

TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN SEBAGAI ALAT PERLINDUNGAN BAGI PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN

Oleh :

Lusi Tutur Mulia

Universitas Gunung Leuser

lusitutumulia86@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji status hukum kontrak kerja secara lisan dan perlindungan hukum bagi hubungan kerja yang berdasarkan kontrak kerja lisan dari perspektif Aturan hukum ketenagakerjaan. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan yurisprudensi normatif yang diperoleh dari data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa dari segi hukum ketenagakerjaan kedudukan perjanjian kerja lisan mempunyai kedudukan yang kuat dan sah sepanjang tidak bertentangan dengan syarat-syarat kerja. Kontrak kerja menurut pasal 52 UU, Tenaga Kerja, konsekuensi hukum dari hubungan kerja yang terputus berdasarkan kontrak kerja lisan Menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu. perjanjian kerja lisan memiliki beberapa akibat hukum apabila hubungan kerja berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lisan, setelah itu statusnya berubah menjadi perjanjian kerja tetap (PKWTT). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Kontrak Lisan Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan, kontrak kerja lisan tidak dapat memberikan perlindungan hukum secara utuh kepada para pihak, terutama kepada karyawan.

Kata kunci: *Hukum Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Lisan, Perlindungan Kerja.*

PENDAHULUAN

Kontrak atau perjanjian kerja merupakan sebuah perjanjian antara karyawan dan atau pemberi kerja, yang berisi kondisi kerja yang ditentukan dalam pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Tenaga Kerja, mengenai hak dan kewajiban keduanya. Kontrak kerja adalah "suatu ketentuan dimana pihak pertama (buruh) menyanggupi untuk bekerja, menerima upah dari pihak kedua, yaitu pemberi kerja, dan pemberi kerja menyanggupi untuk membayar. kepada para pekerja. Hubungan kerja atau hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja berasal dari perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/karyawan. Hal ini tertuang dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan hubungan kerja harus berdasarkan kontrak kerja. Setelah selesai bekerja, tidak ada kewajiban untuk melakukan sesuatu yang tertulis: "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan." Oleh karena itu, hubungan kerja dapat didasarkan pada kontrak kerja tertulis atau lisan. (Suhartoyo, 2019)

Hubungan kerja atau hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja timbul karena perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/karyawan. Hal ini diatur dalam pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan hubungan kerja harus berdasarkan kontrak kerja. Pada akhir pekerjaan, tidak ada kewajiban untuk melakukan sesuatu yang berbunyi: "Perjanjian kerja tertulis atau lisan". Oleh karena itu, hubungan kerja dapat didasarkan pada kontrak kerja tertulis atau lisan. (Izzati, 2021)

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

pekerja yang berstatus PKWTT, seperti hak untuk memperoleh pesangon. Dalam praktiknya, hubungan kerja lisan seringkali menimbulkan masalah hukum dimana pekerja tidak mengetahui status hubungan kerjanya dengan pemberi kerja. Oleh karena itu, pegawai dalam hubungan kerja ini tidak. (Darma, 2017)

URAIAN TEORI

Hubungan Kerja

Hubungan kerja ini pada hakekatnya adalah “hubungan antara pekerja dan pemberi kerja menurut kontrak kerja, yaitu. kontrak di mana pekerja menyanggupi untuk memberikan pekerjaan kepada pihak lain untuk mendapatkan upah dan pemberi kerja menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja untuk mendapatkan upah. Dari sudut pandang hukum normatif, istilah hubungan kerja dapat dilihat pada pasal 1 ayat 15 UU Tenaga Kerja, di mana hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan kontrak kerja dan mencakup pekerjaan, gaji, dan pesanan”. (Agustianto, 2021)

Perjanjian kerja

Perjanjian merupakan sumber amanat bersama-sama dengan sumber lain yaitu undang-undang. Ini hasil dari pasal 1233 KUHPerdara, yang menyatakan sebagai berikut: “Setiap kontrak dibentuk atas persetujuan kedua belah pihak, baik oleh undang-undang. Istilah komitmen berasal dari kata Belanda “verbintenis”. Namun, ungkapan yang berbeda digunakan dalam literatur hukum Indonesia untuk menerjemahkan ungkapan Contracts Vietnings dan Contracts Verenkenning. UU Ketenagakerjaan diatur dalam Bab III KUHPerdara, tetapi Bab IIIKUHPerdara tidak memuat satu bagian pun yang menjelaskan arti amanat. Dalam buku ketiga KUH Perdata, tugas memiliki arti yang lebih luas dari pada kata-kata kontrak. Pengertian kontrak kerja berbeda dengan kontrak lainnya, karena subjek kontrak kerja bukanlah objek, seperti kontrak pembelian, kontrak sewa atau kontrak lainnya, tetapi hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja”. (Lawendatu, 2021)

