

**AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN  
MENURUT PERSPEKTIF HUKUM  
KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Program Studi Ilmu Hukum*

**Oleh:**

**SINGGIH BRAMANTIO ARGANTA**

**NPM : 1306200584**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## KATA PENGANTAR

*Asalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **“Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.”**

Selasainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Ida Hanifah, S.H.,M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Ida Hanifah, S.H., M.H., selaku Pembimbing I dan Bapak Rachmat Abduh, S.H., M.H, selaku Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai.

Penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan juga disampaikan terima kasih

kepada seluruh teman-teman sekelas dan seangkatan tahun 2013. Tak lupa pula disampaikan penghargaan dan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada ayahanda dan Ibunda, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang dan juga bantuan materil dan moril sehingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali ilahi robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

*Wasalam'ulaikum Wr. Wbr.*

Medan, 22 September 2017  
Penulis

**SINGGIIH BRAMANTIO ARGANTA**  
**NPM : 1306200584**

## DAFTAR ISI

	halaman
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah .....	5
2. Faedah Penelitian .....	5
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Metode Penelitian .....	6
1. Sifat Penelitian .....	6
2. Sumber Data .....	8
3. Alat Pengumpul Data .....	8
4. Analisis Data .....	8
D. Definisi Operasional .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Hubungan Kerja.....	10
B. Tentang Perjanjian Kerja .....	11
C. Hukum Ketenagakerjaan.....	23
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	29
A. Kedudukan Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan.....	29

B. Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan .....	38
C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan.....	48
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

## **ABSTRAK**

### **AKIBAT HUKUM PERJANJIAN SECARA LISAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**Singgih Bramantio Arganta**

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk membuat suatu perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja secara lisan juga dipandang sah oleh hukum. Perjanjian kerja secara tertulis penting dilakukan sebagai pengikat dan sebagai alat bukti. Praktiknya, tidak jarang terjadi hubungan kerja dilaksanakan tanpa didasari pada perjanjian kerja tertulis sehingga akan menimbulkan problem hukum, khususnya mengenai hak-hak pekerja. Tujuan penelitian untuk mengkaji tentang kedudukan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, dan mengkaji akibat hukum perjanjian kerja secara lisan, dan mengkaji perlindungan hukum terhadap hubungan kerja yang didasari perjanjian kerja secara lisan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif yang diperoleh dari data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh bahwa kedudukan perjanjian kerja secara lisan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang kuat, yaitu adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan syarat-syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan, menimbulkan beberapa akibat hukum, jika hubungan kerja tersebut dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat secara lisan, maka statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan belum mampu memberikan perlindungan hukum seutuhnya kepada para pihak, khususnya pekerja

**Kata Kunci:** Akibat Hukum, Perjanjian Kerja Lisan, Hukum Ketenagakerjaan.

## KATA PENGANTAR

*Asalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **“Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.”**

Selasainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Ida Hanifah, S.H.,M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Ida Hanifah, S.H., M.H., selaku Pembimbing I dan Bapak Rachmat Abduh, S.H., M.H, selaku Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai.

Penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan juga disampaikan terima kasih

kepada seluruh teman-teman sekelas dan seangkatan tahun 2013. Tak lupa pula disampaikan penghargaan dan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada ayahanda dan Ibunda, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang dan juga bantuan materil dan moril sehingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali ilahi robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaanya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

*Wasalam'ulaikum Wr. Wbr.*

Medan, 22 September 2017  
Penulis

**SINGGIIH BRAMANTIO ARGANTA**  
**NPM : 1306200584**



## DAFTAR ISI

	halaman
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah .....	5
2. Faedah Penelitian .....	5
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Metode Penelitian .....	6
1. Sifat Penelitian .....	6
2. Sumber Data .....	8
3. Alat Pengumpul Data .....	8
4. Analisis Data .....	8
D. Definisi Operasional .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Hubungan Kerja.....	10
B. Tentang Perjanjian Kerja .....	11
C. Hukum Ketenagakerjaan.....	23
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	29
A. Kedudukan Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan.....	29

B. Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan .....	38
C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan.....	48
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

## **ABSTRAK**

### **AKIBAT HUKUM PERJANJIAN SECARA LISAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**Singgih Bramantio Arganta**

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk membuat suatu perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja secara lisan juga dipandang sah oleh hukum. Perjanjian kerja secara tertulis penting dilakukan sebagai pengikat dan sebagai alat bukti. Praktiknya, tidak jarang terjadi hubungan kerja dilaksanakan tanpa didasari pada perjanjian kerja tertulis sehingga akan menimbulkan problem hukum, khususnya mengenai hak-hak pekerja. Tujuan penelitian untuk mengkaji tentang kedudukan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, dan mengkaji akibat hukum perjanjian kerja secara lisan, dan mengkaji perlindungan hukum terhadap hubungan kerja yang didasari perjanjian kerja secara lisan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif yang diperoleh dari data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh bahwa kedudukan perjanjian kerja secara lisan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang kuat, yaitu adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan syarat-syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan, menimbulkan beberapa akibat hukum, jika hubungan kerja tersebut dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat secara lisan, maka statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan belum mampu memberikan perlindungan hukum seutuhnya kepada para pihak, khususnya pekerja

**Kata Kunci:** Akibat Hukum, Perjanjian Kerja Lisan, Hukum Ketenagakerjaan.

## KATA PENGANTAR

*Asalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **“Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.”**

Selasainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Ida Hanifah, S.H.,M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Ida Hanifah, S.H., M.H., selaku Pembimbing I dan Bapak Rachmat Abduh, S.H., M.H, selaku Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai.

Penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan juga disampaikan terima kasih

kepada seluruh teman-teman sekelas dan seangkatan tahun 2013. Tak lupa pula disampaikan penghargaan dan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada ayahanda dan Ibunda, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang dan juga bantuan materil dan moril sehingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali ilahi robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

*Wasalam'ulaikum Wr. Wbr.*

Medan, 22 September 2017  
Penulis

**SINGGIIH BRAMANTIO ARGANTA**  
**NPM : 1306200584**

## DAFTAR ISI

	halaman
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah .....	5
2. Faedah Penelitian .....	5
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Metode Penelitian .....	6
1. Sifat Penelitian .....	6
2. Sumber Data .....	8
3. Alat Pengumpul Data .....	8
4. Analisis Data .....	8
D. Definisi Operasional .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Hubungan Kerja.....	10
B. Tentang Perjanjian Kerja .....	11
C. Hukum Ketenagakerjaan.....	23
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	29
A. Kedudukan Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan.....	29

B. Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan .....	38
C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan.....	48
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

## **ABSTRAK**

### **AKIBAT HUKUM PERJANJIAN SECARA LISAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**Singgih Bramantio Arganta**

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk membuat suatu perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja secara lisan juga dipandang sah oleh hukum. Perjanjian kerja secara tertulis penting dilakukan sebagai pengikat dan sebagai alat bukti. Praktiknya, tidak jarang terjadi hubungan kerja dilaksanakan tanpa didasari pada perjanjian kerja tertulis sehingga akan menimbulkan problem hukum, khususnya mengenai hak-hak pekerja. Tujuan penelitian untuk mengkaji tentang kedudukan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, dan mengkaji akibat hukum perjanjian kerja secara lisan, dan mengkaji perlindungan hukum terhadap hubungan kerja yang didasari perjanjian kerja secara lisan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif yang diperoleh dari data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh bahwa kedudukan perjanjian kerja secara lisan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang kuat, yaitu adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan syarat-syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan, menimbulkan beberapa akibat hukum, jika hubungan kerja tersebut dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat secara lisan, maka statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan belum mampu memberikan perlindungan hukum seutuhnya kepada para pihak, khususnya pekerja

**Kata Kunci:** Akibat Hukum, Perjanjian Kerja Lisan, Hukum Ketenagakerjaan.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja dapat dicapai melalui penerapan dan pelaksanaan perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut di atas, maka dapat dipahami bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Setiap perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama (KKB), demikian pula halnya peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB.<sup>1</sup>

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Imam Soepomo dalam Lalu Husni, menjelaskan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah: “suatu perjanjian di

---

<sup>1</sup> Lalu Husni. 2002. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 63.

mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”<sup>2</sup>

Eksistensi dari perjanjian kerja dalam hubungan kerja begitu penting, Aloysius Uwiyono menjelaskan bahwa:

... diadakannya perjanjian kerja, maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.<sup>3</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha harus memuat dan mengokomodir hak-hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha secara timbal balik sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, dalam melakukan hubungan kerja maka pekerja dan pengusaha terikat pada substansi perjanjian yang telah sepakati dalam perjanjian kerja maupun ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan.

Hubungan kerja atau hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa dalam hubungan kerja harus dilangsungkan berdasarkan perjanjian kerja. Dalam membuat perjanjian kerja, tidak ada keharusan untuk dibuat secara tertulis, sebagaimana disebutkan dalam rumusan Pasal 51 ayat (1),

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, halaman 64.

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 52.

yang menyebutkan: “Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau Lisan.” Dengan demikian, hubungan kerja dapat didasari pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan.

Perjanjian kerja sebagai bentuk perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, maka pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan yang umum, seperti mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.<sup>4</sup>

Sama halnya dengan syarat sahnya perjanjian, maka dalam pelaksanaan perjanjian kerja harus pula memenuhi syarat sahnya perjanjian secara umum yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Undang-Undang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa suatu perjanjian kerja adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan unsur-unsur yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Syarat sahnya perjanjian kerja yang ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai hasil adopsi dari Pasal 1320 KUH Perdata, yang mensyaratkan sahnya perjanjian kerja apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

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, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, halaman 53.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa tidak ada keharusan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk membuat suatu perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja secara lisan juga dipandang sah oleh hukum. Namun, perjanjian kerja secara tertulis penting dilakukan sebagai pengikat dan menjadi alat bukti bagi para pihak jika suatu waktu terjadi perselisihan hubungan industrial.

Pembuatan suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis akan mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban dari para pihak dalam hubungan kerja. Adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis akan membuat terang dan jelas mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, khususnya mengenai status dari pekerja, apakah berstatus sebagai PKWT atau PKWTT. Apabila pekerja telah mengetahui statusnya, barulah kemudian pekerja tersebut mengetahui hak-hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja yang disepakati.

Menentukan status pekerja dalam hubungan kerja adalah hal yang penting, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan membedakan antara Hak-hak yang dimiliki oleh pekerja yang berstatus PKWT dengan pekerja yang berstatus PKWTT, seperti hak untuk memperoleh pesangon.

Praktiknya, hubungan kerja secara lisan seringkali menimbulkan problem hukum, di mana pekerja tidak mengetahui status hubungan kerja antara dirinya dengan pengusaha. Akibatnya, dalam hubungan kerja tersebut pekerja tidak mengetahui secara jelas mengenai hak-haknya sebagai pekerja.

Bertolak dari permasalahan di atas, penulis tertarik meneliti tentang kepastian dan akibat hukum perjanjian kerja secara lisan, melalui penelitian dengan judul: **“Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.”**

## **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditentukan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kedudukan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan?
- b. Bagaimanakah akibat hukum hubungan kerja yang didasari pada perjanjian kerja secara lisan menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan?
- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang didasari pada perjanjian kerja secara lisan menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan?

## **2. Faedah Penelitian**

Adapun manfaat/faedah yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur di bidang hukum perdata, khususnya kajian terhadap perjanjian kerja secara lisan di dalam pelaksanaan hubungan kerja.

- b. Secara praktis

Secara praktis, melalui penelitian ini dapat berfaedah bagi berbagai pihak, khususnya bagi penulis, dan bagi masyarakat secara umum. Melalui

penelitian dapat dipahami mengenai kedudukan, akibat hukum dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang didasari pada perjanjian kerja secara lisan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian tentunya memiliki tujuan tersendiri yang hendak dicapai, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kedudukan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui akibat hukum hubungan kerja yang didasari pada perjanjian kerja secara lisan menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang didasari pada perjanjian kerja secara lisan menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan.

## **C. Metode Penelitian**

### **1. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat analitis deskriptif, penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.<sup>5</sup> Sesuai dengan pengetahuan dari sifat dan jenis penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif yang

---

<sup>5</sup> Amiruddin & Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 25-26.

menggunakan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini mencoba untuk menggambarkan keadaan secara umum dari permasalahan, yakni menyangkut akibat hukum terhadap hubungan kerja tanpa didasari adanya perjanjian kerja tertulis menurut perpektif hukum ketenagakerjaan.

Pendekatan yuridis normatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan undang-undang (*statutory approach*). Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang relevan dengan permasalahan dan pembahasan penelitian. Melalui pendekatan undang-undang, maka dapat diketahui pengaturan tentang perjanjian secara lisan, khususnya mengenai kepastian, perlindungan dan akibat hukum dari perjanjian kerja secara lisan bagi pekerja.

