

**PERLINDUNGAN HUKUM DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TERHADAP PEKERJA  
TANPA PERJANJIAN KERJA TERTULIS ATAS KETERLAMBATAN  
PEMBAYARAN GAJI**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM  
ILMU HUKUM**

**OLEH:**

**RAMADAN NUR ADITYA RIFAI**

**NIM: 18103040024**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**PEMBIMBING:**

**ANNISA DIAN ARINI, M.H.**

**PRODI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2022**

## ABSTRAK

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tujuan utama pekerja dalam bekerja yaitu untuk memperoleh penghasilan berupa upah sebagai imbalan atas hasil dari tenaga dan pikiran yang dikeluarkan. Upah tersebut merupakan salah satu faktor utama dari suatu perjanjian kerja, karena upah merupakan tujuan penting bagi pekerja guna menunjang kesejahteraan hidup bersama dengan keluarganya. Keterlambatan dalam pembayaran upah kepada pekerja/buruh merupakan hal yang sering terjadi pada perusahaan ataupun bentuk usaha kecil maupun besar. Pelaksanaan perjanjian kerja secara tidak tertulis menimbulkan hambatan dan kesulitan bagi pekerja/buruh untuk melaporkan dan menyelesaikan permasalahan mengenai keterlambatan pembayaran upah kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Oleh karena itu, permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis atas keterlambatan pembayaran upah/gaji (studi kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data di lapangan sebagai sumber data utama. Jenis penelitian ini dalam memperoleh data menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu melalui wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, observasi, dan penelitian kepustakaan (*library research*) yang memanfaatkan bahan-bahan dari koleksi perpustakaan yang berhubungan dengan permasalahan utama. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian hukum ini adalah bersifat deskriptif analitik, karena bermaksud menggambarkan secara jelas tentang berbagai hal yang terkait dengan objek yang diteliti.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Pertama, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pekerja/buruh tanpa perjanjian kerja tertulis yaitu status hukum, hak-hak dan kewajibannya adalah sama dengan yang dimiliki pekerja/buruh dengan perjanjian kerja tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedua, upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk melindungi hak-hak yang dimiliki pekerja/buruh tanpa perjanjian kerja tertulis jika mengalami keterlambatan dalam pemberian upah/gaji oleh pengusaha, yaitu diberikan teguran dan akan diberikan sanksi administratif.

**Kata kunci:** Perlindungan hukum, perjanjian kerja tidak tertulis, upah.

## **ABSTRACT**

*Worker/labor is any person who works by receiving wages or other forms of remuneration. The main purpose of workers in work is to earn income in the form of wages as a reward for the results of the energy and thoughts expended. The wage is one of the main factors of an employment agreement, because wages are an important goal for workers to support the welfare of living together with their families. Delays in payment of wages to workers/ laborers are common in companies or small and large business forms. implementation of unwritten work agreements creates obstacles and difficulties for workers/laborers to report and resolve problems regarding late payment of wages to the Manpower and Transmigration. Therefore, the problem that will be discussed in this thesis is regarding legal protection for workers without a written work agreement for late payment of wages/salaries (a case study at the Department of Manpower and Transmigration of the Special Region of Yogyakarta).*

*The type of research used is empirical research, namely research with data in the field as the main data source. This type of research in obtaining data uses field research, namely through interviews with Industrial Relations Mediator at the Department of Manpower and Transmigration of the Special Region of Yogyakarta, observation, and library research that utilizes materials from library collections related with the main problem. The research conducted in this legal research is analytical descriptive, because it intends to clearly describe various things related to the object under study.*

*The results of the study conclude that: First, the form of legal protection provided by the Office of Manpower and Transmigration to workers/laborers without a written work agreement, namely their legal status, rights and obligations are the same as those of the worker/laborer with a written work agreement in accordance with the regulations. legislation. Second, the efforts made by the Department of Manpower and Transmigration of the Special Region of Yogyakarta to protect the rights of workers/laborers without a written work agreement if there is a delay in the provision of wages/salaries by the entrepreneur, which is given a warning and will be given administrative sanctions.*

**Keywords:** *Legal protection, unwritten work agreement, wages.*

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ramadan Nur Aditya Rifai  
NIM : 18103040024  
Prodi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi Saya secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya Saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumber-sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian terbukti bukan karya Saya sendiri atau melakukan plagiarisi maka Saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Maret 2022

Saya yang menyatakan,



Ramadan Nur Aditya Rifai

NIM: 18103040024

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Ramadan Nur Aditya Rifai

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ramadan Nur Aditya Rifai  
NIM : 18103040024  
Judul : Perlindungan Hukum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis Atas Keterlambatan Pembayaran Gaji

Sudah dapat diajukan kepada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 22 Maret 2022

Pembimbing,



Annisa Dian Arini, M.H.