Pasal 1601a KUH Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. (Arifuddin, 2020)

Kontrak kerja merupakan “kontrak yang mengikat (contract of coercion) karena para pihak tidak dapat merumuskan keinginannya sendiri di dalam kontrak. Menurut undang-undang ketenagakerjaan, kebebasan berkontrak yang berlaku, perbedaan posisi para pihak yang mengadakan kontrak kerja berarti bahwa para pihak, terutama karyawan, tidak menentukan keinginan mereka sendiri dalam kontrak, tetapi pihak-pihak dalam hubungan kerja tetap . tunduk pada ketentuan undang-undang ketenagakerjaan”. (Rochmah, 2020)

Definisi normatif dari kontrak kerja mengikuti kata-kata dari Pasal 1, ayat 14 dari Kode Perburuhan, yang menurutnya kontrak kerja adalah perjanjian antara karyawan / karyawan dan pengusaha atau majikan, yang mencakup kondisi kerja dan hak dan kewajiban dari para pihak. (Dewi et al., 2022)

Hukum Ketenagakerjaan

Untuk memahami hukum ketenagakerjaan terlebih dahulu harus memahami batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, karena ada konsep-konsep yang menitikberatkan pada aspek tertentu tanpa mempertimbangkan aspek lainnya. Ketentuan undang-undang

ketenagakerjaan sangat luas, sehingga harus dilakukan pembatasan terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Untuk lebih memahami hukum ketenagakerjaan, kiranya dapat diuraikan ruang lingkup penerapan hukum ketenagakerjaan. Aturan tertulis dan tidak tertulis tentang kasus di mana seseorang secara formal bekerja untuk orang lain dengan gaji tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma tertulis atau tidak tertulis yang mengatur hubungan perburuhan antara pengusaha dan pekerja atau karyawan. (Zulaichah, 2019)

UU Tenaga Kerja merumuskan konsep hubungan kerja, yaitu: “semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah jam kerja. Menurut undang-undang ini yang dimaksud dengan kerja adalah “setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk keperluan sendiri maupun untuk kepentingan umum”. (Soewono, 2019)

Secara hukum, hubungan antara pekerja dan majikan adalah sama, meskipun kedudukan mereka secara sosial dan ekonomi berbeda. Karena segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan perburuhan diserahkan kepada kedua belah pihak, maka diperlukan peraturan perundang-undangan yang melindungi pekerja untuk mewujudkan rasa keadilan. Peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. (Pohan, 2020)

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang mengatur hubungan perburuhan, baik perorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan berfokus pada pekerja yang bekerja dalam hubungan bawahan (majikan/majikan). (Shalihah, 2017)

Disiplin hukum ini mencakup, misalnya, perjanjian hukum atau kontrak kerja, hak dan kewajiban bersama karyawan atau karyawan dan pemberi kerja, penentuan upah, kesehatan dan keselamatan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan bersama/tindakan kolaboratif, partisipasi karyawan, hak mogok, jaminan pendapatan dan banyak lagi. (Charda, 2017)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitik, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara akurat ciri-ciri seseorang, kondisi, gejala atau kelompok tertentu, atau menentukan prevalensi suatu gejala, atau mencari tahu apakah ada keterkaitan antara gejala lainnya di masyarakat. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan hukum normatif, yang dilaksanakan melalui pendekatan hukum. Pendekatan hukum dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah dan pembahasan penelitian. Pendekatan hukum menyoroti peraturan untuk kontrak verbal, terutama keselamatan, perlindungan, dan konsekuensi hukum dari kontrak kerja verbal bagi karyawan. Selain pendekatan hukum, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual yang mengkaji konsep hukum kontrak, khususnya konsep hukum kontrak kerja, untuk menganalisisnya dari segi jaminan, perlindungan dan akibat hukum dari kerja lisan. kontrak melaksanakan hubungan kerja. Analisis data kualitatif digunakan dalam analisis data penelitian ini. Analisis data kualitatif adalah pekerjaan yang melibatkan bekerja dengan data, mengatur data, memilah menjadi unit yang dapat dikelola, mensintesis, mencari dan menemukan pola, mencari data penting dan dipelajari, dan memutuskan apa yang akan dibagikan dengan orang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Aturan Hukum Ketenagakerjaan tentang kedudukan Perjanjian Kerja yang Dibuat Secara Lisan

