

**AKIBAT HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG
MELAKUKAN PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN**

SKRIPSI

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

Oleh

MIRANDA
NPM:1306200134



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

ABSTRAK

AKIBAT HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN

MIRANDA
1306200134

Perjanjian kerja secara lisan merupakan perjanjian yang kesepakatan/klausul yang diperjanjikan disepakati secara lisan. Perjanjian lisan seperti ini tetaplah sah, tetapi yang menjadi masalah adalah jika ada sengketa yang lahir terkait dengan perjanjian ini maka para pihak akan kesulitan melakukan pembuktian. Akibat pemberlakuan perjanjian kerja secara lisan belakangan ini banyak menimbulkan permasalahan rumit yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Realitanya di lapangan bahwa pekerja masih diperlakukan secara semena-mena, hak-hak pekerja banyak yang diabaikan. Kedudukan hukum para pekerja secara realitas dan aspek kesejahteraan saat ini masih sangat lemah. Salah satu contoh permasalahan yang timbul dalam PKWTT tersebut adalah saat pekerja diberhentikan secara tiba-tiba.

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui tentang syarat perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja yang dibuat secara lisan, untuk mengetahui akibat hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terhadap pekerja dalam perjanjian kerja secara lisan, untuk mengetahui perlindungan yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja dalam perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris yaitu dengan melihat realita yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu akibat hukum terhadap perusahaan yang melakukan perjanjian kerja secara lisan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dipahami beberapa hal mengenai, syarat perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja yang dibuat secara lisan harus membuat surat pengangkatan sebagai pekerja tetap dengan identitas yang jelas. Akibat hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terhadap pekerja secara lisan akan menimbulkan akibat hukum antara lain timbulnya hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja, seperti Perlindungan hukum terhadap pekerja yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan antara lain hak dan kewajiban masing-masing dilindungi oleh undang-undang. Berdasarkan azas kepastian hukum, perjanjian haruslah dibuat secara tertulis untuk memastikan bahwa hukum dijalankan dengan baik sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi siapapun khususnya bagi para pihak dalam perjanjian tersebut. Sedangkan perjanjian tidak tertulis akan menimbulkan permasalahan ketidakpastian hukum yang diakibatkan oleh sulitnya pembuktian adanya perjanjian tersebut.

Kata Kunci: Akibat Hukum, Perusahaan, Perjanjian Secara Lisan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum wrwbr

Dengan segala kerendahan hati diucapkan syukur alhamdulillah atas segala karunia dan ridho Allah SWT, sehingga dapat diselesaikan penulisan skripsi ini dengan baik, selanjutnya shalawat salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia.

Disadari sepenuhnya bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki peneliti. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Dengan pengalaman dan pengetahuan yang terbatas akhirnya selesai skripsi ini dengan judul **“Akibat Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Perjanjian Kerja Secara Lisan”**.

Untaian kata terima kasih pertama kali disampaikan kepada kedua orang tua tercinta, teristimewa untuk Ayahanda **Alm. Ramli** dan Ibunda **Muzayana** tersayang yang telah mengasuh, membimbing, dan selalu memberikan segenap rasa kasih sayangnya kepada penulis.

Ucapan terima kasih juga tidak lepas dari pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, maka dengan segala hormat penulis ucapkan kepada Bapak **Dr. Agussani M.AP.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Ibu **Ida Hanifah, S.H., M.H.** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Ibu **Atikah Rahmi, S.H., M.H.** selaku Ketua Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara, Ibu **Ida Hanifah, S.H., M.H** dan Bapak **Faisal Riza, S.H., M.H.** selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, masukan, motivasi serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Bapak/Ibu **Dosen dan seluruh Staf Pegawai Biro** Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Juga tidak lupa diucapkan kepada kakak Eva Susanti, S.E., M.Si., Abang Anton Suanda, S.Pi., Piki Surendi, sahabat-sahabatku khususnya, Deva Yulia, Reza Azhari, Ajeng Tripani, Jogiyanti, Cut Putri, Desi Widia dan Yasinta Drifti, Mahasiswa Jurusan Perdata angkatan tahun 2013 yang telah memberikan motivasinya untuk selesainya skripsi ini, terakhir untuk semua pihak yang membantu yang tidak bisa diucapkan satu-persatu. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata diharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan mampu menambah wawasan pengetahuan bagi semuanya. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 21 Maret 2017

Penulis

MIRANDA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	5
2. Faedah Penelitian.....	5
B. Tujuan Penilitin.....	6
C. Metode Penelitian	6
1. Sifat Penelitian.....	6
2. Sumber Data.....	6
3. Alat Pengumpul Data.....	7
4. Analisis Data	7
D. Definisi Operasional.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Perjanjian Kerja.....	9
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	9
2. Azas-Azas Perjanjian	9
3. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian Kerja	10
4. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja.....	14
5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	16
B. Perusahaan	18
1. Pengertian Perusahaan	18
2. Jenis-Jenis Perusahaan	21
3. Peraturan Perusahaan	24
4. Upah Sebagai Sumber Penghasilan	25
5. Kewajiban Para Pihak	26
6. Sistem Pelatihan Kerja	27

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Syarat Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Pekerja yang Dibuat Secara Lisan.....	29
B. Akibat Hukum Perjanjian Kerja yang Dibuat oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Secara Lisan	42
C. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Perjanjian Kerjanya Dibuat Secara Lisan.....	56
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat kompleks dalam pertumbuhan ekonomi di masyarakat dan memiliki peran penting dalam pembangunan suatu negara yang akan terus berkembang untuk menuju tonggak kesejahteraan di dalam masyarakat. Upaya pemerintah dalam melindungi buruh atau pekerja masih sangat kurang, karena memiliki faktor politis atau kepentingan terhadap pengusaha atau perusahaan. Masalah ketenagakerjaan merupakan kandungan dari dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu harus dibangun sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja dan sistem antar kerja, baik secara lokal maupun antar daerah.¹

Memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan pemerintah bersama legislatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, keinginan pemerintah untuk membuat aturan baru dalam bidang ketenagakerjaan mengundang banyak permasalahan dan kontroversi.²

¹ Anonim. "e-journal.unswagati-crb.ac.id", melalui <https://www.google.co.id>, diakses Selasa, 18 April 2017, pukul 14.16 wib.

² *Ibid.*

Berdasarkan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dibuat berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berbeda dengan pengertian perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) pada Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang dinyatakan bahwa perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan dalam Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Secara umum perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Suatu perjanjian dapat dilakukan terhadap apa saja yang disepakati sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan norma yang berlaku.³

Bentuk perjanjian kerja tidak dimintakan dalam bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan yaitu dengan surat pengangkatan oleh pengusaha, maupun secara tertulis yaitu dengan adanya surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yakni antara Pekerja dan Pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan turut memberikan peluang adanya

³ Surya Adinata. 2010. Analisis Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor:41/G/2009/PHI.MDN) (Tesis, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, halaman 15.

ketidakwajiban pengusaha untuk membuat perjanjian kerja perorangan secara tertulis, dengan alasan kondisi masyarakat yang beragam yang memungkinkan perjanjian kerja secara lisan.⁴

Diperbolehkannya suatu perjanjian kerja dibuat secara lisan sama dengan konsep perjanjian pada umumnya dalam hukum perdata. Hal yang harus dipahami selanjutnya mengenai hal ketidakadaan perjanjian kerja secara tertulis ini adalah status hubungan kerjanya antara pengusaha dan pekerja.

Perjanjian kerja sangat penting, mengingat terjadi banyak pelanggaran hak-hak dasar manusia. Semua aspek dalam kehidupan erat kaitannya dengan perjanjian, kesepakatan dan kesepakatan baik yang berbentuk lisan maupun tertulis. Masyarakat wajib mengetahui terutama dalam membuat perjanjian, agar perjanjian yang dibuat bisa aman sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga tidak merugikan diri sendiri dan pihak-pihak yang terkait.

