

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH BORONGAN YANG BEKERJA TIDAK BERDASARKAN PERJANJIAN TERTULIS

*Iwa Reza Marima*

*Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum*

*Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda, Indonesia*

### Abstract

Legal protection of wholesale workers means discussing the rights of workers after fulfilling their obligations, while employers have always regarded workers as weak, while workers are less aware of their rights and responsibilities. The issues in this study are simple forms of employment that are not based on written agreements and how legal protections against working wholesale workers are not based on written agreements. Wholesale labor is work that counts results. Legal protection for workers has a legal basis that is protected by Law No. 13 of 2003 on Employment. The method used in this study uses the normative juridical research method. According to the research results, the protection of workers / workers who are not working under a written agreement has a legal basis that is protected by Law No. 13 of 2003 on Employment. 3 (three) types of protection covers economic protection, technical protection and social protection. Forms of employment that are not under written agreement are permanent and occupations that have a maximum

period of 3 (three) months. Workers are given protection in the form of health and safety, morals and morals, treatment of human dignity and dignity and religious values.

### Abstrak

Perlindungan hukum terhadap buruh borongan berarti membahas hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya, selama ini pihak pengusaha masih menganggap pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah, sementara pihak pekerja/buruh yang kurang mengetahui apa saja hak dan kewajibannya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apa saja bentuk-bentuk pekerjaan yang tidak berdasarkan perjanjian tertulis dan bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh borongan yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian tertulis. Buruh borongan merupakan pekerja yang menghitung hasil. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh telah mempunyai dasar hukum yang dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode

penelitian yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian, Perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian tertulis telah mempunyai dasar hukum yang dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terbagi 3 (tiga) macam yang meliputi perlindungan ekonomis, perlindungan teknis serta perlindungan sosial. Bentuk-bentuk nilai-nilai agama.

## **PENDAHULUAN**

### **A. Alasan Pemilihan Judul**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, disisi lain pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum

pekerjaan yang tidak berdasarkan perjanjian tertulis ialah pekerjaan yang bersifat tetap dan pekerjaan yang memiliki masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan. Bagi pekerja/buruh diberikan perlindungan berupa kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta

ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan, setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

“Perjanjian merupakan suatu peristiwa yang konkret dan dapat diamati, baik itu perjanjian yang dilakukan secara tertulis maupun

lisan, hal ini berbeda dari perikatan yang tidak konkret, tetapi abstrak atau tidak dapat diamati karena perikatan hanya merupakan akibat dari adanya perjanjian tersebut yang menyebabkan orang atau para pihak untuk memenuhi apa yang dijanjikan”.<sup>1</sup>

Berdasarkan uraian diatas, ternyata masih banyak dijumpai suatu pihak atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja tidak berdasarkan perjanjian kerja, sehingga dianggap merugikan bagi pekerja/buruh karena sulit untuk mendapatkan hak-haknya sebagai tenaga kerja. Dan penulis tertarik untuk membahas secara singkat dan sederhana tentang hukum perburuhan dan perlindungan hukum terhadap pekerja serta perjanjian yang dilakukan secara tertulis maupun lisan, dengan judul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH BORONGAN YANG BEKERJA TIDAK BERDASARKAN PERJANJIAN TERTULIS.**

## **B. Perumusan dan Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian alasan pemilihan judul diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah bentuk-bentuk pekerjaan yang tidak berdasarkan perjanjian tertulis?

<sup>1</sup> Ahmadi Miru, 2016, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, Cet. VII, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta, Hal. 3

2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap buruh borongan yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian tertulis?

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai.

## **C. Maksud dan Tujuan Penulisan**

### **1. Maksud Penulisan**

Setiap penelitian selain mencapai tujuan-tujuan tertentu, diharapkan pula memberikan manfaat sesuai bidang ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan pemikiran bagi pengembangan pengetahuan Ilmu Hukum, khususnya berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap buruh borongan yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian tertulis.

#### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pemikiran, literatur maupun pengetahuan bagi semua pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama;
- 2) Meningkatkan penalaran, membentuk pola pikir yang

dinamis, dan menerapkan ilmu yang diperoleh penulis di bangku kuliah.