Dilihat dari bentuknya, kontrak kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu kontrak tertulis adalah kesepakatan tertulis para pihak dan kontrak lisan adalah kesepakatan lisan para pihak (*sufficient contracting parties*). Dengan demikian, jelas bahwa tidak semua kontrak diharuskan dalam bentuk tertulis, kecuali yang secara tegas diharuskan dalam bentuk tertulis, seperti kontrak. Misalnya : membuat kontrak kerja tetap yang menurut UU Ketenagakerjaan harus tertulis.

Perjanjian lisan adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara lisan (*oral contract*), yang tidak dituangkan dalam akta di bawah tangan atau surat resmi. Kontrak lisan berisi janji yang mengungkapkan kehendak yang dinyatakan dan dianggap sebagai bagian integral dari sifat mengikat kontrak.

UU Ketenagakerjaan menekankan bahwa kontrak kerja dapat diakhiri secara lisan atau tertulis sesuai dengan pasal 51(1). Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja lisan adalah sah dan diakui sah menurut hukum. .

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

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

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

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

Salah satu syarat sahnyanya suatu perjanjian yang disebutkan dalam Pasal 1320 KUHPerduta adalah adanya kesepakatan kehendak (tercapainya kata sepakat). Dalam pasal ini tidak disebutkan suatu formalitas tertentu disamping kesepakatan yang telah tercapai. Maka disimpulkan bahwa setiap perjanjian itu sudah sah, jika telah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal pokok dari perjanjian itu.

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

Undang Ketenagakerjaan sebagai ketentuan khusus dari pelaksanaan perjanjian kerja memberikan batasan dari pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja.

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

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

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

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

Pasal 63 ayat (1) secara ekplisit menegaskan bahwa setiap perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Frasa kata wajib dalam pasal ini menunjukkan bahwa pengusaha harus membuat surat pengangkatan, jika perjanjian kerja waktu tidak tertentu tersebut dibuat secara lisan. Konsekuensi hukum yang diterima bagi pengusaha yang tidak mengindahkan ketentuan Pasal

63 ayat (1), dapat diancam dengan sanksi pidana yaitu berupa sanksi pidana denda, sebagaimana diatur dalam Pasal 188 ayat (1), yang menyebutkan: Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

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

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

perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan syarat sahnya perjanjian, maka perjanjian kerja itu adalah batal atau dapat dibatalkan.

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

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

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan telah berupaya memberikan perlindungan terhadap pekerja dan meningkatkan kesejahteraan dari pekerja. Secara yuridis, buruh memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dan majikan, tetapi secara sosiologis, kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan, yang artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja. Kedudukan pekerja dan majikan yang berbeda secara sosiologis, menunjukkan peran majikan lebih dominan dalam kaitannya dengan pelaksanaan hubungan kerja. Namun demikian, bukan berarti majikan/pengusaha dapat memperlakukan pekerja secara sewenang-wenang tanpa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, antara pekerja dengan pengusaha memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.⁴⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa perjanjian kerja secara lisan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sah dan mengikat para pihak. Namun demikian, pada tataran praktiknya perjanjian kerja secara lisan belum memenuhi asas kepastian hukum mengenai perlindungan terhadap hak-hak dari para pihak. Secara yuridis bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Lalu Husni menjelaskan bahwa: “tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis, disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara tertulis.

Hubungan kerja melalui perjanjian kerja secara lisan adalah hubungan kerja tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, dikarenakan tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan kerja tersebut akan mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Begitu pula halnya pengaturan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja secara lisan juga mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan.