Selain pendekatan undang-undang, dalam penelitian ini digunakan pula pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dengan menelusuri konsep-konsep hukum hukum perjanjian, khususnya konsep hukum perjanjian kerja, maka dapat dianalisis mengenai kepastian, perlindungan dan akibat hukum dari perjanjian kerja secara lisan dalam pelaksanaan hubungan kerja.

## **2. Sumber Data**

Data penelitian ini bersumber dari data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka, yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, berupa: Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang

Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- b. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, dan artikel yang bersumber dari internet.
- c. Bahan hukum tertier, yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dan seterusnya.

### **3. Alat Pengumpul Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menelusuri bahan-bahan kepustakaan (*library reseacrh*). Penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan cara melakukan penelusuran terhadap referensi hukum berupa buku-buku dan artikel yang bersumber dari internet serta melakukan penelusuruan terhadap peraturan perundang-undangan, teori-teori dan asas-asas hukum perjanjian yang relevan dengan permasalahan dan pembahasan penelitian.

### **4. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.



#### D. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut di bawah ini:

1. Akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum.<sup>6</sup>
2. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana kesatu, si pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.<sup>7</sup>
3. Perjanjian kerja secara lisan adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang dibuat berdasarkan kata-kata atau ucapan.
4. Perspektif adalah suatu cara pandang terhadap suatu masalah yang terjadi, atau sudut pandang tertentu yang digunakan melihat suatu fenomena.<sup>8</sup>
5. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja para orang lain, dengan menerima upah.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Ahcmad Ali. 2008. *Menguak Tabir Hukum*. Jakarta: Prenada Kencana Media Group, halaman 192.

<sup>7</sup> Zainal Asikin. et.al. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 65.

<sup>8</sup> Anonim, Perspektif Menurut Para Ahli, <http://www.definisimenurutparaahli.com>, diakses tanggal 24 Oktober 2017. Pukul. 13. 45 WIB.

<sup>9</sup> Aloysius Uwiyono. *Op. Cit.*, halaman 3.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Hubungan Kerja**

Manusia di dalam memenuhi semua kebutuhan hidupnya dituntut untuk bekerja, baik bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain, yakni bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan itu.<sup>10</sup> Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Abdulkadir Muhammad menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah:

Perikatan yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja berdasarkan perjanjian. Hubungan kerja dapat berupa menjalankan perusahaan atau menjalankan pekerjaan. Hubungan kerja untuk menjalankan perusahaan, pemberi kerja adalah pengusaha, sedangkan penerima kerja adalah pengelola perusahaan yang terdiri atas pemimpin perusahaan dan pembantu pengusaha. Hubungan kerja untuk menjalankan pekerjaan, pemberi kerja dapat berupa pengusaha atau bukan pengusaha, sedangkan penerima kerja selalu pekerja.<sup>11</sup>

Pengertian lain dari hubungan kerja dapat dilihat pendapat yang dikemukakan oleh Lalu Husni, yang menyatakan:

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, untuk bekerja dengan

---

<sup>10</sup> Ishaq. 2014. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 275.

<sup>11</sup> Abdul Kadir Muhammad. 2001. *Hukum Perikatan Di Indonesia*. Bandung: Alumni, halaman 167.

mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.<sup>12</sup>

Secara yuridis normatif pengertian hubungan kerja dapat dilihat dalam rumusan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan definisi hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

## **B. Tentang Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian perjanjian kerja**

Perjanjian adalah sumber dari perikatan di samping sumber lain, yaitu Undang-Undang. Hal ini dapat dilihat dari Pasal 1233 KUH Perdata yang menyatakan bahwa: Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena Undang-Undang.

Istilah perikatan berasal dari Bahasa Belanda “*verbintenis*”. Namun demikian, dalam kepustakaan hukum Indonesia memakai bermacam-macam istilah untuk menerjemahkan istilah, perikatan untuk *verbintenis* dan persetujuan untuk *overeenkomst*. Hukum perikatan diatur dalam Bab III KUH Perdata, namun demikian dalam Bab III KUH Perdata tidak ada satu pasalpun yang merumuskan makna perikatan. Dalam buku ketiga KUH Perdata, perikatan memiliki makna yang lebih luas dari perkataan perjanjian.<sup>13</sup>

Pengertian perjanjian kerja berlainan dengan perjanjian-perjanjian lainnya, karena objek dari perjanjian kerja bukanlah benda seperti pada perjanjian jual beli,

---

<sup>12</sup> Zainal Asikin. *Op. Cit.*, halaman 65.

<sup>13</sup> Titik Triwulan Tutik. 2014. *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*. Jakarta: Prenada Kencana Media Group, halaman 197-198.

perjanjian sewa menyewa atau perjanjian lainnya, melainkan hak dan kewajiban antara majikan dan pekerja.<sup>14</sup>

Menurut R. Soepomo dalam P. N. H Simanjuntak, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>15</sup> Lebih lanjut, R. Subekti dalam P.N.H Simanjuntak, memberikan definisi perjanjian kerja sebagai berikut:

Perjanjian seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan adanya suatu *hubungan diperatas* yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.<sup>16</sup>

Pasal 1601a KUH Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja juga berlaku ketentuan umum, seperti misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek, dan objek perjanjian. Sama halnya dengan syarat sahnya perjanjian, syarat sahnya suatu perjanjian kerja adalah kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, adanya perjanjian yang

---

<sup>14</sup> P. N. H. Simanjuntak. 2009. *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta: Djambatan, halaman 359.

<sup>15</sup> *Ibid.*, halaman 360.

<sup>16</sup> *Ibid.*, halaman 360.

diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>17</sup>

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. Kebebasan berkontrak sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja, namun demikian para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

Pengertian perjanjian kerja secara normatif dapat dilihat dalam rumusan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Sesuai dengan sifatnya, perjanjian kerja termasuk jenis perjanjian konsensual, artinya sudah sah dan mengikat apabila terjadi kesepakatan antara pekerjaan dengan pengusaha mengenai pekerjaan dan juga upah.<sup>19</sup> Hal ini dapat terlihat dari dilaksanakannya pekerjaan oleh pekerja. Ini berarti bahwa perjanjian kerja tidak harus dibuat secara tertulis, namun dalam hal tertentu diisyaratkan perjanjian kerja untuk dibuat tertulis, seperti dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Tujuan dari pembuatan perjanjian secara tertulis adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Namun, pada perkembangannya untuk pembuktian

---

<sup>17</sup> Alosius Wibowo., *Op. Cit.*, halaman 53.

<sup>18</sup> *Ibid.*, halaman 53.

<sup>19</sup> R. Subekti. 2002. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 60.

di pengadilan, maka dibutuhkan dan bukti tertulis mengenai adanya hubungan kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan atau pemberi kerja yang di dalamnya memuat tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi para pihak.

## **2. Syarat sahnya perjanjian kerja**

Sebagai suatu perjanjian yang memiliki ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja berlaku pula ketentuan umum mengenai syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam KUHPerdato.

KUH Perdata menggariskan bahwa setiap kontrak/perjanjian haruslah memenuhi syarat-syarat sahnya suatu kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, menentukan untuk sahnya suatu kontrak/perjanjian haruslah memenuhi 4 (empat) syarat sebagai berikut: adanya kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya objek, dan causa (sebab) yang halal.

Keempat syarat tersebut harus dipenuhi dalam merumuskan atau membuat suatu kontrak atau perjanjian, jika salah satu syarat tidak terpenuhi, maka terhadap perjanjian itu dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Syarat pertama sahnya suatu perjanjian, tidak terkecuali dalam membuat perjanjian kerja adalah adanya kesepakatan para pihak.

Salim H.S., menjelaskan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya, yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain.<sup>20</sup> Menurut Sudikno Mertokusumo sebagaimana dikutip oleh Salim H.S., terdapat 5 (lima) cara dalam menentukan terjadinya persesuaian kehendak, yaitu dengan:

- a. Bahasa yang sempurna dan tertulis.
- b. Bahasa yang sempurna secara lisan.
- c. Bahasa yang tidak sempurna asal dapat dipahami dan diterima oleh pihak lawan.
- d. Bahasa isyarat asal dapat diterima oleh pihak lawan.
- e. Diam atau membisu, asal dipahami dan diterima pihak lawan.<sup>21</sup>

Syarat kedua sahnya suatu kontrak adalah kecakapan bertindak atau melakukan perbuatan hukum. Adapun yang dimaksud dengan kecakapan dalam bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum.<sup>22</sup>

Secara umum, maka harus dipahami bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh undang-undang dinyatakan tidak cakap. Hal ini sesuai dengan rumusan Pasal 1329 KUH Perdata. Orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni orang yang belum dewasa (dibawah 21 tahun, kecuali yang ditentukan lain), mereka yang ditaruh di bawah pengampuan (*curatele or conservatorship*), dan perempuan yang sudah menikah, ketentuan ini secara eksplisit dijelaskan dalam Pasal 1330 KUHPerdata.

---

<sup>20</sup> Salim HS. 2014. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 23.

<sup>21</sup> *Ibid.*, halaman. 23.

<sup>22</sup> Munir Fuady.2010. *Hukum Kontrak*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 33.

Tidak terpenuhinya syarat kedua dalam pembuatan perjanjian, yakni para pihak adalah cakap dalam melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian tersebut dianggap tidak sah. Artinya, apabila seseorang yang belum cakap atau dinyatakan tidak cakap oleh undang-undang untuk membuat suatu perbuatan hukum, maka perbuatan hukum tersebut dianggap tidak sah, sehingga dapat dimintakan pembatalan kepada hakim.

Syarat ketiga dari sahnya suatu kontrak atau perjanjian, yaitu suatu hal tertentu. Suatu perjanjian haruslah jelas dan dapat ditentukan dan perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata.

Berkenaan dengan unsur-unsur yang terkandung di dalam perjanjian kerja, Aloysius Uwiyono memberikan penjelasan bahwa dalam perjanjian kerja paling tidak memuat beberapa unsur, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*)  
Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja.
- b. Adanya unsur di bawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*)  
Adanya unsur di bawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja.
- c. Adanya upah tertentu (*loon*)  
Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Terkait dengan kebutuhan hidup pekerja, dikenal istilah upah minimum, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup.
- d. Adanya waktu (*tijd*)  
Unsur waktu dalam hal ini adalah suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu kerja dalam perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan



pekerjaan, atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan/kegiatan.<sup>23</sup>

Unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja, dapat dilihat dari pengertian perjanjian kerja yang dirumuskan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Tenaga Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja. Syarat-syarat kerja adalah ketentuan proses dari pengerjaan dari suatu pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja yang untuk kemudian dilaksanakan oleh penerima kerja yang pada akhirnya berujung pada pelaksanaan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat terakhir dari sahnya suatu perjanjian kerja yang ditentukan dalam KUH Perdata yaitu, adanya suatu sebab yang halal (*causa yang halal*). Substansi dari perjanjian tidak boleh dilaksanakan atau dilakukan berdasarkan suatu sebab yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilan dan juga peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa sebagai suatu perjanjian, maka dalam perjanjian kerja berlaku pula ketentuan umum mengenai syarat sahnya perjanjian. Dengan demikian, dalam menentukan sahnya suatu perjanjian kerja, maka harus terdapat kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan, adanya pekerjaan dan pekerjaan yang diperjanjikan.

### **3. Para pihak dalam perjanjian kerja**

Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Aloysius Uwiyono. *Op. Cit.*, halaman 55-56.

<sup>24</sup> P. N. H. Simanjuntak. *Op. Cit.*, halaman 331.

Sesuai dengan pengertian perjanjian kerja tersebut, maka suatu perjanjian tentunya melibatkan para pihak atau paling tidak terdapat 2 (dua) pihak yang mengikatkan diri untuk sesuatu kepentingan. Demikian pula halnya dalam pelaksanaan perjanjian kerja, di dalamnya ada pihak-pihak yang saling mengikatkan diri untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, yaitu pekerja sebagai pihak yang melaksanakan pekerjaan dan menerima upah dan pengusaha usaha sebagai pihak yang memberi pekerjaan dan memberi upah. Adapun para pihak dalam perjanjian kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah buruh selalu disertai istilah pekerja, hal ini berarti bahwa dalam undang-undang ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama.<sup>25</sup>

Pengertian pekerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki pengertian yang agak umum, sebab maknanya lebih luas karena mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

Berdasarkan pengertian pekerja tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu:

---

<sup>25</sup> Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 47.

- 1) Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
- 2) Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- 3) Berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah negara atau pemerintah.
- 4) Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan risiko ditanggung sendiri.<sup>26</sup>

Pekerja dengan tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenakerjaan memiliki makna yang berbeda, di mana undang-undang memberikan definisi yang berbeda diantara pekerja dan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenakerjaan.

