

Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja yang Tidak Mempunyai Perjanjian dan Kontrak Kerja

Rasji¹ Calvita² Marshella Cenvysta³

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

Email: calvita.205210075@stu.untar.ac.id²

Abstrak

Dalam dunia kerja, perlindungan hukum dan penegakan hak-hak individu sangat penting untuk menjaga keadilan dan keberlanjutan hubungan kerja yang sehat. Status hukum pekerja tanpa perjanjian atau kontrak tertulis sangat bergantung pada kesepakatan lisan yang jelas antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja tanpa perjanjian tertulis mencakup hak-hak dasar seperti upah yang adil, jam kerja yang manusiawi, dan perlindungan terhadap diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja. Pemerintah memainkan peran kunci dalam menjalankan ketiga jenis perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan: perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomis. Upaya hukum yang dapat diambil jika terjadi pelanggaran hukum di tempat kerja meliputi mediasi, pengaduan internal, gugatan hukum, perlindungan pelapor, dan berbagai opsi lainnya. Pekerja harus memilih upaya hukum yang tepat sesuai dengan sifat perselisihan dan preferensi kedua belah pihak. Perlindungan hukum adalah bagian penting dari usaha untuk menjaga hak-hak pekerja dan memastikan hubungan kerja yang adil dan seimbang. Dengan pemahaman yang baik tentang aspek-aspek ini, pekerja dapat menjaga hak-hak mereka dan menghadapi pelanggaran hukum di tempat kerja dengan tepat dan adil sesuai dengan hukum yang berlaku.

Kata Kunci: Upaya Hukum, Perlindungan Hukum, Pekerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, hubungan antara pekerja dan penyedia kerja adalah unsur yang sangat penting. Untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan ini dan melindungi hak-hak pekerja, banyak negara telah mengembangkan peraturan hukum yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta penyedia kerja. Salah satu instrumen yang digunakan untuk mengatur hubungan ini adalah perjanjian atau kontrak kerja. Namun, realitas dunia kerja seringkali lebih kompleks daripada hanya sekedar perjanjian atau kontrak tertulis. Banyak pekerja, terutama yang berada di sektor informal atau sektor pekerjaan yang tidak terstruktur, tidak memiliki perjanjian atau kontrak kerja tertulis. Mereka mungkin bekerja berdasarkan kesepakatan lisan atau bahkan tanpa kesepakatan formal sama sekali. Hal ini dapat menciptakan ketidakpastian hukum yang signifikan bagi pekerja.

Perlu diperhatikan bahwa pekerja yang tidak memiliki perjanjian atau kontrak kerja tertulis juga memiliki hak-hak yang perlu diakui dan dilindungi oleh hukum. Mereka harus tetap memiliki akses ke hak-hak dasar seperti upah yang adil, jam kerja yang manusiawi, dan perlindungan terhadap pelecehan atau diskriminasi di tempat kerja. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan perlunya perlindungan hukum khusus bagi pekerja yang tidak memiliki perjanjian atau kontrak kerja tertulis. Hal ini penting untuk menjaga keadilan dalam dunia kerja dan memastikan bahwa pekerja yang berada dalam situasi ini tidak rentan terhadap eksploitasi atau perlakuan yang tidak adil. Selain itu, latar belakang ini juga menyoroti pentingnya kepastian hukum dalam hubungan kerja, terlepas dari apakah ada perjanjian tertulis atau tidak. Kejelasan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta penyedia kerja harus tetap dijaga untuk menghindari konflik dan ketidakpastian yang dapat merugikan kedua belah pihak.

Dalam konteks global yang terus berubah, perlindungan hukum bagi pekerja tanpa perjanjian atau kontrak kerja tertulis adalah isu yang relevan dan perlu menjadi fokus perhatian pemerintah, organisasi buruh, dan komunitas hukum. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang tantangan yang dihadapi oleh pekerja dalam kategori ini, langkah-langkah dapat diambil untuk memperkuat perlindungan hukum mereka dan mempromosikan hubungan kerja yang lebih adil dan berkeadilan. Tenaga dan kemampuan pekerja adalah aset yang sangat penting bagi penyedia kerja dalam operasional perusahaannya. Namun, penting juga untuk memahami bahwa hubungan kerja bisa berubah seiring berjalannya waktu. Ada sebab dan akibat yang muncul ketika suatu saat penyedia kerja tidak lagi membutuhkan tenaga dan kemampuan tertentu yang dimiliki oleh pekerja.