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

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

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

Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan mengenai Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan

Menurut Soeroso, akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum. Akibat yang dimaksud adalah akibat yang diatur oleh hukum, sedangkan tindakan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yaitu tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku. Sedangkan menurut Achmad Ali, akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum. Perbuatan hukum adalah setiap perbuatan subjek hukum (manusia atau badan hukum) yang akibatnya diatur oleh hukum dan karena akibat tersebut dapat dianggap sebagai kehendak dari yang melakukan hukum. Berdasarkan pengertian perbuatan hukum tersebut, maka dapat diketahui bahwa perbuatan hukum adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum (manusia atau badan hukum), perbuatan mana dapat menimbulkan suatu akibat yang dikehendaki oleh yang melakukannya.

Apabila akibat dari perbuatan itu tidak dikehendaki oleh yang melakukan atau salah satu di antara yang melakukannya, maka perbuatan itu bukan perbuatan hukum. Oleh karena itu, kehendak dari subjek hukum (manusia atau badan hukum) yang melakukan perbuatan itu menjadi unsur pokok dari perbuatan tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum.

Perbuatan hukum adalah setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja untuk menimbulkan hak dan kewajiban. Perbuatan hukum merupakan perbuatan subyek hukum yang akibat hukumnya dikehendaki pelaku. Logemann berpendapat bahwa perbuatan hukum itu perbuatan yang bermaksud menimbulkan kewajiban hukum (melenyapkan atau mengubah kewajiban hukum). Dengan kata lain perbuatan hukum dapat diberikan definisi segala sesuatu perbuatan manusia yang sengaja dilakukan untuk menimbulkan hak dan

kewajiban. Jadi suatu perbuatan yang akibatnya tidak dikehendaki oleh pelaku bukan termasuk perbuatan hukum. Berkenaan dengan penelitian ini, akibat hukum yang dimaksudkan adalah akibat yang timbul dari adanya perbuatan hukum, yaitu hubungan kerja yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja secara lisan secara normatif dipandang sah oleh hukum, namun dalam praktiknya perjanjian kerja secara lisan telah menimbulkan beberapa akibat hukum yang dapat menimbulkan kerugian bagi para pihak, khususnya pekerja. Akibat hukum dari pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan, dapat dilihat dari eksistensi perjanjian secara lisan dalam persfektip hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian yang dibuat secara lisan adalah sah dan berkekuatan hukum sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta.

Persetujuan-persetujuan yang dibuat secara sah tidak dapat ditarik kembali, selain kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan yang dibuat secara sah harus pula dilaksanakan dengan iktikad baik.⁵³ Istilah semua persetujuan berarti pembentuk undang-undang menunjukkan bahwa perjanjian yang dimaksud bukanlah semata-mata perjanjian bernama, tetapi juga meliputi perjanjian yang tidak bernama. Di dalam istilah semua itu terkandung suatu asas yang dikenal dengan asas *partij autonomie*. Dengan istilah “secara sah” pembentuk undang-undang hendak menunjukkan bahwa pembuatan perjanjian harus menurut hukum. Berdasarkan uraian di atas, maka suatu perjanjian yang dibuat secara sah akan menimbulkan beberapa akibat hukum, yaitu akan menjadi undang-undang bagi para pihak, sehingga perjanjian itu akan mengikat dan tidak dapat ditarik kembali secara sepihak kecuali atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha tidak harus dibuat secara tertulis, melainkan dapat dibuat secara lisan. Kebolehan suatu perjanjian kerja dibuat secara lisan sama halnya dengan konsep perjanjian pada umumnya yang diatur dalam KUHPerduta. Hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja pada pokoknya merupakan adopsi dari konsep hukum perdata secara umum. Konsepsi perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berikutan dengan akibat hukumnya apabila tidak terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan, maka sama dengan konsep perjanjian secara umum yang diatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu batalnya perjanjian demi hukum. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, hal yang harus dipahami adalah mengenai hal status hubungan kerja antara pengusahadan pekerja.