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah dan sedang bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labour force*) mencakup, golongan yang bekerja dan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja meliputi, golongan yang bersekolah, yang mengurus rumah tangga dan lain-lain atau penerima pendapatan.<sup>27</sup>

Berdasarkan uraian di atas, muncul pertanyaan mengenai apa perbedaan antara pekerja dengan tenaga kerja. Zainal Asikin menjelaskan bahwa perbedaan antara pekerja dengan buruh terletak pada ada tidaknya hubungan kerja. Ada tidaknya hubungan kerja adalah letak kunci dalam menentukan apakah orang itu

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, halaman 47.

<sup>27</sup> *Ibid.*

tenaga kerja atau buruh. Seseorang baru dapat dikatakan sebagai pekerja/buruh apabila telah ada hubungan kerja dengan majikan, jika tidak terdapat hubungan kerja maka orang tersebut hanyalah tenaga kerja.<sup>28</sup>

b. Pengusaha/pemberi kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengertian pengusaha sebagai pemberi kerja berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dibedakan dalam 3 (tiga) bentuk, yaitu:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa subjek hukum dalam pelaksanaan perjanjian kerja adalah pekerja dan majikan atau pengusaha. Pengusaha dalam hal ini dapat berupa orang perorangan, badan hukum baik itu badan hukum yang berdiri sendiri dan menjalankan perusahaan miliknya sendiri maupun perusahaan milik orang lain atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Negara Indonesia (perusahaan asing).

---

<sup>28</sup> Zainal Asikin. et.al. *Op. Cit.*, halaman 42-43.

Berdasarkan tersebut, maka dapat dipahami bahwa majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan pengusaha, dan dalam hubungannya dengan buruh, oleh karena itu dalam hal-hal tertentu kata pengusaha dapat diartikan atau berarti sebagai majikan.<sup>29</sup>

#### **4. Bentuk-bentuk dan jenis-jenis perjanjian kerja**

##### **a. Bentuk-bentuk perjanjian kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut R. Subekti adalah:

Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya upah tertentu yang diperjanjikan, adanya hubungan, dan hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>30</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja dapat dibedakan dalam 2 (dua) bentuk, yaitu:

##### **1) Perjanjian kerja secara lisan**

---

<sup>29</sup> Joni Bambang. *Op. Cit.*, halaman 72.

<sup>30</sup> R. Subekti., *Op. Cit.*, halaman 58.

Perjanjian kerja umumnya dibuat secara tertulis, namun dapat pula dibuat secara lisan. Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja.

## 2) Perjanjian kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

### b. Jenis-jenis perjanjian kerja

Perjanjian kerja, selain dibedakan berdasarkan bentuknya, dapat pula dibedakan berdasarkan jangka waktunya. Dalam praktik, terdapat jenis-jenis dari Perjanjian Kerja, yang masing-masing perjanjian kerja tersebut mempunyai konsekuensi hukum yang berbeda. Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian dapat dibedakan dalam 2 (dua) jenis, yaitu:

#### 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Apabila jangka waktu sudah berakhir, maka dengan sendirinya terjadi pemutusan hubungan kerja dan karyawan tidak berhak atas kompensasi PHK tersebut, seperti menuntut uang pesangon dan lainnya.

## 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

## 3) Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

### **C. Hukum Ketenagakerjaan**

Memahami hukum ketenagakerjaan, terlebih dahulu perlu dipahami batasan-batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, karena terdapat pengertian-pengertian yang menitikberatkan pada aspek tertentu tanpa memperhatikan aspek lainnya. Ketentuan hukum ketenagakerjaan itu sangat luas, maka perlu diadakan pembatasan tentang hukum ketenagakerjaan tersebut. Untuk dapat lebih memahami tentang hukum perburuhan, kiranya dapat diuraikan ruang lingkup hukum ketenagakerjaan.

JHA. Logemann, menjelaskan bahwa lingkup hukum adalah keadaan/bidang di mana kaidah hukum itu berlaku. Menurut teori ini, lingkup berlakunya hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan 4 (empat) hal, yaitu:

1. Lingkup berlakunya hukum perburuhan dari pribadi (*personengebied*)
2. Lingkup berlakunya hukum perburuhan dilihat berdasarkan waktu
3. Lingkup berlakunya hukum perburuhan menurut wilayah

4. Lingkup berlakunya hukum perburuhan menurut hal ikhwal.<sup>31</sup>

Pengertian hukum ketenagakerjaan, terdapat pendapat sarjana yang dapat dikemukakan, sehingga dapat dipahami makna dari hukum perburuhan. Imam Soepomo memberi pengertian hukum perburuhan sebagai:

Himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.<sup>32</sup>

Menurut G. Karta Sapoetra, dalam Ishaq, hukum perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>33</sup>

Istilah Hukum Ketenagakerjaan semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Di beberapa perguruan tinggi di Indonesia, mata kuliah hukum perburuhan juga banyak digantikan dengan istilah lain, seperti hukum ketenagakerjaan dan hukum hubungan industrial.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dalam KUHPerduta. Sekalipun demikian, pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, halaman 4-7.

<sup>32</sup> Joni Bambang. *Op. Cit.*, halaman 45.

<sup>33</sup> Ishaq. *Op. Cit.*, halaman 275.



ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa undang-undang yang dikeluarkan sebelum dikeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan pengertian ketenagakerjaan, yaitu: segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Undang-Undang ini, tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Secara yuridis, hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah sama, walaupun secara sosial dan ekonomi, kedudukan keduanya berbeda. Karena segala sesuatu mengenai hubungan kerja diserahkan kepada kedua belah pihak, untuk memenuhi rasa keadilan diperlukan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja. Peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*labour law*) merupakan bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada buruh yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan).

Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan, seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh atau pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan

penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka. Dalam kepustakaan internasional, kajian hukum perburuhan terbagi dalam (3) tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Hukum hubungan kerja individual (*individual employment law*);
2. Hukum perburuhan kolektif (*collective labour law*);
3. Hukum jaminan sosial (*social security law*), sejauh terkait dengan pokok-pokok bahasan di atas.<sup>34</sup>

Sejak awal abad ke-21, perundang-undangan dalam bidang kajian Hukum Perburuhan direstrukturisasi dan dibagi ke dalam 3 (tiga) legislasi utama, yaitu:

1. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>35</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan yaitu untuk melaksanakan dan memberikan keadilan sosial dalam pelaksanaan hubungan kerja, pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.

Dasar hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap pekerja, yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, upah dan

---

<sup>34</sup> Guus Heerna van Vos dan Surya Tjandra. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Pustaka Larasan, halaman 1.

<sup>35</sup> Joni Bambang. *Op. Cit.*, halaman 49.

perselisihan. Oleh karena itu, hukum perburuhan tidak saja meliputi hukum tertulis yang terwujud dalam berbagai peraturan perundang-undangan (hukum positif), melainkan pula termasuk pada hukum yang tidak tertulis. Sudikno sebagaimana dikutip oleh Joni Bambang, menjelaskan bahwa sumber hukum ketenagakerjaan, yaitu:<sup>36</sup>

1. Undang-Undang

Undang-undang merupakan peraturan yang dibuat oleh pemerintah dengan persetujuan DPR.

2. Peraturan lainnya.

Dimaksud dengan peraturan lainnya, yaitu aturan yang berada di bawah undang-undang. Seperti peraturan pemerintah, yang dibuat untuk melaksanakan undang-undang, Keputusan Presiden, yaitu keputusan yang bersifat khusus (*einmaling*) untuk melaksanakan peraturan yang ada di atasnya.

3. Kebiasaan

Paham yang menyatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanya undang-undang sudah ditinggalkan, sebab kenyatannya tidak mungkin mengatur kehidupan masyarakat yang begitu kompleks dalam suatu undang-undang.

4. Putusan

Putusan adalah putusan yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang menangani perkara sengketa perburuhan atau industrial, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, halaman 76-78

## 5. Perjanjian

Perjanjian merupakan kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang berjanji untuk melaksanakan sesuatu dan bersifat mengikat semua pihak yang mengadakan perjanjian.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif, yang bersumber dari Undang-Undang, Peraturan Per-Undang-Undangan di bawah undang-undang, kebiasaan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Kedudukan Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut Aloysius Uwiyono, perjanjian kerja adalah perjanjian yang bersifat konsensual, artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya sepakat antara pekerja dan pengusaha mengenai pekerjaan dan upah. Hal ini dapat dilihat dari terlaksananya pekerjaan oleh pekerja.<sup>37</sup>

Memperhatikan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat diketahui bahwa dalam pembuatan perjanjian kerja tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis, namun dapat pula dibuat secara lisan. Tetapi, dalam keadaan tertentu Undang-Undang Ketenagakerjaan mengisyaratkan perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Dilihat dari bentuknya perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan dan perjanjian lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak).<sup>38</sup> Dengan demikian, dipahami bahwa tidak semua perjanjian diharuskan tertulis, kecuali yang secara tegas telah dipersyaratkan harus dalam bentuk tertulis, seperti: pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu yang oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan diwajibkan dalam bentuk tertulis.

---

<sup>37</sup> Aloysius Uwiyono. *Op. Cit.*, halaman 58.

<sup>38</sup> *Ibid.*, halaman 61.

Perjanjian secara lisan adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara lisan (*oral contract*), tidak tertulis dalam akta di bawah tangan maupun akta otentik. Dalam kontrak lisan, terkandung suatu janji yang mengungkap kehendak yang dinyatakan dan dianggap sebagai elemen konstitutif dari kekuatan mengikat kontrak.<sup>39</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1). Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja secara lisan memiliki kedudukan hukum dan diakui keabsahannya oleh undang-undang.

Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan selain mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan juga berpedoman pada sistem terbuka yang dianut dalam hukum perjanjian. R. Subekti, menjelaskan bahwa: “Hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asal tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.”<sup>40</sup>

Sistem terbuka, mengandung suatu asas kebebasan membuat perjanjian, yang dalam KUH Perdata disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1), yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Frasa kata “semua” yang terdapat pada pasal ini dapat dimaknai bahwa masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja

---

<sup>39</sup> Muhammad Syaifuddin. 2012. *Hukum Kontrak, memahami kontrak dalam Perspektif Filsafat, teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*. Bandung: Mandar Maju, halaman 137.

<sup>40</sup> R. Subekti. 2010. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermedia, halaman 12.

atau tentang apa saja dan perjanjian itu mengikat bagi pihak yang membuatnya dan berlaku sebagai undang-undang.

Hukum perjanjian, selain dianut suatu asas terbuka (kebebasan berkontrak) juga dianut asas konsensualisme (kesepakatan). Asas konsensualisme berarti bahwa suatu perjanjian atau perikatan yang timbul atau sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan kata lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidak diperlukan sesuatu formalitas.<sup>41</sup>

Berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme yang merupakan bagian dari asas-asas hukum perjanjian, memberikan pemahaman bahwa penekanan dari suatu perjanjian terletak pada persetujuan dari pada para pihak. Mengenai substansi dari isi persetujuan yang disepakati oleh para pihak, diberikan kebebasan bagi para pihak untuk merumuskannya. Mengenai formalitas dari perjanjian dibuat dalam bentuk tertulis, bukanlah termasuk hal yang menentukan sahnyanya suatu perjanjian, melainkan sebagai syarat khusus formalitas sahnyanya perjanjian yang hanya diterapkan pada perjanjian-perjanjian khusus, seperti:

1. Agar sah secara hukum, perjanjian tertentu harus dibuat secara tertulis. Misalnya perjanjian hibah, penagguangan, dan sebagainya.
2. Agar sah secara hukum, perjanjian tertentu dibuat oleh pejabat yang berwenang. Misalnya Pendirian Perseroan Terbatas, Perjanjian Jual Beli Tanah, yang harus dibuat oleh Pejabat Pembuat Akta Tanah.<sup>42</sup>

Salah satu syarat sahnyanya suatu perjanjian yang disebutkan dalam Pasal 1320 KUHPerdato adalah adanya kesepakatan kehendak (tercapainya kata sepakat).

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, halaman 15.

<sup>42</sup> Munir Fuady. 2014. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 186.

Dalam pasal ini tidak disebutkan suatu formalitas tertentu disamping kesepakatan yang telah tercapai. Maka disimpulkan bahwa setiap perjanjian itu sudah sah, jika telah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal pokok dari perjanjian itu.<sup>43</sup>

Kebebasan dalam membuat dan melaksanakan suatu perjanjian sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1338 ayat (1) tidaklah diartikan sebagai suatu kebebasan yang tidak memiliki batas. KUH Perdata sebagai ketentuan umum dari hukum perjanjian dan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai ketentuan khusus dari pelaksanaan perjanjian kerja memberikan batasan dari pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja.

Pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dilakukan dengan menetapkan syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 51 ayat (1), yang menentukan empat syarat sahnya perjanjian kerja, yaitu: adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa kedudukan perjanjian kerja secara lisan adalah sah dan mengikat bagi para pihak sepanjang memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

<sup>43</sup> R. Subekti., *Op. Cit.*, halaman 15



Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, disebutkan dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenal 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Jenis perjanjian kerja waktu tertentu oleh undang-undang disyaratkan dibuat dalam bentuk tertulis dan dibuat dengan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ketentuan ini secara eksplisit dijelaskan dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), sebagaimana diatur dalam Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pada Pasal 57 ayat (1) *jo* Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat diketahui bahwa perjanjian kerja secara lisan hanya dapat dibuat untuk jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu diharuskan dalam bentuk tertulis.

Pasal 63 ayat (1) secara eksplisit menegaskan bahwa setiap perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Frasa kata wajib dalam pasal ini menunjukkan bahwa pengusaha harus membuat surat pengangkatan, jika perjanjian kerja waktu tidak tertentu tersebut dibuat secara lisan. Konsekuensi hukum yang diterima bagi pengusaha yang tidak mengindahkan ketentuan Pasal 63 ayat (1), dapat diancam dengan sanksi pidana yaitu berupa sanksi pidana denda, sebagaimana diatur dalam Pasal 188 ayat (1), yang menyebutkan:

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan Pasal 63 ayat (1) oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dikualifikasi sebagai tindak pidana, yang merupakan tindak pidana pelanggaran, sehingga sanksi atau ancaman pidana bagi pelakunya hanya diterapkan pidana denda.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kedudukan perjanjian kerja secara lisan diakui dan adalah sah oleh undang-undang, sepanjang memenuhi syarat materil dan formil sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan hasil adopsi dari ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta. Dengan kata lain, apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan syarat sahnya perjanjian, maka perjanjian kerja itu adalah batal atau dapat dibatalkan.

Berkenaan dengan ketentuan perjanjian kerja secara lisan, Guus Heerna van Vos dan Surya Tjandra menjelaskan bahwa:

Ketentuan tentang syarat-syarat di atas tidak diperlengkapi secara memadai dengan sanksi yang memaksakan pentaatan. Sekalipun begitu, ketentuan perundang-undangan di atas setidaknya mengindikasikan apa yang diharapkan termuat dalam perjanjian kerja yang dibuat tertulis. Fakta bahwa tidak disyaratkan perjanjian kerja dibuat tertulis dilandaskan pemikiran praktikal, karena dalam banyak kasus para pihak tidak menuliskan kesepakatan yang dibuat antara mereka. Jika perjanjian lisan demikian dinyatakan cacat hukum, maka artinya pekerja/buruh tidak akan dapat mendapat perlindungan yang layak.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Guus Heerna van Vos dan Surya Tjandra. *Op. Cit.*, halaman 16.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja yang dapat dibuat secara lisan hanyalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu menurut Pasal 1 angka 2 Kep. 100/Men.IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.”

Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara lisan, akan beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, mewajibkan pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Dengan demikian, dapat dikatakan perjanjian kerja secara lisan pada dasarnya telah memberikan perlindungan bagi pekerja, jika pelaksanaan perjanjian kerja tersebut tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan undang-undang, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan telah berupaya memberikan perlindungan terhadap pekerja dan meningkatkan kesejahteraan dari pekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Joni Bambang, bahwa:

Secara yuridis, buruh memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dan majikan, tetapi secara sosiologis, kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan, yang artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis,

buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja.<sup>45</sup>

Kedudukan pekerja dan majikan yang berbeda secara sosiologis, menunjukkan peran majikan lebih dominan dalam kaitannya dengan pelaksanaan hubungan kerja. Namun demikian, bukan berarti majikan/pengusaha dapat memperlakukan pekerja secara sewenang-wenang tanpa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, antara pekerja dengan pengusaha memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.<sup>46</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa perjanjian kerja secara lisan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sah dan mengikat para pihak. Namun demikian, pada tataran praktiknya perjanjian kerja secara lisan belum memenuhi asas kepastian hukum mengenai perlindungan terhadap hak-hak dari para pihak. Sebagaimana dikemukakan oleh Lalu Husni sebagai berikut:

Secara yuridis bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Lalu Husni menjelaskan bahwa: “tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis, disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara tertulis.”<sup>47</sup>

Hubungan kerja melalui perjanjian kerja secara lisan adalah hubungan kerja tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, dikarenakan tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan kerja tersebut akan mangacu kepada

---

<sup>45</sup> Joni Bambang. *Op. Cit.*, halaman 67.

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Lalu Husni. *Op. Cit.*, halaman 69.

peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Begitu pula halnya pengaturan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja secara lisan juga mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan.

Peraturan ketenagakerjaan tidak membedakan pengaturan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hal perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun secara tertulis, yang membedakannya hanya bentuknya saja yaitu terhadap perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang dituangkan didalam suatu surat perjanjian dan terhadap perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, maka tidak ada surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Perjanjian kerja secara lisan cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak, baik itu disaksikan oleh saksi-saksi maupun tanpa adanya saksi. Sehingga dalam praktiknya, perjanjian yang dibuat secara lisan memiliki beberapa kelemahan, diantaranya akan menyulitkan pekerja dalam membuktikan kebenarannya sebagai pekerja yang bekerja pada pengusaha, jika terjadi sengketa diselesaikan melalui proses penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kelemahan lain dari perjanjian kerja yang dibuat secara lisan adalah apabila pengusaha tidak membuat surat pengangkatan, maka pihak pekerja akan kesulitan untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak ataupun kesulitan untuk membuktikan sejak kapan dimulainya suatu hubungan kerja apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

## **B. Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut Soeroso, akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum. Akibat yang dimaksud adalah akibat yang diatur oleh hukum, sedangkan tindakan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yaitu tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku.<sup>48</sup> Sedangkan menurut Achmad Ali, akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum.<sup>49</sup>

Perbuatan hukum adalah setiap perbuatan subjek hukum (manusia atau badan hukum) yang akibatnya diatur oleh hukum dan karena akibat tersebut dapat dianggap sebagai kehendak dari yang melakukan hukum.<sup>50</sup> Berdasarkan pengertian perbuatan hukum tersebut, maka dapat diketahui bahwa perbuatan hukum adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum (manusia atau badan hukum), perbuatan mana dapat menimbulkan suatu akibat yang dikehendaki oleh yang melakukannya.

Apabila akibat dari perbuatan itu tidak dikehendaki oleh yang melakukan atau salah satu di antara yang melakukannya, maka perbuatan itu bukan perbuatan hukum. Oleh karena itu, kehendak dari subjek hukum (manusia atau badan hukum) yang melakukan perbuatan itu menjadi unsur pokok dari perbuatan tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek

---

<sup>48</sup> Soeroso. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 295.

<sup>49</sup> Achmad Ali. *Op. Cit*, halaman 192.

<sup>50</sup> Soeroso., *Op. Cit.*, halaman 296.

hukum terhadap obyek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum.

Perbuatan hukum adalah setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja untuk menimbulkan hak dan kewajiban. Perbuatan hukum merupakan perbuatan subyek hukum yang akibat hukumnya dikehendaki pelaku. Logemann berpendapat bahwa perbuatan hukum itu perbuatan yang bermaksud menimbulkan kewajiban hukum (melenyapkan atau mengubah kewajiban hukum).<sup>51</sup> Dengan kata lain perbuatan hukum dapat diberikan definisi segala sesuatu perbuatan manusia yang sengaja dilakukan untuk menimbulkan hak dan kewajiban. Jadi suatu perbuatan yang akibatnya tidak dikehendaki oleh pelaku bukan termasuk perbuatan hukum. Berkenaan dengan penelitian ini, akibat hukum yang dimaksudkan adalah akibat yang timbul dari adanya perbuatan hukum, yaitu hubungan kerja yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja secara lisan.

Berkenaan dengan perjanjian secara lisan, Muhammad Syaifuddin menyatakan bahwa:

Suatu kehendak yang telah dinyatakan dan diungkap dalam bentuk janji, bertujuan baik menciptakan keterikatan maupun akibat hukum. Janji tidak muncul karena telah dinyatakan, tetapi karena dikehendaki. Benar bahwa janji adalah ungkapan dari kehendak yang dapat dinyatakan secara lisan, yang mencakup pula kewenangan untuk mewujudkan janji tersebut. Kekuatan mengikat suatu janji tidak ditemukan dalam akibat yang ditimbulkan, tetapi dalam makna yang terkandung dalam janji itu sendiri.<sup>52</sup>

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Muhammad Syaifuddin di atas, maka dapat dipahami bahwa pelaksanaan suatu perjanjian secara lisan, dalam

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, halaman 191.

<sup>52</sup> Muhammad Syaifuddin. *Op. Cit.*, halaman 137.

kaitannya dengan perjanjian kerja secara lisan tidak hanya berkenaan dengan masalah keabsahan (legitimasi) dari perjanjian tersebut. Tetapi juga menyangkut persoalan dari kewenangan dalam menjalankan isi dari perjanjian itu.

Perjanjian kerja secara lisan secara normatif dipandang sah oleh hukum, namun dalam praktiknya perjanjian kerja secara lisan telah menimbulkan beberapa akibat hukum yang dapat menimbulkan kerugian bagi para pihak, khususnya pekerja.

Akibat hukum dari pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan, dapat dilihat dari eksistensi perjanjian secara lisan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian yang dibuat secara lisan adalah sah dan berkekuatan hukum sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta.

Persetujuan-persetujuan yang dibuat secara sah tidak dapat ditarik kembali, selain kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan yang dibuat secara sah harus pula dilaksanakan dengan iktikad baik.<sup>53</sup> Istilah semua persetujuan berarti pembentuk undang-undang menunjukkan bahwa perjanjian yang dimaksud bukanlah semata-mata perjanjian bernama, tetapi juga meliputi perjanjian yang tidak bernama. Di dalam istilah semua itu terkandung suatu asas yang dikenal dengan asas *partij autonomie*. Dengan istilah “secara sah” pembentuk undang-undang hendak menunjukkan bahwa pembuatan perjanjian harus menurut hukum.

---

<sup>53</sup> Mariam Darus Badruzaman. 2009. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: Alumni, halaman 29



Semua persetujuan yang dibuat menurut hukum atau secara sah adalah mengikat.<sup>54</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka suatu perjanjian yang dibuat secara sah akan menimbulkan beberapa akibat hukum, yaitu akan menjadi undang-undang bagi para pihak, sehingga perjanjian itu akan mengikat dan tidak dapat ditarik kembali secara sepihak kecuali atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha tidak harus dibuat secara tertulis, melainkan dapat dibuat secara lisan. Kebolehan suatu perjanjian kerja dibuat secara lisan sama halnya dengan konsep perjanjian pada umumnya yang diatur dalam KUHPerduta.

Hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja pada pokoknya merupakan adopsi dari konsep hukum perdata secara umum. Konsepsi perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berikut dengan akibat hukumnya apabila tidak terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan, maka sama dengan konsep perjanjian secara umum yang diatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu batalnya perjanjian demi hukum. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, hal yang harus dipahami adalah mengenai hal status hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Menentukan status dari hubungan kerja, apakah jenis perjanjian kerja yang dibuat adalah sebagai PKWT atau PKWTT, dalam pelaksanaan perjanjian kerja adalah hal penting untuk diperhatikan. Mengingat kedua jenis perjanjian kerja

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, halaman 30.

tersebut menimbulkan hak dan kewajiban yang berbeda. Undang-Undang Ketenagakerjaan secara eksplisit menegaskan bahwa PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis, jika PKWT tidak dibuat dalam bentuk tertulis, maka perjanjian tersebut akan dinyatakan sebagai PKWTT. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa setiap perjanjian kerja secara lisan, maka jenis perjanjian kerja yang digunakan adalah PKWTT. Setiap perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa perjanjian kerja secara lisan menimbulkan akibat hukum pada status jenis perjanjian kerja dalam hubungan kerja tersebut, yang akan beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan juga menimbulkan akibat hukum, pada kepastian hukum atas peristiwa hukum atau hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha. Ketidakpastian hukum tersebut dapat dilihat belum jelasnya mengenai status hukum dari pekerja, hak-hak dari pekerja. Dalam perjanjian yang dibuat secara lisan tidak mengatur hak dan kewajiban para pihak secara jelas dan tegas, sehingga belum adanya kepastian hukum yang memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja.