Perjanjian kerja pada dasarnya tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 50 dan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak

⁴ *Ibid.*

tertentu (PKWTT). Sehingga dapat dipahami bahwa perjanjian kerja secara lisan dapat digolongkan jenis perjanjian kerjanya adalah perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian lisan merupakan kesepakatan tidak tertulis antara para pihak yang berisi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak yang membuatnya. Perjanjian lisan hanya membutuhkan kata sepakat. Dalam perjanjian dibuat secara lisan dimana subjek dan objek dalam perjanjian hanya dapat diyakini oleh para pihak yang membuat perjanjian.

Perjanjian kerja secara lisan merupakan perjanjian yang kesepakatan/klausul yang diperjanjikan disepakati secara lisan. Perjanjian lisan seperti ini tetaplah sah, tetapi yang menjadi masalah adalah jika ada sengketa yang lahir terkait dengan perjanjian ini maka para pihak akan kesulitan melakukan pembuktian.

Akibat pemberlakuan perjanjian kerja secara lisan belakangan ini banyak menimbulkan permasalahan rumit yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Realitanya di lapangan bahwa pekerja masih diperlakukan secara semena-mena, hak-hak pekerja banyak yang diabaikan. Kedudukan hukum para pekerja secara realitas dan aspek kesejahteraan saat ini masih sangat lemah. Salah satu contoh permasalahan yang timbul dalam PKWTT tersebut adalah saat pekerja diberhentikan secara tiba-tiba.

Berdasarkan pemaparan di atas, ditemukan beberapa persoalan hukum yang membutuhkan perhatian yang sangat mendesak dari kalangan ilmu hukum, antara lain tentang akibat hukum terhadap perusahaan yang menerapkan

perjanjian kerja secara lisan, dampak perjanjian kerja secara lisan terhadap hak-hak pekerja/buruh dan sulitnya proses pembuktian jika terjadi permasalahan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh.

Berdasarkan pertimbangan dan pemaparan di atas, maka sangat penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Akibat Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Perjanjian Kerja Secara Lisan”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana syarat perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja yang dibuat secara lisan?
- b. Bagaimana akibat hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terhadap pekerja secara lisan?
- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan?

2. Faedah Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka diharapkan penelitian ini memberikan faedah kepada banyak pihak. Adapun faedah penelitian tersebut ialah berguna baik secara teoritis maupun praktis.

- a. Secara teoritis dapat menjadi bahan penelitian lanjutan dan bahan bacaan.
- b. Secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan masyarakat luas, khususnya mengenai perjanjian kerja dan pelaksanaan kerja bagi kedua belah pihak serta instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui syarat perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja yang dibuat secara lisan.
2. Untuk mengetahui akibat hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terhadap pekerja secara lisan.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini agar terlaksana dengan maksimal maka penelitian ini mempergunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, yaitu suatu penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum. Metode pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris.⁵

2. Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data atau keterangan yang diperoleh langsung dari sumber pertama, berdasarkan penelitian lapangan.⁶ Data primer

⁵ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FH.UMSU, halaman 6.

⁶ *Ibid.*

dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Pemko Medan di Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14 Medan.

Sedangkan data sekunder terdiri dari beberapa bahan hukum, diantaranya:

- a. Bahan hukum primer yaitu berupa peraturan perundang-undangan, antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgelijk Wetboek*), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu berupa buku bacaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja secara lisan.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu berupa kamus hukum, kamus bahasa Indonesia dan juga internet.

3. Alat Pengumpul Data

Sehubungan dengan sifat penelitian yang merupakan penelitian yuridis empiris, maka untuk memperoleh data yang mendukung, alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah wawancara dengan Bapak Jones Parapat sebagai Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Pemko Medan yang beralamat di Jl. K.H Wahid Hasyim Nomor 14 Medan.

4. Analisis Data

Analisis data adalah menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian, maka hasil penelitian dalam penelitian ini terlebih dahulu dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif.⁷

⁷ *Ibid.*

D. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan antara definisi-definisi atau konsep-konsep hukum yang akan diteliti.⁸ Untuk menguraikan penelitian ini dapat dilihat dari definisi operasional yang berdasarkan dari judul yang telah diajukan menjadi kerangka konsepnya yaitu:

1. Akibat Hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan satu orang atau lebih terhadap objek hukum ataupun akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu. Dalam hal ini akibat hukum yang dimaksud adalah akibat hukum terhadap perusahaan yang melakukan perjanjian kerja secara lisan.
2. Perjanjian kerja secara lisan adalah perjanjian yang kesepakatan/klausul yang diperjanjikan disepakati secara lisan. Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.
3. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memperkerjakan pekerja/buruh atau orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁸ *Ibid.*, halaman 5.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan. Perjanjian ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan berdasarkan dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai ketentuan perjanjian kerja diatur dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 yaitu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.⁹ Dalam aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia perjanjian kerja diperbolehkan untuk dibuat secara lisan, seperti dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 51 ayat (1).

Ciri-Ciri perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha;
- b. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan);
- c. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu;
- d. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

2. Azas-Azas Perjanjian

Suatu Perjanjian terdapat beberapa azas, yaitu:

⁹ Abdussalam. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK, halaman 45-46.

- a. Azas kebebasan berkontrak atau open sistem (*freedom of contract*). Azas utama dalam perjanjian adalah azas keterbukaan (*open system*), maksudnya adalah setiap orang bebas melakukan perjanjian apa saja dengan siapa saja. Dalam perjanjian kerja azas kebebasan berkontrak adalah azas yang utama.¹⁰
- b. Azas konsensual atau azas kekuasaan bersepakat. Maksudnya dari azas ini adalah perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat antara pihak yang mengadakan perjanjian. Artinya yang paling utama adalah terpenuhinya kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian.¹¹
- c. Azas kelengkapan atau optimal sistem. Maksud azas ini adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku.¹²

3. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁰ R. Soeroso. 2010. *Perjanjian Dibawah Tangan*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 15-16.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur: 1) Adanya sepakat; 2) Kecakapan berbuat hukum; 3) Hal tertentu; 4) Suatu sebab yang halal.

- a. Kesepakatan yang dimaksud adalah sepakatnya para pihak yang mengikatkan diri, artinya kedua belah pihak dalam suatu perjanjian harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri, dan kemauan itu harus dinyatakan dengan tegas atau secara diam. Dengan demikian, suatu perjanjian itu tidak sah apabila dibuat atau didasarkan kepada paksaan, penipuan atau kekhilafan.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan.

- b. Kecakapan yang dimaksud adalah adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Menurut hukum, kecakapan termasuk kewenangan untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang-orang yang menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap.

Kecakapan berbuat hukum maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha haruslah cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum

ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Selain itu seorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

- c. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian adalah harus suatu hal yang cukup jelas. Hal tertentu artinya ada objek yang diperjanjikan yaitu antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.
- d. Suatu sebab yang halal. Meskipun siapa saja dapat membuat perjanjian apa saja, tetapi ada pengecualiaannya, yaitu sebuah perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketentuan umum, moral, dan kesusilaan (Pasal 1335 KUH Perdata).¹³ Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Kedua syarat yang pertama disebut syarat subjektif karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian sedangkan dua syarat terakhir merupakan syarat objektif karena mengenai objek dari perjanjian. Diberlakukannya kata sepakat dalam mengadakan perjanjian, maka berarti bahwa kedua pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak. Para pihak tidak mendapat sesuatu tekanan

¹³ *Ibid.*, halaman 12.

yang mengakibatkan adanya “cacat” bagi perwujudan kehendak tersebut.¹⁴ Pengertian sepakat dilukiskan sebagai pernyataan kehendak yang disetujui.

Subjek dalam perjanjian kerja adalah mereka yang “cakap” untuk melakukan perbuatan hukum atau untuk mengadakan perjanjian. Kecakapan seseorang biasanya dikaitkan dengan batas kedewasaan seseorang. Dalam hukum perburuhan “dewasa” adalah telah berumur 18 (delapan belas) tahun.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas dari kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak- pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.¹⁵

¹⁴ Mariam Darus Baduljaman. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 73.