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

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa perjanjian kerja secara lisan menimbulkan akibat hukum pada status jenis perjanjian kerja dalam hubungan kerja

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

Keadaan demikian akan menyebabkan lemahnya posisi dari pekerja dalam menuntut hak-haknya jika suatu waktu dalam pelaksanaan perjanjian kerja itu terjadi perselisihan. Belum diaturnya secara jelas mengenai hak-hak dari pekerja, maka akan menimbulkan kesulitan bagi pekerja untuk membuktikan peristiwa hukum tersebut dan juga membuktikan apa yang menjadi hak-haknya, jika dikemudian hari terjadi perselisihan. Eggens dalam Achmad Ali dan Wiwie Heryani menyatakan bahwa “membuktikan tidak saja menetapkan peristiwa hukum, tetapi juga dalam arti luas menetapkan hubungan hukum.

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

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

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan akan menimbulkan kesulitan bagi pekerja untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, jika terjadinya peristiwa hukum tersebut disangkal oleh pihak pengusaha. Kesulitan itu dialami oleh pekerja, karena ia harus dapat membuktikan peristiwa hukum, tentang adanya hubungan kerja yang selama ini terjalin antara pekerja dan pengusaha sebagaimana didalilkannya dalam gugatan.

Kepastian hukum dapat dimaknakan bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Kepastian diartikan sebagai kejelasan norma sehingga dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat yang dikenakan peraturan ini. Pengertian kepastian tersebut dapat dimaknai bahwa ada kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum di dalam masyarakat. Hal ini untuk tidak menimbulkan banyak salah tafsir. Kepastian hukum yaitu adanya kejelasan skenario perilaku yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi-konsekuensi hukumnya. Kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret. Praktiknya dalam penyelesaian wanprestasi pada pelaksanaan perjanjian, para pihak dituntut untuk dapat membuktikan adanya perjanjian tersebut, sehingga dalil-dalil gugatan dari penggugat dapat diterima oleh Majelis Hakim. Akta perjanjian/kontrak kerja, merupakan suatu alat bukti yang dapat membuktikan adanya hubungan kerja. Sebaliknya, dalam perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, maka para pihak akan mengalami kesulitan

dalam membuktikan telah terjadinya hubungan kerja.

Hukum pembuktian menganut suatu asas pembuktian yang diatur dalam Pasal 163 HIR, Pasal 283 R.bg, dan 1865 KUH Perdata, yang isinya: Barangsiapa yang mengaku mempunyai hak atau yang mendasarkan pada suatu peristiwa untuk menguatkan haknya itu atau untuk menyangkal hak orang lain harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu. Ini berarti bahwa baik penggugat maupun tergugat, dapat dibebani pembuktian.

Terutama penggugat wajib untuk membuktikan gugatannya, dan tergugat wajib untuk membuktikannya sangkalannya.

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

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

Perjanjian secara lisan yang tidak diakui oleh salah satu pihak yang membuatnya, maka tidak memiliki kekuatan hukum untuk menyatakan seseorang melakukan wanprestasi, jika perjanjian lisan tersebut tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan belum seutuhnya memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja. Meskipun perjanjian secara lisan menurut Hukum Ketenagakerjaan dianggap sah, namun perjanjian lisan belum dapat memberikan perlindungan dan jaminan kepastian hukum bagi pihak pekerja, terlebih apabila dalam pelaksanaan perjanjian tersebut terjadi wanprestasi, maka pekerja akan mengalami kesulitan untuk membuktikan adanya perjanjian tersebut. Perlindungan hukum didalamnya harus memperoleh kepastian hukum.

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

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

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

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

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

1. Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara lisan, maka statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Di mana undang-undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pengusaha/perusahaan wajib untuk melakukan pengangkatan terhadap pekerja sebagai karyawan dengan menerbitkan surat pengangkatan.
2. Perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis belum memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak dari pekerja, khususnya mengenai hak-hak normatif yang harus diperoleh pekerja.
3. Perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis belum memberikan perlindungan hukum secara optimal, khususnya bagi pekerja. Apabila, dalam pelaksanaan perjanjian terjadi perselisihan, maka pekerja akan mengalami kesulitan untuk membuktikan peristiwa hukum, yaitu adanya hubungan kerja atau perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan secara lisan.