Keadaan demikian akan menyebabkan lemahnya posisi dari pekerja dalam menuntut hak-haknya jika suatu waktu dalam pelaksanaan perjanjian kerja itu terjadi perselisihan. Belum diaturnya secara jelas mengenai hak-hak dari pekerja, maka akan menimbulkan kesulitan bagi pekerja untuk membuktikan peristiwa

hukum tersebut dan juga membuktikan apa yang menjadi hak-haknya, jika dikemudian hari terjadi perselisihan. Eggens dalam Achmad Ali dan Wiwie Heryani menyatakan bahwa “membuktikan tidak saja menetapkan peristiwa hukum, tetapi juga dalam arti luas menetapkan hubungan hukum.”<sup>55</sup>

Pembuktian suatu perkara perdata, alat bukti yang lazim dipergunakan oleh pihak yang mendalilkan sesuatu hak adalah alat bukti surat. Dalam perkara perdata, alat bukti tertulis merupakan alat bukti yang diutamakan, sedangkan alat bukti sekunder adalah alat bukti yang baru dibutuhkan jika alat bukti primer tidak ada.<sup>56</sup> Oleh karena pembuktian di dalam perkara perdata merupakan pembuktian formil. Hal ini karena dalam suatu hubungan keperdataan, suatu surat/akta memang sengaja dibuat dengan maksud untuk memudahkan proses pembuktian, apabila di kemudian hari terdapat sengketa perdata antara pihak-pihak yang terkait.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis, maka untuk membuktikan telah terjadinya peristiwa hukum, yaitu adanya hubungan kerja, hanya dapat dibuktikan dengan alat bukti lainnya selain alat bukti surat sebagai alat bukti utama dalam pembuktian perkara perdata, seperti keterangan saksi-saksi.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan akan menimbulkan kesulitan bagi pekerja untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, jika terjadinya peristiwa hukum tersebut disangkal oleh pihak pengusaha. Kesulitan itu dialami oleh pekerja, karena ia harus dapat membuktikan

---

<sup>55</sup> Achmad Ali dan Wiwie Heryani. *Aasas-asas Hukum Pembuktian Perdata*. Jakarta : Prenada Kencana Media Group, halaman 17.

<sup>56</sup> *Ibid.*, halaman 75.

peristiwa hukum, tentang adanya hubungan kerja yang selama ini terjalin antara pekerja dan pengusaha sebagaimana didalilkannya dalam gugatan.

Mengenai pengertian dari kepastian hukum, L. J. Van Apeldoorn, menjelaskan bahwa:

Kepastian hukum dapat dimaknakan bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Kepastian diartikan sebagai kejelasan norma sehingga dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat yang dikenakan peraturan ini. Pengertian kepastian tersebut dapat dimaknai bahwa ada kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum di dalam masyarakat. Hal ini untuk tidak menimbulkan banyak salah tafsir. Kepastian hukum yaitu adanya kejelasan skenario perilaku yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi-konsekuensi hukumnya. Kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret.<sup>57</sup>

Praktiknya dalam penyelesaian wanprestasi pada pelaksanaan perjanjian, para pihak dituntut untuk dapat membuktikan adanya perjanjian tersebut, sehingga dalil-dalil gugatan dari penggugat dapat diterima oleh Majelis Hakim. Akta perjanjian/kontrak kerja, merupakan suatu alat bukti yang dapat membuktikan adanya hubungan kerja. Sebaliknya, dalam perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, maka para pihak akan mengalami kesulitan dalam membuktikan telah terjadinya hubungan kerja.

Hukum pembuktian menganut suatu asas pembuktian yang diatur dalam Pasal 163 HIR, Pasal 283 R.bg, dan 1865 KUH Perdata, yang isinya:

Barangsiapa yang mengaku mempunyai hak atau yang mendasarkan pada suatu peristiwa untuk menguatkan haknya itu atau untuk menyangkal hak orang lain harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu. Ini berarti bahwa baik penggugat maupun tergugat, dapat dibebani pembuktian.

---

<sup>57</sup> L. J. Van Apeldoorn. 2004. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita, halaman 24-25.

Terutama penggugat wajib untuk membuktikan gugatannya, dan tergugat wajib untuk membuktikannya sangkalannya.<sup>58</sup>

Berdasarkan asas pembuktian tersebut, dapat dikatakan bahwa barangsiapa yang mengaku mempunyai sesuatu hak, dialah yang dibebani dengan pembuktian. Sehubungan dengan perjanjian secara lisan, maka pihak pekerja akan sulit untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini disebabkan, dalam doktrin hukum acara perdata, bukti tertulis merupakan alat bukti utama (*primer evidence*). Dalam hukum acara perdata Indonesia, alat bukti primernya adalah alat bukti tertulis. Khususnya alat bukti akta autentik.<sup>59</sup>

Perjanjian kerja secara lisan tetap memang oleh undang-undang dipandang sah dan memiliki kekuatan hukum untuk menyatakan seseorang melakukan wanprestasi, namun apabila perjanjian kerja secara lisan itu tidak diakui oleh pihak pengusaha yang telah melakukan wanprestasi, maka perjanjian lisan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum untuk menyatakan seseorang melakukan wanprestasi, jika pihak pekerja tidak dapat membuktikan kebenaran dari adanya hubungan kerja. Dengan kata lain, kebenaran perjanjian tersebut di dalam proses pembuktian sangat bergantung pada proses pembuktian yang dilakukan oleh para pihak. Ada atau tidaknya perjanjian sangat menentukan dalam menyatakan seseorang melakukan wanprestasi, karena seseorang tidak dapat dinyatakan wanprestasi apabila tidak ada perjanjian yang dibuatnya.

Perjanjian secara lisan yang tidak diakui oleh salah satu pihak yang membuatnya, maka tidak memiliki kekuatan hukum untuk menyatakan seseorang

---

<sup>58</sup> Achmad Ali dan Wiwie Heryani. *Op. Cit.*, halaman 110.

<sup>59</sup> *Ibid.*, halaman 75.

melakukan wanprestasi, jika perjanjian lisan tersebut tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan belum seutuhnya memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja. Meskipun perjanjian secara lisan menurut Hukum Ketenagakerjaan dianggap sah, namun perjanjian lisan belum dapat memberikan perlindungan dan jaminan kepastian hukum bagi pihak pekerja, terlebih apabila dalam pelaksanaan perjanjian tersebut terjadi wanprestasi, maka pekerja akan mengalami kesulitan untuk membuktikan adanya perjanjian tersebut.

Perlindungan hukum didalamnya harus memperoleh kepastian hukum. Dalam hukum perjanjian, perlindungan bagi para pihak atas peristiwa hukum yang telah disepakati hanya dapat diberikan melalui pembuatan kontrak/perjanjian secara tertulis. Sebab, meskipun perjanjian kerja secara lisan dianggap sah, namun perjanjian secara lisan belum menimbulkan kepastian hukum, sebab bila pihak yang dinyatakan wanprestasi menyangkal adanya hubungan kerja maka pihak yang menyatakan telah terjadinya wanprestasi harus mampu untuk membuktikan bahwa telah terjadi hubungan kerja yang didasari dengan perjanjian kerja tidak tertulis (secara lisan).

Apabila Penggugat ingin mendalilkan mengenai adanya suatu perjanjian kerja secara lisan ke Pengadilan, maka Penggugat tersebut dapat mengajukan alat bukti saksi yang dapat menerangkan adanya perjanjian kerja secara lisan tersebut. Penggugat, di dalam mengajukan saksi untuk menguatkan dalil gugatan mengenai adanya suatu perjanjian kerja secara lisan, dikenal prinsip *Unus Testis Nullus Testis*, sebagaimana diatur dalam Pasal 1905 KUHPerdara, keterangan seorang

saksi saja, tanpa suatu alat bukti lain, di muka Pengadilan tidak boleh dipercaya. Hal ini berarti bahwa seorang saksi saja tidak cukup untuk membuktikan suatu peristiwa atau perjanjian, karena terdapat batas minimal pembuktian dalam mengajukan alat bukti saksi, yaitu paling sedikit dua orang saksi, atau satu orang saksi disertai dengan alat bukti yang lain, misalnya adanya pengakuan dari pihak lawan yang membuat perjanjian tersebut.

Ketentuan pembuktian dalam Hukum Acara Perdata, apabila hak-hak pekerja diabaikan oleh pengusaha, kemudian pekerja tersebut berkeinginan untuk menggugat hak-haknya tersebut melalui pengadilan, maka pekerja tersebut akan mengalami kesulitan dalam membuktikan dalil-dalil gugatannya, termasuk dalam membuktikan adanya perjanjian kerja apabila pihak lawan (pengusaha) menyangkalnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat diketahui bahwa perjanjian kerja secara lisan memiliki beberapa akibat hukum, antara lain:

1. Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara lisan, maka statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Di mana undang-undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pengusaha/perusahaan wajib untuk melakukan pengangkatan terhadap pekerja sebagai karyawan dengan menerbitkan surat pengangkatan.
2. Perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis belum memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak dari pekerja, khususnya mengenai hak-hak normatif yang harus diperoleh pekerja.

3. Perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis belum memberikan perlindungan hukum secara optimal, khususnya bagi pekerja. Apabila, dalam pelaksanaan perjanjian terjadi perselisihan, maka pekerja akan mengalami kesulitan untuk membuktikan peristiwa hukum, yaitu adanya hubungan kerja atau perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan secara lisan.

Berdasarkan beberapa akibat hukum tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dapat menyebabkan tidak terlindunginya hak-hak dari pekerja. Terlebih apabila dalam pelaksanaan perjanjian tersebut terjadi wanprestasi, apabila pekerja tidak dapat membuktikan telah terjadinya perjanjian kerja, maka hak-hak normatif dari pekerja tidak dapat diperoleh.

### **C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan khusus bagi hubungan kerja yang dilakukan. Perlindungan hukum terhadap pekerja didasari pada adanya kepentingan para pihak dalam hubungan kerja yang didasari oleh adanya perjanjian. Hubungan kerja merupakan suatu bentuk peristiwa hukum atau perbuatan hukum.

Hubungan kerja yang tercipta atas dasar perjanjian kerja merupakan konsekuensi manusia dalam kedudukan sebagai makhluk sosial. Hal ini sesuai dengan pendapat Aristoteles sebagaimana dikutip oleh R. Soeroso yang menyatakan bahwa manusia adalah "*zoon politicon*", makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai



hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).<sup>60</sup>

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak, contoh perjanjian kerja.<sup>61</sup>

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”.<sup>62</sup>

Tiap-tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik, maka hukum mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.<sup>63</sup> CST Kansil, menjelaskan bahwa:

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan

---

<sup>60</sup> R. Soeroso. *Op.Cit.*, halaman 49

<sup>61</sup> *Ibid.*, halaman 269

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> *Ibid.*

sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.<sup>64</sup>

Lebih lanjut, Solly Lubis menjelaskan bahwa, perlindungan hukum berarti “perlindungan yang diberikan oleh hukum (*rechtsbecherming, legal protection*) terhadap sesuatu status (kedudukan) ataupun hak, misalnya: hak milik, hak pilih, hak berusaha, hak khusus warga negara, dan sebagainya”.<sup>65</sup>

Perlindungan hukum erat kaitannya dengan kepastian hukum, yakni kejelasan peraturan hukum mengenai hak, kewajiban dan status seseorang. Kepastian hak, kewajiban dan status akan mendatangkan ketertiban, karena dengan adanya kepastian maka seseorang akan mengetahui tentang status atau kedudukannya, dan seberapa jauh hak maupun kewajibannya dalam kedudukan tersebut.<sup>66</sup>

Perlindungan pekerja atau *arbeidsbescherming* (dalam bahasa belanda), *employee protection* (dalam bahasa inggris) adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkup kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, teknis, dan ekonomi melalui norma yang berlaku.<sup>67</sup>

Menurut Lalu Husni, bahwa salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja, yang di

---

<sup>64</sup> C.S.T. Kansil. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, halaman 102

<sup>65</sup> Solly Lubis. 2011. *Serba Serbi Politik Hukum*. Medan: PT. Sofmedia, halaman 54

<sup>66</sup> *Ibid.*, halaman 54-55.

<sup>67</sup> Abdul R. Salim. 2014. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Kasus*. Jakarta: Prenada Kencana Media Group, halaman 245.

dalamnya terkandung syarat-syarat kerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>68</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan secara eksplisit mengenai diperbolehkannya membuat perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian lisan adalah suatu kesepakatan yang hanya cukup diucapkan oleh para pihak. Perjanjian lisan sering dijumpai dalam perjanjian yang sederhana, dalam artian perjanjian yang tidak rumit hubungan hukumnya dan juga tidak menimbulkan kerugian besar bagi para pihak jika terjadi wanprestasi.

Perspektif hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja secara lisan adalah sah dan mengikat bagi para pihak. Namun, suatu perjanjian tidak saja menyangkut permasalahan sah atau tidak sahnya perjanjian, tetapi bagaimana perjanjian tersebut dapat memberikan jaminan bagi para pihak agar isi perjanjian yang disepakati tersebut dapat dilaksanakan.

Suatu perjanjian harus memiliki fungsi pembuktian, artinya perjanjian dapat dijadikan sebagai alat bukti bagi para pihak jika suatu waktu pelaksanaan perjanjian itu terjadi ingkar janji atau perselisihan. Dalam hubungan kerja, maka perjanjian kerja harus secara jelas dan tegas mengatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, sehingga pelaksanaan perjanjian tersebut memiliki kepastian hukum mengenai apa yang menjadi hak dari pekerja dan apapula yang menjadi kewajibannya. Sebaliknya, dengan adanya perjanjian kerja maka pengusaha dapat menyadari apa yang menjadi kewajibannya dan apa pula hak yang harus diterimanya sebagai kompensasi pelaksanaan kewajiban tersebut.