Dalam situasi seperti ini, penyedia kerja memiliki kebebasan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan alasan bahwa tenaga kerja tersebut tidak lagi diperlukan. Oleh karena itu, pemerintah, sebagai lembaga pembuat undang-undang, memainkan peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja, terutama saat mereka berada dalam posisi yang lebih rentan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja diperlakukan dengan adil dan sesuai dengan martabat dan harkat manusia. Selain itu, kepastian hukum juga merupakan hal yang sangat penting dalam hubungan kerja, terutama bagi pekerja yang mungkin tidak memiliki perjanjian kerja tertulis. Kepastian hukum mencakup hak dan kewajiban pekerja serta penyedia kerja, dan harus dijaga agar tidak terjadi penyalahgunaan dalam hubungan kerja. Dalam keseluruhan konteks ini, penting untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dan penyedia kerja, sambil memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai. Berdasarkan hal ini, maka penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui bagaimana status hukum para pekerja yang tidak mempunyai perjanjian dan kontrak kerja, bagaimana perlindungan hukum bagi para pekerja yang tidak mempunyai perjanjian dan kontrak kerja, upaya hukum apa yang dapat dilakukan jika terjadi pelanggaran hukum dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Status Hukum Para Pekerja Yang Tidak Mempunyai Perjanjian dan Kontrak Kerja

Status hubungan kerja bagi pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis dapat dianggap sah jika hal-hal yang disepakati dalam perjanjian kerja lisan telah disetujui oleh kedua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha. Untuk menjadikan perjanjian kerja lisan ini sah, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, “antara lain:

1. Kesepakatan Antara Kedua Belah Pihak. Dalam perjanjian kerja lisan, harus ada kesepakatan yang jelas dan tegas antara pekerja dan pengusaha mengenai kondisi dan persyaratan pekerjaan. Kesepakatan ini mencakup hal-hal seperti gaji, jam kerja, dan tugas-tugas yang diharapkan.
2. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum. Kedua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha, harus memiliki kemampuan atau kecakapan hukum yang cukup untuk melakukan perjanjian. Ini berarti mereka harus memiliki kapasitas hukum untuk berkomitmen dalam perjanjian tersebut.
3. Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan. Perjanjian kerja lisan harus mencakup pekerjaan yang konkret dan diperjanjikan. Ini berarti pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja harus jelas dan terdefinisi dalam perjanjian.
4. Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan, dan Peraturan Perundang-undangan. Perjanjian kerja, baik yang tertulis maupun lisan, tidak boleh melanggar ketentuan hukum, moralitas, atau peraturan yang berlaku. Perjanjian ini harus tetap sejalan dengan ketertiban umum, norma kesusilaan, dan peraturan hukum yang berlaku.

Dengan memastikan bahwa perjanjian kerja lisan memenuhi syarat-syarat ini, maka hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat dianggap sah meskipun tidak ada perjanjian tertulis. Pentingnya mematuhi syarat-syarat ini adalah untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa mereka tidak dieksploitasi dalam hubungan kerja mereka. Status hukum para pekerja yang tidak memiliki perjanjian dan kontrak kerja tertulis dapat beragam tergantung pada hukum dan peraturan yang berlaku di suatu negara. Di banyak yurisdiksi, pekerja tanpa perjanjian atau kontrak tertulis memiliki hak-hak dasar yang dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja. Berikut beberapa poin penting terkait dengan status hukum para pekerja dalam konteks ini:

1. Hak-Hak Dasar. Pekerja tanpa perjanjian atau kontrak kerja tertulis tetap memiliki hak-hak dasar seperti hak atas upah yang adil, jam kerja yang manusiawi, dan perlindungan terhadap pelecehan atau diskriminasi di tempat kerja.
2. Kewajiban Pemberi Kerja. Meskipun tidak ada perjanjian tertulis, pemberi kerja tetap memiliki kewajiban hukum untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Mereka harus memastikan bahwa pekerja menerima upah sesuai dengan peraturan minimum, bekerja dalam lingkungan yang aman, dan tidak mengalami diskriminasi atau pelecehan.
3. Perlindungan Hukum. Pekerja yang tidak memiliki perjanjian tertulis dapat mengandalkan perlindungan hukum yang ada, seperti undang-undang ketenagakerjaan, untuk melindungi hak-hak mereka. Dalam beberapa kasus, hukum juga dapat memberikan hak atas kompensasi jika hak-hak pekerja dilanggar.
4. Ketidakpastian. Salah satu masalah yang dihadapi oleh pekerja tanpa perjanjian tertulis adalah ketidakpastian dalam hubungan kerja. Karena tidak ada perjanjian yang jelas, pekerja mungkin lebih rentan terhadap perubahan kondisi kerja, termasuk pemutusan hubungan kerja. Namun, hukum biasanya mengatur prosedur yang harus diikuti dalam kasus pemutusan hubungan kerja, bahkan tanpa perjanjian tertulis.
5. Promosi Perjanjian Tertulis. Meskipun awalnya tanpa perjanjian tertulis, pihak-pihak dapat memilih untuk mengadakan perjanjian atau kontrak kerja tertulis di masa mendatang. Ini dapat membantu mengklarifikasi persyaratan dan hak-hak yang lebih rinci.

Status hukum pekerja yang tidak memiliki perjanjian tertulis dapat bervariasi secara signifikan dari satu negara ke negara lain. Oleh karena itu, pekerja dan pemberi kerja harus selalu memahami hukum tenaga kerja yang berlaku di wilayah mereka dan, jika perlu, berkonsultasi dengan ahli hukum untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan dilindungi dalam konteks hubungan kerja yang tidak memiliki perjanjian atau kontrak tertulis. Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat penting dalam perkembangan negara kita. Untuk mencapai keberhasilan dalam kegiatan ekonomi, diperlukan semangat kebersamaan dan persatuan. Salah satu faktor terpenting adalah bagaimana hubungan antara pekerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dalam pelaksanaan kegiatan ekonomi, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Namun, pentingnya memperhatikan hak-hak pekerja tidak boleh diabaikan. Kurangnya perhatian terhadap hak pekerja dapat mengakibatkan kinerja pekerja yang tidak optimal, yang pada gilirannya akan mempengaruhi hasil kegiatan usaha. Meskipun persaingan dalam dunia kerja sangat ketat, pekerja seringkali menerima tawaran pekerjaan tanpa adanya perjanjian yang jelas, terutama dalam bentuk perjanjian tertulis.

Pekerja sering kali menerima tawaran pekerjaan tanpa perjanjian tertulis karena tekanan ekonomi yang kuat. Bagi pekerja, menegakkan hak-hak mereka bisa menjadi tugas yang sangat berat dan mahal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat memberikan masa percobaan kepada pekerja sebagai bagian dari proses rekrutmen, yang sesuai dengan ketentuan undang-

undang. Namun, apabila perusahaan tidak memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar secara berkelanjutan, adanya perjanjian tertulis antara pekerja dan perusahaan bisa menjadi solusi yang baik untuk mengatur hubungan kerja dengan lebih jelas. Pemerintah juga memiliki peran penting dalam menjaga dan mengembangkan tenaga kerja. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan yang intensif untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat ditempatkan dalam sektor-sektor strategis yang dibutuhkan oleh negara. Tujuannya adalah agar tenaga kerja mampu menjalankan tugas mereka dengan baik dan memenuhi kewajiban mereka secara efektif. Selain itu, pemerintah juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan sosialisasi kepada pekerja tentang hak dan kewajiban mereka serta pentingnya memiliki serikat pekerja sebagai wadah untuk memastikan pelaksanaan hubungan kerja yang adil dan harmonis. Pengawasan yang ketat dari pemerintah juga sangat diperlukan dalam memastikan bahwa ketentuan-ketentuan yang ada sesuai dengan perkembangan zaman dan berlaku secara efektif.

Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Yang Tidak Mempunyai Perjanjian dan Kontrak Kerja

Perlindungan hukum bagi para pekerja yang tidak memiliki perjanjian atau kontrak kerja adalah hal yang sangat penting dalam dunia ketenagakerjaan. Situasi ini seringkali terjadi di berbagai sektor ekonomi, di mana pekerja mungkin menerima pekerjaan tanpa perjanjian tertulis yang jelas. Dalam konteks ini, perlindungan hukum memiliki peran utama dalam menjaga hak-hak pekerja dan menjalankan hubungan kerja yang adil. Perjanjian atau kontrak kerja sering digunakan untuk mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan. Namun, ketika tidak ada perjanjian tertulis yang mengatur hubungan kerja, pekerja tetap memiliki hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan. Perlindungan ini mencakup berbagai aspek, seperti hak atas upah yang adil, jam kerja yang wajar, serta perlindungan terhadap diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja.

Dalam banyak kasus, pekerja tanpa perjanjian tertulis dianggap sebagai pekerja dengan "perjanjian kerja waktu tidak tertentu." Hal ini berarti bahwa pekerja dapat memiliki hubungan kerja yang berkelanjutan dengan perusahaan tanpa batasan waktu yang jelas. Oleh karena itu, mereka memiliki hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang yang mencakup aspek-aspek seperti upah, masa percobaan, pengangkatan, cuti, dan perlindungan keselamatan kerja. Pemerintah memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja yang tidak memiliki perjanjian tertulis. Ini mencakup memastikan bahwa perusahaan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku dan memberikan perlindungan kepada pekerja. Pemerintah juga dapat mendorong pemberian pelatihan dan pendidikan kepada pekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka. Perlindungan hukum bagi para pekerja yang tidak memiliki perjanjian atau kontrak kerja adalah prinsip yang mendasar dalam perlindungan hak-hak pekerja di lingkungan kerja. Meskipun tanpa perjanjian tertulis, pekerja tetap memiliki hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang, dan pemerintah memainkan peran kunci dalam memastikan pelaksanaan dan penegakan hak-hak ini untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan, terdapat ketentuan mengenai status hukum para pekerja yang tidak memiliki perjanjian atau kontrak kerja tertulis. Pasal 51 ayat (1) menjelaskan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dan penyedia kerja dapat dilakukan dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Bentuk perjanjian ini akan memengaruhi hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Terdapat dua bentuk perjanjian yang diakui dalam undang-undang ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pasal 57 ayat (1) menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf Latin yang jelas. Oleh karena itu,

perjanjian kerja dengan batasan waktu tertentu haruslah tertulis. Namun, ayat (2) mencatat bahwa jika perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tidak tertulis, maka perjanjian tersebut akan dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sebagai hasilnya, pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis dengan pemberi kerja akan memiliki hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam konteks ini, mereka memiliki hak dan kewajiban yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, seperti:

1. Perlakuan Sama: Pasal 6 menyatakan bahwa setiap pekerja, tanpa diskriminasi, berhak mendapatkan perlakuan yang sama dari pemberi kerja dan pihak terkait lainnya.
2. Masa Percobaan: Pasal 60 menyebutkan bahwa pekerja waktu tidak tertentu dapat mengikuti masa percobaan selama tiga bulan dengan upah setidaknya sebesar upah minimum yang berlaku.
3. Surat Pengangkatan: Pasal 63 mencatat bahwa pekerja berhak atas surat pengangkatan yang mencantumkan informasi seperti nama pekerja, tanggal memulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besaran upah.
4. Upah Kerja Lembur: Pasal 78 mengatur hak pekerja atas upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Cuti dan Istirahat: Pasal 79 memberikan hak cuti selama 12 hari kerja (untuk pekerja dengan masa kerja 12 bulan) dan istirahat selama 60 hari kerja (untuk pekerja dengan masa kerja 6 tahun).
6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Pasal 86 memberikan hak pekerja atas keselamatan kerja, perlindungan kesehatan, dan moral yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama.
7. Uang Pesangon: Pasal 156 mengatur hak pekerja untuk menerima uang pesangon jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan tertentu.

Selain hak-hak tersebut, pekerja juga memiliki kewajiban yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, seperti melakukan pekerjaan, mentaati aturan pemberi kerja, dan membayar denda atau ganti rugi jika melanggar kewajiban yang sesuai dengan hukum. Perlindungan hukum adalah mekanisme penting untuk melindungi hak-hak pekerja yang bekerja dalam hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis. Perlindungan ini adalah bagian dari upaya untuk memastikan bahwa hak asasi manusia pekerja dihormati dan dilindungi, serta agar mereka tidak kehilangan hak-hak yang dijamin oleh hukum.

