

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Hakikat manusia tidak hanya sebagai makhluk individu melainkan juga makhluk sosial. Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat bertahan hidup secara utuh tanpa interaksi dengan manusia lain dalam rangka memenuhi kebutuhan secara rohani maupun jasmani. Bahkan menurut Aristoteles bahwa manusia adalah makhluk yang pada dasarnya selalu ingin bergaul dan berkumpul dengan manusia lainnya dengan kata lain manusia merupakan *zoon politicon*.

Manusia juga adalah makhluk yang harus memenuhi kebutuhan hidupnya sehari hari dengan bekerja keras dan untuk karena itulah manusia harus mendapatkan pekerjaan ataupun membuat pekerjaan bagi pemenuhan kebutuhan hidupnya tersebut. Proses pemenuhan kebutuhan hidup manusia menciptakan sekelompok orang atau orang perseorangan yang membuat suatu bentuk pekerjaan yang beragam hingga saat ini. Dan untuk pemenuhan produktifitas pekerjaan tersebut, tentunya mereka juga membutuhkan skill yang beragam. Oleh karena itu, banyak juga lapangan pekerjaan yang tercipta untuk para pencari kerja di luar sana.

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan

kerja yang tersedia. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.<sup>1</sup>

Pembangunan nasional merupakan kegiatan untuk tercapainya pembaruan kearah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Pada hakekatnya pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan, sehingga kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan

---

<sup>1</sup> Sendjun Manulang, 2003, "*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*", Rajawali Pers, (edisi revisi), Jakarta. hal. 19.

mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 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.<sup>2</sup>

Peningkatan produksi dan produktifitas kerja serta kelangsungan kegiatan usaha secara kesinambungan hanya dimungkinkan apabila telah terbentuk suatu hubungan kerja yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pengusaha dan pekerja sehingga tercipta ketenangan usaha dan ketenangan kerja sesuai asas hubungan industrial yang terbuka, transparan dan komunikatif. Ketenangan usaha dan ketenangan pekerja hanya dapat dicapai apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami dan menghayati hak dan kewajibannya masing-masing sehingga menumbuhkan rasa saling mengerti, saling menghargai, dan

---

<sup>2</sup> Soedarjadi, 2008, "*Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*", Yogyakarta : Pustaka Yustisia, hal : 5

menghormati dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas dan akuntabilitas yang semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan. sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesimbangan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Seperti halnya yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Menurut Zainal Asikin, Problematika yang terjadi secara umum di Indonesia ini pokok pangkal kekurangpuasan pada umumnya berkisar pada masalah :<sup>3</sup>

1. Pengupahan
2. Jaminan sosial
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang dengan pekerjaan yang harus diemban
5. Adanya masalah pribadi

---

<sup>3</sup> R. Joni Bambang S, 2013, "*Hukum Ketenagakerjaan*", Pustaka Setia, Bandung, hal : 289

Ditambah lagi dilingkup tenaga kerja tidak tetap, sering tidak mendapatkan perlindungan hukum dan tidak mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap.

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.<sup>4</sup> Suatu peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan pekerja dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologi dan filosofis.

Awalnya terjadinya hubungan kerja dalam ketenagakerjaan disebabkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian

---

<sup>4</sup> Fenny Natalia Khoe, 2013, "*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,hal : 3

bersarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.<sup>5</sup>

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menyebutkan di Pasal 1601(a) persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk dibawah perintah pihak lain. Hal ini juga terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sekarang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan didalam pelaksanaannya diatur di No. Kep 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu.

