

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada Dasarnya setiap manusia membutuhkan biaya dalam hal pemenuhan kebutuhan hidupnya. Agar mendapatkan Pembiayaan hidup tersebut, maka seseorang perlu bekerja. Bekerja itu sendiri dapat dilakukan seseorang secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara kemudian disebut dengan istilah pegawai atau bekerja kepada orang lain atau swasta yang kemudian disebut sebagai pekerja atau buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah.<sup>1</sup> Kemudian definisi tenaga kerja berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Bermula dari pengertian bahwa pekerja atau buruh adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain atau swasta berarti sedikitnya terdiri dari dua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja yaitu orang yang melakukan pekerjaan yang kemudian disebut dengan istilah pekerja atau buruh dan orang yang memberikan pekerjaan yang kemudian disebut dengan istilah Pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 butir (a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian dari pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, dan selanjutnya pada Pasal 1 angka 5 butir (b) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pengusaha adalah ”orang perseorangan,

---

<sup>1</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1974), Hlm.6.

persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya”.

Jika dilihat dari sudut pandang sosiologis pekerja atau buruh merupakan pihak yang lebih lemah dibanding pihak pengusaha, hal itu dikarenakan Pekerja atau Buruh adalah orang yang tidak memiliki kebebasan dalam menentukan kehendaknya terhadap pengusaha, karena dalam suatu hubungan kerja pengusaha telah memberikan batasan-batasan yang harus ditaati oleh pihak pekerja atau buruh.<sup>2</sup> Maka, yang kemudian menjadi permasalahan adalah sangat sulit bagi pihak pekerja atau buruh untuk menentang, bahkan bila mereka bersikeras untuk menentang maka mereka akan kehilangan mata pencaharian. Sedangkan bagi pengusaha, kehilangan seorang pekerja atau buruh bukan suatu persoalan karena masih ada banyak ribuan tenaga kerja yang juga mencari pekerjaan, dan merupakan hal yang sangat mudah bagi pengusaha untuk merekrut Pekerja atau Buruh baru yang menginginkan pekerjaan.

Dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh dibuat berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah, berbeda dengan pengertian perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) pada Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang dinyatakan bahwa perjanjian dengan mana pihak yang satu, yaitu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Gambaran umum perjanjian dapat kita artikan sebagai perbuatan dengan mana satu orang atau lebih telah mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Perjanjian itu sendiri dapat dilakukan terhadap apa saja yang disepakati sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan norma yang berlaku.

---

<sup>2</sup> Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, (Jakarta: Dss Publising, 2004), Hlm.2.

Bentuk dari perjanjian kerja tidak dimintakan dalam bentuk tertentu, dapat dilakukan secara lisan yaitu dengan surat pengangkatan oleh pengusaha, maupun secara tertulis yaitu dengan adanya surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yakni antara Pekerja dan Pengusaha. ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan turut memberikan peluang adanya ketidak wajiban pengusaha untuk membuat perjanjian kerja perorangan secara tertulis, dengan alasan kondisi masyarakat yang beragam yang memungkinkan perjanjian kerja secara lisan.<sup>3</sup>

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Perjanjian Kerja pada prinsipnya dapat dibuat secara tertulis dan lisan dengan syarat harus terpenuhinya syarat-syarat keabsahan perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwasannya syarat sahnya suatu perjanjian kerja adalah dibuat dengan dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan yang dimaksud diartikan sebagai bentuk persetujuan para pihak atas apa yang diperjanjikan dan hal-hal yang termuat dalam perjanjian. Apabila perjanjian itu dibuat dalam bentuk tertulis seperti kontrak, maka tentunya dinyatakan dalam *draft* kontrak tersebut. Namun, misalkan dibuat secara lisan, maka hanya cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi. Berkaitan dengan Hubungan kerja melalui perjanjian kerja tertulis ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian kerja yang kemudian mengatur tentang syarat kerja serta hak dan kewajiban bagi para pihak. Sedangkan,