NIP. 19880126 201903 2 007

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-569/Un.02/DS/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : PERLINDUNGAN HUKUM DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TERHADAP PEKERJA TANPA  
PERJANJIAN KERJA TERTULIS ATAS KETERLAMBATAN PEMBAYARAN  
GAJI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAMADAN NUR ADITYA RIFAI  
Nomor Induk Mahasiswa : 18103040024  
Telah diujikan pada : Selasa, 29 Maret 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Annisa Dian Arini, M.H.  
SIGNED

Valid ID: 624a813e13fbd



Penguji I  
Iswantoro, S.H., M.H.  
SIGNED

Valid ID: 62470f0d05776



Penguji II  
Wardatul Fitri, M.H.  
SIGNED

Valid ID: 624a74f9995e1



Yogyakarta, 29 Maret 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.  
SIGNED

Valid ID: 624b8be03044

## MOTTO

Bermimipi setinggi langit, bersabar seperti

Ibu, berjuang seperti Ayah, dan berproses

seperti padi, perlahan namun pasti



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Diri Saya sendiri yang selalu kuat, ikhlas, dan sabar dalam menghadapi berbagai hal dalam hidup. Untuk diri Saya sendiri yang tak pernah menyerah dan yang telah berjuang sampai akhir.

Kedua orang tuaku tercinta yang tak kenal lelah dalam mendidik, membesarkan serta selalu mendoakan sehingga aku mampu untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Adikku tersayang yang menjadi penyemangatku.

Almamaterku Program Studi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الحمد لله الذي خلق الانسان في احسن تقويم, اشهد ان لا اله الا الله  
الملك الحق المبين, واشهد ان مهديا عبده ورسوله ارسله رحمة للعالمين, وصلى الله وسلم على سيدنا محمد,  
وعلى اله واصحابه اجمعين, اما بعد

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah S.W.T. yang telah memberikan kenikmatan berupa iman, Islam, dan rahmat serta hidayahnya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis Atas Keterlambatan Pembayaran Gaji” ini dengan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad S.A.W. sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan yang patut digugu dan ditiru.

Tersusunya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penyusun menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus Munajat, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Faiq Tobroni, S.H.I., M.H., M.Sc., M.S.I., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Annisa Dian Arini, M.H., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan mengarahkan penyusun dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum., selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah membantu dan mengarahkan penyusun dalam proses penyusunan skripsi.
7. Seluruh dosen yang mengajar penyusun dalam berbagai mata kuliah sehingga penyusun dapat mempunyai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat diamankan dan disampaikan kepada masyarakat.
8. Bapak Meinarto Dwi Kurniawan selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah bersedia untuk melakukan wawancara.
9. Bapak Akhmad Munawir dan Ibu Ritma Budi Astuti yang selalu melimpahkan Doa dan kasih sayang, perhatian serta motivasi dan dukungannya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Simbah Maryati yang selalu memberi dorongan dan nasehat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
11. Syifa Fitria Ramadhani selaku adik.
12. Seluruh teman-temanku yang selalu memberikan motivasi dan semangat.

13. Teman-teman Program Studi Ilmu Hukum 2018.

14. Teman-teman KKN 105 Nangsri.

15. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan semangat.

Atas segala keikhlasan dan kebaikannya, penyusun mengucapkan banyak terima kasih. Semoga bantuan, bimbingan, dan arahan yang diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Maka dari itu, saran dan kritik dari berbagai pihak sangat penyusun harapkan guna perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk mengembangkan ilmu hukum perdata pada khususnya.

