



JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Doi:<https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2>, <https://e-journal.unmas.ac.id>

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA TANPA PERJANJIAN KERJA TERTULIS DI PT.
SUKAMULIA MANDIRI AGUNG CABANG BALI**

Desak Komang Sri Adnyani¹⁾, I Wayan Gde Wiryawan²⁾

^{1,2)}Fakultas Hukum Mahasaraswati Denpasar

Email: gdewiryawan@unmas.ac.id

Abstract

The work relationship occurs after the existence of a work agreement between the entrepreneur and the worker / laborer. Some companies enter into work agreements without a written work agreement. As in PT. Sukamulia Mandiri Agung Bali Branch has a working relationship with the workers who do not enter into a written work agreement. This results in a lack of legal protection for workers so that companies can act arbitrarily against workers' rights. This research is an empirical law research that is analyzed qualitatively descriptive. The result of this research is that the implementation of worker protection without a written work agreement in the company is certainly very difficult to serve as a guideline or evidence if one party, especially the company / entrepreneur, violates the provisions of the oral work agreement. And it is still very weak, or has not been running optimally, because there are still violations of this type of worker protection economically, socially and technically.

Keywords : *Legal protection, Workers, An unwritten work agreement, PT. Sukamulia Mandiri Agung Bali Branch*

Abstrak

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Beberapa perusahaan melakukan perjanjian kerja tanpa perjanjian kerja tertulis. Seperti halnya di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali terdapat hubungan kerja dengan pekerjanya tidak melakukan perjanjian kerja secara tertulis. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja sehingga perusahaan dapat bertindak semena-mena terhadap hak-hak pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang dianalisis secara kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan dari perlindungan pekerja yang tanpa perjanjian kerja tertulis di perusahaan tersebut tentunya sangat sulit untuk dijadikan pedoman atau bukti apabila dikemudian hari salah satu pihak khususnya pihak perusahaan/pengusaha melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja lisan tersebut. Serta masih sangat lemah, atau belum berjalan dengan maksimal, karena masih terdapat pelanggaran terhadap jenis perlindungan pekerja secara ekonomis, secara sosial dan secara teknis.

Kata Kunci : *Perlindungan hukum, Pekerja, Perjanjian kerja tidak tertulis, PT.Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali*

A. Pendahuluan

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864

Hubungan industrial merupakan perundang-undangan Nomor 13
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
suatu sistem hubungan yang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Doi: <https://doi.org/10.30607/jhm.v1i2.https://e-journal.unmas.ac.id>

terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yaitu karyawan, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia disebut hubungan industrial Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu diantara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai nilai luhur budaya bangsa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan

dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.² Perlindungan Hukum Seorang pekerja (tenaga kerja) dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perlindungan hukum merupakan sebuah pertahanan (perlindungan) terhadap pelaku hukum (subyek hukum), baik yang bersifat preventif maupun bersifat represif, baik yang tertulis dan tidak tertulis.

Umumnya, hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Namun, beberapa perusahaan tidak membuat perjanjian kerja dengan pekerjanya secara tertulis. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja banyak terdapat problematika yang terkadang dapat merugikan para pihak. Terkadang pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada posisi yang sangat kuat sedangkan tenaga kerja

¹ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Ilmu Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 2

² Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (edisi revisi), PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. hal. 9

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864

berada diposisi yang sangat lemah sebagai penyalur siswa dari kampus
dalam perlindungan hak-haknya. OTC Bali untuk magang ke luar
DOI: <https://doi.org/10.26733/jhm.v1i2.https://ejournal.unmas.ac.id>

Pengusaha terkadang bertindak sewenang-wenang terhadap karyawannya dalam mendapatkan hak-haknya seperti upah yang layak, hak cuti tahunan, hak cuti hamil, hak jaminan sosial, hak keselamatan kerja dan hak kesehatan. Karyawan juga rentan terkena PHK sepihak dari pengusaha tanpa persetujuan dari karyawan³. Hal ini dikarenakan rendahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja karena tanpa adanya perjanjian kerja tertulis.

