorogo: Media Pustaka, 2019) Hal 6.

⁵ Putri Amalia, "Pekerja Waktu Tertentu: Studi Tentang Tenaga Kerja di PT . Prakarsa Purna Mandiri Jakarta" (Universitas Muhammadiyah Surakarta) 2018 Hal 6.

jasa orang lain.⁶

Syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara terdapat 4 (empat) syarat yang harus dipenuhi untuk sahnya perjanjian yaitu. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya yang dimana kedua belah pihak sepakat bahwa mereka yang melakukan perjanjian sebagai subjek hukum tersebut, Kecakapan untuk membuat suatu perikatan dalam syarat ini harusla orang yang sudah cakap hukum. Tujuan sebenarnya dari perjanjian dan alasan hukum mengapa isinya tidak bertentangan dengan undang-undang, kepercayaan agama, kesusilaan, atau ketertiban umum adalah dua dari tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian menjadi sah.⁷

Pada umumnya, syarat sah perjanjian tidak jauh berbeda dengan syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata itu sendiri. syarat sah perjanjian kerja pada umumnya yaitu adanya kesepakatan antara para pihak, pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, ada pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerja yang di perjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku pada pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian secara tidak tertulis merupakan perjanjian kerja yang dimana tidak ada penandatanganan perjanjian kerja, perjanjian kerja secara lisan cukup dengan kesepakatan bersama yang di setujui oleh kedua belah

⁶ *Ibid*, Hal 6-7.

⁷ Fauzi Sumardi, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang dibuat Secara Lisan (Studi Kasus Putusan No. 051/G/2013/PHI.Medan" (Universitas Medan Area) 2016 Hal 5-8 .

pihak. Berdasarkan peraturan yang ada tidak ada larangan dalam perjanjian kerja lisan selama unsur-unsur syarat sah terpenuhi terdapat pada pasal 1601 huruf (a) KUHPerdara terpenuhi, yaitu: Adanya kata perkerjaan, Upah kerja yang di berikan, dan Perintah yang dilakukan majikan.⁸

Menurut Pasal 60 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat Mensyaratkan Masa Percobaan Kerja Paling Lama 3 (tiga) bulan”.⁹ Tanpa kontrak tertulis, pekerjaan tidak dijamin atau sebaliknya dari jenis pekerjaan tertentu untuk jangka waktu tertentu, seperti pekerjaan yang bersifat tetap dan memiliki masa percobaan sampai dengan tiga bulan.¹⁰ Kemudian di dalam Pasal 63 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”. Hubungan kerja terjadi adanya setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Dengan demikian, pada dasarnya perjanjian yang di laksanakan secara tidak tertulis tanpa ada kesepakatan secara tertulis baik melalui perjanjian tertulis tetap diakui dan sah dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak

⁸ Pasal 1601 (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata .

⁹ Pasal 60 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

¹⁰ Iwa Reza Marima, “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Borongan Yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis,” 2022 Hal 5.

Dalam membuat suatu perjanjian kerja tidak tertulis, syarat-syarat perjanjian itu tidak boleh melanggar suatu ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan tidak boleh menimbulkan keberatan moral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 KUH Perdata menyebutkan “Suatu persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik dan tidak dapat ditarik kembali kecuali atas persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan hukum.¹¹

Tenaga kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pembangunan, maka pekerja harus diberikan perlindungan hukum melalui pemeliharaan, kemajuan, dan pengembangan kesejahteraannya, termasuk menerima imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Undang-undang tersebut bersifat unik karena menjaga, mengontrol, dan menjaga keseimbangan untuk membela kepentingan umum, namun tidak terbatas pada, aturan upah tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan pengupaha termasuk suatu bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya agar terjamin dan memiliki kepastian dalam hal upah.¹²

¹¹ Hairul Maksum, “Tinjauan Yuridis Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dari Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Journal Ilmiah Rinjani* 6, no. 2 (2018): Hal 2.

¹² Abdul Azis, Aan Handriani, and Herlina Basri, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan,” *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* Vol 10, No. 1 (2019): Hal 4-5.