---

<sup>3</sup> [http://www.koranradar.com/berita/read/5088/2010/Akibat\\_Hukum\\_Perjanjian\\_Lisan\\_Tertulis](http://www.koranradar.com/berita/read/5088/2010/Akibat_Hukum_Perjanjian_Lisan_Tertulis), terakhir diakses tanggal 20 April 2019.

hubungan kerja melalui perjanjian kerja lisan merupakan hubungan kerja tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja. Karena tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan kerja tersebut akan mangacu kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>4</sup>

Pengertian mengenai Hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”, maka dengan demikian apabila terpenuhinya ketiga unsur tersebut akan memperjelas terdapat hubungan kerja baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis maupun secara lisan oleh para pihak.

Walaupun di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja bisa dibuat secara lisan , pada praktiknya buruh berada dalam posisi yang sangat sulit jika tidak memiliki kontrak kerja tertulis. Pihak pemberi kerja atau Perusahaan bisa saja dengan sepihak memutuskan hubungan kerja dengan berbagai alasan. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan dikedua belah pihak, namun seringkali posisi pekerja/buruh justru tidak seimbang dengan posisi pengusaha. lebih diperparah lagi terhadap Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, maka dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja dan sebaliknya dan di saksikan oleh saksi sekurang-kurangnya dua orang. Karena tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan kerja tersebut akan mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>5</sup>

Tidak dapat dipungkiri dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan berbagai alasan baik karena efisiensi, ketidak mampuan sumber daya manusia maupun karena

---

<sup>4</sup> Sehat Damanik, Op.Cit, Hlm.5.

<sup>5</sup> Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Hlm.5.

kelaziman sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>6</sup>

Pada realita sekarang ini, masih sering ditemukan praktik-praktik yang dilakukan oleh pengusaha dalam memperkerjakan pekerja atau buruh dengan memperkerjakan pekerja atau buruh tanpa adanya perjanjian tertulis, walaupun dibenarkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan namun dalam implikasinya perlindungan terhadap pekerja atau buruh menjadi sangat lemah, kelemahan yang dimaksud adalah pekerja atau buruh tidak berhak atas sejumlah tunjangan seperti tunjangan jaminan kesehatan, tunjangan lembur kerja, tunjangan cuti kerja dan lebih dipersulit lagi apabila terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dikemudian hari terhadap pekerja atau buruh oleh pengusaha maka pekerja atau buruh tersebut sangat rentan untuk tidak menerima uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak. Permasalahan ini dikarenakan sulitnya bagi pihak pekerja atau buruh untuk dapat membuktikan adanya hubungan kerja diantara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Selama dalam pelaksanaan hubungan kerja tidak tertutup kemungkinan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas inisiatif pekerja itu sendiri.

Beberapa alasan yang kemudian menyebabkan lemahnya posisi pekerja atau buruh yang diperjanjikan kerja secara lisan, yaitu *pertama*, ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha. *Kedua*, karena kekosongan hukum. *Ketiga*, adanya itikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan dari pekerja/buruh.

Menurut Eggy Sudjana secara umum penyebab lemahnya kondisi pekerja/buruh di Indonesia diantaranya yakni:<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada , 2005), Hlm.57.

<sup>7</sup> Eggy Sudjana, *Nasib Dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, makalah disampaikan pada diskusi publik Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia yang diselenggarakan Pusat Kajian Ketenagakerjaan Majelis Nasional KAHMI Center, Jakarta 24 Juni 2005, Hlm.2.

1. Lemahnya posisi tawar tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah.
2. Kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>8</sup>

Berbicara tentang perlindungan hukum berarti membahas mengenai hak dan kewajiban. Berkaitan dengan pekerja atau buruh artinya berbicara tentang hak-hak pekerja atau buruh setelah melaksanakan kewajiban. Pekerja dan pengusaha dalam hal perjanjian kerja yang dilaksanakan dengan lisan dan tidak disertai dengan pengangkatan secara tertulis menyebabkan status pekerja menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan perjanjian kerja tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) ketidakjelasan status ini membuat pekerja dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh pengusaha secara sepihak tanpa mendapatkan uang pesangon dan hak-hak lainnya.