---

<sup>68</sup> Lalu Husni. 2002. *Op. Cit.*, halaman 63.

Berbeda halnya dengan perjanjian yang dibuat secara tertulis, perjanjian lisan tidak menggunakan akta/surat. Sehingga perjanjian yang dibuat secara lisan cukup beresiko apabila dalam pelaksanaan perjanjian itu menimbulkan kerugian bagi para pihak, atau terjadi perselisihan.

Berkenaan dengan perjanjian kerja secara lisan, dalam kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap pekerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan, perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara lisan akan beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Selanjutnya, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dibuat secara lisan, diwajibkan bagi pengusaha untuk membuat surat pengangkatan.

Perjanjian kerja secara lisan memiliki konsekuensi hukum beralihnya status pekerja dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), atau dengan kata lain status pekerja akan beralih menjadi karyawan tetap. Oleh karena itu, setiap perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, maka pekerja harus memperoleh hak-haknya sebagai karyawan tetap.

Adapun hak-hak pekerja yang wajib dilindungi, diantaranya adalah hak-hak normatif pekerja yang mencakup masalah ekonomis, sosial dan masalah teknis. Perlindungan ekonomis, merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuai di luar kehendaknya. Perlindungan ekonomis dapat dilaksanakan melalui jaminan sosial.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> *Ibid.*, halaman 97.

Salah satu upaya memberikan perlindungan ekonomis terhadap pekerja adalah melalui pemberian upah yang memenuhi standart penghidupan yang layak. Upah merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada buruh setelah buruh menyerahkan tenaga dan pikirannya dalam proses produksi. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, maka suatu upah dianggap telah memenuhi standart penghidupan yang layak apabila telah sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan.

Standar Kebutuhan Hidup Layak harus dipenuhi oleh pekerja/buruh seorang diri sedemikian sehingga dapat hidup layak dengan memenuhi kebutuhan fisik maupun non-fisik, serta sosial selama satu bulan, dan diterapkan terhadap mereka (buruh/pekerja) yang bekerja kurang dari satu tahun. Standar tersebut ditetapkan setiap tahun setelah dilakukan survey pasar yang diselenggarakan oleh suatu tim (tiga pihak) yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.<sup>70</sup>

Guus Heerna van Vos dan Surya Tjandra, menjelaskan: “Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik pengaitan upah dengan kebutuhan pekerja/buruh.”<sup>71</sup>

Upah minimum adalah upah yang ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota atas usulan Dewan pengupahan berdasarkan penghitungan minimum kebutuhan hidup minimum perbulan. Upah Minimum dibagi menjadi dua yaitu Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) atau Propinsi (UMP) dan Upah Minimum

---

<sup>70</sup> Guus Heerna van Vos dan Surya Tjandra. *Op. Cit.*, halaman 23.

<sup>71</sup> *Ibid.*, halaman 22.

Kota/Kabupaten Sektoral (UMKS), Upah Minimum Propinsi Sektoral (UMPS) besarnya ditentukan Dewan Pengupahan di masing-masing kota, atau kabupaten, atau propinsi. Upah minimum dibayarkan per-bulan, namun dapat diberikan per dua minggu jika ada kesepakatan.

Komponen penghasilan/upah memang tidak diatur secara khusus dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, undang-undang tersebut lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan upah antara lain:

1. Tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum propinsi/kabupaten/kota (UMP/UMK) yang ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
2. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
3. Pengusaha tetap membayar upah bila pekerja tidak masuk karena sakit, dan lain-lain.

Pelaksanaan ketentuan pembayaran upah Minimum dalam praktiknya masih menunjukkan beberapa masalah. Upah Minimum yang ditetapkan hanya dibayarkan untuk pekerjaan di sektor formal. Sedangkan sejumlah besar usaha kecil membayar lebih rendah dari itu, yakni dengan memanfaatkan ketentuan pengecualian kewajiban memenuhi upah minimum tersebut.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> *Ibid.*, halaman 25.

Perlindungan ekonomis, selain dengan memberikan upah yang layak, undang-undang juga mengatur tentang pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja. jaminan sosial mencakup ruang lingkup yang cukup luas, yaitu meliputi setiap usaha dalam bidang kesejahteraan sosial yang dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia, mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran serta kemiskinan.<sup>73</sup>

Menurut Lalu Husni, hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial, berkenaan dengan masalah jaminan sosial itu sendiri, kesehatan kerja, dan keselamatan dan keamanan kerja.<sup>74</sup> Jaminan sosial merupakan upaya memberikan perlindungan kepada kelas pekerja dari kemelaratan yang dapat dilakukan dengan beberapa cara:

1. Fasilitas tabungan bank yang disponsori oleh pemerintah.
2. Fasilitas mewajibkan pengusaha (*employment liability*) untuk merawat pekerja yang sakit atau kecelakaan.
3. Membentuk masyarakat tolong menolong yang diorganisasikan untuk memberikan bantuan uang dalam keadaan sakit atau hari tua.
4. Mengusahakan asuransi yang mengembangkan program tunjangan kematian dan penguburan.<sup>75</sup>

Jaminan sosial kesehatan untuk saat ini dilaksanakan melalui program BPJS, yang mewajibkan bagi pekerja untuk turut serta didalamnya, sesuai dengan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang menegaskan, pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Dalam melakukan pendaftaran,

---

<sup>73</sup> Aloysius Uwiyono. *Op. Cit.*, halaman 104.

<sup>74</sup> Lalu Husni. *Op. Cit.*, halaman 100.

<sup>75</sup> Aloysius Uwiyono. *Op. Cit.*, halaman 104.

maka pemberi kerja wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Pemberi kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, akan memperoleh sanksi administratif berupa teguran, denda dan/atau tidak mendapat pelayanan tertentu.

Perlindungan sosial bagi pekerja cukup luas, tidak saja menyangkut tentang upah yang layak, jaminan kesehatan, tetapi juga masalah jaminan pensiun atau hari tua. Jaminan hari tua dan jaminan pensiun biasanya diterapkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu, di mana pekerja akhirnya sampai pada tahap tidak lagi dapat bekerja karena tidak lagi termasuk pada usia yang produktif (tua/ dan pensiuan).

Pasal 2 Permenaker No.19 Tahun 2015 tentang Tata Cara & Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, diatur bahwa manfaat jaminan hari tua dibayar kepada peserta apabila:

- a. Peserta mencapai usia pensiun
- b. Peserta mengalami cacat total
- c. Peserta meninggal dunia.

Pengaturan jaminan hari tua dan pensiun sudah menjadi kewajiban, sehingga setiap pekerja wajib sebagai peserta. Usia pensiun sesuai dengan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, yaitu apabila pekerja telah mencapai usia 56 Tahun.



Perlindungan terhadap pekerja, dalam kaitannya dengan hubungan kerja yang didasari pada perjanjian kerja secara lisan yaitu adanya uang pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan aturan yang lengkap berkenaan dengan apa yang harus dibayarkan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja. Kewajiban tersebut meliputi pembayaran:

- a. Uang pesangon dan/atau
- b. Uang penghargaan masa kerja dan
- c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima (cuti yang tidak diambil, biaya perjalanan, tunjangan perumahan atau kompensasi lainnya yang disepakati).

Jumlah atau besaran uang pesangon serta uang penghargaan lainnya yang harus dibayar dikaitkan pada upah bulanan dan lama masa kerja dari pekerja/buruh. Upah dalam hal ini mencakup upah pokok dan segala macam tunjangan yang bersifat tetap dan diperhitungkan berdasarkan aturan yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Jaminan sosial adalah sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat dari *economic and sosial distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja) misalnya karena sakit, kecelakaan, melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cacat badan, ketuaan, kematian, dan lain-lain. Perlindungan itu diberikan kepada anggota-anggota masyarakat melalui program-program tertentu misalnya penggantian biaya perawatan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan keluarga, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, timbul pertanyaan terkait dengan kedudukan perjanjian kerja secara lisan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Dalam mengkaji persoalan ini, dapat dilihat dari realita yang terjadi di masyarakat, yaitu terkait dengan penerapan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenakerjaan sebagai konsekuensi dari pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan.

Beberapa kasus yang terjadi di masyarakat menunjukkan bahwa ketentuan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak sepenuhnya dilakukan oleh pengusaha. Dalam beberapa kasus dapat dilihat bahwa pengusaha tidak menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, menyangkut tentang kapan mulainya bekerja, status hubungan kerja, jenis pekerjaan, dan hak-haknya sebagai pekerja.

Contoh kasus, hubungan hukum sopir dengan perusahaan transportasi,<sup>76</sup> dalam kasus ini PT. Matahari Kuda Laut adalah perusahaan yang bergerak di bidang Transportasi Angkutan Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yang beroperasi sekitar tahun 1980. Sejak awal Para Pekerja diterima bekerja di Perusahaan sekitar tahun 1980, status Para Pekerja diakui oleh tergugat sebagai pekerja/buruh (karyawan). Keseluruhan pekerja pada perusahaan tersebut sekitar 200 pekerja dengan jumlah sopir 89 orang. Bahwa Para Pekerja menerima upah/gaji dari Tergugat hal ini terbukti dari slip gaji yang diberikan oleh tergugat, kepada Para Pekerja. Perusahaan dalam perkembangannya telah merubah Slip gaji Para Pekerja menjadi Ekstra Supir (dalam pengertian Upah Para Pekerja tidak Berubah para Pekerja masih tetap menerima/mendapat upah Bulanan).

---

<sup>76</sup> Guus Heerna van Vos dan Surya Tjandra. *Op. Cit.*, halaman 51-53.

Perselisihan diantara perusahaan dengan para sopir diawali pada Tahun 2000 dengan tindakan perusahaan yang merubah upah para sopir dari bulanan menjadi upah yang digantungkan pada jumlah hasil kerja atau yang biasa disebut dengan Rit-Ritan, dan tidak lagi mendapatkan bukti penerimaan upah (slip gaji). Perusahaan tidak pernah merubah hubungan kerja dengan Para Pekerja, tetapi perusahaan merubah cara pembayaran upah/gaji di mana dulunya dengan memakai slip gaji dan upahnya yang semula dibayar perbulan, kemudian berubah dengan tidak menggunakan slip gaji dan pembayaran dilakukan tidak bulanan tetapi berdasarkan "rit-ritan" (setiap selesai melakukan pekerjaan).

Para pekerja dalam hal ini adalah sopir berpendapat bahwa tidak ada perubahan hubungan kerja antara Para Pekerja dan perusahaan dan para pekerja berkesimpulan bahwa sampai sekarang antara Para Pekerja dan Tergugat masih ada hubungan kerja tetap. Pendapat para tersebut oleh perusahaan telah dibantah karena perusahaan berpendapat bahwa para pekerja sebagai sopir di PT. Matahari Kuda Laut adalah mitra kerja yang bekerja berdasarkan order dengan sistem komisi bagi hasil untuk sekali jalan (RIT). Pada tanggal 8 Oktober 2010 juga telah dibuat risalah perundingan antara perusahaan dengan para pekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, dan tertuang di dalam risalah tersebut yang menyatakan: Bahwa antara perusahaan dengan para pekerja tidak ada hubungan kerja. Perundingan dihadiri dan ditandatangani oleh Ketua Pengurus Komisariat PT. Matahari Kuda Laut Federasi Buruh Pelabuhan, Pelaut dan Nelayan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia. Selanjutnya, tanggal 13 Juli 2010, para pekerja mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hak di Disnaker Kota

Surabaya, dan setelah melalui proses maka pada tanggal 10 Nopember 2010, telah dikeluarkan anjuran oleh Mediator, dalam Anjuran nomor 87/PHI/IX/2010, yang menyatakannya bahwa pengusaha PT. Matahari Kuda Laut dengan para supir Sdr. Moch. Sama'i, dkk tidak ada hubungan kerja, karena berstatus Mitra kerja.