Upaya Hukum Apa Yang Dapat Dilakukan Jika Terjadi Pelanggaran Hukum dalam Bekerja

Dalam dunia kerja, perlindungan hukum dan penegakan hak-hak individu merupakan aspek penting yang menjamin keadilan dan keberlanjutan hubungan kerja yang sehat. Di tempat kerja, terkadang, pelanggaran hukum bisa saja terjadi, yang dapat berdampak negatif pada pekerja dalam berbagai aspek, seperti finansial, fisik, atau emosional. Oleh karena itu, memahami upaya hukum yang dapat diambil jika terjadi pelanggaran hukum dalam konteks hubungan kerja menjadi sangat penting. Upaya hukum dalam kasus pelanggaran hukum di tempat kerja memiliki peran utama dalam menjaga keadilan dan melindungi hak-hak pekerja. Hal ini juga berperan dalam memastikan bahwa standar hukum dan etika yang berlaku di lingkungan kerja dihormati dan ditegakkan. Terdapat berbagai opsi upaya hukum yang dapat diambil oleh pekerja jika mereka menghadapi situasi di mana hak-hak mereka terancam atau telah dilanggar. Berikut adalah beberapa upaya hukum yang umumnya tersedia:

1. Mediasi. Mediasi adalah proses penyelesaian konflik di mana pihak-pihak yang terlibat, yaitu pekerja dan pemberi kerja, bertemu dengan seorang mediator netral untuk mencoba mencapai kesepakatan damai.

2. Pengaduan Internal. Pekerja dapat melaporkan pelanggaran atau masalah langsung ke manajemen perusahaan atau departemen sumber daya manusia. Banyak perusahaan memiliki prosedur internal untuk menangani keluhan pekerja.
3. Gugatan Hukum. Jika perundingan atau pengaduan internal tidak berhasil, pekerja dapat mengambil langkah hukum dengan mengajukan gugatan ke pengadilan yang berwenang. Gugatan ini dapat berkaitan dengan pelanggaran kontrak, diskriminasi, pelecehan, atau pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan.
4. Perlindungan Pelapor. Beberapa negara memiliki undang-undang yang melindungi pekerja yang melaporkan pelanggaran hukum di tempat kerja dari tindakan balasan atau pemecatan yang tidak sah.
5. Ombudsman atau Lembaga Penyelesaian Sengketa. Beberapa negara memiliki lembaga seperti ombudsman atau badan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang dapat membantu pekerja dan pemberi kerja menyelesaikan konflik hukum.

Perlindungan hukum adalah usaha yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat, baik dalam aspek pikiran, mental, maupun fisik, sehingga mereka terhindar dari ancaman yang datang dari pihak yang tidak memiliki niat baik. Dalam kerangka ketenagakerjaan, terdapat tiga jenis perlindungan yang umumnya dikenal, yaitu:

1. Perlindungan Sosial. Perlindungan ini bertujuan untuk menjaga keamanan sosial dan kesejahteraan pekerja. Ini mencakup program-program seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan dana pensiun yang dapat membantu pekerja dalam situasi-situasi tertentu.
2. Perlindungan Teknis. Perlindungan ini berfokus pada aspek-aspek teknis dan keamanan di tempat kerja. Ini mencakup peraturan dan standar keselamatan, pelatihan untuk pekerja, serta langkah-langkah untuk mengurangi risiko kecelakaan atau cedera di tempat kerja.
3. Perlindungan Ekonomis. Perlindungan ini melibatkan hak-hak ekonomis pekerja, seperti upah yang adil, jam kerja yang wajar, dan perlindungan terhadap diskriminasi dalam hal gaji atau promosi.