Fenomena yang sering terjadi tentang permasalahan yang di putus dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 404 K/Pdt.Sus-PHI/2014 adalah serupa. Pengusaha dalam hal ini sebagai tergugat dari putusan tersebut telah menyalahi aturan PKWT terhadap Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam kasusnya Yuan Agusta (penggugat) bekerja pada Hotel Sahid Jaya Surakarta sejak tanggal 1 November 2001 sampai dengan tanggal 31 Mei 2013 (selama kurang lebih 11 tahun) dengan status kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selama Penggugat bekerja di Hotel Sahid Jaya Surakarta, ia telah berganti bagian 11 kali. Hal ini bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan karena jika dilihat dengan seksama, PKWT yang diberikan oleh Martono Saputra, General

---

<sup>8</sup>Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), Hlm.5.

Manager Hotel Sahid (tergugat) kepada Yuan Agusta (penggugat), Tergugat memberikan kontrak kerja kepada Penggugat untuk paling lama 1 (satu) tahun, dan diperpanjang 2 (dua) sampai paling banyak 3 (tiga) kali. Kemudian Tergugat mengganti bagian pekerjaan Penggugat dan mengadakan kontrak baru lagi. Melihat dari fakta hukum ini, sudah tidak dapat dipungkiri bahwa pihak pemberi kerja tahu secara pasti bahwa status PKWT telah berubah menjadi PKWTT. Selain PKWT yang diberikan kepada Yuan Agusta penggugat tidak hanya melebihi dari yang dipersyaratkan yaitu paling lama hanya 3 (tiga) tahun, setiap bagian yang selalu ditempatkan oleh Tergugat kepada Penggugat selama 11 (sebelas) tahun Penggugat bekerja adalah pada pekerjaan yang bersifat tetap, bukan pekerjaan yang bersifat musiman. Sehingga, berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT yang dibuat dengan tidak memenuhi Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5) dan (6), maka demi hukum PKWT tersebut dinyatakan batal demi hukum. Sebagai konsekuensi hukum dari batalnya PKWT Penggugat, maka sejak pertama kali Penggugat bekerja pada Tergugat yaitu pada tanggal 1 November 2001 dimana Penggugat bekerja pada bagian *Restaurant Bar Cashier* Hotel Sahid Jaya Surakarta adalah berstatus pegawai tetap. Kedua putusan Mahkamah Agung diatas selain menuntut PKWT yang demi hukum menjadi PKWTT, juga menuntut agar Majelis Hakim memberikan putusan sela.

Pada putusan Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016, para penggugat meminta majelis hakim untuk menyatakan perbuatan Tergugat yang secara nyata tidak melaksanakan kewajiban membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Para Pengugat selama skorsing terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai dengan November 2014 adalah perbuatan melanggar hukum. Para Pengugat meminta hakim untuk menghukum Tergugat membayar secara tunai, upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Para Pengugat selama skorsing sebesar Rp100.760.000.00 (seratus juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) paling lambat 7 (tujuh) hari setelah dibacakannya putusan sela tersebut, namun hakim menolak memberikan putusan sela.

Pada putusan Nomor 404 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Penggugat memuntut agar majelis hakim memutus Tergugat untuk membayarkan upah/ gaji (hak normatif) selama proses penyelesaian, yaitu upah mulai dari bulan Juni sampai dengan

November 2013 (saat gugatan diajukan) sebesar Rp2.563.000.00 (dua juta lima ratus enam puluh tiga ribu rupiah) x 6 = Rp15.361.800.00 (lima belas juta tiga ratus enam puluh satu ribu delapan ratus rupiah) kepada Penggugat. Namun, majelis hakim juga menolak untuk memberikan putusan sela yang menghukum tergugat untuk membayar upah proses kepada penggugat.