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

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

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

Hubungan kerja yang tercipta atas dasar perjanjian kerja merupakan konsekuensi manusia dalam kedudukan sebagai makhluk sosial. Hal ini sesuai dengan pendapat Aristoteles sebagaimana dikutip oleh R. Soeroso yang menyatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang

dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak, contoh perjanjian kerja.⁶¹

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

Tiap-tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik, maka hukum mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum. CST Kansil, menjelaskan bahwa: Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

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

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

Menurut Lalu Husni, bahwa salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja, yang didalamnya terkandung syarat-syarat kerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

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

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

Suatu perjanjian harus memiliki fungsi pembuktian, artinya perjanjian dapat dijadikan sebagai alat bukti bagi para pihak jika suatu waktu pelaksanaan perjanjian itu terjadi

ingkari janji atau perselisihan. Dalam hubungan kerja, maka perjanjian kerja harus secara jelas dan tegas mengatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, sehingga pelaksanaan perjanjian tersebut memiliki kepastian hukum mengenai apa yang menjadi hak dari pekerja dan apa pula yang menjadi kewajibannya. Sebaliknya, dengan adanya perjanjian kerja maka pengusaha dapat menyadari apa yang menjadi kewajibannya dan apa pula hak yang harus diterimanya sebagai kompensasi pelaksanaan kewajiban tersebut.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pengaturan jaminan hari tua dan pensiun sudah menjadi kewajiban, sehingga setiap pekerja wajib sebagai peserta. Usia pensiun sesuai dengan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, yaitu apabila pekerja telah mencapai usia 56 Tahun. Perlindungan terhadap pekerja, dalam kaitannya dengan hubungan kerja yang didasari pada perjanjian kerja secara lisan yaitu adanya uang pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan aturan yang lengkap berkenaan dengan apa yang harus dibayarkan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja. Kewajiban tersebut meliputi pembayaran:

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

Jumlah atau besaran uang pesangon serta uang penghargaan lainnya yang harus dibayar dikaitkan pada upah bulanan dan lama masa kerja dari pekerja/buruh. Upah dalam hal ini mencakup upah pokok dan segala macam tunjangan yang bersifat tetap dan

diperhitungkan berdasarkan aturan yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

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

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

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

Contoh kasus, hubungan hukum sopir dengan perusahaan transportasi, dalam kasus ini PT. Matahari Kuda Laut adalah perusahaan yang bergerak di bidang Transportasi Angkutan Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yang beroperasi sekitar tahun 1980. Sejak awal Para Pekerja diterima bekerja di Perusahaan sekitar tahun 1980, status Para Pekerja diakui oleh tergugat sebagai pekerja/buruh (karyawan). Keseluruhan pekerja pada perusahaan tersebut sekitar

200 pekerja dengan jumlah sopir 89 orang. Bahwa Para Pekerja menerima upah/gaji dari Tergugat hal ini terbukti dari slip gaji yang diberikan oleh tergugat, kepada Para Pekerja. Perusahaan dalam perkembangannya telah merubah Slip gaji Para Pekerja menjadi Ekstra Supir (dalam pengertian Upah Para Pekerja tidak Berubah para Pekerja masih tetap menerima/mendapat upah Bulanan).

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

Dalam hal ini karyawan sebagai sopir, karena hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan tidak berubah dan karyawan berkesimpulan bahwa sampai saat ini masih ada hubungan kerja yang tidak terbatas antara karyawan dengan terdakwa. Perusahaan menolak pandangan tersebut karena perusahaan percaya bahwa para pekerja adalah pengemudi angkutan umum. Matahari Kuda Laut adalah mitra yang memproses pesanan berdasarkan sistem Product Sharing Reward (RIT) satu kali. Pada tanggal 8 Oktober 2010 juga telah dibuat transkrip negosiasi antara perusahaan dengan pegawai Disnaker Kota Surabaya, dan risalahnya berbunyi: "Bahwa tidak ada hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan.

Perundingan tersebut didampingi dan ditandatangani oleh Presiden Komisaris PT. Matahari Kuda Menurut Persatuan Buruh, Pelaut dan Nelayan adalah persatuan sejahtera Indonesia. Selain itu, pada tanggal 13 Juli 2010, para pekerja mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan tersebut ke Disnaker Kota Surabaya, dan setelah persidangan, pada tanggal 10 November 2010, arbiter mengeluarkan rekomendasi, Rekomendasi No. 87/PHI. /IX/2010, setelah itu kontraktor PT. Matahari Kuda Laut dengan driver Bpk Moch dkk tidak bekerja karena berstatus mitra kerja .