Terjadinya hubungan hukum keperdataan antara pekerja dengan pengusaha yang biasa disebut dengan hubungan kerja. Menurut Husni adalah :<sup>6</sup>

“Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah”.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri
2. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan
3. Menyangkut hal yang tertentu
4. Ada suatu sebab yang halal

Syarat 1 dan 2 merupakan syarat subyektif, syarat yang menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian apabila tidak memenuhi syarat ini maka

---

<sup>5</sup> Soedarjadi, 2008, “*Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*”, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hal : 59

<sup>6</sup> Fenny Natalia Khoe, *Op.Cit.*, hal : 2

perjanjian dapat dibatalkan (*Venieteg baarheid*) yang artinya untuk batalnya perjanjian tersebut harus dimintakan pembatalan dari pengadilan. Syarat 3 dan 4 merupakan syarat objektif maka perjanjian akan batal (*Nieteg baarheid*) artinya perjanjian tersebut tidak berlaku sejak dibuatnya, perjanjian yang tidak pernah ada perjanjian antara pihak-pihak tersebut.

Hal diatas diperkuat kembali dengan adanya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 51 yang memperbolehkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis ataupun lisan selama pelaksanaan dari perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun implikasi dari perjanjian kerja secara lisan tersebut adalah kurang menjamin kepastian hukum bagi para pekerja/buruh pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tidak menghendaki putus ditengah jalan dalam arti bekerja hingga usia pensiun, namun disisi lain pihak pihak perusahaan juga tidak menginginkan jika berhadapan dengan pekerja terjadi suatu pemutusan hubungan kerja dengan diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.

Pembahasan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan pemutusan hubungan kerja ini ada kaitannya dengan pembahasan suatu kasus yang dikutip dari putusan Pengadilan Negeri No. 051/G/2013.PHI.Mdn, sebagaimana di bawah ini:

Pekerja berikut ini terikat hubungan kerja dengan UD Maju Jaya yaitu Erwin, bertempat tinggal di Bajak IV No. 27 D Lingkungan VII, Kelurahan Harjosari II, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan. terhitung mulai bekerja pada Februari 1994 (selanjutnya disebut pekerja) dari perusahaan Usaha Dagang (selanjutnya disingkat UD) Maju Jaya. Pekerja ditugaskan sebagai tenaga Sopir Derek dimana pekerja dalam hubungan kerja tersebut dinyatakan oleh UD Maju Jaya.

UD Maju Jaya yang berkedudukan di Medan adalah suatu badan usaha dagang yang bergerak dibidang usaha jasa penyewaan Mobil Derek, sehubungan dengan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan, badan usaha ini dalam menjalankan usahanya menggunakan jasa pekerja/buruh.

Namun dalam perekrutan pekerja/buruh dalam usaha dagang ini dari pihak pengusaha hanyalah disepakati malalui lisan atau lazim dikatakan menggunakan perjanjian secara tidak tertulis. Perjanjian lisan tersebut diperbolehkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KUHPerdara selama tidak bertentangan dengan hukum dan kesusilaan, tetapi disisi lain dalam penerapannya pihak pengusaha yang sangat dominan dalam mengatur isi dalam perjanjian lisan tersebut, seperti waktu kerja (masa kerja dan jam kerja) tanpa ada batas yang menentukan, tidak adanya hari libur disaat hari libur resmi, dan pengupahan.

Pada awalnya, hubungan kerja antara Penggugat dengan UD Maju Jayadilandasi oleh i'tikad baik dan tidak dibuatkan secara tertulis namun status pekerja sebagai pekerja harian lepas ditempat UD Maju Jaya adalah benar adanya

yang dapat dibuktikan melalui keadaan-keadaan bahwasanya pekerja menerima upah/gaji selama 18 (delapan belas) tahun serta Pekerja tidak pernah mengambil cuti kerja.

Bahwa kemudian oleh karena hubungan kerja antara Penggugat beserta karyawan lainnya tidak dibuatkan secara tertulis maka pada sekitar akhir bulan April 2012, Penggugat beserta karyawan lainnya meminta agar dibuatkan perjanjian kerja secara tertulis agar diperoleh suatu kepastian hukum yang menyangkut hak dan kewajiban antara Penggugat beserta karyawan lainnya sebagai tenaga kerja dengan UD Maju Jaya selaku pelaku usaha, karena sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 100/Men/VI/2004, Pasal 10 ayat (3) : Dalam hal pekerja/buruh yang bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Penggugat tidak bersedia menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, karena dianggap isi perjanjian tersebut isinya merugikan dan menjerat diantaranya memberikan upah/gaji lebih rendah dari UMK Kota Medan dan bebas untuk tidak mengikutsertakan dalam program Jamsostek sehingga Penggugat beserta karyawan lainnya tidak bersedia menandatangani.