PT. Sukamulia Mandiri Agung adalah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Lebih tepatnya, PT. Sukamulia Mandiri Agung ini merupakan Agent penyalur tenaga kerja ke luar negeri. Perusahaan ini berkantor pusat di Jakarta dan memiliki Cabang di Bali yang beralamatkan di Jalan Ahmad Yani no 192, Denpasar Utara-Bali. PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali ini melakukan kerja sama bersama dengan Kampus OTC Bali

negeri diantaranya ke Taiwan, Thailand, Singapura, Malaysia dan beberapa tempat lainnya.

Dalam perekrutan karyawan baru seperti biasanya akan terdapat adanya Perjanjian Kerja. Pada pengamatan awal, saya mendengar bahwa di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali ini memiliki sistem Perekrutan yang berbeda dari yang lainnya. Di katakan bahwa PT. tersebut tidak memberikan Perjanjian Kerja Tertulis kepada Pekerja yang baru diterima dalam kurun waktu yang di tentukan sendiri oleh Perusahaan tersebut. Perjanjian kerja yang di berikan hanya berupa perjanjian kerja lisan. Untuk itu, hal ini saya tertarik membahas lebih jauh dalam bentuk penelitian mengenai pelaksanaan perlindungan hukumnya terhadap hak-hak pekerjanya.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Hukum Empiris yang dianalisis secara kualitatif. Data ini

³ Daryanti, Eka, 2017, *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dengan Karyawan Pada*

CV. Annisa Putri di Semarang, Undergraduate thesis, Fakultas Hukum UNISSULA, hal. 5

Agung Cabang Bali, dan di sajikan secara Diskriptif Analisis

C. Pembahasan

1. Bentuk Perlindungan hukum terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana hal tersebut juga berarti diaturnya kepentingan orang perorangan khusus dibidang ketenagakerjaan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha, dan demikian juga sebaliknya.

Hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Jangan sampai salah satu pihak melakukan pelanggaran karena

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai hubungan kerja ini, di mana hubungan kerja yang terbentuk antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/ Perusahaan harus diwujudkan dalam bentuk Perjanjian Kerja, yang kemudian perjanjian kerja tersebut dapat dibedakan lagi yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Mengenai hasil wawancara terhadap 3 (tiga) responden yang masing-masing sebagai manager, pegawai dan mantan pegawai dari Perseroan Terbatas Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali, dimana dalam PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali terdapat pegawai yang tidak diberikan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis (secara lisan) sehingga berdasarkan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pegawai PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali tersebut dapat digolongkan sebagai seorang pegawai dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

Kendati demikian, ISSN (Online): 2808-6864 13 Tahun 2003 Tentang
pekerja Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
dengan status Perjanjian Kerja Waktu Ketenagakerjaan
Doi: <https://doi.org/10.30733/jhm.v1i2.112>; <https://ejournal.unmas.ac.id>

Tidak Tertentu di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali pada khususnya tetap wajib memperoleh hak dan melaksanakan kewajiban sebagai seorang pekerja pada umumnya dimana perbedaannya yang utama yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. melaksanakan hubungan kerja dengan jangka waktu yang tidak ditentukan lamanya. Sementara selain itu termasuk mengenai pemberian jaminan sosial tenaga kerja tetap merupakan hak yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Sementara sebagaimana yang diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan para responden ditemukan fakta bahwa pihak PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali memang tidak menyediakan jaminan sosial tenaga kerja kepada seluruh pekerjanya, sehingga hal tersebut bertentangan dengan hak yang harus diberikan perusahaan/pengusaha kepada pekerja berdasarkan Undang-Undang

Tanpa diberikannya jaminan sosial tenaga kerja oleh perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu bentuk dari lemahnya perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pegawainya. Hal tersebut mengingat dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dari perusahaan, pekerja tidak terlepas dari risiko yang bisa dihadapinya. Selain itu pada dasarnya perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis dalam ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan kepada setiap tenaga kerja, yaitu setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sementara dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.⁴