Putusan No. 151/G/2011/PHI.Sby menguatkan sebagian gugatan buruh, menyatakan buruh dan perusahaan mempunyai hubungan kerja, karena buruh bekerja pada perusahaan tergugat yaitu PT. Matahari Kuda Laut hanya sampai 3/8/1998. Sedangkan Resolusi No. 153/G/2011/PHI.Sby, No. 58/G/2011/PHI.Sby, No. 59/G/2011/PHI.Sby dan No. 60/G/2011/PHI. menolak gugatan buruh untuk seluruhnya. Keputusan PHI Surabaya secara umum mengakui adanya hubungan kerja antara pekerja dalam hal ini pengemudi dengan perusahaan, namun terdapat perbedaan status hubungan kerja yang kemudian terjadi karena adanya perbedaan aspek penafsiran kontrak antara para pihak. Karyawan yang diwakili oleh perusahaan.

Dari uraian di atas dapat dilihat betapa sulitnya karyawan membuktikan adanya hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dan pihak PT. Kuda Matahari. Pengusaha itu membantah bahwa Pak Moch ada di antara pengemudi. Sama'i et al menjalin hubungan kerja. Kontraktor menyatakan bahwa tidak ada hubungan kerja antara pengemudi dengan PT. Matahari Kuda Laut, hubungan yang terjalin selama ini adalah hubungan kerja kemitraan (partnership). Jika ditelaah lebih dalam, terdapat kontradiksi dalam pelaksanaan perjanjian lisan menurut Pasal 51 (1) ArbG. Di satu sisi, undang-undang ketenagakerjaan mengizinkan pelaksanaan kontrak lisan, di sisi lain, undang-undang ketenagakerjaan mensyaratkan kontrak kerja lisan harus ditandatangani untuk waktu yang tidak terbatas.

Surat kerja pada hakekatnya adalah surat yang menjelaskan tentang hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja dan memuat hal-hal sebagai berikut: "Identitas karyawan, tanggal masuk, jenis pekerjaan dan jumlah gaji. Jadi, Kode Perburuhan secara tidak langsung berarti kesimpulan dari kontrak kerja tertulis"

Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan sehubungan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 63 ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu juga harus dibuat secara tertulis, yaitu dengan mengirimkan surat konfirmasi janji temu kepada karyawan. Kontradiksi antara Pasal 51 dan Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara teori seharusnya tidak menimbulkan masalah hukum. Namun apabila dalam proses pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan, pengusaha tidak melakukan penunjukan, maka akan timbul masalah hukum yaitu tidak terlindunginya hak-hak pekerja sesuai dengan sasaran undang-undang ketenagakerjaan. Pasal 4 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengembangan tenaga kerja dimaksudkan untuk:

1. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Menjamin perlindungan tenaga kerja untuk mencapai kesejahteraan; Dan
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya .

Berdasarkan Pasal 51 digabung dengan Pasal 63 ayat (1), dapat terjadi penyalahgunaan majikan yang menyatakan bahwa kedudukan majikan lebih dominan dari pada buruh. Seperti yang dikemukakan oleh Ahmadi Miru, kesewenang-wenangan dapat

terjadi jika suatu kesepakatan lahir dari kelebihan salah satu pihak, baik keuntungan ekonomi, keuntungan psikologis maupun keuntungan lainnya⁷⁷.

Pelaksanaan perjanjian lisan dalam perjanjian kerja juga tidak sejalan dengan penerapan asas hukum dalam perjanjian, salah satu asas hukum yang cukup sesuai untuk pelaksanaan perjanjian kerja lisan adalah asas kepastian hukum dalam perjanjian. (pacta sunt servanda). Berdasarkan asas pucta sunt servanda, suatu perjanjian harus memberikan kepastian hukum. Salah satu upaya untuk menjamin kepastian hukum dalam pelaksanaan perjanjian adalah dengan mengadakan perjanjian tertulis. Sekalipun perjanjian lisan dianggap sah menurut undang-undang, tetapi perjanjian lisan tidak mempunyai kepastian dan akibat hukum dalam hal pembuktian. Seperti yang dikatakan oleh Muhammad Syaifuddin, bahwa: “Hukum memungkinkan para pihak untuk membuat perjanjian lisan. Namun dalam perkembangan praktik hukum modern saat ini, perjanjian lisan tidak lagi dapat bertentangan dengan kepentingan pembuktian, sehingga perjanjian harus dibuat secara tertulis dalam bentuk akta, tanda tangan sendiri atau dokumen otentik yang dapat dijadikan bukti”