Pada tanggal 31 Mei 2012 perusahaan membuat pengumuman penutupan perusahaan sampai dengan batas waktu yang tidak ditentukan dan atas alasan tersebut Penggugat ikut serta dalam unjuk rasa yang dilakukan pada tanggal 14 Juni 2012.

Pada tanggal 15 s/d 20 Juni 2012 diadakan perundingan antara Penggugat dengan seluruh pekerja yang lainnya, namun Penggugat dan teman-teman dengan jumlah 18 orang tidak bersedia lagi berunding dan tidak bersedia menanda tangani Perjanjian Kerja karena ada intimidasi dari UD Maju Jaya tersebut, sebagian dari teman-teman Penggugat menerima hasil perundingan yang dilakukan dengan UD Maju Jaya dan tetap bekerja seperti biasa.

Menurut keterangan saksi Suwandi dan Haris bahwa UD Maju Jaya tidak pernah melakukan pemecatan terhadap Penggugat, bahkan UD Maju Jaya telah memberi kesempatan Penggugat dan dihibmabu masuk kerja, namun UD Maju Jaya dan rekan rekan Penggugat tidak bersedia kerja kembali meski telah dipanggil melalui Handphone. Maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah mangkir dan tidak menggunakan kesempatan yang diberikan oleh UD Maju Jaya sehingga Penggugat dapat dikualifikasikan telah mengundurkan diri sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa : “Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri“.

Meskipun Penggugat telah mangkir dan dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, namun di persidangan tidak terbukti bahwa UD Maju Jaya telah memberikan surat Panggilan secara patut kepada Penggugat, untuk masuk kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun

2003, maka Majelis mempertimbangkan untuk menghukum UD Maju Jaya membayar hak-hak Penggugat yakni Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pertimbangan hukum diatas, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memeriksa perkara tersebut dan telah menjatuhkan Putusan No. 051/G/2013/PHI.Mdn dengan amar putusan antara lain sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sejak bulan Juni 2012
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja dikualifikasikan mengundurkan diri sebesar Rp. 7.424.730,- (Tujuh juta empatratus duapuluh empat ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah)
4. Membebaskan kepada Negara biaya yang timbul dari perkara ini sebesar Rp.561.000,- (Lima ratus enam puluh satu ribu rupiah)
5. Menolak Gugatan Penggugat untuk selebihnya

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap sistem perjanjian kerja secara tidak tertulis (lisan) dalam dunia usaha yang akan dituangkan dalam bentuk Skripsi mengenai hal tersebut untuk melengkapai tugas-tugas dan syarat-syarat guna mencapai derajat sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area, dengan judul : **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA YANG DIBUAT SECARA LISAN (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 051/G/2013.PHLMDN)”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara pengusaha dan pekerja di UD Maju Jaya.
2. Hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja dalam perjanjian lisan tersebut.
3. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan tersebut.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam skripsi ini adalah tentang perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dengan menganalisis Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 051/G/2013/PN.Mdn.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Dari keadaan yang terjadi di UD Maju Jaya, penulis menarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara pengusaha dan pekerja di UD Maju Jaya?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan?

#### **1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan tersebut
2. Untuk mengetahui kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara pengusaha dan pekerja di UD Maju Jaya

Manfaat Penelitian dalam penelitian ini dibagi menjadi dua (2) macam :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis maupun pembaca terkait dengan masalah perjanjian kerja yang cenderung merugikan pihak tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi penelitian dan kajian-kajian berikutnya yang mempunyai kesamaan topik atau permasalahan tentang ketenagakerjaan