## 2. Tujuan penulisan

Tujuan yang berhak dicapai dalam penelitian ini di bagi dua mcam, yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui bentuk-bentuk pekerjaan yang tidak berdasarkan perjanjian tertulis
- 2) Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap buruh borongan yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian tertulis

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara, “perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Maksudnya bahwa suatu perjanjian adalah suatu *recht handeling* yang suatu perbuatan dimana oleh orang-orang bersangkutan ditujukan agar timbul akibat hukum. Dengan demikian, suatu perjanjian adalah hubungan timbal balik atau bilateral antar para pihak yang mengikatkan diri didalamnya, disamping memperoleh hak-hak dari perjanjian tersebut juga menerima kewajiban-kewajiban sebagai bentuk konsekuensi atas hak- hak yang diperolehnya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja

dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang Undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Syarat dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dibuat atas 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.

Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga menyatakan “perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu

tidak yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan untuk masa sekarang di mana perkembangan dunia pengusaha semakin kompleks perlu ditinggalkan dan sebaiknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja serta untuk adanya administrasi yang baik bagi perusahaan. Dalam membuat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu secara tertulis sebaiknya meniru bentuk Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Pada Pasal 60 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, menyatakan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan”.

Dari pembahasan diatas berarti suatu pekerjaan yang tidak berdasarkan perjanjian tertulis ialah pekerjaan yang pada waktu tidak tertentu atau kebalikan dari bentuk pekerjaan waktu tertentu. yaitu :

- a. pekerjaan yang bersifat tetap
- b. memiliki masa percobaan paling lama 3 bulan

## **B. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Borongan Yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis**

Di dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal 28H Ayat (3) menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang

dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya. Termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan dimana pada Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Pemeliharaan kesehatan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Pengusaha berkewajiban memelihara kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan. Jaminan pemeliharaan kesehatan

selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Di dalam pasal 86 Ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “untuk melindungi keselamatan kerja pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada Bapak Slamet yang bekerja sebagai buruh borongan suatu bangunan rumah di kota Samarinda yang bekerja dibawah pimpinan Bapak Bakat yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian tertulis pada tanggal 5 April 2020. Bapak slamet ini mendapatkan gaji harian sebesar 70.000 rupiah, yang dimana gaji tersebut jauh dari UMK (Upah Minimum Kabupaten) Samarinda yang bernilai 119.698,323 rupiah perhari, dan tanpa hari libur, Bapak Slamet hanya libur jika dirinya merasa capek atau tidak enak badan saja. Dalam pelaksanaan kerjanya bapak slamet tidak di daftarkan dalam kepersertan anggota BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) oleh Bapak Bakat dikarenakan tidak mau menanggung pembayaran tiap bulannya yang dinilai merugikan dirinya, tentu hal tersebut bertentangan dengan Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengingat lokasi bekerja suatu buruh bangunan sangat rawan

kecelakaan, akan tetapi Bapak Slamet tidak memperlmasalahkannya karena menurut Bapak Slamet pekerjaannya sekarang lebih baik daripada megganggu karena mencari pekerjaan sekarang ini sangat susah untuknya yang tidak pernah bersekolah.

Pekerjaan yang dimiliki tiap orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan lainnya. Hal ini sangat berpengaruh bagi kesejahteraan seperti yang diungkapkan oleh Bapak Slamet sebagai buruh borongan suatu bangunan rumah, sebagai berikut:

“Alhamdulillah, pekerjaan sehari-hari saya sebagai kuli bangunan bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarga saya meski pas-pasan. Untuk biasa makan tiap hari saja saya sudah bersyukur”

Pekerja/buruh yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian tertulis memiliki posisi yang paling lemah, karena pekerja/buruh tersebut sulit untuk mendapatkan hak-hak kesejahteraannya. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai resiko yang dihadapi, oleh karena itu pekerja/buruh khususnya buruh borongan perlu diberi perlindungan hukum, hal ini dapat dilihat dari segi perjanjian kerja, upah kerja dan tunjangan-tunjangan

lainnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh Bapak Bakat selaku majikan kepada Bapak Slamet selaku pekerja/buruh adalah perjanjian secara lisan, hal tersebut tidak menyalahi aturan peraturan ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Hasil dari penelitian yang dilakukan, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tersebut, tidak tepat diterapkan kepada buruh borongan. Perjanjian kerja tersebut akan lebih baik apabila dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pihak pekerja/buruh dan pihak majikan. Sebab perjanjian kerja secara lisan menempatkan pekerja/buruh dalam posisi yang lemah dan pihak majikan dalam posisi dominan dalam menentukan kebijakan dan peraturan.