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, status kontrak kerja lisan memiliki posisi yang kuat, yaitu. H. adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum kontrak kerja menurut Pasal 52 UU Tenaga Kerja
2. Perjanjian kerja lisan memiliki beberapa akibat hukum, apabila hubungan kerja tersebut merupakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lisan, maka statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT). Ketika pengusaha diharuskan mempekerjakan pekerja dengan menerbitkan surat perikatan sebagai pekerja.
3. Kontrak kerja lisan tidak dapat memberikan perlindungan hukum penuh kepada para pihak, terutama karyawan. Dengan kata lain, hubungan kerja berdasarkan kontrak lisan tidak mengalami perlindungan hukum yang optimal. Kontrak kerja lisan berarti bahwa hak-hak normatif karyawan, mulai bekerja, dll. Tidak diatur dan diketahui secara jelas dan aman. Kontrak kerja lisan selama ini belum mampu memberikan perlindungan hukum yang optimal, jika terjadi kelalaian dalam pelaksanaan kontrak maka pekerja akan kesulitan untuk membuktikan perbuatan hukumnya, yaitu. perjanjian lisan antara karyawan tentang adanya hubungan kerja. atau kontrak kerja. dan pengusaha/perusahaan. .

SARAN

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

1. Pelaksanaan kontrak kerja, baik kontrak kerja waktu tertentu maupun kontrak kerja waktu tertentu, dilakukan secara tertulis. Hal ini untuk memperoleh kepastian hukum atas fakta atau perbuatan hukum mengenai hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan pemberi kerja. Dengan perjanjian kerja tertulis, hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat ditetapkan dengan jelas.
2. Idealnya, dalam membuat kontrak kerja lisan atau tertulis, harus ada paling sedikit 02 (dua) orang saksi. Hal ini untuk memberikan pembuktian yang berkekuatan hukum, apabila sewaktu-waktu dalam pelaksanaan kontrak kerja terjadi pelanggaran oleh salah

satu pihak. Untuk memastikan legalitasnya, ketentuan dalam Pasal yang memungkinkan dibuatnya perjanjian kerja secara lisan dalam UU Ketenagakerjaan sedang direvisi. Perubahan tersebut berupaya agar perjanjian kerja dibuat secara tertulis, sehingga dalam hal terjadi peristiwa hukum mengenai adanya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, memperoleh kepastian hukum. .

REFERENSI

- Agustianto. (2021). Perubahan Hukum Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Reformasi Hukum*, 25(2). <https://doi.org/10.46257/jrh.v25i2.167>
- Arifuddin, M. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Literasi Nusantara*.
- Charda, U. (2017). MODEL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN SETELAH LAHIRNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1). <https://doi.org/10.25072/jwy.v1i1.124>
- Darma, S. A. (2017). KEDUDUKAN HUBUNGAN KERJA; BERDASARKAN SUDUT PANDANG ILMU KAJIDAH HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN SIFAT HUKUM PUBLIK DAN PRIVAT. *Mimbar Hukum*, 29(2). <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>
- Dewi, D. K., Awaludin, A., Lubis, I. S. L., Pakpahan, E., & Bukit, A. (2022). Penyuluhan Implementasi Budaya Perusahaan Pada Karyawan Outsourcing Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Tjut Nyak Dhien*, 1(1). <https://doi.org/10.36490/abdmasku.v1i1.231>
- Izzati, N. R. (2021). EKSISTENSI YURIDIS DAN EMPIRIS HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3). <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>
- Lawendatu, M. (2021). TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG PERLINDUNGAN BURUH/PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003. *LEX ET SOCIETATIS*, 9(1). <https://doi.org/10.35796/les.v9i1.32059>
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2).
- Rochmah, R. D. (2020). Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Journal of Islamic Business Law*, 4(3).
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, 1(2).
- Soewono, D. H. (2019). Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Hukum.Unik.Kediri.Ac.Id*, 3(2).
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>
- Zulaichah, S. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. *Journal of Islamic Business Law*, 3(4).