Putusan No. 151/G/2011/PHI.Sby Mengabulkan gugatan Para Pekerja untuk sebagian dan menyatakan bahwa Para Pekerja dengan perusahaan mempunyai hubungan kerja terhitung sejak para Pekerja bekerja pada perusahaan Tergugat yaitu PT. Matahari Kuda Laut hanya sampai dengan tanggal 3 Agustus 1998. Sedangkan Putusan No. 153/G/2011/PHI.Sby, No.58/G/2011/PHI.Sby, No. 59/G/2011/PHI.Sby dan No. 60/G/2011/PHI.Sby menolak gugatan para pekerja seluruhnya. Putusan-putusan PHI Surabaya tersebut secara keseluruhan mengakui adanya hubungan hukum berupa hubungan kerja antara para pekerja dalam hal ini adalah para sopir dengan perusahaan sejak bekerja tetapi ada perbedaan dalam mempertimbangkan status hubungan kerja tersebut selanjutnya didasarkan pada pertimbangan yang berbeda dalam menafsirkan kesepakatan yang terjadi antara para pekerja yang diwakili dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat betapa sulitnya bagi para pekerja untuk membuktikan adanya hubungan kerja yang selama ini terjalin pekerja dengan pengusaha PT. Matahari Kuda Laut. Pengusaha mengingkari bahwa antara para supir Sdr. Moch. Sama'i, dkk, terjalin hubungan kerja. Pengusaha menyatakan bahwa tidak ada hubungan kerja antara para supir dengan pengusaha PT. Matahari Kuda Laut, hubungan yang selama ini terjalin adalah hubungan Mitra Kerja (Kemitraan).

Pelaksanaan perjanjian secara lisan sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, jika dicermati secara seksama terlihat adanya kontradiksi di dalam pengaturannya. Di satu sisi Undang-Undang Ketenagakerjaan membenarkan dilaksanakannya perjanjian secara lisan, namun di sisi lain Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan untuk dibuatnya surat pengangkatan terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan.

Surat pengangkatan pada dasarnya merupakan surat yang menjelaskan mengenai hubungan hukum antara seorang pekerja dengan pengusaha yang memuat: Identitas pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah. Dengan demikian, secara tidak langsung Undang-Undang Ketenagakerjaan sesungguhnya mengisyaratkan dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis.

Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu, jika dihubungkan dengan ketentuan Pasal 63 ayat (1), maka perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara tersirat oleh undang-undang juga diharuskan dibuat secara tertulis, yakni dengan diterbitkannya surat pengangkatan bagi pekerja. Kontradiksi Pasal 51 jo Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam tataran teori memang tidak menimbulkan permasalahan hukum. Akan tetapi, jika dalam pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan tersebut kemudian oleh pengusaha tidak membuat surat pengangkatan, maka di sinilah letak timbulnya persoalan hukum, yaitu tidak terlindunginya hak-hak dari pekerja sesuai dengan tujuan undang-undang ketenagakerjaan. Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Penerapan Pasal 51 jo Pasal 63 ayat (1), dimungkinkan terjadi penyalahgunaan keadaan oleh pengusaha, mengingat kedudukan pengusaha yang lebih dominan dari pekerja. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Ahmadi Miru, bahwa penyalahgunaan dapat terjadi jika suatu perjanjian lahir karena adanya keunggulan salah satu pihak, baik keunggulan ekonomi, keunggulan psikologi maupun keunggulan lainnya.<sup>77</sup>

Pelaksanaan perjanjian secara lisan dalam perjanjian kerja juga tidak selaras dengan penerapan asas-asas hukum dalam perjanjian, salah satu asas hukum yang cukup relevan dengan pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan adalah asas kepastian hukum dalam perjanjian (*pacta sunt servanda*). Berdasarkan asas *pacta sunt servanda*, maka suatu perjanjian harus memberikan kepastian hukum. Salah satu upaya untuk menjamin kepastian hukum dalam pelaksanaan perjanjian adalah dengan membuat perjanjian secara tertulis. Meskipun perjanjian secara lisan oleh hukum dipandang sah, namun perjanjian secara lisan tidak memiliki kepastian hukum dan memiliki kekuatan hukum dalam pembuktian. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad Syaifuddin, bahwa:

Hukum membolehkan para pihak membuat perjanjian secara lisan. Namun dalam perkembangan praktik hukum modern saat ini, suatu perjanjian yang dibuat secara lisan tidak dapat dipertahankan lagi dalam kaitannya dengan

---

<sup>77</sup>Ahmadi Miru, *Op. Cit.*, halaman 49.

kepentingan pembuktian, sehingga kontrak harus dibuat secara tertulis dalam bentuk akta di bawah tangan atau akta otentik yang dapat digunakan sebagai alat pembuktian.<sup>78</sup>

Merupakan suatu kenyataan bahwa dalam hidup masyarakat diperlukan aturan-aturan yang bersifat umum, betapapun setiap kepentingan yang ada di dalam masyarakat perlu dipertimbangkan untuk dituangkan dalam aturan yang bersifat umum tersebut agar kepentingan itu dapat dilindungi. Pada masyarakat modern aturan yang bersifat umum tempat dituangkannya perlindungan kepentingan-kepentingan itu adalah undang-undang.<sup>79</sup>

Aturan akan menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani dan melakukan tindakan. Dengan adanya aturan dan dilaksanakannya aturan tersebut akan menimbulkan kepastian hukum. Kepastian hukum mengandung dua makna, yaitu adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, dan keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah, karena dengan adanya aturan bersifat umum itu setiap individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh penyelenggara negara dan individu.<sup>80</sup>

Suatu undang-undang tidak akan pernah lengkap, mengingat kehidupan masyarakat senantiasa berubah-ubah, sehingga pembentuk undang-undang tidak mungkin memenuhi segala pernyataan hukum yang timbul dalam masyarakat. Dengan kata lain, tidak ada satu undang-undang yang dapat mengikuti pandangan

---

<sup>78</sup> Muhammad Syaifuddin. *Op. Cit.*, halaman 137.

<sup>79</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Kencana Media Group, halaman 136.

<sup>80</sup> *Ibid.*, halaman 137.

yang berganti-ganti dan hubungan yang berubah-ubah dalam masyarakat.<sup>81</sup> Substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang membenarkan perjanjian secara lisan merupakan suatu wujud dari kebiasaan masyarakat yang dituangkan dalam undang-undang. Namun, kebiasaan masyarakat yang membuat perjanjian secara lisan yang kemudian dituangkan dalam substansi Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh pembuat undang-undang, pada tataran praktiknya telah menimbulkan problema hukum, yaitu tidak adanya ketidakpastian hukum.

L. J. Apeldoorn, menjelaskan bahwa undang-undang memang tidak dapat memberi kepastian hukum dalam arti mutlak, selama masih ada pertanyaan yang tidak terjawab oleh undang-undang, dan meskipun undang-undang telah memberi jawaban, ketentuan-ketentuan dalam undang-undang tersebut biasanya masih dapat ditafsirkan bermacam-macam.<sup>82</sup>

Berkenaan dengan perjanjian kerja secara lisan, meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan jawaban atas persoalan yang mungkin timbul sebagai eksekusi dari perjanjian kerja secara lisan, yaitu dengan mewajibkan pengusaha membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, namun dalam pelaksanaannya belum terdapat kepastian hukum.

Ketidakpastian hukum dalam penerapan perjanjian kerja secara lisan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, selain lemahnya sanksi bagi pengusaha yang tidak membuat surat pengangkatan, juga tidak ada jaminan dan perlindungan bagi pekerja untuk dapat memperoleh hak-hak normatifnya.

---

<sup>81</sup>L. J. Van Apeldoorn. *Op. Cit.*, halaman 112.

<sup>82</sup>*Ibid.*, halaman 117.



Kepastian hukum merupakan suatu hal yang hanya bisa dijawab secara normatif berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam arti menjadi sistem norma dengan norma yang lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian. Kepastian hukum merupakan suatu keadaan di mana perilaku manusia baik individu, kelompok maupun organisasi terikat dan berada dalam koridor yang sudah digariskan oleh aturan hukum.

Praktiknya di masyarakat dapat dilihat bahwa undang-undang sebagian besar dipatuhi dan ada pula undang-undang yang tidak dipatuhi. Sistem hukum jelas akan runtuh jika setiap orang tidak mematuhi undang-undang dan undang-undang itu akan kehilangan maknanya.

Ketidakefektifan undang-undang cenderung mempengaruhi waktu sikap dan kuantitas ketidakpatuhan serta mempunyai efek nyata terhadap perilaku hukum, termasuk perilaku pelanggar hukum. Menurut Rahman Amin, bahwa:

Kepastian hukum dapat dilihat dari dua sudut, yaitu kepastian dalam hukum itu sendiri dan kepastian karena hukum. Kepastian dalam hukum dimaksudkan bahwa setiap norma hukum itu harus dapat dirumuskan dengan kalimat-kalimat di dalamnya tidak mengandung penafsiran yang berbeda-beda. Akibatnya akan membawa perilaku patuh atau tidak patuh terhadap hukum. Dalam praktik banyak timbul peristiwa-peristiwa hukum, di mana ketika dihadapkan dengan substansi norma hukum yang mengaturnya, kadangkala tidak jelas atau kurang sempurna sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akibatnya akan membawa kepada ketidakpastian hukum. Sedangkan kepastian karena hukum dimaksudkan bahwa karena hukum itu sendirilah adanya kepastian, misalnya hukum

menentukan adanya lembaga daluarsa, dengan lewat waktu seseorang akan mendapatkan hak atau kehilangan hak. Berarti hukum dapat menjamin adanya kepastian bagi seseorang dengan lembaga daluarsa akan mendapatkan sesuatu hak tertentu atau akan kehilangan sesuatu hak tertentu.<sup>83</sup>

Hal penting yang harus dipahami bahwa hukum tidak identik dengan perundang-undangan, salah satu akibatnya dapat dirasakan adalah kalau ada bidang kehidupan yang belum diatur dalam perundang-undangan, maka dikatakan hukum tertinggal oleh perkembangan masyarakat. Demikian pula kepastian hukum tidak identik dengan dengan kepastian undang-undang.

Apabila kepastian hukum diidentikkan dengan kepastian undang-undang, maka dalam proses penegakan hukum dilakukan tanpa memperhatikan kenyataan hukum (*werkelijkheid*) yang berlaku. Namun, untuk memberikan kepastian hukum terhadap peristiwa konkrit perlu adanya aturan hukum yang bersifat umum yang menjadi batasan bagi masyarakat dan hakim dalam penyelesaian sengketa hukum. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Van Apeldoorn sebagaimana dikutip oleh Peter Mahmud Marzuki, yang menjelaskan:

Memang benar hakim mempunyai kebebasan untuk menafsirkan peraturan hukum, memiliki diskresi bahkan bilamana perlu membuat hukum. Namun demikian, adanya peraturan untuk masalah yang konkret dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan perkara yang dihadapkan kepadanya. Bahkan putusan hakim yang dibuat bukan atas dasar peraturan, melainkan atas dasar nilai hukum yang hidup dalam masyarakat dapat dijadikan landasan bagi hakim berikutnya dalam menghadapi kasus serupa.<sup>84</sup>

Pendapat L. J Van Apeldoorn tersebut, jika dihubungkan dengan kepastian hukum perjanjian kerja secara lisan dalam hubungan kerja, dapat dikatakan bahwa

---

<sup>83</sup> Artikel Oleh Rahman Amin, falsafah Keadilan, Kepastian Hukum dan Penegakan Hukum, melalui: <http://rahmanamin1984.blogspot.co.id>, diakses pada tanggal 8 Oktober 2017. Pukul. 13. 45 WIB.

<sup>84</sup> Peter Mahmud Marzuki. *Op. Cit.*, halaman 137.

perjanjian kerja secara lisan tidak memberikan jaminan kepastian hukum bagi perlindungan hak-hak normatif pekerja.

Adanya ketentuan yang membolehkan perjanjian kerja dibuat secara lisan, pada praktiknya akan menjadi peluang atau celah bagi pengusaha untuk melakukan berbagai kecurangan atau penyimpangan dalam hubungan kerja. Dengan adanya ketentuan hukum yang membolehkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan, akan melemahkan posisi pekerja dalam memperoleh perlindungan hukum atas hak-hak normatifnya. Keadaan ini sangat berbanding terbalik dengan tujuan dari pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tercantum dalam huruf d Konsiderans Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas dinyatakan bahwa:

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

Seharusnya di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis. Dengan adanya ketentuan perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis (lisan), dan perjanjian demikian adalah sah, maka jelas hal ini tidak sesuai dengan filosofis terbentuknya Undang-Undang ketenagakerjaan, yaitu untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar dari pekerja.

Fungsi dibuatnya perjanjian secara tertulis adalah untuk menjamin kepastian hukum terhadap persitiwa hukum atau perbuatan hukum. Dalam hal pelaksanaan hubungan kerja/industrial, maka fungsi perjanjian kerja secara tertulis adalah

untuk mengetahui secara jelas dan pasti mengenai status hukum dari hubungan kerja tersebut, yaitu apakah perjanjian itu merupakan PKWT atau PKWTT. Selain itu, perjanjian kerja juga berfungsi untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh pekerja, misalnya: mengenai upah, hak cuti, hak atas jaminan sosial, dan lain sebagainya.

Pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan, maka dapat dipastikan bahwa hak-hak dasar dari pekerja tersebut tidak akan dapat tercapai, terlebih apabila perusahaan/pelaku usaha sebagai pemberi kerja memang memiliki kesengajaan untuk tidak memberikan hak-hak dasar pekerja dengan cara tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis. Adanya ketentuan yang membenarkan atau membolehkan perjanjian kerja dibuat secara lisan, hal ini jelas tidak mencerminkan adanya kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Berdasarkan teori kepastian hukum, bahwa tugas hukum itu menjamin kepastian hukum dalam hubungan-hubungan pergaulan kemasyarakatan. Terjadi kepastian yang dicapai “oleh karena hukum”. Ada 2 (dua) macam pengertian “kepastian hukum” yaitu kepastian oleh karena hukum dan kepastian dalam atau dari hukum.

Kepastian dalam hukum tercapai kalau hukum itu sebanyak-banyaknya hukum undang-undang dan bahwa dalam undang-undang itu tidak ada ketentuan-ketentuan yang bertentangan, undang-undang itu dibuat berdasarkan “*rechtswerkelijkheid*” (kenyataan hukum) dan dalam undang-undang tersebut tidak dapat istilah-istilah yang dapat di tafsirkan berlain-lainan. Terkait dengan

tidak adanya kepastian hukum dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, dapat dilihat pendapat yang dikemukakan oleh Aloysius Uwiyono, sebagai berikut:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih mengundang kontroversial. Terutama, pertama mengenai masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain. Ini kan menimbulkan ketidakpastian hukum. Inkonsistensi pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, misalnya ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu, PKWT. Di satu pihak perjanjian kerja waktu tertentu bisa dilakukan atas dasar jangka waktu. Tetapi, pada pasal lainnya mengatur bahwa perjanjian kerja untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh diatur dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Ketentuan ini jelas tidak konsisten. Di mana perjanjian kerja atas dasar jangka waktu bisa diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap. Inkonsistensi dapat dilihat, di mana dalam satu pasal dilarang, tapi pada pasal lain diperkenankan.<sup>85</sup>

Pernyataan yang dikemukakan oleh Aloysius Uwiyono, dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan belum menjadi suatu aturan hukum yang valid, karena masih menimbulkan kontroversial baik substansinya maupun penerapannya. Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Aloysius Uwiyono tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dapat dibuat secara lisan merupakan inkonsistensi dalam pengaturan hubungan kerja/industrial dalam hukum ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Inkonsistensi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam tataran praktik akan menyebabkan multi tafsir di dalam penerapannya. Inkonsistensi tersebut dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk mencari dan memperoleh keuntungan. Hal ini sangat dimungkinkan terjadi, sebab belum adanya kesadaran hukum dari pelaku usaha untuk menerapkan Undang-Undang

---

<sup>85</sup> A. Uwiyono. Artikel: UU Ketenagakerjaan, UU Kanibalisme, diakses melalui: <http://www.hukumonline.com>, pada tanggal 22 September 2017, Pukul 15. 30 WIB.

Ketenagakerjaan secara utuh sesuai dengan tujuan terbentuknya undang-undang tersebut dan belum mengakomodir seluruh kepentingan para pihak dalam undang-undang ketenagakerjaan, khususnya kepentingan para pekerja.

Rumusan aturan hukum ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mampu mengakomodir kepentingan para pihak secara seimbang, sehingga aturan tersebut masih menjadi kontroversial dan dalam penerapannya belum mampu mewujudkan rasa keadilan.

Kebijakan hukum Ketenagakerjaan yang dirumuskan dan ditetapkan pemerintah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan belum terjadi persesuaian dengan kondisi empiris, sehingga belum mewakili aspirasi dari pekerja secara utuh. Hal ini berarti bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mampu merumuskan aturan hukum yang baik. Rumusan aturan hukum yang baik, menurut pandangan Habib Adjie harus bercirikan:

1. Fasilitatif, yaitu hukum yang dapat memfasilitasi berbagai kepentingan masyarakat. Artinya segala hal yang dibutuhkan oleh masyarakat hukum telah memberikannya jalan.
2. Akomodatif, yaitu hukum yang dapat mengakomodasikan berbagai kepentingan masyarakat, artinya apa yang dibutuhkan oleh masyarakat, hukum telah memberikannya jalan.
3. Adaptif, yaitu hukum yang dapat beradaptasi dengan hal-hal yang baru terjadi dengan tetap memberikan kepastian hukum dan tetap dengan memberikan perhatian terhadap hukum yang lama sehingga dalam hal ini hukum dapat mengintegrasikan berbagai nilai lama dan hal-hal yang baru sehingga terjadi perubahan, tidak menimbulkan gejolak yang mengakibatkan kekosongan hukum.
4. *Bottom up*, bahwa hukum merupakan kristalisasi berbagai nilai yang hidup dalam masyarakat selama ini. Artinya nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat harus dihargai dan dinormatiskan dalam bentuk suatu peraturan perundang-undangan.
5. *Futuristik*, yaitu hukum yang dapat mengantisipasi berbagai kejadian yang mungkin muncul pada suatu hari. Meskipun suatu tindakan hukum

tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan, hukum yang *futuristik* telah memberikan jalan keluarnya.<sup>86</sup>

Berdasarkan kriteria umum rumusan aturan hukum yang baik sebagaimana diuraikan tersebut, dapat dikatakan bahwa ketentuan hukum ketenagakerjaan belum memiliki ciri sebagai rumusan aturan hukum yang baik. Oleh karena, di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan belum bersifat fasilitatif, akomodatif, adaptif, *bottom up*, dan *futuristik*.

Belum adanya sifat fasilitatif dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dilihat dari berbagai ketentuan hukum yang belum mampu memfasilitasi kepentingan dari para pihak, khususnya pekerja dan pengusaha. Sebagai contoh, adanya ketentuan hukum yang mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dilaksanakan secara lisan, tidak dapat memfasilitasi kepentingan dari pekerja, karena kondisi itu hanya memberikan keuntungan bagi pengusaha. Sehingga, Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mampu mengakomodir kepentingan-kepentingan dari para pihak, khususnya pekerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga belum bersifat adaptif, karena tidak adanya penyesuaian perjanjian kerja dengan konsep-konsep kontrak modern, yang mengharuskan adanya perjanjian secara tertulis demi menjamin dan memberikan kepastian hukum. Di samping itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga tidak bersifat *bottom up*, yang mencerminkan berbagai nilai yang hidup dalam masyarakat selama ini. Terakhir, dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak pula bersifat *futuristik*, karena tidak mampu mengantisipasi

---

<sup>86</sup> Habib Adjie. 2008. *Sanksi Perdata dan Administrasi Terhadap Notaris Sebagai Pejabat Publik*. Bandung: Refika Aditama, halaman 102.

berbagai kejadian yang mungkin, meskipun suatu tindakan hukum tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan, seyogyanya hukum bersifat *futuristik* telah memberikan jalan keluarnya. Hal ini terlihat belum seutuhnya terdapat jaminan kepastian hukum undang terhadap pekerja yang melaksanakan hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pembenaran oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai perjanjian secara lisan, akan menyebabkan pekerja tidak mengetahui hak dan kewajibannya dalam menjalani hubungan kerja dengan pengusaha, berupa syarat-syarat kerja, mulai waktu bekerja dan lain sebagainya. Sehingga, pekerja tidak dapat menghindari sebuah larangan atau tata tertib yang diberlakukan oleh pengusaha, yang pada akhirnya mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Bahkan akibat hukum yang timbul dari putusanya hubungan kerja-pun tidak dapat diketahui oleh pekerja tersebut. Perjanjian yang dibuat secara lisan akan menyulitkan pekerja dalam membuktikan kebenaran dirinya sebagai pekerja yang bekerja pada pengusaha, dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketentuan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang mewajibkan pengusaha membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang perjanjian kerja-nya dibuat secara lisan, tidaklah efektif dan banyak pengusaha yang tidak menjalankannya, bukan hanya karena lemahnya ancaman/sanksi yang mengaturnya, namun juga lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Ancaman pidana denda minimum Rp. 5.000.000,- dan denda maksimum Rp. 50.000.000,- bagi perusahaan tidak akan memberikan efek jera.



Perjanjian kerja secara lisan mengakibatkan hubungan konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha semakin terbuka lebar, dan yang diuntungkan dari akibat perjanjian kerja lisan adalah pengusaha. Oleh karenanya, perjanjian kerja secara lisan tidak lagi relevan diterapkan, jika pemerintah berkeinginan mewujudkan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja secara lisan juga tidak relevan dalam konteks negara Indonesia sebagai negara berkembang yang semakin modern, yang mengharapkan adanya kepastian hukum terhadap setiap peristiwa hukum atau hubungan hukum.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedudukan perjanjian kerja secara lisan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang kuat, yaitu adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan syarat-syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Perjanjian kerja secara lisan, menimbulkan beberapa akibat hukum, jika hubungan kerja tersebut dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat secara lisan, maka statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Di mana pengusaha wajib untuk melakukan pengangkatan terhadap pekerja sebagai karyawan dengan menerbitkan surat pengangkatan.
3. Perjanjian kerja secara lisan belum mampu memberikan perlindungan hukum seutuhnya kepada para pihak, khususnya pekerja. Dengan kata lain, hubungan kerja yang didasari perjanjian secara lisan belum memperoleh perlindungan hukum secara optimal. Perjanjian kerja secara lisan menyebabkan tidak diatur dan diketahui secara jelas dan pasti mengenai hak-hak normatif dari pekerja, kapan dimulainya pekerjaan, dan lain sebagainya. Perjanjian kerja secara lisan belum mampu memberikan perlindungan hukum secara optimal, jika dalam pelaksanaan perjanjian terjadi wanprestasi, maka pekerja akan mengalami

kesulitan untuk membuktikan peristiwa hukum, yaitu adanya hubungan kerja atau perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan secara lisan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebaiknya di dalam pelaksanaan perjanjian kerja baik itu perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara tertulis. Hal ini untuk mewujudkan kepastian hukum atas peristiwa atau perbuatan hukum mengenai hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha. Dengan adanya perjanjian kerja secara tertulis, maka masing-masing hak dan kewajiban dari para pihak dapat diketahui secara jelas.
2. Sebaiknya dalam pembuatan perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis, harus disaksikan minimal oleh 2 (dua) orang saksi. Hal ini agar memberikan kekuatan hukum dalam pembuktian, jika suatu waktu dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut terjadi wanprestasi oleh salah satu pihak.
3. Agar memberikan kepastian hukum, maka ketentuan pasal yang membolehkan dibuatnya perjanjian kerja secara lisan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dilakukan revisi. Perubahan tersebut dimaksudkan agar perjanjian kerja diharuskan dibuat secara tertulis, sehingga terhadap peristiwa hukum mengenai adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha memperoleh kepastian hukum.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Abdul Kadir Muhammad. 2001. *Hukum Perikatan Di Indonesia*. Bandung: Alumni.
- Ahmad Ali. 2008. *Menguak Tabir Hukum*. Jakarta: Prenada Kencana Media Group.
- Abdul R. Salim. 2014. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Kasus*. Jakarta: Prenada Kencana Media Group.
- Achmad Ali dan Wiwie Heryani, 2014. *Aasas-asas Hukum Pembuktian Perdata*. Jakarta : Prenada Kencana Media Group.
- Aloysius Uwiyono. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Amiruddin & Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- C.S.T. Kansil. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Guus Heerna van Vos dan Surya Tjandra. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Pustaka Larasan.
- Habib Adjie. 2008. *Sanksi Perdata dan Administrasi Terhadap Notaris Sebagai Pejabat Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Ishaq. 2014. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lalu Husni. 2002. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- L. J. Van Apeldoorn. 2004. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Mariam Darus Badruzaman. 2009. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: Alumni.
- Munir Fuady. 2010. *Hukum Kontrak*. Jakarta: Rajawali Pers.
- , 2014. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Kencana Media Group.

- Muhammad Syaifuddin. 2012. *Hukum Kontrak, memahami kontrak dalam Perspektif Filsafat, teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- P. N. H. Simanjuntak. 2009. *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- R. Subekti. 2002. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- . 2010. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa.
- Soeroso. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Solly Lubis. 2011. *Serba Serbi Politik Hukum*. Medan: PT. Sofmedia.
- Salim HS. 2014. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Titik Triwulan Tutik. 2014. *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*. Jakarta: Prenada Kencana Media Group.
- Zainal Asikin. et.al. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **B. Undang-undang**

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke IV

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Putusan Mahkamah Agung No. 167/Pdt. Sus.PHI/2016.

## **C. Sumber Internet**

A. Uwiyono. Artikel: UU Ketenagakerjaan, UU Kanibalisme, diakses melalui: <http://www.hukumonline.com>, pada tanggal 22 September 2017, Pukul 15.30 WIB.

Artikel Oleh Rahman Amin, falsafah Keadilan, Kepastian Hukum dan Penegakan Hukum, melalui: <http://rahmanamin1984.blogspot.co.id>, diakses pada tanggal 8 Oktober 2017. Pukul. 13.45 WIB.