

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya manusia hidup di dunia ini untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani. Kebutuhan tersebut meliputi banyak hal, mulai dari kebutuhan primer dan sekunder. Guna memenuhi kebutuhan hidup, seseorang harus berkerja. Namun tidak semua orang dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyaknya tenaga kerja di Indonesia tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang ada. Terlebih lagi dengan teknologi yang semakin maju, pabrik-pabrik mengganti tenaga manusia dengan mesin. Hal itu mengakibatkan tingginya angka pengangguran di Indonesia. Selain masalah pengangguran dan sempitnya lapangan pekerjaan, di negara berkembang seperti Indonesia juga masih lemah terhadap perlindungan tenaga kerja.

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semenamena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan

perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.¹ Berdasarkan Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa :

*“ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.*²

Selanjutnya Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari :

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Untuk menjaga kesejahteraan masyarakat, Pemerintah harus memperhatikan faktor tenaga kerja, mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan :

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Serta Pasal 28D ayat (2) yaitu bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pasal tersebut mengandung arti bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai

¹ Aldiyansah, *“Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis”*. Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008

² Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, hlm 5.

hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*).³

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan tanpa diskriminasi apapun. Demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.⁴ Keinginan dari salah satu pihak (*umumnya pekerja*) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (*pengusaha*), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.⁵ Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Peraturan Pelaksana dari Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan lainnya, yaitu:

1. Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

³ Nurul Chotidjah, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup*, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3*, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003, hlm. 231

⁴ Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.125.

⁵ *Ibid.*, hlm 125.

3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 48 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 261 Tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 08 Tahun 2006 Tentang Perubahan Kepmen Nomor 48 Tahun 2004 yang berisi tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja tingkat Nasional.

Sedangkan lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu

kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.⁶ Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.⁷

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh salah satunya dalam pembuatan perjanjian kerja. Baik perjanjian kerja tertulis maupun tidak tertulis. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja umumnya melalui perjanjian tertulis atau adanya Surat Kontrak Kerja. Hal itu menjadikan suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Sehingga apabila terjadi wanprestasi di kemudian hari, ada sanksi yang pasti.

Dalam Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menyebutkan di Pasal 1601(a) :

“persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, simajikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

⁶ Fenny Natalia Khoe, “*Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*” Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1 (2013), hlm 3.

⁷ R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hlm 289.

Namun sulitnya mencari pekerjaan yang sesuai membuat para pekerja bersedia dipekerjakan tanpa adanya perjanjian kerja tertulis, dan bekerja hanya berdasarkan perjanjian lisan saja. Meskipun hal ini masih termasuk perjanjian kerja menurut Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Akan tetapi perjanjian lisan tersebut berakibat banyak merugikan pekerja, baik mengenai prosedur kerja dan pengupahan yang tidak punya kepastian, sampai dengan mengenai perlindungan kecelakaan kerja. Contohnya yang terjadi di PT. Levia Pradipa Danadyaksa yang menjalankan usaha-usaha dibidang perdagangan umum, dan juga pengadaan barang dan jasa. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 yang membahas mengenai Perseroan Terbatas (PT), dikatakan bahwa perusahaan berjenis Perseroan Terbatas adalah suatu badan usaha yang berbentuk badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau disebut juga dengan persekutuan modal.

Yang terjadi dalam perusahaan ini adalah adanya perjanjian kerja tidak tertulis dengan pekerjanya. Hal itu mengakibatkan banyak ketidakpastian yang terjadi dan merugikan pekerja. Kerugian tersebut salah satunya berupa tidak terpenuhinya hak pekerja mengenai upah sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 10 mengatur tentang Pengupahan. Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan,

“setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Berdasarkan dari peristiwa tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menyusunnya dalam sebuah skripsi dengan judul : **“PERLINDUNGAN PEKERJA DENGAN PERJANJIAN TIDAK TERTULIS DI PT. LEVIA PRADIPA DANADYAKSA” (studi kasus di wilayah kota Cilacap).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam Latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis ?
2. Bagaimana upaya pekerja apabila haknya tidak terpenuhi ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis
- b. Untuk mengetahui upaya apa yang harus dilakukan oleh para pekerja apabila haknya tidak terpenuhi

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran jelas mengenai perlindungan hukum pekerja agar kedepannya tidak ada lagi pekerja yang merasa dirugikan dan dapat mendapatkan haknya sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati antara kedua belah pihak dengan tetap berdasar pada Undang-Undang yang berlaku.
- b. Manfaat praktis, mengembangkan daya pikir, mengembangkan penalaran dalam menganalisis suatu kasus yang konkrit serta mengetahui kemampuan penulis dengan menerapkan ilmu yang diperoleh.

D. Metodologi Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu pendekatan yang menggunakan konsep *legalitas positivisme*. Konsep ini memandang hukum sebagai identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga negara atau pejabat negara yang berwenang. Selain itu konsep ini melihat hukum sebagai sistem normatif yang bersifat otonom tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat⁸

2. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipakai adalah *clinical legal research* yaitu penelitian untuk menemukan hukum *in abstracto* dalam perkara *in concreto* yaitu mengenai perjanjian kerja tidak tertulis.

⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, 2000, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm.11

3. Materi penelitian

Perjanjian kerja tidak tertulis antara pekerja dengan PT. Levia Pradipa Danadyaksa

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di PT. Levia Pradipa Danadyaksa Cilacap

5. Sumber Data

a. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini yang bersumber dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, pendapat pakar hukum yang mendukung dan terkait dengan penelitian ini.

b. Data Primer

Berupa hasil wawancara dari pihak yang bertanggung jawab di kantor PT. Levia Pradipa Danadyaksa dan pihak pekerja PT. Levia Pradipa Danadyaksa sebagai pendukung data sekunder.

6. Metode Pengumpulan Data

a. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara melakukan studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Dasar 1945 Hasil Amandemen, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu.

b. Data Primer

Untuk melengkapi dan mendukung data sekunder, maka diperlukan data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara atau interview yang merupakan proses tanya jawab secara lisan dan langsung pada pihak yang bertanggung jawab di kantor PT. Levia Pradipa Danadyaksa dan pihak pekerja PT. Levia Pradipa Danadyaksa.

7. Metode Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian yang disusun secara sistematis.

8. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu dengan menjabarkan dan menafsirkan bahan yang akan disusun secara logis dan sistematis berdasarkan doktrin dan pengertian hukum yang terdapat dalam ilmu hukum.