¹⁵ Lalu Husni. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, halaman 68-69.

4. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur, antara lain:

a. Adanya pekerjaan (*Arbeid*)

Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).

b. Adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*)

Dengan adanya unsur di bawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan subordinasi (hubungan dipeertas), penerima kerja berada di bawah perintah 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*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau dari segi rill kegunaan upah sebagai tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Terkait dengan kebutuhan hidup pekerja, dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi

kebutuhan hidup. Upah minimum dilaksanakan dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan.

Sistem pemberian upah, biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerja, yang pada prinsipnya dengan mengacu kepada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat.

Berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja, sebagaimana dimaksud dalam bidang kesehatan kerja, yaitu mengenai batas waktu maksimal seseorang untuk melakukan pekerjaan, untuk kelebihan waktu kerja yang diperhitungkan sebagai upah lembur. Begitu pula bila dikaitkan dengan hak pekerja untuk beristirahat, maka dikenal adanya upah pengganti.

Beberapa prinsip umum yang ada dalam masyarakat berkaitan dengan upah ini, adalah:¹⁶

- 1) Upah implisit dalam setiap hubungan kerja (yaitu bahwa dalam setiap hubungan kerja selalu terkait dengan masalah upah);
- 2) Adanya asas non diskriminasi, tidak ada perbedaan dalam hal upah;
- 3) Prinsip “*no work no pay*”, diberlakukan dengan pengecualiannya;
- 4) Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja dapat memperjanjikan mengenai upah, asalkan lebih menguntungkan bagi pihak pekerjanya;
- 5) Larangan pembelanjaan upah (*truck stelsel*);

¹⁶ Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali, halaman 56.

- 6) Dalam hal ada potongan terhadap upah, maka harus dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan;
- 7) Penerapan denda, potongan, ganti rugi, dan lain sebagainya yang akan diperhitungkan dalam upah, tidak boleh lebih dari 50 persen.

d. Adanya Waktu (*tjid*)

Unsur waktu dalam hal ini adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan.

5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-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 lisan.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:¹⁷

¹⁷ Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 69-70.

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis sesuai dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat diisyaratkan adanya masa percobaan maksimal tiga bulan). Pekerja atau buruh yang diperkerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan maka

pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Kemudian dalam Pasal 6 dijelaskan juga bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha/perusahaan.¹⁸ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja) mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengingatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Objek perjanjian (pekerja) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang. Jenis pekerja yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan dengan jelas. Perjanjian batal demi hukum karena syarat objektif tidak terpenuhi, artinya perjanjian dianggap tidak pernah ada, jika yang tidak dipenuhi secara subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan.¹⁹

B. Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Berbagai sarjana mengemukakan pengertian tentang perusahaan, seperti Molengraaff, sebagaimana dikutip Ramlan, menyatakan bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak ke luar

¹⁸ Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 8.

¹⁹ Lalu Husni. *Op.Cit.*, halaman 68-69.

untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperniagakan/memperdagangkan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.²⁰

Senada dengan Molengraaff adalah pendapat yang dikemukakan oleh Polak, sebagaimana dikutip Ramlan, yang menyatakan bahwa baru dapat dikatakan ada perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan.²¹

Perusahaan, menurut pembentuk undang-undang adalah perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba. Kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mencari keuntungan tersebut termasuk kegiatan ekonomi.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan memberi definisi perusahaan yaitu adalah “setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”.

Definisi yang diberikan Molengraff dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan harus memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Terus menerus atau tidak terputus-putus;
2. Secara terang-terangan (karena berhubungan dengan pihak ketiga);
3. Dalam Kualitas tertentu (karena dalam lapangan perniagaan);
4. Menyerahkan barang-barang;
5. Mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan;
6. Harus bermaksud memperoleh laba.²²

13. ²⁰ Ramlan. 2009. *Intisari Pengantar Hukum Dagang I*. Medan: CV. Ratu Jaya, halaman

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dalam Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.

Apabila kedua definisi yang disebut dalam kedua undang-undang tersebut dibandingkan, maka terdapat perbedaan sebagai berikut. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 menggunakan rumusan “menjalankan setiap jenis usaha”, sedangkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 menggunakan rumusan “melakukan kegiatan” (kegiatan berarti mengandung pengertian yang sangat umum dan luas, tanpa ada pembatasan dalam bidang ekonomi).

Meskipun rumusan perusahaan sebagaimana disebut dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 sangat umum dan luas namun karena undang-undang tersebut berkenaan dengan perusahaan, maka dapat diartikan bahwa kata “kegiatan” juga diartikan/dimaksudkan dalam bidang perekonomian

Definisi-definisi tentang perusahaan di atas agak berbeda dengan definisi yang diberikan dalam beberapa undang-undang, seperti dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perbedaan terletak pada tujuannya, yaitu bahwa dalam kedua undang-undang tersebut perusahaan tidak mesti harus mencari keuntungan tetapi juga termasuk yang bertujuan dalam bidang sosial.

Hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah “Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Undang-undang tersebut mengategorikan sebagai perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan definisi ini terjadi karena usaha-usaha sosial tersebut menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya disamakan, dan tidak berarti sama.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 ayat (4) dijelaskan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak baik milik swasta maupun milik negara.

2. Jenis-Jenis Perusahaan

Dilihat dari perspektif kepemilikan modalnya, perusahaan dapat digolongkan ke dalam perusahaan swasta dan perusahaan negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan swasta adalah perusahaan yang didirikan dan dimiliki sepenuhnya oleh individu atau swasta, sedang perusahaan negara adalah perusahaan yang didirikan dan modalnya (seluruhnya atau sebagian besar) dimiliki oleh negara, yang lazim disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

a. Perusahaan Swasta

Perusahaan swasta bentuk hukumnya dapat berwujud perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan yang bukan atau tidak berbadan hukum dan perusahaan persekutuan yang berbadan hukum, sedang perusahaan negara didirikan dalam bentuk badan hukum. Bentuk perusahaan ini pada umumnya selalu diasosiasikan sebagai bentuk usaha yang bertujuan untuk mencari keuntungan, sehingga ukuran keberhasilannya juga dilihat dari banyaknya keuntungan yang diperoleh dari hasil usahanya tersebut.

Bentuk perusahaan perseorangan secara resmi tidak ada, tetapi dalam masyarakat dagang Indonesia telah ada satu bentuk perusahaan perseorangan yang diterima masyarakat, yaitu Perusahaan Dagang (PD) atau Usaha Dagang (UD) dan juga Perusahaan Otobus (PO). Bentuk perusahaan ini bukan badan hukum dan tidak termasuk persekutuan atau perkumpulan, tetapi termasuk dalam lingkungan hukum dagang. Perusahaan Dagang, Usaha Dagang dan Perusahaan Otobus dibentuk dalam suasana hukum perdata dan menjalankan perusahaan, sehingga dari badan ini timbul perikatan-perikatan keperdataan.

b. Perusahaan Milik Negara (Badan Usaha Milik Negara)

Perusahaan Milik Negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (untuk selanjutnya dalam tulisan ini disingkat UU BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

BUMN memiliki berbagai macam atau jenis bentuk-bentuk yang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, Badan Usaha Milik Negara terdiri dari dua bentuk, yaitu badan usaha perseroan (persero) dan badan usaha umum (perum).

c. Perusahaan Daerah

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, yang dimaksud perusahaan daerah adalah semua perusahaan yang didirikan berdasarkan undang-undang ini yang modalnya untuk seluruh atau untuk sebagian merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan, kecuali ditentukan lain dengan atau berdasarkan undang-undang. Dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah ditentukan, perusahaan daerah didirikan dengan peraturan daerah (PERDA) atas kuasa undang-undang ini. Perusahaan daerah merupakan badan hukum yang kedudukannya sebagai badan hukum diperoleh dengan berlakunya Perda yang bersangkutan.