Yogyakarta, 21 Maret 2022

Penyusun



(Ramadan Nur Aditya Rifai)

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>   | <b>iv</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>   | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>  | <b>vi</b>   |
| <b>MOTTO .....</b>   | <b>vii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>   | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>xii</b>  |
| <b>BAB 1 : PENDAHULUAN .....</b>   | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....  | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....   | 6           |
| C. Tujuan Penelitian .....   | 7           |
| D. Kegunaan Penelitian .....   | 7           |
| E. Telaah Pustaka .....  | 8           |
| F. Kerangka Teoritik .....   | 10          |
| G. Metode Penelitian .....   | 15          |
| H. Sistematika Pembahasan .....  | 19          |
| <b>BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM,<br/>KETENAGAKERJAAN, PERJANJIAN KERJA, DAN UPAH/GAJI .....</b> | <b>21</b>   |
| A. Perlindungan Hukum .....  | 21          |
| 1. Pengertian Perlindungan Hukum .....   | 21          |
| 2. Bentuk Perlindungan Hukum .....   | 24          |
| B. Ketenagakerjaan.....  | 25          |
| 1. Hukum Ketenagakerjaan.....  | 25          |
| 2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan .....  | 28          |
| 3. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan .....   | 32          |
| C. Perjanjian Kerja .....  | 48          |
| 1. Pengertian Perjanjian Kerja .....   | 48          |
| 2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja .....  | 53          |

|   |           |
|---|-----------|
| 3. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....  | 53        |
| D. Upah/Gaji  |           |
| 1. Pengertian Upah/Gaji.....  | 58        |
| 2. Tujuan Pemberian Upah/Gaji.....  | 62        |
| 3. Upah Minimum Regional .....  | 63        |
| <b>BAB III : GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA DAN<br/>TRANSMIGRASI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA.....</b>   | <b>65</b> |
| A. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa<br>Yogyakarta.....   | 65        |
| B. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa<br>Yogyakarta.....   | 67        |
| 1. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....   | 67        |
| 2. Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....   | 67        |
| C. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah<br>Istimewa Yogyakarta .....   | 68        |
| D. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah<br>Istimewa Yogyakarta .....  | 71        |
| 1. Tugas.....   | 71        |
| 2. Fungsi.....  | 71        |
| 3. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi<br>Daerah Istimewa Yogyakarta Terkait Perlindungan Terhadap Pekerja<br>Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis Atas Keterlambatan Pembayaran Gaji<br>.....           | 73        |
| <b>BAB IV : ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA<br/>TANPA PERJANJIAN KERJA TERTULIS ATAS KETERLAMBATAN<br/>PEMBAYARAN GAJI OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN<br/>TRANSMIGRASI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA.....</b> | <b>75</b> |
| A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis<br>dalam Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi<br>Daerah Istimewa Yogyakarta.....  | 75        |
| B. Upaya yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi<br>Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai upaya menjamin pekerja tanpa<br>perjanjian kerja tertulis atas keterlambatan pembayaran upah/gaji .....            | 83        |
| <b>BAB V : PENUTUP .....</b>  | <b>90</b> |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| A. Kesimpulan .....         | 90        |
| B. Saran .....              | 91        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>92</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>        | <b>97</b> |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang penting dalam kehidupan manusia selain kebutuhan psikis dan biologis. Setiap manusia yang hidup di muka bumi ini pasti memerlukan pekerjaan untuk menghasilkan uang guna memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Salah satu manfaat seseorang yang melakukan pekerjaan yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan dalam hidupnya.

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat disebut dengan tenaga kerja. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>1</sup> Terdapat perbedaan dari keduanya antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Tenaga kerja merupakan mereka yang memiliki potensi untuk bekerja baik mereka yang sudah atau sedang melakukan pekerjaan maupun yang belum bekerja, sedangkan pekerja/buruh adalah mereka yang sudah atau sedang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), hlm. 27.

Tujuan utama pekerja dalam bekerja yaitu untuk memperoleh penghasilan berupa upah sebagai imbalan atas hasil dari tenaga dan pikiran yang dikeluarkan. Upah tersebut merupakan salah satu faktor utama dari suatu perjanjian kerja, karena upah merupakan tujuan penting bagi pekerja guna menunjang kesejahteraan hidup bersama dengan keluarganya.<sup>3</sup> Dalam bekerja untuk memperoleh penghasilan tersebut tentunya seseorang akan memerlukan bantuan dari orang lain dalam hal saling tolong menolong untuk memberikan sesuatu apa yang dimiliki dan menerima sesuatu yang diperlukan dari orang lain. Hal ini dapat berarti bahwa pekerja memberikan tenaga dan pikirannya untuk bekerja kepada pengusaha untuk mendapatkan uang, sedangkan pengusaha memberikan upah kepada pekerja dan mendapatkan hasil dari tenaga dan pikiran yang telah diberikan.