Dalam hal ini, menurut Sugianto, S.H., M.H. upah proses ada beberapa pandangan. Pertama, pandangan “*no work no paid*” yang artinya tidak ada pekerjaan maka tidak dibayar. Pandangan yang kedua adalah upah proses bisa disetujui, sepanjang Pemutus Hubungan Kerja (PHK) itu berlakunya surut. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang. Ketenagakerjaan menyatakan: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, maka seharusnya pengusaha melaksanakan pemberian upah proses kepada pekerja. Dalam amar putusan Mahkamah Konstitusi No 37/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD NRI 1945, tanggal 19 September 2011 menyatakan: “Frasa belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Maka, menurut penulis berdasarkan fakta-fakta hukum dalam persidangan di atas, penulis berpendapat bahwa perkara yang telah diputus oleh Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Nomor 404 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Persoalan pemutus hubungan kerja ini tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja atau buruh dan pengusaha, dan tak sedikit persoalan pemutus hubungan kerja yang kemudian masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memperoleh putusan pengadilan. Salah satu fenomena kasus antara Defri Oktaverian, Tri Saputra, Yosep Saputra, Darul Kodri dengan PT.Virgo Makmur Perkasa.

Dalam hal ini penulis mempelajari tentang putusan Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 telah terjadi perbuatan melawan hukum dimana PT.Virgo Makmur Perkasa adalah perusahaan yang memiliki kontrak kerja dengan PT.Bukit Asam (Persero) Tbk pada pekerjaan jasa pengadaan pompa air di lokasi penambangan batu bara milik PT.Bukit Asam di Tanjung Enim, Sumatera Selatan 4 (empat) orang dipekerjakan oleh PT.Virgo Makmur Perkasa di lokasi penambangan batu bara milik PT. Bukit Asam.

Pada tanggal 18 November 2013, Defri Oktaverian, Tri Saputra, Yosep Saputra, Darul Kodri pekerja tersebut menerima surat dari PT. Virgo Makmur Perkasa yang pada intinya memberi *sanksi skorsing* (diistirahatkan) sampai batas waktu yang tidak ditentukan. Akan tetapi selama proses *skorsing* ini, PT.Virgo Makmur Perkasa tidak membayar upah beserta hak lainnya kepada para pekerja terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai dengan November 2014.

Tanggal 18 Desember 2013, mereka menerima pemutusan hubungan kerja (PHK). Alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dikemukakan oleh PT. Virgo Makmur Perkasa adalah berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Para pekerja menolak dengan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena mereka meyakini tidak pernah ada pernyataan bahwa mereka selaku pekerja diikat secara kontrak dan juga tidak pernah menandatangani PKWT. Mereka lalu mengajukan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim namun tidak mencapai kemufakatan. Karena pada mediasi tersebut tidak mencapai kemufakatan maka para pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang (PHI PN Palembang). Hakim PHI PN Palembang memutus PT.Virgo Makmur Perkasa untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja secara sekaligus kepada Defri Oktaverian, Tri Saputra, Yosep Saputra, Darul Kodri dan menolak gugatan upah *skorsing*, baik penggugat maupun tergugat mengajukan upaya hukum kasasi pada Mahkamah Agung (MA) karena tidak puas dengan putusan Hakim PHI PN Palembang dan gugatan tersebut telah diputus dengan putusan Nomer 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dengan putusan PHI PN Palembang tidak salah dalam penerapan hukum (MA menguatkan putusan PHI PN Palembang). Perlindungan hukum terhadap suatu pemutusan hubungan kerja