Menurut ketentuan Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, perusahaan daerah merupakan badan usaha yang bersifat memberi jasa, menyelenggarakan kemanfaatan umum, dan memupuk pendapatan. Tujuan perusahaan daerah ialah untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka ekonomi terpimpin untuk memenuhi kebutuhan rakyat dengan mengutamakan industrialisasi dan ketenteraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat yang adil dan makmur.

3. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja tata tertib perusahaan. Pasal 1 ayat (20) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa apabila dalam memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan Pasal 112 ayat (3) Disahkan oleh menteri atau pejabat.

Pengusaha yang memperkerjakan buruh sekurang-kurangnya lebih dari 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pihak buruh/pekerja dan pengusaha/perusahaan. Prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja secara tertulis harus sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan perusahaan memuat syarat-syarat kerja maka dapat dikatakan bahwa peraturan perusahaan berisi hak-hak dari pekerja. Peraturan perusahaan ini berhubungan erat dengan perjanjian kerja, oleh karena itu peraturan perusahaan merupakan pasangan dari perjanjian kerja.²³

Peraturan perusahaan sekurang-sekurangnya memuat:

²³ Djumialdji. 2010. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, halaman 59.

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja;
- c. Syarat kerja
- d. Tata tertib perusahaan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

4. Upah Sebagai Sumber Penghasilan

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda, pekerja atau buruh dan keluarganya. Secara psikologis, upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh.

Pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah, disatu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya juga meningkatkan daya beli masyarakat. Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara pekerja (buruh) dan Pengusaha. Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja (buruh) harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan keadaan. Peraturan Pemerintah ini diharapkan dapat dipakai sebagai pegangan dalam pelaksanaan Hubungan Kerja dalam menangani berbagai permasalahan di bidang pengupahan yang

semakin kompleks. Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya yang mendorong dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan penerapan secara menyeluruh. Peraturan Pemerintah ini pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

5. Kewajiban Para Pihak

Terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha (perusahaan) yang berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hubungan kerja adalah hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan. Dengan adanya hubungan kerja itu, maka baik perusahaan ataupun pekerja terikat oleh isi perjanjian.²⁴ Adapun kewajiban yang utama bagi pengusaha (perusahaan) adalah membayar upah, memberi istirahat mingguan dan hari libur, mengatur tempat kerja dan alat kerja serta bertindak sebagai majikan yang baik.

Adanya perjanjian kerja, buruh mempunyai kewajiban-kewajiban antara lain melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Sepanjang sifatnya dan luas pekerjaan yang harus dilakukan tidak diuraikan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan maka hal itu ditentukan menurut kebiasaan. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang diperjanjikan. Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui

²⁴ Kartasapoetra. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 18.

oleh pekerja/buruh sebelumnya sehingga pengusaha (perusahaan) tidak dapat memperluas pekerjaan dengan memeberikan upah yang telah ditentukan baik dalam perjanjian kerja maupun dalam peraturan perusahaan atau perjanjian. Mentaati tata tertib, wajib membayar denda dan ganti rugi, bertindak sebagai pekerja/buruh serta mentaati tata tertib.

6. Sistem Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja. Paradigma baru peningkatan tenaga kerja bertumpu pada tiga pilar utama yaitu, standar kompetensi kerja, berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen.²⁵ Standar kompetensi kerja perlu disusun dan dikembangkan di berbagai sektor atau bidang profesi. dengan mengacu pada kebutuhan industri atau perusahaan. Hal ini penting, agar standart kompetensi kerja dapat diterima di dunia kerja atau pasar kerja, baik secara nasional maupun internasional.

Standar kompetensi sebagaimana dimaksud di atas akan menjadi acuan dalam mengembangkan program pelatihan. Untuk keperluan pengembangan pelatihan berbasis kompetensi seperti ini, perlu ditata dan dikembangkan keseluruhan unsurnya dalam satu kesatuan sistem pelatihan berbasis kompetensi.

²⁵ Subandi Martha. 2016. *Ketenagakerjaan dan Pengupahan*. Jakarta: PT. Tatanusa, halaman 235.

Untuk mengetahui sejauh mana lulusan pelatihan telah memenuhi standar, kompetensi yang ditetapkan, perlu dilakukan sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi.

Sertifikasi kompetensi tersebut diatas dilakukan oleh lembaga sertifikasi kompetensi yang independen. Hal ini penting, agar tidak terjadi konflik kepentingan antara penyelenggara pelatihan sebagai produsen dan lembaga sertifikasi sebagai penjamin mutu lulusan.

Sistem pelatihan kerja Nasional merupakan panduan arah kebijakan umum bagi terselenggaranya pelatihan secara terarah, sistematis, dan sinergis dalam penyelenggaraan pelatihan diberbagai bidang, sektor, instansi dan penyelenggaraan pelatihan dalam melakukan kegiatannya sehingga tujuan pelatihan nasional dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Hubungan perusahaan dan pekerja menjadi harmonis serta adanya rasa memiliki perusahaan, sehingga perusahaan akan menjadi lebih pesat perkembangannya dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraannya. Berdasarkan hal-hal di atas, maka perlu segera adanya Undang-Undang Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang 1945 yang penjabarannya maka, dimana manusia kerja dianggap sebagai obyek maupun sebagai salah satu faktor produksi, melainkan sebagai pelaku dalam proses produksi maupun sebagai dengan segala harkat dan martabatnya. Selain pekerja (buruh) yang ekonominya lemah dalam mengadakan perjanjian kerja akan mendapatkan perlindungan kerja dalam Hubungan Industrial.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Syarat Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Pekerja yang Dibuat Secara Lisan

Pembahasan pertama dalam penelitian ini adalah menganalisis tentang syarat perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang dibuat secara lisan. Untuk membahas permasalahan tersebut, diperlukan beberapa penjelasan terlebih dahulu mengenai perjanjian kerja yang timbul antara perusahaan dengan pekerja/buruh.

Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah “Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sesuai dengan pengertian tersebut, bahwa perusahaan dalam menjalankan usahanya mempekerjakan pekerja/buruh dalam menjalankan usahanya. Dalam mempekerjakan pekerja/buruh tersebut oleh perusahaan, terdapat sebuah hubungan kerja.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja berfungsi untuk mengatur hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerja yang melahirkan seperangkat hak dan kewajiban. Perjanjian kerja hanya mengatur pihak-pihak yang menandatangani surat perjanjian kerja tersebut. Surat perjanjian kerja tersebut bertujuan untuk menjadi alat bukti jika dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut menimbulkan sengketa. Surat perjanjian tersebut menjadi bukti adanya hubungan hukum di antara para pihak, karena mereka telah nyata-nyata telah menandatangani surat perjanjian tersebut.

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas, dapat dipahami bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu sebagai berikut.

1. Ada Orang Di Bawah Pimpinan Orang Lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam Perjanjian Kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan. Oleh karena itu, kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, di situ ada Perjanjian Kerja. Sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, di situ tidak ada perjanjian kerja melainkan perjanjian yang lain.²⁶

2. Penunaaian Kerja

Penunaaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Di sini, tidak dipakai istilah melakukan pekerjaan sebab istilah tersebut mempunyai arti ganda. Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penunaaian kerja. Dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis. Dalam penunaaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.²⁷

²⁶ Pahrozi. "Hukum ketenagakerjaan Indonesia", melalui <http://HukumKetenagakerjaanIndonesia.blogspot.co.id>, diakses Selasa, 18 April 2017, Pukul 13.43 wib.

²⁷ *Ibid.*

3. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.²⁸

Dipenuhinya tiga unsur di atas maka perjanjian yang memenuhi 3 (tiga) unsur yaitu ada perintah, pekerjaan, dan upah disebut perjanjian kerja. Adapun pihak yang memerintah disebut pengusaha/pemberi kerja, sedangkan pihak yang diperintah disebut pekerja/buruh. Mengenai pengertian buruh, untuk disebut buruh/pekerja, menurut Hukum Ketenagakerjaan harus dipenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Harus ada Perjanjian Kerja;
- b. Harus ada hubungan kerja yang formil, dan
- c. Harus bekerja pada Perusahaan.