Pemerintah dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja telah menetapkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Langkah ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh pekerja dan untuk menjamin perlakuan yang sama pada semua pihak tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perlindungan terhadap pekerja juga terdapat dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap

---

<sup>3</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet II, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti), hlm. 213.



orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>4</sup>

Hubungan kerja pada prinsipnya merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya kesepakatan antara keduanya yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan awal dimulainya suatu hubungan kerja yang dibuat atas pernyataan persetujuan antara pekerja dengan pengusaha. Kitab Undang-undang Hukum Perdata memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak si majikan, selama waktu tertentu akan menerima upah. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis, hal ini tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja dalam bentuk lisan maupun tertulis harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif. Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: (1) Kesepakatan kedua belah pihak; (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum,

---

<sup>4</sup> Pasal 28 D ayat (2), Undang-Undang Dasar 1945.

kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.<sup>5</sup> Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat tersebut artinya mereka telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan yang lainnya, konsekuensi dari hal tersebut adalah pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan kewajibannya maka harus bertanggungjawab.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja tersebut menimbulkan suatu hak dan kewajiban dari para pihak karena di dalamnya mengandung unsur-unsur yaitu adanya unsur pekerjaan, unsur perintah, dan unsur upah. Adanya unsur upah tersebut menjadi unsur yang paling penting dalam hubungan kerja, karena mendapatkan upah merupakan tujuan utama orang yang bekerja pada pemilik kerja. Sehingga jika tidak ada unsur upah sebelumnya, maka suatu hubungan tersebut bukan termasuk hubungan kerja.<sup>7</sup> Dalam perjanjian kerja sudah sepatutnya para pihak menjalankan perjanjian tersebut dengan sebaik-baiknya sesuai dengan isi yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja sehingga tidak merugikan pihak yang lain. Apabila salah satu pihak melakukan kesalahan dengan tidak mematuhi perjanjian tersebut maka dapat terjadi wanprestasi. Wanprestasi yang kerap terjadi dalam suatu perjanjian kerja yaitu mengenai keterlambatan dalam pembayaran upah/gaji oleh pengusaha kepada pekerja.

---

<sup>5</sup> Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>6</sup> Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 42.

<sup>7</sup> Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016), hlm. 210.

Keterlambatan dalam pembayaran upah kepada pekerja merupakan hal yang sering terjadi pada perusahaan ataupun bentuk usaha kecil maupun besar. Seperti salah satu contoh kasus yang terjadi pada sebuah usaha waralaba yang bergerak di bidang kuliner yang bertempat di Kota Yogyakarta. Pada usaha tersebut perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha tidak dilakukan secara tertulis, namun perjanjian kerja yang dilakukan hanya secara lisan yang dibuat sepihak oleh pengusaha dan harus disepakati oleh kedua belah pihak. Jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwasanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis.<sup>8</sup> Dalam perjalanan pelaksanaan usaha tersebut terdapat permasalahan mengenai upah pekerja, dimana pengusaha terlambat memberikan upah kepada pekerja, hingga mayoritas pekerja memilih untuk mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaan tersebut dengan tanggungan pengusaha yang belum melunasi pembayaran upah pekerja. Dalam kurun waktu 7 bulan setelah pekerja keluar dari pekerjaan tersebut, pengusaha belum juga melakukan kewajibannya untuk melakukan pembayaran upah tersebut. Hingga pada akhirnya beberapa mantan pekerja memutuskan untuk melapor dan meminta bantuan kepada Dinas Ketenagakerjaan. Namun, langkah untuk melaporkan dan menyelesaikan permasalahan mengenai keterlambatan pembayaran upah tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan

---

<sup>8</sup> Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Transmigrasi mengalami hambatan dan kesulitan dikarenakan tidak adanya perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis antara pekerja dengan pengusaha.