(PHK) yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran alasan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pekerja/buruh yang melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan tetapi tidak diikatkan dengan perjanjian tertulis pada kasus perkara Mahkamah Agung Nomor: 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016). Serta dasar-dasar pertimbangan majelis hakim yang mengadili perkara tersebut. Untuk itu penulis melakukan penelitian dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul: **“ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN (STUDI KASUS PUTUSAN MA NOMOR: 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016.”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dalam melakukan perjanjian kerja suatu perusahaan harus sesuai dengan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang syarat sah perjanjian dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 tentang ketenagakerjaan dan tentang perjanjian kerja yaitu: “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Terkait perkara ini PT. Virgo Makmur Perkasa telah melakukan perjanjian kerja yang tidak tertulis atau lisan dan disepakati oleh Defri Oktaverian, Tri Saputra, Darul Kodri dengan jangka waktu tahun 2011 sampai dengan 2015, tetapi pada faktanya pada tanggal 18 Desember 2013 para penggugat menerima pemutusan kerja (PHK) yang di kemukakan oleh tergugat adalah berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dalam putusan MA dengan putusan perkara Nomor: 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 menyatakan menolak kasasi dari para pemohon kasasi: Defri Oktaverian, Tri Saputra, Yosep Saputra, Darul Kodri yang kemudian menyebabkan tidak terpenuhinya tuntutan penggugat terkait upah skroking. Dari permasalahan tersebut sangat jelas bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tidak memberikan jaminan perlindungan hukum sehingga mekanisme Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi suatu permasalahan dalam penyelesaian

sengketa ketenagakerjaan yang didasarkan atas perjanjian yang dibuat secara lisan.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan dengan perjanjian kerja lisan menurut undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang melakukan hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan?

### **1.3 Tujuan Penulisan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan dengan perjanjian kerja lisan menurut undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui Perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang melakukan hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi kepentingan teoritis maupun kepentingan praktis, antara lain adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini peneliti berharap hasilnya mampu memberikan penjelasan dan pemahaman mendalam bagi wawasan keilmuan peneliti, masukan bagi pengembang ilmu hukum dan pengembangan bacaan bagi pendidikan hukum mengenai hukum ketenagakerjaan/perburuhan dalam melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, KUHPerduta.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan juga mampu memberikan sumbangan secara praktis, yaitu:

- a. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan akan pentingnya kesepakatan perjanjian secara tertulis terhadap pekerja dalam melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan.
- b. Bagi pemerintah, pemerhati dan praktisi hukum, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemikiran dan saran bagi pengembang ilmu hukum, khususnya Hukum ketenagakerjaan dibidang perjanjian kerja baik secara lisan/tulisan.

### 1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran

#### 1.4.1 Kerangka Teori

Teori adalah suatu system yang tersusun oleh berbagai asbtarki yang berinterkoneksi satu sama lainnya atau berbagai ide yang memadatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia.<sup>9</sup> Adapun kerangka teori dalam penelitian ini adalah Teori Perlindungan Hukum sebagai *Grand Theory*, Teori perjanjian *Middle Teory* dan Hukum ketenagakerjaan *Applied Theory*.

##### a. Teori Perlindungan hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>10</sup>

##### b. Teori Perjanjian

Dalam penelitian ini teori perjanjian sangat relevan untuk ditinjau dari hukum perdata, sebab menurut ketentuan undang-undang hukum

---

<sup>9</sup> Otje Salman S dan Anthon F, *Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali)*, Bandung : Refika Utama, 200, Hlm.22.

<sup>10</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung:PT.CitraAdityaBakti,2000, hlm. 69

perdata semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, menurut Imam Soepomo berpendapat bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni membayar upah”.

### c. **Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan menurut Asri Wijayanti adalah Hukum yang mengatur mengenai berbagai perlindungan bagi pekerja berkaitan dengan upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial. Perlindungan yang paling penting berkaitan dengan upah minimum lembur, kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>11</sup>

#### **1.4.2 Kerangka Konseptual**

Pembahasan penelitian ini akan memberikan batasan tentang pengertian atas istilah yang terkait. Pembatasan tersebut diharapkan membantu dalam menjawab pokok permasalahan usulan penelitian ini. Beberapa pembatasan tersebut yaitu :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>12</sup>
2. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).
3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

---

<sup>11</sup> Asri Wijayanti, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan* Surabaya: Muhammadiyah Press, 2016.Hlm.12.

<sup>12</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (1).

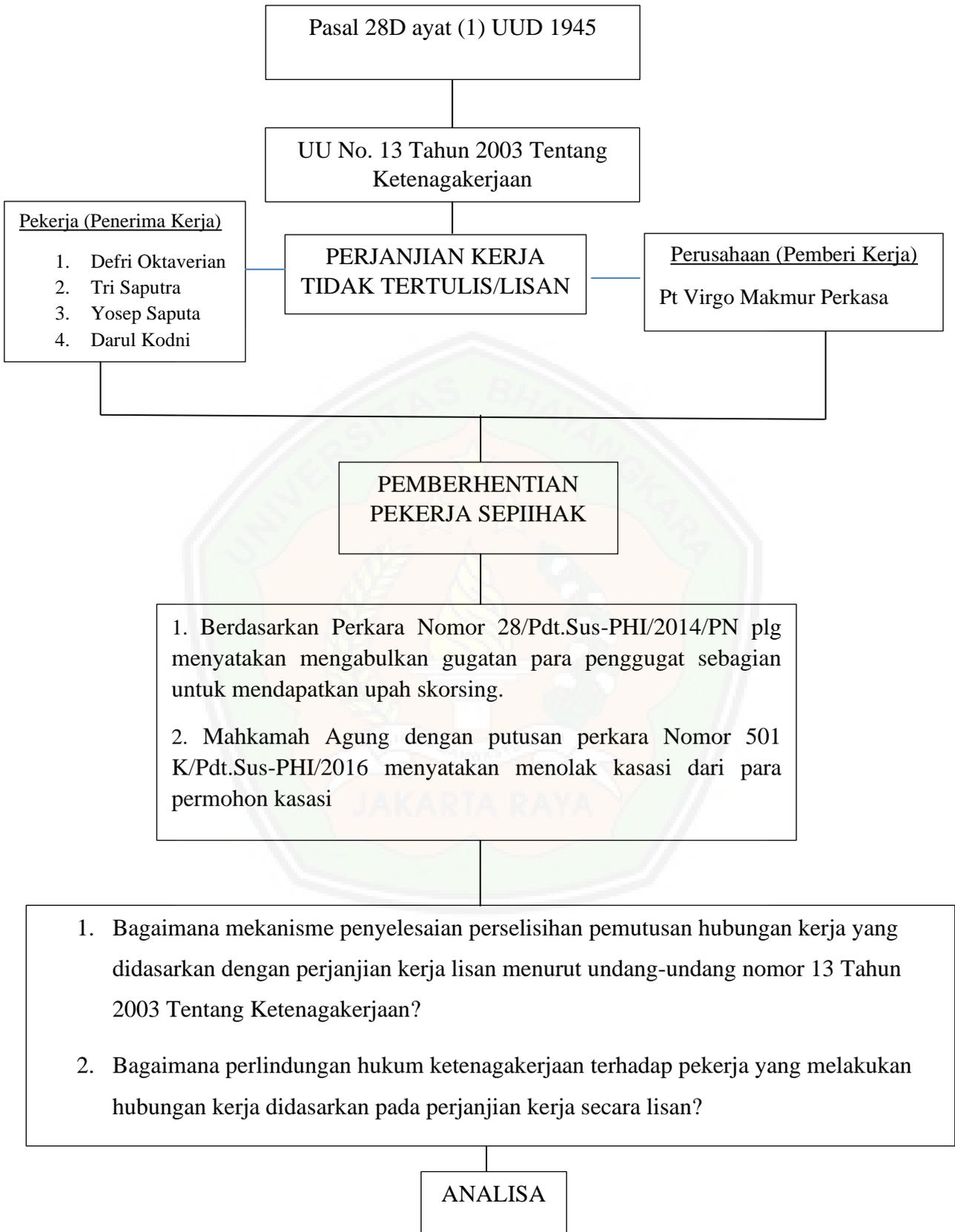
4. Perjanjian kerja tidak tertulis atau lisan adalah sebuah kontrak yang telah disetujui secara lisan. Kontrak ini tidak sama dengan kontrak tertulis yang menjabarkan ketentuan-ketentuannya di dalam sebuah dokumen.
5. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum, perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>13</sup>
6. Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur mengenai berbagai perlindungan bagi pekerja berkaitan dengan upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial. Perlindungan yang paling penting berkaitan dengan upah minimum, lembur, kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat perusahaan berdasarkan kesepakatan dengan pihak buruh, perihal pengupahan, hak pekerja dan perusahaan, *standard operasional prosedur* (SOP), disiplin kerja, penindakan, serta upaya penyelesaian hukum terkait hubungan pekerja dengan perusahaan.
8. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha`