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni:

²⁸ *Ibid.*

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dengan kata lain tidak adanya unsur terjadinya penipuan (*dwang*), paksaan (*dwaling*), dan kekhilafan (*bedrog*) dalam kesepakatan kedua belah pihak.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya/sehat.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Menurut waktu pekerjaannya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam perjanjian kerja, yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT.²⁹

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat:

- a. Berdasarkan jangka waktu;
- b. Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

²⁹ Djumaldji. *Op. Cit.*, halaman 11.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun;
 - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun.
- e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- f. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhimya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa jenis perjanjian kerja tersebut dibagi menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja tertulis dan perjanjian kerja secara lisan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta dipekerjakan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjikan bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut

untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing (biasanya untuk pekerja asing), maka jika terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku pada ketentuannya merupakan perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal ini wajar karena bahasa Indonesia digunakan dalam beracara pada sidang perselisihan hubungan industrial, sehingga semua dokumen pendukung dalam beracara penggunaannya juga dalam bahasa Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu:

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. Tanggal mulai bekerja;

- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu ("PKWTT") dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika perusahaan tidak membuat PKWTT secara tertulis dan tidak memenuhi kewajibannya membuat surat pengangkatan bagi pekerja tetap, maka perusahaan diancam dengan sanksi pidana denda.

Surat pengangkatan bagi pekerja tetap adalah surat keputusan perusahaan, yang tentu saja dibuat dan ditandatangani oleh pihak berwenang dari perusahaan atau kuasanya, untuk mengangkat karyawan dalam masa percobaan menjadi karyawan tetap. Surat pengangkatan juga merupakan bukti masa kerja karyawan. Namun yang terpenting adalah sebagai bukti hukum apabila terjadi perselisihan antara perusahaan dengan pekerja. Surat pengangkatan merupakan jaminan hukum terhadap hak-hak karyawan.

Bentuk Perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan harus perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia perjanjian kerja diperbolehkan untuk dibuat secara lisan seperti dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Pasal 51 ayat (1)).³⁰

Perjanjian kerja yang diperbolehkan untuk dibuat secara lisan hanyalah perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Pasal 57 ayat (1) dinyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu atau lebih dikenal dengan istilah "kontrak" harus

³⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 63 ayat (1) menjelaskan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan. (Pasal 60 ayat (1)) syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Membuat perjanjian kerja biasanya didahului oleh masa yang harus dilalui sebelum adanya perjanjian kerja yang disebut masa percobaan dengan demikian, adanya perjanjian kerja yang didahului dengan masa percobaan dan ada perjanjian tanpa didahului masa percobaan.

Umumnya setiap perusahaan tentu mengadakan masa percobaan bagi para calon buruh (magang) sebelum diterima sebagai buruh, dalam arti sebelum mengadakan perjanjian kerja. Masa percobaan itu dimaksudkan untuk memperhatikan calon buruh (magang) apakah mampu atau tidak untuk melakukan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya serta untuk mengetahui kepribadian calon buruh (magang). Apabila menurut penilaian majikan, calon buruh layak untuk dipekerjakan, maka majikan mengangkat calon buruh (magang) menjadi buruh dengan cara dibuatnya perjanjian kerja.

Mengenai masa percobaan kerja diatur dalam Pasal 60 jo. Pasal 154 huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan buruh atau pekerja berhak atas upah. Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, Jika perjanjian kerja dilakukan secara lisan, syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan.³¹

Majikan pengusaha jika ingin mengadakan masa percobaan maka harus ingat pada peraturan di atas, bahwa masa percobaan hanya boleh diadakan bila majikan atau pengusaha akan mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu saja.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adanya masa percobaan dilarang. Mengapa demikian? Masa percobaan boleh diadakan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebab jangka waktu dari perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah lama, sehingga kalau buruh tidak layak untuk menjalankan pekerjaan, perusahaan akan menanggung beban yang sangat berat. Sebaiknya, bagi perjanjian kerja untuk waktu dilarang masa percobaan, sebab jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu jangka waktunya pendek dan jika buruh tidak layak menjalankan pekerjaan, majikan atau pengusaha hanya menunggu berakhirnya perjanjian kerja yang tidak terlalu lama. Juga perlu diketahui bahwa jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu hanya pendek, maka dengan adanya masa percobaan akan mengurangi jangka waktu perjanjian kerja.

³¹ Djumialdji. *Op.Cit.*, halaman 15-16.

Lama masa percobaan menurut ketentuan tersebut diatas, paling lama 3 (tiga) bulan, berarti masa percobaan dapat diadakan untuk waktu kurang dari tiga (3) bulan, misalnya 1 (bulan), 1 ½ (satu setengah) bulan, 2 (dua) bulan, 2 ½ (dua setengah) bulan, dan sebagainya. Jika masa percobaan lamanya kurang dari 3 (tiga) bulan, tidak boleh diadakan masa percobaan lain dengan dalih lamanya masa percobaan yang lamanya masa percobaan belum mencapai 3 (tiga) bulan. Demikian juga bagi masa percobaan yang lamanya 3 (tiga) bulan, sebab masa percobaan hanya boleh diadakan 1 (satu) kali saja.

Tidak dicantumkan syarat masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dengan demikian, dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu baik yang dibuat secara tertulis maupun yang dibuat secara lisan dapat diisyaratkan masa percobaan kerja.

Menurut Pasal 154 huruf (a) Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja pada pekerja atau buruh yang masih dalam masa percobaan tanpa terlebih dahulu mendapat penetapan dari Lembaga Perselisihan hubungan Industrial. Oleh karena itu, dalam masa percobaan kerja pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa terlebih dahulu mendapat penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kecuali adanya masa percobaan tidak diberitahu secara tertulis lebih dahulu.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa syarat perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja yang dibuat secara lisan harus

membuat surat pengangkatan sebagai pekerja tetap. Adapun syarat-syarat pembuatan surat pengangkatan sebagai pekerja tetap tersebut harus memuat tentang nama pekerja yang diangkat, alamat atau tempat tinggal pekerja yang diangkat, tanggal mulai bekerjanya pekerja yang diangkat, jenis pekerjaan pekerja yang diangkat, dan besarnya upah atau gaji yang harus diterima oleh pekerja yang diangkat.

B. Akibat Hukum Perjanjian Kerja yang Dibuat oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Secara Lisan

Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan yang dilakukannya merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang dilakukan guna memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki hukum. Lebih jelas lagi bahwa akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek 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. Akibat hukum merupakan sumber lahirnya hak dan kewajiban bagi subyek-subyek hukum yang bersangkutan misalnya, adalah akibat hukum yang terjadi karena perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum contohnya segala akibat perjanjian yang telah diadakan oleh para pihak tertentu mengenai sesuatu tertentu. Dengan diadakannya suatu perjanjian, maka berarti telah lahir suatu akibat hukum yang melahirkan lebih jauh segala hak dan

kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para subjek hukum yang bersangkutan dalam menepati isi perjanjian tersebut.

Akibat hukum yang timbul dalam perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan tetap sah sama halnya seperti perjanjian secara tertulis, kedua belah pihak terikat dalam perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban.³² PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja, karena dengan PHK tersebut, pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PKWTT

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PKWTT dapat berakhir karena berbagai sebab sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, sesuai dengan kelompok jenisnya, antara lain sebagai berikut.³³

a. PHK oleh Majikan

PHK setelah melalui surat peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga (Pasal 161 ayat (3)). Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini adalah paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya mempertahankan kelangsungan hidupnya.

³² Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

³³ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 68-69.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil makmur serta merata baik materil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak terjadi.