Untuk melaksanakan ketiga jenis perlindungan tersebut, pemerintah sering menggunakan alat-alat hukum, termasuk regulasi dan undang-undang. Salah satu undang-undang yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Indonesia adalah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam undang-undang ini, terdapat ketentuan yang membentuk peradilan khusus untuk menangani perselisihan dalam hubungan industrial. Pasal 1 ayat (17) menyebutkan bahwa peradilan ini berada dalam lingkungan pengadilan negeri yang memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan mengeluarkan putusan terkait perselisihan tersebut. Pekerja yang memiliki perjanjian tidak tertulis dan mengalami perselisihan dalam hubungan kerja memiliki beberapa upaya hukum yang dapat diambil, termasuk:

1. Perundingan Bipartit. Pekerja dapat mencoba menyelesaikan perselisihan melalui perundingan langsung dengan perusahaan pemberi kerja.
2. Perundingan Tripartit. Dalam perundingan tripartit, perselisihan dapat dipecahkan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, tergantung pada situasi dan kesepakatan kedua belah pihak.
3. Proses Pengadilan. Jika perundingan tidak berhasil, pekerja dapat mengajukan kasusnya ke pengadilan yang memiliki yurisdiksi atas perselisihan hubungan kerja.

Pemilihan upaya hukum yang tepat akan tergantung pada sifat perselisihan dan preferensi kedua belah pihak. Penting untuk diingat bahwa perlindungan hukum dan penyelesaian perselisihan adalah bagian integral dari perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks hubungan kerja.

KESIMPULAN

Dalam dunia kerja, perlindungan hukum dan penegakan hak-hak individu adalah faktor kunci yang memastikan keadilan dan keberlanjutan hubungan kerja yang sehat. Pelanggaran hukum di tempat kerja bisa merugikan pekerja secara finansial, fisik, atau emosional, sehingga pemahaman tentang upaya hukum yang dapat diambil sangat penting. Status hukum para pekerja yang tidak memiliki perjanjian atau kontrak kerja tertulis bergantung pada berbagai faktor, termasuk apakah ada kesepakatan lisan yang jelas antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja lisan harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar dianggap sah, termasuk kesepakatan yang jelas, kemampuan hukum kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan kesesuaian dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan hukum bagi pekerja tanpa perjanjian tertulis mencakup hak-hak dasar seperti upah yang adil, jam kerja yang wajar, dan perlindungan dari diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja. Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, bahkan tanpa adanya perjanjian tertulis. Pekerja juga dapat mengandalkan perlindungan hukum yang ada untuk melindungi hak-hak mereka.

Upaya hukum yang dapat diambil jika terjadi pelanggaran hukum di tempat kerja meliputi mediasi, pengaduan internal, gugatan hukum, perlindungan pelapor, dan berbagai opsi lainnya. Perlindungan hukum ini adalah bagian integral dari usaha untuk menjaga keadilan, melindungi hak-hak pekerja, dan memastikan bahwa standar hukum dan etika di tempat kerja dihormati. Dalam rangka menjalankan ketiga jenis perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan, yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomis, pemerintah memainkan peran penting dengan mengeluarkan regulasi dan undang-undang yang sesuai. Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah salah satu contoh undang-undang yang mengatur penyelesaian perselisihan di lingkungan kerja. Dalam situasi di mana perjanjian kerja tidak tertulis, pekerja yang menghadapi perselisihan dapat menggunakan perundingan bipartit, perundingan tripartit, atau proses pengadilan sebagai upaya hukum. Pemilihan upaya hukum yang tepat akan bergantung pada sifat perselisihan dan preferensi kedua belah pihak. Perlindungan hukum dan penyelesaian perselisihan adalah bagian penting dari upaya untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan hubungan kerja yang adil dan seimbang. Dengan memahami semua aspek ini, pekerja dapat menjaga hak-hak mereka dan memastikan bahwa pelanggaran hukum di tempat kerja dapat ditangani dengan tepat dan adil sesuai dengan hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, S. U., & Anik, S. (2015). Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial untuk Meningkatkan Kesejahteraan. *Yustisia*, 4(3), 558–580
- Anonim, (2013), *Ketentuan Seputar Perjanjian Kerja*, diakses oleh <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja> tgl 25/09/2023
- Asyahdie, Z. (2013). *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Budiartha, I. N. P. (2016). *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya Bentuk Perlindungan Hukum dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press

- Setyawati, D. A., Ali, D., & Rasyid, M. N. (2017). Perlindungan Bagi Hak Konsumen dan Tanggung Jawab Pelaku Usaha dalam Perjanjian Transaksi Elektronik. *Syiah Kuala Law Journal*, 1(3), 33-51
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM. *Uir Law Review*.