Secara eksplisit ketentuan dalam Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa “Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”. Namun di dalam prakteknya terbukti dari yang disampaikan oleh para Karyawan PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali yang tidak menerima suatu jaminan sebagaimana mestinya dan juga tidak adanya perlindungan atas hak perkerja yang seharusnya mampu dibuktikan oleh pekerja melalui perjanjian kerja

secara tertulis dari teori keadilan Jhon Rawls mengenai hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa suatu keadilan menurut teori tersebut belum terwujudnya suatu keadilan karena dari yang penulis uraikan diatas bahwa banyak hak-hak pekerja yang belum tercipta sebagaimana suatu keadilan yang diterima atas kewajiban yang telah dilakukan maka bentuk perlindungan secara hukum belumlah diterima oleh para pekerja.

Hal tersebut sangat sulit untuk dilakukan mengingat posisi perusahaan sebagai pihak yang lebih dominan dibanding pekerja karena status perusahaan sebagai pemilik modal atau pencipta lapangan kerja. Sehingga oleh karena itu sangat dibutuhkan adanya peran aktif pihak ketiga sebagai pihak yang dapat menengahi risiko terjadinya ketidakadilan dalam pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja tersebut, yaitu pihak pemerintah.

2. Pelaksanaan Perlindungan hukum terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis di PT.

⁴ Sendjun H. Manulang, 1987, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta : Rineka Cipta. hal. 58.

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

Sukamulian Mandiri Agung ISSN (Online): 2808-6864 bertumpu pada
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR di Indonesia
Cabang Bali <https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2.112>; <https://ejournal.unmas.ac.id>
perindungan, harkat, dan martabat

Dalam dunia ketenagakerjaan, aspek perlindungan hukum sangatlah penting dan dibutuhkan oleh komponen utama yang terlibat didalamnya yaitu pengusaha, perusahaan dan pekerja. Khusus bagi pekerja, perlindungan hukum sangatlah dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lebih lemah. Perlindungan terhadap pekerja dapat dikatakan sebagai pembahasan yang sangat kompleks karena akan berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja

kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai seorang pekerja.

Perlindungan pekerja secara tegas diatur dalam ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Kemudian Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada setiap pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Berdasarkan ketentuan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
Doi: <https://doi.org/10.30607/jhm.v1i2.https://ejournal.unmas.ac.id>

Ketenagakerjaan tersebut, maka usaha yang dilakukan untuk lingkup perlindungan terhadap memberikan penghasilan yang cukup pekerja pada intinya mencakup:⁵

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

Sementara itu, Imam Soepomo dalam bukunya menentukan terkait dengan pembagian jenis perlindungan terhadap pekerja diantaranya Perlindungan secara ekonomis, Perlindungan secara sosial, dan Perlindungan secara teknis.⁶ Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Perlindungan secara Ekonomis

Perlindungan Ekonomis merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-

bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya.⁷

Jika dikaitkan terhadap hasil penelitian melalui wawancara yang dilakukan di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali dalam hak ekonomis pekerja, Ni Komang Juniantini menyampaikan selama 5 bulan bekerja di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali, diberikan gaji sebesar Rp. 2.500.000 (dua juta limaratus ribu Rupiah) yang sudah termasuk uang makan, begitu juga dengan Ni Luh Gede Kusuma Ariyati yang sudah bekerja selama 3 tahun, menyampaikan bahwa diberikan gaji sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah), ditambah uang transport sebesar Rp. 25.000 (duapuluh limaribu Rupiah) apabila ada keberangkatan ke bandara internasional atau tugas keluar kantor. Hak atas ekonomis yang diperoleh

⁵ Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 32.

⁶ Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hal. 164.

⁷ Zainal asikin, 2006, *Dasar-dasar Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, hal. 29.