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Berdasarkan pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal tersebut dengan sangat jelas melindungi hak setiap pekerja atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang terhormat, bebas dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau keyakinan politik sesuai dengan kepentingan dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.¹³

Hubungan kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja untuk melindungi baik pekerja maupun pemberi kerja. Partisipasi pemerintah dalam pasar tenaga kerja juga diperlukan untuk menjaga keseimbangan para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga hukum perburuhan memiliki sifat ganda, yaitu swasta dan publik.¹⁴

¹³Muhammad Wildan, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum* Vol 12, No. 4 (2017): Hal 4.

¹⁴Niru Anita Sinaga, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (2014): Hal 2.

Tabel 1.1 Perjanjian Kerja tidak tertulis Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang

No	Selama Waktu Bekerja	Inisial	Pekerjaan	Tempat Bekerja
1.	13 Tahun	Ms	Pemasangan Cctv	Uc
2.	5 Tahun	Os	Teknisi	Uc
3.	1 Tahun	Mo	Teknisi	Uc
4.	2 Tahun	Hs	Seller	Pg
5.	1 Tahun	Wa	Wt	Sv

Sumber: *diolah pada Tahun 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kasus pekerja dengan perjanjian tidak tertulis yang terjadi di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang kerap kali terjadi di berbagai tempat salah satunya di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang. Dimana pekerja pada tabel di atas hak-hak dari pekerja tidak dipenuhi oleh pemberi kerja yang seharusnya pemberi kerja harus memberikan hak-hak pekerja dalam pengupahan. Terlepas dari kenyataan bahwa ada banyak bukti yang menunjukkan bahwa pekerja membutuhkan tenaga kerja dan pengusaha memberikan upah, hubungan antara pengusaha dan karyawan tergantung satu sama lain. Akibatnya, para pekerja tidak boleh menjadi pihak yang dieksploitasi begitu saja oleh para majikan.

Melihat dari fenomena tersebut maka bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana dalam Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Menyebutkan

“Kesepakatan kedua belah pihak, Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku”. Maka dari itu dalam fakta yang terjadi dimana seorang pemberi kerja yaitu pengusaha tidak menepati kesepakatan yang di buat sejak awal yang dimana pengusaha berjanji akan menaikkan upah bagi pekerja namun upah pekerja tidaklah naik meski sudah bekerja lama dengan pengusaha tersebut. Seperti yang telah dijelaskan dan diuraikan diatas bahwasanya terdapat beberapa kasus dari pekerja yang bekerja melalui perjanjian tidak tertulis yang mendapatkan haknya tidak sesuai sebagaimana mestinya.

Hak-hak pekerja dilindungi oleh undang-undang, dan ini termasuk pembuatan perjanjian kerja yang menentukan kondisi kerja, upah, dan jaminan sosial. Sehingga dalam hal ini saya tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian tidak tertulis untuk dapat diperoleh hak-hak sebagaimana yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melihat lebih jauh bagaimana perlindungan hukum di toko-toko di Kecamatan Bukit Bestari maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan perlindungan tenaga kerja sebagai penelitian dengan judul **“PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA TIDAK TERTULIS (Studi Kasus Kecamatan Bukit Bestari Kota**

Tanjungpinang)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis menetapkan dua rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kedudukan Hukum Pekerja Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedudukan hukum pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian tidak tertulis.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap upah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian tidak tertulis.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara Teoritis

Secara Teoritis yaitu bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum Perdata tentang Perlindungan

Hukum Terhadap upah Pekerja yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Tidak Tertulis.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Meningkatkan kesadaran bagi pengusaha dalam memberikan hak-hak pekerja yang wajib diberikan kepada pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Menyediakan dasar bagi pembuatan kebijakan dan regulasi yang lebih baik berkaitan dengan upah para pekerja dengan perjanjian tidak tertulis.
3. Memberikan pemahaman dan pandangan baru bagi praktisi hukum dan pihak yang terkait seperti pihak pekerja dapat mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak para pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.