Adanya permasalahan inilah yang menjadikan perlunya kejelasan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya yang bekerja tanpa adanya perjanjian tertulis di awal. Terlebih jika terjadi permasalahan mengenai pengupahan, pengusaha wajib memberikan upah secara teratur kepada pekerjanya sejak terjadinya hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan kerja. Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai **“Perlindungan Hukum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis Atas Keterlambatan Pembayaran Gaji”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dalam studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apa upaya yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menjamin pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis atas keterlambatan gaji?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan memahami bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dalam studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- b. Untuk mengetahui upaya yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menjamin pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis atas keterlambatan gaji

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Secara Teoritis

Penulis berharap nantinya penelitian ini dapat berguna untuk memberikan masukan dan sumbangan pikiran dibidang ilmu hukum, dan juga menambah referensi dalam penelitian pada masa yang akan datang berkaitan dengan upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis.

#### 2. Secara Praktis

- a. Untuk memenuhi syarat akademik guna memperoleh gelar S1 bidang Ilmu Hukum di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- b. Untuk memberikan gambaran mengenai langkah-langkah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam

upaya menyelesaikan keterlambatan gaji terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis

#### **E. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian yaitu berupa kajian terhadap hasil penelitian terdahulu membahas subjek yang sama dan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penelitian telah dilakukan terhadap subjek pembahasan. Dalam penelitian yang dilakukan terlebih dahulu, terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang perlindungan hukum tenaga kerja tanpa perjanjian tertulis, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian ini lebih di fokuskan mengenai keterlambatan pembayaran gaji terhadap tenaga kerja tanpa perjanjian kerja tertulis dan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyelesaikan keterlambatan gaji terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis. Penulis dalam hal ini memaparkan beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan judul, yaitu sebagai berikut:

Telaah pustaka pertama yaitu skripsi yang ditulis oleh Valentino Jake Setyawan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan judul “Perlindungan Hukum Hak Hak Pekerja Tanpa Kontrak Tertulis dalam Usaha Mikro Kecil Menengah di Kampoeng Batik Laweyan Surakarta”. Skripsi ini membahas mengenai hak hak pekerja yang dalam perjanjian kerjanya

dilakukan tanpa kontrak tertulis dan hambatan pemenuhan hak hak pekerja sektor informal di Kampong Batik Laweyan Surakarta.<sup>9</sup>

Telaah pustaka kedua yaitu skripsi yang ditulis oleh Annisa Suci Az zahro Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis”. Skripsi ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi buruh/pekerja yang membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>10</sup>

Telaah pustaka ketiga yaitu skripsi yang ditulis oleh Elvin Chaedar Alwasillah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung dengan judul “Peran Dinas Soisial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Skripsi ini membahas mengenai peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan faktor faktor penghambat peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>11</sup>

Telaah pustaka keempat yaitu jurnal yang ditulis oleh Putu Aristia Anggara Putera dan I Made Sarjana dari Fakultas Hukum Universitas Udayana

---

<sup>9</sup> Valentino Jake Setyawan, “Perlindungan Hukum Hak Hak Pekerja Tanpa Kontrak Tertulis dalam Usaha Mikro Kecil Menengah di Kampong Batik Laweyan Surakarta”, *skripsi* Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta (2017).

<sup>10</sup> Annisa Suci Az zahro, “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis”, *skripsi* Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang (2019).

<sup>11</sup> Elvin Chaedar Alwasillah, “Peran Dinas Soisial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *skripsi* Fakultas Hukum Universitas Lampung (2017)

dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Petik Kelapa yang Bekerja pada Pengusaha Kopra Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (Studi di Desa Ambyarsari, Kabupaten Jembrana)”. Jurnal ini membahas mengenai konsekuensi yang timbul dalam hubungan kerja tanpa perjanjian kerja tertulis antara buruh petik kelapa dengan pengusaha kopra dan tanggungjawab pengusaha kopra jika terjadi kecelakaan kerja terhadap buruh petik kelapa yang bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis.<sup>12</sup>

## F. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik dan landasan dasar merupakan syarat yang penting dalam sebuah penelitian hukum yang mencakup konsep atau definisi operasional<sup>13</sup>. Definisi tersebut disusun berdasarkan sumber pada peraturan perundang-undangan atau dapat juga berdasarkan pada sumber-sumber yang terdapat di luar peraturan perundang-undangan.