- 1) PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja atau buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status Penggabungan, dan peleburan perusahaan. (Pasal 163 ayat (2)).
- 2) PHK karena karena pengusaha tutup (likuidasi) bukan karena perusahaan mengalami kerugian. (Pasal 164 ayat (2)).
- 3) PHK karena mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri. (Pasal 168 ayat (3)).
- 4) PHK atas pengaduan pekerja atau buruh yang mnuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan kesalahan ternyata tidak benar. (Pasal 169 ayat (3)).
- 5) PHK karena pengusaha (orang-perongan) meninggal dunia. (Pasal 61 ayat (4)).

b. PHK oleh pekerja atau buruh

PHK karena pekerja atau buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2)).
PHK karena pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan oleh adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1)). PHK atas permohonan pekerja atau buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan kesalahan dan ternyata benar (Pasal 169 ayat (2)).

PHK atas permohonan pekerja atau karena sakit berkepanjangan mengalami cacat total akibat kecelakaan kerja (Pasal 172) PHK demi hukum.

- 1) PHK karena perusahaan tutup (Likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1)).
- 2) PHK karena pekerja atau buruh meninggal (Pasal 166);
- 3) PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5));
- 4) PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf (b) kalimat Kedua);

c. PHK oleh Pengadilan

Masing-masing pihak, yaitu pihak majikan dan buruh setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan permintaan tertulis kepada pengadilan negeri ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Dipandang sebagai alasan penting, selain alasan mendesak, adalah juga perubahan keadaan pribadi atau kekayaan dari pemohon atau pihak lainnya atau perubahan dalam hal pekerjaan dilakukan yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek di putuskannya hubungan kerja itu.

Pengadilan meluluskan permintaan itu hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika pengadilan meluluskan permintaan itu Pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengadilan atas permintaan pihak majikan dengan sendirinya tak memerlukan ijin lagi dari panitia penyelesaian perburuhan. Demikianlah juga dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan palit dan

pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar Indonesia untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan pengadilan negeri tersebut tidak ada jalan untuk melawannya, dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung untuk semata-mata demi kepentingan undang-undang, mengajukan kasasi terhadap putusan tersebut.

- d. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan pengadilan niaga (Pasal 165).

Pekerja yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan. Mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh kurator, pemutusan tersebut harus sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- e. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).

Terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja sebagaimana telah di atur dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilakukan PHK. PHK terhadap anak dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosialnya.

f. PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua).

Pekerja/buruh dapat mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

Seseorang yang mengadu karena pemberhentian yang tidak adil dengan jelas harus telah diberhentikan. Ia diperlakukan sebagai diberhentikan, jika:

- 1) Perjanjian atas dasar mana ia dipekerjakan telah diakhiri oleh majikan, dengan atau tanpa pemberitahuan ; atau
- 2) Ia dipekerjakan selama jangka waktu tertentu yang berakhir tanpa diperbaharui lagi berdasarkan perjanjian yang sama;atau
- 3) Pekerja itu dengan sukarela meninggalkan pekerjaan itu, dengan atau tanpa pemberitahuan, dalam keadaan demikian, ia berhak melakukan demikian karena perbuatan jahat dari majikannya.

Adalah tugas majikan untuk menunjukkan alasan bagi setiap pemberhentian. Dalam waktu 14 hari berdasarkan permohonan pekerja itu, majikan itu harus memberikan kepada pekerja itu suatu keterangan tertulis mengenai alasan-alasannya, dan ini dapat diakui sebagai bukti dalam setiap pemeriksaan. Jika seorang majikan menolak tanpa alasan, atau memberikan alasan-alasan yang benar, dan (b) harus memerintahkan majikan itu untuk membayar kepada pekerja itu sejumlah yang sama dengan upah dua minggu.

Pemberhentian tidak adil adalah jika seseorang pekerja dinyatakan “lebih” (*redundant*) sedangkan yang lainnya dalam kedudukan yang sama terus bekerja, dan pemberhentian selektif ini berdasarkan alasan yang tidak dapat diterima ataupun bertentangan dengan persetujuan kebiasaan atau prosedur yang disetujui tanpa alasan yang baik. Pemberhentian.

Permasalahan yang terjadi dalam perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan adalah sulit untuk dibuktikan. Perjanjian menurut KUHPerdara 1313 adalah “suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengingatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”. Sepanjang perjanjian itu dilakukan dengan tidak melanggar undang-undang maka perjanjian itu adalah sah. Hal ini terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara mengenai syarat syahnya sebuah perjanjian yang harus dipenuhi yaitu, kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, suatu sebab yang tidak terlarang.

Oleh karena perjanjian adalah suatu janji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dengan cuma-cuma atau dengan memberatkan maka suatu perjanjian harus menyebabkan apakah perjanjian itu dilakukan dengan cuma-cuma atau memberatkan. Terhadap perjanjian dengan memberatkan maka perlu disebutkan dan dijelaskan apa saja yang harus diberikan, dilakukan atau tidak dilakukan Hal ini dapat kita lihat pada Pasal 1319 KUHPerdara “Suatu persetujuan diadakan dengan cuma-cuma atau dengan memberatkan. Suatu persetujuan cuma-cuma adalah suatu persetujuan bahwa pihak yang satu akan memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain tanpa menerima imbalan.

Persetujuan memberatkan adalah suatu persetujuan yang mewajibkan tiap pihak untuk memberikan sesuatu melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu”. Suatu perjanjian sebaiknya dilakukan secara tertulis meskipun suatu perjanjian tidak harus dilakukan dengan tertulis. KUHPerdara tidak mengatur apakah suatu perjanjian harus dilakukan dengan tertulis ataupun tidak tertulis sehingga KUHPerdara memberikan kebebasan bagi mereka yang mengikatkan diri untuk melakukan suatu perjanjian dengan tertulis atau tidak dengan tertulis.

Perjanjian tidak tertulis adalah sah sepanjang memenuhi ketentuan dalam KUHPerdara Pasal 1320 mengenai syarat sahnya suatu perjanjian. Akan tetapi, perjanjian tidak tertulis ini akan mengalami kesulitan dalam hal pembuktian terhadap gugatan yang diajukan ke pengadilan manakala pihak yang digugat tidak mengakui adanya perjanjian tersebut (ingkar) dihadapan hakim (Pasal 1927) KUHPerdara “suatu pengakuan lisan yang diberikan diluar sidang pengadilan tidak dapat digunakan untuk pembuktian, kecuali dalam hal pembuktian dengan saksi-saksi diizinkan”. Hal mengenai pengakuan yang dapat dijadikan sebagai pembuktian ini dapat dilihat pada KUHPerdara Pasal 1923 s/d Pasal 1928. Disamping tidak adanya pengakuan dari pihak yang digugat, kendala yang akan dihadapi adalah saksi-saksi (lebih dari satu orang) yang mendengar dan melihat langsung ketika perjanjian itu diadakan.

Pasal 1905 KUHPerdara menjelaskan bahwa “Keterangan seorang saksi saja tanpa alat pembuktian lain, dalam pengadilan tidak boleh dipercaya”). Hal ini tentang pembuktian dengan saksi ini terdapat pada Pasal 1906 s/d Pasal 1912 KUHPerdara. Secara keseluruhan mengenai pembuktian ini dapat kita lihat pada

KUHPerdata buku ke IV (keempat) tentang pembuktian dan kedaluwarsa, yaitu: Pembuktian dengan tulisan, Pembuktian dengan saksi-saksi, Pembuktian dengan Persangkaan, Pembuktian dengan Pengakuan dan sumpah dihadapan hakim. Kesulitan dan Kendala serta minimnya alat bukti yang diajukan dalam pembuktian di pengadilan akan berakibat ditolaknya gugatan tersebut.

Salah satu pihak ingin menggugat, perjanjian yang dilakukan secara lisan harus dilihat surat pengangkatannya sesuai Pasal 63 dan jika tidak ada surat pengangkatannya maka, akan dilihat 3 unsur dalam hubungan kerja yaitu, pekerjaan, upah, dan perintah, apakah ada upah yang diterima pekerja dan apakah ada perintah yang diberikan pemberi pekerja kepada si pekerja. Hal ini dibuktikan dengan keterangan para pihak, bukti-bukti surat dan keterangan saksi-saksi.