Dipandang dari segi hukum, kedudukan perjanjian kerja secara lisan juga sangat lemah terutama bagi kepentingan pekerja/buruh, sebab pihak majikan mempunyai kesempatan untuk mengingkari isi perjanjian yang sudah dibuat antara majikan dan pekerja/buruh.

Dipandang dari segi hukum, kedudukan perjanjian kerja secara lisan juga sangat lemah terutama bagi kepentingan pekerja/buruh, sebab pihak majikan mempunyai kesempatan untuk mengingkari isi

perjanjian yang sudah dibuat antara majikan dan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja untuk pekerja/buruh borongan biasa juga disebut perjanjian kerja waktu tertentu, karena pekerja/ buruh borongan bekerja berdasarkan hasil atau selesainya suatu proyek. Berdasarkan Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “ perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahas Indonesia dan huruf latin”.

Di dalam Pasal 86 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa :

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. kesehatan dan keselamatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan;
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil pembahasan diatas bentuk-bentuk pekerjaan yang tidak berdasarkan perjanjian tertulis ialah:
  - a. pekerjaan yang bersifat tetap
  - b. pekerjaan yang memiliki masa percobaan paing lama 3 (tiga) bulan.
2. Perlindungan Pekerja/buruh yaitu perlindungan sosial, teknis, dan ekonomis. Upaya perlindungan

hukum terhadap buruh borongan yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian tertulis, lebih di tekankan kepada majikan untuk mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, saran yang perlu dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak pekerja/buruh borongan seharusnya memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan ketenagakerjaan. Dengan pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan ketenaagakerjaan minimal dapat membantu pekerja/buruh tidak dihadapkan dengan penyimpangan-penyimpangan ketenagakerjaan yang dapat merugikan hak dan kepentingan pekerja/buruh itu sendiri.
2. Sebaiknya pihak majikan sebagai peberi kerja seharusnya dapat mematuhi peraturan ketenagarjaan yang berlaku sehingga tecipta iklim kerjasama yang sehat dengan berdasarkan kesadaran yang tinggi untuk melakukan dan berusaha mengadakan perbaikan upah,



syarat kerja, hubungan kerja yang baik, keselamatan kerja serta jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan pekerja/buruh borongan dan keluarganya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku Bacaan :

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. I. Penerbit Ghalia Indonesia: Bogor
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta
- Djumadi. 2006. *Hukum Peburuhan*. Cet. VI. Penerbit PT RajaGrafindo Pesada: Jakarta
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. III. Penerbit Grafindo Persada: Jakarta
- Kertonegoro, Sentanoe. 1999. *Hubungan Industrial: Hubungan Antara Pengusaha dan pekerja dan pemerintah*. Penerbit Yayasan Tenaga kerja Indonesia: Jakarta
- Khairandy, Ridwan. 2013. *Hukum Kontrak Indoneia dalam Perspektif Perbandingan*. Penerbit FH UII Press: Yogyakarta
- Miru, Ahmadi. 2016. *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*. Cet. VII. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta
- Muljadi, Kartini dan Wijaya, Gunawan. 2004. *Perikatan Pada Umumnya*. Penerbit RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Munif, Abdul. 2016. *Perikatan Bersyarat Batal*. Cet. I. Penerbit FH UII Press: Yogyakarta
- Prodjodikoro, Wirjono. 2000. *Azaz-Aazaz Hukum Perjanjian*. Cet. VIII. Penerbit Mandar Maju: Bandung
- Subekti. 2002. *Hukum Perjanjian*. Cet. XIX. Penerbit Intermasa: Jakarta
- Wijayanti, Asri. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Penerbit Sinar Grafika: Jakarta

### B. Perundang-undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial