

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Negara Indonesia adalah negara hukum. Pernyataan ini mengandung arti bahwa segala penyelenggara negara dan rakyat sama kedudukannya di hadapan hukum dan wajib mematuhi hukum. Hal ini berlaku pula bagi para pelaku ekonomi (bisnis) terutama sektor formal maupun informal, khususnya para pelaku yang terikat dalam perjanjian kerja meliputi pula, apakah melalui penyedia jasa maupun pengguna jasa dalam satu perusahaan.

Indonesia sebagai penganut negara kesejahteraan (*welfare state*) sangat memperhatikan hak hidup warga negaranya, seperti hak atas pekerjaan, hak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, hak penghidupan yang layak, maupun hak atas perlindungan, kepastian hukum dan keadilan dalam jaminan sosial tenaga kerja, dan bebas perlakuan yang bersifat diskriminatif. Hak hidup ini secara eksplisit diatur dalam konstitusi (Undang-Undang Dasar 1945).

Hak hidup yang bersifat mendasar ini, lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 3 huruf (b) untuk menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan rumusan pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyiratkan bahwa sesungguhnya dari suatu perjanjian lahirlah suatu hak dan kewajiban kepada satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam berbagai bentuk kerjasama pada sektor ekonomi yang terjadi di masyarakat khususnya kerjasama

antara pemberi kerja dan pekerja. Kerjasama tersebut menimbulkan perikatan antara pemberi kerja dan pekerja yang menimbulkan perjanjian kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 poin (14) memberikan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pada umumnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, di mana hak dan kewajiban para pihak jelas dan pasti secara tertulis. Lain halnya apabila perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis atau disebut dengan perjanjian lisan. Perjanjian yang tidak tertulis merupakan perjanjian yang sah sebagaimana dalam kajian hukum perdata selama tidak bertentangan dengan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang harus memenuhi 4 (empat) syarat dalam menentukan perjanjian tersebut antara lain: 1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan, 3. suatu hal tertentu, dan 4. suatu sebab yang halal. Selama bentuk perjanjian tidak tertulis tidak bertentangan dengan keempat syarat tersebut maka perjanjian tersebut sah secara hukum.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 4 menyebutkan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dalam Pasal 51 ayat (1) menyebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Selanjutnya dalam Pasal 57 ayat (2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Selanjutnya dalam Pasal 60 ayat (1) perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan dalam ayat (2) disebutkan dalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama.

Dari data penelitian penulis di Kota Lewoleba Kabupaten Lembata, terdapat 5 usaha dagang yang melakukan hubungan kerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis

atau lisan, dimana hanya dengan kata sepakat saja para pekerja sudah bisa bekerja. Para pekerja diberikan masa percobaan kerja, namun digaji dengan upah dibawah upah minimum yang berlaku, waktu kerja juga tidak sesuai dengan kesepakatan awal saat melamar kerja, dan pekerja juga diberikan waktu lembur yang tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Sesuai dengan data penelitian penulis, maka banyak kepincangan yang dilakukan dalam hubungan kerja yang dibuat secara tidak tertulis/lisan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji efektivitas penerapan, dan mengkaji kekuatan hukum perjanjian kerja tidak tertulis antara pemberi kerja dan pekerja di kota Lewoleba Kabupaten Lembata.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“EFEKTIVITAS PENERAPAN PERJANJIAN KERJA TIDAK TERTULIS ANTARA PEMBERI KERJA DAN PEKERJA DI KOTA LEWOLEBA KABUPATEN LEMBATA.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas penerapan perjanjian kerja tidak tertulis atau lisan antara pemberi kerja dan pekerja di Kota Lewoleba Kabupaten Lembata?
2. Bagaimana kekuatan hukum perjanjian kerja tidak tidak tertulis atau lisan antara pemberi kerja dan pekerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji efektivitas penerapan perjanjian kerja tidak tertulis atau lisan antara pemberi kerja dan pekerja di Kota Lewoleba Kabupaten Lembata.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji kekuatan hukum perjanjian kerja tidak tertulis atau lisan antara pemberi kerja dan pekerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai status hukum perjanjian kerja tidak tertulis atau lisan antara pemberi kerja dan pekerja.

2. Manfaat Praktis

Memberikan pengetahuan yang jelas terhadap masyarakat mengenai kekuatan hukum perjanjian kerja tidak tertulis atau lisan antara pemberi kerja dan pekerja.