Adapun alasan-alasan PHK pada pekerja yang melakukan perjanjian kerja secara lisan berakhir dikarenakan yaitu sebagai berikut:³⁴

- a. Pengunduran diri
- b. PHK oleh perusahaan
- c. Pekerja meninggal dunia
- d. Karena pekerja memasuki masa pensiun
- e. Karena terjadinya perubahan status perusahaan dimana satu pihak tidak ingin melanjutkan kerja
- f. Karena pekerja mengalami sakit berkepanjangan sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

³⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

Akibat hukum terhadap perusahaan yang menyalahi aturan terhadap perjanjian kerja secara lisan Dinas keteangakerjaan menerapkan sanksi administratif tersebut berupa:

- 1) Teguran
- 2) Peringatan tertulis
- 3) Pembatasan kegiatan usaha
- 4) Pembekuan usaha
- 5) Pembatalan Pendaftaran
- 6) Penghentian sementara sebagian atau keseluruhan alat produksi
- 7) Pencabutan ijin usaha dan
- 8) Memerintahkan untuk melakukan pembayaran melalui nota pengawasan ketenagakerjaan

Sama halnya seperti perjanjian kerja secara tertulis, dalam perjanjian kerja secara lisan jenis pelanggaran atau kesalahan kerja yang tergolong kesalahan berat adalah setiap perbuatan pidana yang dilakukan diperusahaan seperti:³⁵

- a) Pencurian;
- b) Pembunuhan;
- c) Penggelapan;
- d) Penghinaan;
- e) Mabuk;
- f) Menganiaya;
- g) Membujuk pengusaha atau teman sekerjanya;

³⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

h) Membongkar perusahaan.

Kesalahan berat pengusaha adalah sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau bawahan pengusaha;
- 2) Membujuk pekerja, keluarga atau teman sesama pekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum;
- 3) Berulang kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
- 4) Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja;
- 5) Tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan;
- 6) Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja;
- 7) Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain, yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja
- 8) Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak.

Pembahasan penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui akibat hukum terhadap perusahaan yang membuat perjanjian kerja secara lisan. Sebelum membahas akibat hukumnya sebagaimana telah dibahas di atas, penting untuk dijelaskan mengenai aturan hukum terhadap pembuatan perjanjian kerja secara lisan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat materil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diadopsi dari ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, dibuat atas dasar

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - (a) Nama dan alamat pekerja/buruh;
 - (b) Tanggal mulai bekerja;
 - (c) Jenis pekerjaan; dan
 - (d) Besarnya upah.

Perjanjian kerja pada dasarnya tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara

tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, di dalam Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja”. Dengan kata lain, secara *a contrario* dapat ditafsirkan bahwa ketika perjanjian kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka perjanjian kerja tersebut merupakan PKWTT.

Berdasarkan penjelasan di atas, jika perjanjian kerja yang terdapat antara perusahaan dengan pekerja adalah perjanjian kerja lisan atau perjanjian kerja waktu tidak tetap (PKWTT), maka pekerja berhak untuk menuntut hak-haknya sebagai karyawan dengan status hubungan kerja PKWTT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun hak-hak pekerja tersebut adalah:³⁶

³⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

- 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
- 4) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
- 5) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, dapat dipahami bahwa jika perusahaan membuat perjanjian kerja secara lisan dan tidak membuat surat pengangkatan kerja sebagaimana telah di bahas sebelumnya, maka akan berakibat terhadap timbulnya hak-hak pekerja sebagaimana yang telah dijelaskan di atas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jones bahwa jika perusahaan tidak membuat PKWTT secara tertulis dan tidak membuat surat pengangkatan, maka dapat dipidana. Pengusaha yang melanggar ketentuan kewajiban membuat surat pengangkatan bagi pekerja tetap diancam dengan 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). Tindak pidana ini merupakan pelanggaran. Jika pekerja tidak dibuatkan PKWTT secara tertulis maupun surat pengangkatan, pengangkatan pekerja sebagai pegawai tetap tidak serta merta menjadi tidak sah. Namun, pekerja dapat melakukan upaya, di antaranya adalah berunding dengan pengusaha agar mengeluarkan surat pengangkatan. Hal ini semata-mata untuk membuktikan status kedudukan pekerja di perusahaan sekaligus sebagai bukti

pengakuan pekerja sebagai pegawai tetap yang berdampak pada perlindungan pekerja sendiri jika terjadi perselisihan di kemudian hari.³⁷

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa akibat hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terhadap pekerja secara lisan antara lain akan menimbulkan akibat hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terhadap pekerja secara lisan akan berakibat terhadap timbulnya hak-hak pekerja yang terdiri dari berhak menerima upah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi/UMP, upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan hak-hak lainnya sebagaimana hak pekerja tetap pada umumnya, dan jika terhadap perjanjian kerja secara lisan tidak dilakukan pembuatan surat pengangkatan oleh perusahaan, maka perusahaan tersebut dapat dipidana dengan ancaman pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

C. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Perjanjian Kerjanya Dibuat Secara Lisan

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang. Perluasan

³⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

Kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Perlindungan buruh atau pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Jones bahwa di dalam proses pekerjaan yang didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan umumnya dilakukan oleh perusahaan pengangkutan yang merekrut supir truk yang hubungan kerjanya dimulai sejak lama. Dilihat dari kenyataan perjanjian kerja secara lisan antara pihak pekerja dengan pengusaha yang telah disepakati hanya membahas mengenai jam kerja, upah, keselamatan kesehatan kerja, waktu istirahat atau cuti kerja.³⁸

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Adapun norma-norma tersebut antara lain:

1. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi *heigiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;

³⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

3. Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.³⁹

Tenaga Kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan Kecelakaan Kerja berupa Penggantian biaya yang meliputi:

1. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
3. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan atau ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja (Pasal 12 ayat (1)).

Selain penggantian biaya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi:

1. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;

³⁹ Zainal Asikin. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, halaman 96-97.

4. Santunan Kematian (ayat (2)).

Terjadinya perbedaan pendapat mengenai kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja, Menteri dapat menetapkan dan mewajibkan pengusaha untuk memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja tersebut (Pasal 17 ayat (1)). Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelesaian perbedaan pendapat tersebut ditetapkan oleh Menteri (ayat (2)).

Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan (Pasal 18 ayat (1)). Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I, dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan (ayat (2)).

Pengusaha wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan Kecelakaan Kerja tahap II dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada surat keterangan Dokter Pemeriksaan atau Dokter Penasehat yang menyatakan bahwa tenaga Kerja tersebut:⁴⁰

1. Sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
2. Cacat sebagian untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
3. Cacat total untuk untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
4. Meninggal dunia.

Jaminan kecelakaan kerja pada badan penyelenggara dengan melampirkan:

⁴⁰ Abdussalam. *Op.Cit.*, halaman 238.

1. Foto copy kartu peserta;
2. Surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menerangkan mengenai tingkat kecacatan yang diderita tenaga kerja;
3. Dokumen pendukung lainnya yang diperlukan oleh badan penyelenggara.

Maksud dan tujuan Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam melindungi buruh secara tidak langsung melindungi pula perusahaan tempat kerjanya, agar perusahaan tidak mengalami sendatan-sendatan dalam roda usahanya, tidak mengalami hambatan-hambatan atau kegagalan dalam produksinya dikarenakan lesu atau lemahnya fisik buruh atau tak hadirnya buruh karena menederita sakit.