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

yaitu gaji, uang transport yang hanya para pekerja sebagai objek. Dengan sekeadarnya, uang makan, uang demikian yang mungkin terjadi lembur jika ada lembur, dan adalah penetapan upah yang tunjangan hari rayanya yang hanya didasarkan pada keinginan pemilik perusahaan dengan mengabaikan sebesar Rp. 500.000.-⁸ pemenuhan hak-hak pekerja untuk hidup secara berkelayakan.

Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja atau yang diistilahkan juga dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa kemasa. Sebab sulit mempertemukan kedua belah pihak yang masing-masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

Sebagaimana diketahui, bahwa secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, terlebih jika ditarik ke dalam lingkup perusahaan, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan. Oleh sebab itu hubungan ini cenderung menempatkan

Pada sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 88 sampai dengan Pasal 99 yang secara khusus mengatur terkait dengan Pengupahan, dimana pemerintah mengatur mengenai Upah Minimum Kota (UMK) yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan sebagai standar minimal dalam memberikan upah kepada pekerjanya, sehingga hak pekerja terhadap upah yang layak dapat diterima dengan baik.

2. Perlindungan secara Sosial

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

⁸ Hasil wawancara dengan Ni Komang Juniantini dan Ni Luh Gede Kusuma Ariyati

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

Tahun 2003 ISSN (Online): 2808-6864
Pentagon Sukamulia Mandiri Agung Cabang
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
Ketengakerjaan yang menentukan Bali tersebut juga dibenarkan oleh
DOI: <https://doi.org/10.30733/jhm.v1i2.https://ejournal.unmas.ac.id>

“bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.

Apabila dikaitkan dengan hasil wawancara dengan Ni Komang Juniantini yang menjelaskan bahwa selama bekerja di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali juga tidak diberikan jaminan kerja, jaminan kesehatan maupun jaminan lainnya selama bekerja di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali. Mengenai tidak adanya pemberian jaminan oleh PT.

salah satu responden lain yang saat ini masih bekerja di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali bernama Ni Luh Gede Kusuma Ariyati, yang sudah bekerja di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali sekitar 3 (tiga) tahun.⁹

Kesehatan Kerja dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh

⁹ *Ibid*

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pengertian tersebut mengindikasikan pengaturan mengenai di atas, maka cakupan perlindungan terhadap pekerja

Doi: <https://doi.org/10.30607/jhm.v1i2.112>; <https://e-journal.unmas.ac.id>

teknis sangat luas, sebab erat kaitannya dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, sementara jangkauan pengertian kecelakaan kerja memasukkan segala hal yang timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada dalam hubungan kerja termasuk pulang-perginya seorang pekerja dari/ke tempat kerja.¹² Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Kalaupun terlanjur terjadi, penanganannya dapat segera dilakukan.

Kendati perlindungan hukum terhadap pekerja sebagaimana yang telah disebutkan pengaturannya sudah sangat baik, namun pada penerapannya masih terdapat cukup banyak perusahaan yang tidak

tersebut. Pada perusahaan Perseroan Terbatas Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali, berdasarkan hasil wawancara terhadap 3 responden yang masing-masing sebagai manager, pekerja dan mantan pekerja sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya secara lengkap, dapat dikatakan bahwa PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali belum memberikan perlindungan hukum yang maksimal kepada pekerjanya.

Hal tersebut didasarkan dengan masih adanya pekerja yang tidak diberikan perjanjian kerja dengan bentuk tertulis yang berakibat batasan-batasan mengenai hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja menjadi tidak jelas, sehingga perusahaan sebagai pihak yang tentunya lebih dominan memiliki kesempatan yang besar untuk melanggar kewajibannya kepada pekerja. Jika hal tersebut terjadi, maka akan berakibat berkurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja dan tentunya pekerja akan menjadi

¹² Sendjun H. Manulang, *Op. Cit.*, hal. 55.