### 1. Teori Perlindungan Hukum

Satjipto Raharjo mengemukakan mengenai perlindungan hukum yaitu sebagai upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk

---

<sup>12</sup> Putu Aristia Anggara Putera dan I Made, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Petik Kelapa yang Bekerja pada Pengusaha Kopra Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (Studi di Desa Ambyarsari, Kabupaten Jembrana)”, *E-Journal Ilmu Hukum*, Volume 7 No. 2 (2018)

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, Universitas Indonesia, (Jakarta: 1986), hlm.133.



bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.<sup>14</sup> Sedangkan menurut C.S.T. Kansil perlindungan hukum merupakan berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>15</sup>

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon terbagi kedalam 2 hal, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.<sup>16</sup> Perlindungan hukum preventif yakni perlindungan hukum yang mengarahkan tindakan pemerintah untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Sedangkan perlindungan hukum represif yakni perlindungan hukum yang memiliki tujuan untuk menyelesaikan jika terjadi sengketa.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja memiliki pengertian yang terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun.<sup>17</sup> Undang-undang tersebut juga memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan hak dan

---

<sup>14</sup> Satjipto Raharjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003), hlm. 121.

<sup>15</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm.102.

<sup>16</sup> Philipus M. Hadjon, "*Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*", (Surabaya: Bina Ilma, 1987), hlm. 117.

<sup>17</sup> Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kewajiban terhadap tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>18</sup>

Tujuan dari adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yaitu untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki tenaga kerja dan untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminatif untuk mewujudkan kesejahteraan terhadap tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan usaha. Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diantaranya berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kewajiban sosial kemasyarakatan dan memelihara moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral manusia.<sup>19</sup>

## 2. Teori Perjanjian

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata merumuskan pengertian mengenai perjanjian yaitu suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Menurut M. Yahya Harahap definisi perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk

---

<sup>18</sup> Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>19</sup> Soepomo dalam Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013), hlm. 263.

memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.<sup>20</sup>

Perjanjian dapat melahirkan suatu hubungan hukum antara dua pihak yang menimbulkan hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lainnya atas suatu prestasi. Suatu perjanjian dapat menjadi hubungan hukum apabila memenuhi beberapa unsur, yaitu adanya para pihak yang melakukan perjanjian, adanya kesepakatan, adanya tujuan yang ingin dicapai, adanya hak dan kewajiban yang akan dilaksanakan, adanya bentuk tertentu dan terdapat syarat-syarat tertentu.

Perjanjian menurut bentuknya digolongkan menjadi dua jenis, yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian tidak tertulis atau lisan. Perjanjian tertulis adalah kesepakatan yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Sedangkan perjanjian tidak tertulis merupakan kesepakatan yang dibuat oleh para pihak hanya melalui lisan saja. Selain kedua bentuk perjanjian tersebut, terdapat juga perjanjian dalam bentuk lain yaitu perjanjian standar contohnya perjanjian yang berbentuk formulir.<sup>21</sup>

### 3. Teori Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial menurut Sendjun H. Manulang adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan

---

<sup>20</sup> Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta: Rjagrafindo Persada, 2006), hlm. 1.

<sup>21</sup> Salim H.S., *Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm.19.

atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia<sup>22</sup>. Sedangkan menurut H. Zainal Asikin Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan silasila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>23</sup>

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah setiap bangsa dan negara, karena setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka sistem hubungan industrialnya pun berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan industrialpun mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila.<sup>24</sup>

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari

---

<sup>22</sup> Sendjun H. Manulang, *"Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia"*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1987), hlm. 145.

<sup>23</sup> H. Zainal Asikin dkk., *"Dasar-Dasar Hukum Perburuhan"*, (Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada, 1993), hlm. 238.

<sup>24</sup> Imam Soepomo, *"Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja"*, (Jakarta: Penerbit Jambatan, 1975), hlm. 6.

unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pengertian tersebut dapat terlihat bahwa di Indonesia menggunakan prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang dapat diartikan bahwa segala perselisihan mengenai hubungan industrial harus diselesaikan menggunakan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila serta Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

## G. Metode Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data di lapangan sebagai sumber data utama. Jenis penelitian ini dalam memperoleh data menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan wawancara, observasi, dan penelitian kepustakaan (*library research*) yang memanfaatkan bahan-bahan dari koleksi perpustakaan yang berhubungan dengan permasalahan utama.