---

<sup>13</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, Hlm. 133.

9. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Kewajiban Pekerja yaitu wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
11. Hak Pekerja yaitu setiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu tujuan penting dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan maksud pasal 27 ayat (2) UUD 1945.
12. Hak perusahaan adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya`
13. Kewajiban Perusahaan yaitu beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya diberikan secara terus-menerus oleh pihak manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan. Sedangkan kewajiban adalah segala sesuatu yang tidak dapat ditinggalkan dan harus dilakukan.

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran



## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen atas sekunder. Tata cara dalam melakukan penelitian dilakukan dengan cara menganalisa dokumen-dokumen dimana hal tersebut akan mendukung penelusuran data literatur. Sehingga hasil (*output*) yang didapatkan berupa data kualitatif deskriptif, dalam bentuk tertulis. Alat pengumpulan data lainnya yang penulis gunakan adalah melalui pengamatan masalah, dengan mengamati permasalahan yang ada dari luar masalah tersebut, yang artinya bahwa penulis tidak terlibat dari obyek masalah.<sup>14</sup>

### 1.5.2 Metode Pendekatan

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah Metode Yuridis Normatif (Yuridis Dogmatis), yang menekankan kepada pengguna logis normatif yaitu berdasarkan logika dan Peraturan Perundang-undangan serta menggunakan logika silogisme, yaitu menarik kesimpulan yang sudah ada.<sup>15</sup>

Metode yuridis normatif digunakan untuk meneliti azas-azas hukum, yakni penelitian terhadap hukum positif tertulis maupun tidak tertulis untuk menilai pengambilan keputusan secara konkret dan dikaitkan dengan fungsi hakim dalam penerapan hukum, khususnya dalam melakukan interpretasi atau penafsiran terhadap Peraturan Perundang-undangan.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penulisan Hukum*, (UI Press : Jakarta). 1985 Hlm. 45.

<sup>15</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Pedoman Teknis Penulisan Tugas Akhir*, Jakarta: 2017, Hlm.12.

<sup>16</sup> Ibid.

Data sekunder yang digunakan dari bahan hukum, yakni :<sup>17</sup>

- a) Bahan Hukum Primer  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b) Bahan Hukum Sekunder  
Buku, artikel ilmiah dari internet, dan laporan penelitian dari kalangan hukum
- c) Bahan Hukum Tersier  
Kamus bahasa Indonesia, Kamus bahasa Inggris dan kamus hukum

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistem penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab berdasarkan buku pedoman penulisan skripsi yang dikeluarkan oleh Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang meliputi :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, dan kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas tentang teori perlindungan hukum, teori perjanjian dan hukum ketenagakerjaan.

#### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang berisikan tentang posisi kasus perkara serta hasil putusan

#### **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang berisikan tentang posisi kasus perkara serta hasil putusan.

#### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*