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

pihak yang sangat tidak diuntungkan atau tidak adanya keadilan dalam hubungan kerja yang kemudian berisiko terjadinya konflik antar pihak pengusaha dengan pekerja. Kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan pekerja di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum terpenuhi dengan baik, selain karena karena pelaksanaannya yang masih kurang, juga karena didasari dengan tidak adanya perjanjian kerja tertulis yang seharusnya dapat menjadi pedoman atau bukti kuat jika perusahaan melanggar kewajibannya.

D Simpulan dan Saran

Simpulan

Perlindungan hukum terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali sangat lemah, dari segi perlindungan pekerja dari sisi ekonomis, sosial atau teknis, dikarenakan dari sisi ekonomis PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali memberikan pekerjanya di bawah Upah Minimum Kota (UMK), dari sisi sosial seluruh pekerjanya tidak diikutsertakan pada jaminan sosial tenaga kerja, Kemudian dari sisi teknis, PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali tidak memberikan kepastian karena hanya secara lisan menyatakan akan memberikan santunan secukupnya bagi pekerja yang mengalami kecelakaan atau sakit parah, tanpa adanya ketentuan yang pasti untuk prosedur pemberian dan jumlah santunan. Sehingga dari hal tersebut perlindungan berupa pemenuhan akan

Saran

Bagi perusahaan diharapkan selalu memperhatikan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan pekerjanya, sehingga perlindungan bagi pekerja dapat terlaksana minimal perusahaan menyertakan seluruh pekerjanya pada jaminan sosial tenaga kerja karena dengan itu pekerja akan merasa lebih terjamin, sejahtera dan aman dalam bekerja. Hal tersebut juga mengingatkan pekerja merupakan elemen yang sangat penting dalam proses majunya suatu perusahaan, karena ukuran maju suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari tingkat perlindungan pekerjanya. Dan bagi pemerintah

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

diharapkan meninjau ISSN (Online): 2808-6864
setiap Sendjuri H. Manulang, 1987, Pokok-
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
perusahaan atas implementasi pokok Hukum Ketenagakerjaan
keberlakuan perlindungan para di Indonesia, Jakarta : Rineka
pekerja minimal atas jaminan sosial Cipta
terlaksana. Zainal asikin, 2006, Dasar-dasar
Perburuhan, Jakarta : PT. Raja
Grafindo Persada.

Daftar Pustaka

Buku

Abdul Khakim, 2003, Pengantar Ilmu
Hukum Ketenagakerjaan
Indonesia, Citra Aditya Bakti,
Bandung

_____, 2007, Pengantar
Hukum Ketenagakerjaan
Indonesia Berdasarkan Undang-
undang Nomor 13 Tahun 2003
(edisi revisi), PT. Citra Aditya
Bakti, Bandung

Ashabul Kahfi, 2016, Perlindungan
Hukum Terhadap Tenaga Kerja,
Jurisprudentie, Volume 3 Nomor
2 Desember 2016.

Eko Wahyudi, 2016, Hukum
Ketenagakerjaan, Jakarta: Sinar
Grafika.

Imam Soepomo, 1983, Pengantar
Hukum Perburuhan, Djambatan,
Jakarta

Jurnal

Daryanti, Eka, 2017, Tinjauan
Hukum Terhadap Pelaksanaan
Perjanjian Kerja Antara
Pengusaha dengan Karyawan
Pada CV. Annisa Putri di
Semarang, Undergraduate thesis,
Fakultas Hukum UNISSULA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun 1945.
Kitab Undang-Undang Perdata
(KUHPer).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan,
Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,
Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 24 tahun
2011 Tentang Badan
Penyelenggara Jaminan Sosial,
Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2011 Nomor

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
ISSN (Online): 2808-6864
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
Doi: <https://doi.org/10.30733/jhm.v1i2>, <https://e-journal.unmas.ac.id>
Nomor 5256.

Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970

Tentang Keselamatan Kerja,

Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2003 Nomor 1,

Tambahan Lembaran Negara

Republik Indonesia Nomor 2918.