### 2. Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian hukum ini adalah bersifat deskriptif analitik, yang bermaksud untuk menggambarkan secara jelas mengenai berbagai hal yang terkait dengan objek yang diteliti<sup>25</sup>, yaitu

---

<sup>25</sup> Bambang Waluyo, *Penulisan Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 15.

perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tanpa perjanjian kerja tertulis atas keterlambatan pembayaran gaji.

### 3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan yang melihat sesuatu pada kenyataan hukum di masyarakat.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini penulis memadukan data primer yang diperoleh dari narasumber dengan data sekunder berupa buku-buku, jurnal hukum, peraturan perundang-undangan maupun literatur hukum lainnya.

### 4. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama<sup>27</sup>. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui wawancara dengan Bapak Meinarto Dwi Kurniawan selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang sudah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer maupun oleh pihak lain.<sup>28</sup> Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-

---

<sup>26</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 105.

<sup>27</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 42.

<sup>28</sup> *Ibid.*

buku, skripsi, tesis, jurnal penelitian hukum, peraturan perundang-undangan, dan hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian. Studi kepustakaan untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat ataupun penemuan-penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan. Studi kepustakaan tersebut antara lain dapat berupa:<sup>29</sup>

- 1) Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, terdiri dari Peraturan Perundang-undangan dan Perjanjian
- 2) Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, terdiri dari buku, karya ilmiah para sarjana, dan jurnal ilmiah
- 3) Bahan Hukum Tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, terdiri dari Kamus Besar Bahasa Indonesia.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

##### 1) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan

---

<sup>29</sup> Salsabila Nadhifa, "Analisis Perjanjian Kemitraan Antara Driver Transportasi Online Dengan Perusahaan Go-Jek Sebagai Penyedia Aplikasi Khususnya Terkait Dengan Suspend", *Diponegoro Law Journal*, Volume 8, Nomor 2, (Tahun 2019), hlm.1480

dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pihak yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) sebagai pihak yang memberikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut<sup>30</sup>. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian ini, wawancara bertujuan untuk memperoleh segala hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk melengkapi data primer dan juga untuk mencari data-data lainnya yang sifatnya penting. Studi pustaka juga digunakan sebagai dasar untuk menganalisis hasil dari data yang diperoleh dari wawancara sebagai sumber primer.

## 6. Analisis Data

Setelah penulis mendapatkan data yang diperlukan dan dianggap sudah cukup memenuhi, kemudian data tersebut dianalisis oleh penulis secara kritis. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis data kualitatif dengan mendeskripsikan secara detail tentang situasi, kegiatan atau peristiwa maupun fenomena tertentu,<sup>31</sup> dengan metode

---

<sup>30</sup> Hardani, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 138

<sup>31</sup> A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 330.



berfikir deduktif yaitu pemaparan dari hal-hal umum ke khusus dan mengacu pada data di lapangan dengan kaidah-kaidah yang berlaku.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yang disusun oleh penulis untuk memberikan gambaran penelitian dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari sub bab yang berhubungan, berikut gambaran pembahasan dalam penelitian ini:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang (menjelaskan alasan akademis penulis meneliti tentang judul penelitian), rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi mengenai kerangka teori dengan memberikan tinjauan umum atau landasan teoritik berdasarkan literatur-literatur yang penulis gunakan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Sub bab pertama yaitu tentang perlindungan hukum. Sub bab kedua mengenai tinjauan umum ketengakerjaan. Sub bab ketiga mengenai perjanjian kerja. Dan sub bab keempat membahas mengenai tinjauan umum tentang upah/gaji.

Bab ketiga berisi gambaran umum mengenai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang meliputi sejarah singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Struktur, tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Bab keempat berisi pembahasan yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini. Dalam bab ini akan di uraikan mengenai perlindungan hukum

terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dalam studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan upaya yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai upaya menjamin pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis atas keterlambatan gaji.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari jawaban rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini dan saran-saran yang didasarkan pada hasil dari keseluruhan penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis yaitu bahwa status hukum, hak-hak dan kewajibannya adalah sama dengan yang dimiliki pekerja/buruh dengan perjanjian kerja tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan secara tidak tertulis dapat menimbulkan ketidakpastian hukum yang memberikan jaminan terhadap hak-hak pekerja, karena dalam perjanjian yang dibuat secara tidak tertulis tidak mengatur hak dan kewajiban para pihak secara jelas, selain itu juga dapat menyulitkan bagi pihak pekerja dalam membuktikan adanya hubungan kerja dengan pengusaha jika terjadi suatu peristiwa hukum dan dapat disangkal oleh pihak pengusaha.
2. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk melindungi hak-hak yang dimiliki pekerja/buruh tanpa perjanjian kerja tertulis jika mengalami keterlambatan dalam pemberian upah/gaji oleh pengusaha, yaitu melakukan investigasi terhadap perusahaan atau pengusaha yang dilaporkan mengalami masalah mengenai terlambat dalam pembayaran upah/gaji. Jika hasil investigasi tersebut berhasil terbukti maka akan diberikan teguran dan diberikan sanksi administratif berupa Nota Pemeriksaan 1, Nota Pemeriksaan 2, dan Nota Pemeriksaan 3.

## **B. Saran**

1. Bagi pekerja/buruh dan pengusaha, disarankan dalam pelaksanaan perjanjian kerja untuk mengutamakan menggunakan perjanjian kerja secara tertulis agar mendapatkan kepastian hukum secara jelas untuk menjamin hak-hak dan kewajiban yang dimiliki oleh para pihak. Pembayaran upah/gaji oleh pengusaha harus dilakukan tepat waktu sesuai waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja untuk menjamin kesejahteraan dari pekerja/buruh.
2. Bagi Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, agar lebih meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh baik di sektor formal maupun informal yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta supaya hak-hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya diskriminasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

### 2. Buku

AK, Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006.

Ali, Zainudin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Ali, Achmad dan Wiwie Heryani. *Aasas-asas Hukum Pembuktian Perdata*. Jakarta: Kencana, 2012.

Asikin, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993.

Asshidiqie, Jimly dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Jakarta: Sekjen dan Kepaniteraan MK-RI, 2006 .

Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

- Basri, Amran, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006.
- Fathoni, Abdurrahman, *Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rienika cipta, 2006.
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilma, 1987.
- Hanifah, Ida, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hariato, Aries, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016.
- H.S., Salim, *Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi 12*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016.
- Kansil, C.S.T., *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Khakim, Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 12 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, 2006.

- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2004.
- Manulang, Sendjun H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1988.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Mustafa, Marmi Emmy, *Prinsip-Prinsip Baracara dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan dengan TriPs-WTO* Bandung: Alumni, 2007.
- Prinst, Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Raharjo, Satjipto, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003.
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 1986.
- Soepomo dan Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013.
- Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua, cet. 1*, Jakarta: Balai Pustaka, 1991.
- Umar, Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Waluyo, Bambang, *Penulisan Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Yusuf, Muri, *Metode Peneitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.

Zed, Mestika, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004.

### **3. Penelitian Hukum**

Annisa Suci Az zahro, “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019.

Elvin Chaedar Alwasillah, “Peran Dinas Soisial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2017.

Valentino Jake Setyawan, “Perlindungan Hukum Hak Hak Pekerja Tanpa Kontrak Tertulis dalam Usaha Mikro Kecil Menengah di Kampoeng Batik Laweyan Surakarta”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2017.

### **4. Jurnal**

Putu Aristia Anggara Putera dan I Made, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Petik Kelapa yang Bekerja pada Pengusaha Kopra Tanpa



Perjanjian Kerja Tertulis (Studi di Desa Ambyarsari, Kabupaten Jembrana)”,  
*E-Journal Ilmu Hukum*, Volume 7 No. 2 (2018).

Salsabila Nadhifa, “Analisis Perjanjian Kemitraan Antara Driver Transportasi Online Dengan Perusahaan Go-Jek Sebagai Penyedia Aplikasi Khususnya Terkait Dengan Suspend”, *Diponegoro Law Journal* , Volume 8, Nomor 2, (Tahun 2019).

Welsen Kandanari, “Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan bagi Tenaga Kerja”, *Journal Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Surabaya*, Vol. 8 No.2, (2020).

#### **5. Internet**

“Profil Disnakertrans DIY”, <https://nakertrans.jogjaprov.go.id/>, akses pada 28 Februari 2022 pukul 08.00 WIB.

“Visi - misi”, <https://nakertrans.jogjaprov.go.id/>, akses pada 28 Februari 2022 pukul 08.30 WIB.