Waktu kerja bagi pengemudi misalnya, tidak boleh lebih dari 12 jam, ketentuan yang membolehkan lebih dari 12 jam hanyalah kalau keadaan yang memaksa sehubungan adanya keluarbiasaan. Dalam menghitung waktu kerja tersebut, hendaknya pengusaha memperhatikan dan mempertimbangkan sebijaksana mungkin, karena terlalu lama pengemudi itu berada di belakang kemudian, kantuk akan sangat mempengaruhinya, padahal kepada pengemudi dipertanggungjawabkan sejumlah nyawa-nyawa manusia. Karena itu suatu larangan bagi pengemudi untuk mengemudikan truknya lebih dari 10 jam adalah merupakan ketentuan yang bijaksana.⁴¹

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa pemerintah melalui ketentuan-ketentuan perundang-undangannya itu sangat memperhatikan perlindungan bagi para buruh, agar jangan terkuras tenaga atau daya kerjanya. Berkaitan dengan hal

⁴¹ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu 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 sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja lainnya. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum kepada pekerja dalam perjanjian kerja secara lisan tetap sama seperti di atas, terhadap perjanjian kerja secara tertulis antara lain meliputi:

1. Perlindungan Upah

Penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah daerah yang

tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten kota.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh bupati atau walikota untuk wilayah kabupaten dan kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau kabupaten kota. Bagi Pengusaha yang karena sesuatu hal tidak ada belum mampu membayar upah yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut undang-undang.

2. Perlindungan jam kerja lembur

Tidak adanya waktu istirahat akan membahayakan pekerja itu sendiri karena ada faktor kelelahan, kejenuhan, yang dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja (Pasal 79 ayat (2a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) karena itu pemberian istirahat antara jam kerja sangat penting, tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri.⁴²

⁴² Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

3. Perlindungan pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Perlindungan Hak terhadap Perempuan serta Perlindungan lain

Perlindungan cuti haid diberikan kepada pekerja perempuan pada hari pertama dan kedua dalam masa haidnya, apabila yang bersangkutan merasa sakit. Karena merasakan sakit sifatnya sangat subjektif sekali dan tidak diwajibkan untuk melampirkan keterangan sakit dari dokter dan hanya cukup memberitahukan. Cuti hamil diberikan selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan.

Kapasitas sebagai pihak yang memberi perlindungan, Disnaker memiliki peran yang sangat penting dalam permasalahan melindungi pekerja yang melakukan perjanjian secara lisan. Sama halnya pekerja yang melakukan kerja secara lisan juga dilindungi oleh Dinas Ketenagakerjaan. Disnaker bertugas untuk mengontrol dan mengawasi perlindungan terhadap pekerja seperti perlindungan upah, cuti, BPJS, dan pesangon ketika karyawan di PHK. Sebenarnya dalam permasalahan perjanjian kerja secara lisan ini, Disnaker memiliki kendala untuk melindungi pekerja yang melakukan perjanjian kerja secara lisan, dikarenakan dalam pembuktian hubungan kerja jika pihak perusahaan mengatakan tidak ada

hubungan kerja maka harus ada saksi yang menerangkan bahwa memang ada terjadinya hubungan kerja.⁴³

Pihak-pihak yang berwenang menindak perusahaan sebagai perlindungan terhadap pekerja yang melakukan perjanjian secara lisan juga dilakukan oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan baik tingkat kabupaten, kota, ataupun propinsi. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (178) pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten atau kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.⁴⁴

a. Perlindungan oleh Kementrian Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan oleh tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan presiden.

Pasal 3 ayat (1) dan (2) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan

⁴³ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

Pemerintah Kabupaten/Kota. Untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, di lingkungan organisasi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan.

b. Perlindungan yang dilakukan oleh Polisi

Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyidik Pegawai Negeri Sipil berwenang:

- 1) Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- 2) Melakukan pemeriksaan terhadap orang diduga melakukan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- 3) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- 4) Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- 5) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- 6) Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.

Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana diatur didalam Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Perlindungan yang dilakukan Jaksa dalam Penuntutan Pidana

Kejaksaan Republik Indonesia adalah lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan undang-undang. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan.⁴⁵ Kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supermasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakkan hak asasi manusia. Dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenangnya secara merdeka, terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya. Adapun yang dapat dilakukan jaksa antara lain:

- 1) Melakukan penegakan hukum;
- 2) Bantuan Hukum;
- 3) Melakukan pelayanan hukum;
- 4) Memberikan pertimbangan Hukum kepada lembaga pemerintah;
- 5) Melakukan tindakan Hukum;

Penuntut Umum adalah jaksa yang diberi wewenang oleh undang-undang untuk melakukan penuntutan dan melaksanakan penetapan hakim. Dalam hal ini dalam perlindungan bagi pekerja yang terkena dampak akibat dapat merasakan keadilan di mata hukum, jaksa penuntut umum dalam rangka penegakan hukum adalah untuk mencapai tujuan hukum yakni kepastian hukum, menjembatani rasa keadilan dan kemanfaatan hukum bagi para pencari keadilan.

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

d. Pengadilan umum dalam yang terkait dengan pelanggaran pidana

Pengadilan umum merupakan salah satu lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Dalam hal ini pengadilan berwenang mengadili perusahaan yang membuat kerugian terhadap pekerjanya.⁴⁶

Pengadilan Hubungan Industrial terkait perselisihan perindustrian.

Perlindungan berupa jaminan yang diberikan Perusahaan terhadap Pekerja:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

2) Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3) Jaminan hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan, 13 Februari 2017.

bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagakerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi yang penghasilannya rendah.

4) Jaminan Pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan yaitu diberikannya perlindungan upah, perlindungan jam kerja lembur, perlindungan pesangon, perlindungan hak terhadap perempuan, perlindungan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Polisi, Jaksa, Pengadilan, pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan sebagainya.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Syarat perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja yang dibuat secara lisan harus membuat surat pengangkatan sebagai pekerja tetap. Adapun syarat-syarat pembuatan surat pengangkatan sebagai pekerja tetap tersebut harus memuat tentang nama pekerja yang diangkat, alamat atau tempat tinggal pekerja yang diangkat, tanggal mulai bekerjanya pekerja yang diangkat, jenis pekerjaan pekerja yang diangkat, dan besarnya upah atau gaji yang harus diterima oleh pekerja yang diangkat.
2. Akibat hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terhadap pekerja secara lisan antara lain akan menimbulkan akibat hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terhadap pekerja secara lisan akan berakibat terhadap timbulnya hak-hak pekerja yang terdiri dari berhak menerima upah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi/UMP, upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan hak-hak lainnya sebagaimana hak pekerja tetap pada umumnya, dan jika terhadap perjanjian kerja secara lisan tidak dilakukan pembuatan surat pengangkatan oleh perusahaan, maka perusahaan tersebut dapat dipidana dengan ancaman pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
3. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan antara lain diberikannya perlindungan upah, perlindungan jam

kerja lembur, perlindungan pesangon, perlindungan hak terhadap perempuan, perlindungan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Polisi, Jaksa, Pengadilan, pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan beberapa saran antara lain:

1. Disarankan kepada pemerintah untuk membuat aturan yang lebih ketat mengenai syarat-syarat perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan oleh perusahaan agar pekerja/buruh tidak ditindas oleh pengusaha dengan semena-mena.
2. Disarankan kepada pemerintah untuk memperberat sanksi hukum terhadap perusahaan yang membuat perjanjian kerja secara lisan yang tidak membuat surat pengangkatan kerja sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang.
3. Disarankan kepada pemerintah untuk memperhatikan perlindungan terhadap pekerja yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdussalam. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djumialdji. 2010. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FH.UMSU.
- Kartasapoetra, dkk. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lalu Husni. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mariam Darus Badruljaman. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- R. Soeroso. 2011. *Perjanjian Dibawah Tangan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ramlan. 2009. *Intisari Pengantar Hukum Dagang I*. Medan: CV. Ratu Jaya.
- Subandi Martha. 2016. *Ketenagakerjaan dan Pengupahan*. Jakarta: PT. Tatanusa.
- Zainal Asikin, dkk. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

B. Undang-Undang

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja.

C. Jurnal

Surya Adinata. 2010. Analisis Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor:41/G/2009/PHI.MDN) (Tesis), Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.

D. Internet

Anonim. “e-journal.unswagati-crb.ac.id”, melalui <https://www.google.co.id>, diakses Selasa, 18 April 2017.

Pahrozi. “Hukum ketenagakerjaan Indonesia”, melalui <http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.co.id>, diakses Selasa, 18 April 2017.