



AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, Marzuki

Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Sumatera Utara

Email: mulia@gmail.com

Abstrak

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk membuat suatu perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja secara lisan juga dipandang sah oleh hukum. Perjanjian kerja secara tertulis penting dilakukan sebagai pengikat dan sebagai alat bukti. Praktikanya, tidak jarang terjadi hubungan kerja dilaksanakan tanpa didasari pada perjanjian kerja tertulis sehingga akan menimbulkan problem hukum, khususnya mengenai hak-hakpekerja. Rumusan masalah dalam tesis ini adalah bagaimana pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, status pekerja yang melaksanakan hubungan kerja dengan perjanjian kerja secara lisan, akibat hukum hubungan kerja yang didasari pada perjanjian kerja secara lisan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis yang mengarah pada penelitian hukum yuridis normatif yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengacu pada norma-norma hukum yaitu meneliti terhadap bahan pustaka atau bahan sekunder. Data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan perjanjian kerja secara lisan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang kuat, yaitu adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan syarat-syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan, menimbulkan beberapa akibat hukum, jika hubungan kerja tersebut dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat secara lisan, maka statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan belum mampu memberikan perlindungan hukum seutuhnya kepada para pihak, khususnya pekerja.

Kata Kunci: Akibat Hukum, Perjanjian Kerja, Lisan.

Abstract

An employment agreement is an agreement made between an employer and an employee, which is the starting point for an employment relationship. Manpower Act, to make a written employment agreement. Verbal employment agreements are also considered valid by law. It is important to have a written work agreement as a binding and as evidence. In practice, it is not uncommon for work relationships to be carried out without being based on a written work agreement so that it will cause legal problems, especially regarding workers' rights. The formulation of the problem in this thesis is how to arrange a work agreement in the perspective of labor law, the status of workers who carry out a work relationship with an oral work agreement, the legal consequences of working relations based on an oral work agreement in the perspective of labor law. The research method used is descriptive analysis which leads to normative juridical legal research, namely research carried out by referring to legal norms, namely examining library materials or secondary materials. Secondary data by processing data from primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal



materials. The results show that the position of a work agreement orally based on the perspective of labor law has a strong position, which is valid as long as it does not contradict the legal conditions of the work agreement as regulated in Article 52 of the Manpower Act, legal consequences of working relations based on the work agreement. Orally According to the provisions of the Employment Law, namely an oral work agreement, has several legal consequences, if the work relationship is in the form of a specified time work agreement (PKWT) which is made orally, then the status changes to an indefinite work agreement (PKWTT). Legal Protection for Workers in a Work Relationship Based on an Oral Agreement According to the Manpower Law Provisions, namely a verbal employment agreement has not been able to provide full legal protection to the parties, especially workers.

Keywords: Legal Consequences, Employment Agreement, Oral.

I. PENDAHULUAN

Hak memperoleh pekerjaan merupakan hak dasar yang wajib diperoleh setiap warga negara sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), yang berbunyi: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja, yang di dalamnya terkandung syarat-syarat kerja yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.¹

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah.² Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.³

Imam Soepomo dalam Lalu Husni, menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”⁴

Eksistensi dari perjanjian kerja dalam hubungan kerja begitu penting, Aloysius Uwiyono menjelaskan bahwa: “... diadakannya perjanjian kerja, maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.”⁵

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha harus memuat dan mengkomodir hak-hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha secara timbal balik. Dengan demikian, dalam melakukan hubungan kerja maka pekerja dan pengusaha terikat pada substansi perjanjian yang telah sepakati dalam perjanjian kerja maupun ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan.

Hubungan kerja atau hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa dalam hubungan kerja harus dilangsungkan berdasarkan perjanjian kerja. Menurut ketentuan Pasal 51 ayat (1), yang menyebutkan: “Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau Lisan.” Dengan

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia..* RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, h. 63.

²Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 63.

⁵Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 52.

demikian, hubungan kerja dapat didasari pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan. Hal ini berarti bahwa tidak ada keharusan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis.

Perjanjian kerja sebagai bentuk perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, maka pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan yang umum, seperti mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.⁶

Seperti perjanjian pada umumnya, maka dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja haruslah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Undang-Undang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa suatu perjanjian kerja adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan unsur-unsur yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Syarat sahnya perjanjian kerja yang ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai hasil adopsi dari Pasal 1320 KUHPerdata, yang mensyaratkan sahnya perjanjian kerja apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

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

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak terdapat ketentuan yang mengharuskan dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis dalam suatu hubungan kerja. Dengan perkataan lain, perjanjian kerja secara lisan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dipandang sah dan mengikat bagi para pihak (pengusaha dan pekerja).

Namun, penting untuk diketahui bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis selain sebagai pengikat hubungan kerja, juga menjadi bukti bagi para pihak jika suatu waktu terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dalam perjanjian kerja tertulis akan memuat dan mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban dari para pihak dalam hubungan kerja. Sehingga dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, maka akan membuat terang dan jelas mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, khususnya mengenai status dari pekerja, apakah berstatus sebagai PKWT atau PKWTT.

Status pekerja dalam hubungan kerja adalah suatu hal yang penting diketahui oleh seorang pekerja. Sebab, seorang status pekerja dalam hubungan kerja sangat menentukan hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja tersebut. Hak seorang pekerja yang berstatus PKWT tentunya berbeda dengan hak seorang pekerja yang berstatus PKWTT.

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

Praktik penyelesaian hubungan industrial, meskipun perjanjian dilaksanakan secara lisan, akan tetapi hak-hak normatif dari pekerja dapat pula diperoleh sesuai dengan ketentuan undang-undang. Dengan demikian, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tetap mampu memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja. Sebagai contoh kasus dapat dilihat dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Register Perkara Nomor 51/G/2013/PHI. Mdn, tertanggal 27 Mei 2013. Dalam pokok perkara Penggugat menyatakan telah bekerja selama 19 Tahun sebagai supir Derek pada CV. Maju Jaya.

⁶*Ibid.*, h. 54.

II. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan substansi masalah dan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.⁷

Penelitian ini bersifat analitis deskriptif, penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.⁸ Sesuai dengan pengetahuan dari sifat dan jenis penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini mencoba untuk menggambarkan keadaan secara umum dari permasalahan, yakni menyangkut akibat hukum terhadap hubungan kerja tanpa didasari adanya perjanjian kerja tertulis menurut perpektif hukum ketenagakerjaan.

Penelitian hukum normatif, lazimnya menggunakan konsepsi *legis positivis*. Konsep ini memandang hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Konsepsi ini memandang hukum sebagai suatu sistem normatif yang bersifat mandiri, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat yang nyata.⁹ Menganalisis pokok permasalahan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode pendekatan, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perjanjian Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Hubungan antara pekerja dan pengusaha/perusahaan merupakan hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari rumusan tentang pengertian hubungan kerja oleh Chairuddin K Nasution yang menyebutkan hubungan kerja adalah hubungan-hubungan yang terjalin antara para pekerja dengan perusahaan atau pengusaha dalam batas-batas sesuai perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disetujui bersama oleh kedua belah pihak..¹⁰

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja”.

Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan bertujuan sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan, dan sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama. Pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama harus melampirkan naskah Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten atau kota; kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten atau kota dalam 1 (satu) provinsi; dan Direktur Jenderal Pembinaan

⁷Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2016, h. 295.

⁸Amiruddin & Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 25-26.

⁹Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghia Indonesia, Jakarta, 2018, h. 13-14.

¹⁰Chairuddin K Nst dan Fauzi Chairul F., *Op.Cit*, h.4

Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi

Pejabat atau pihak yang melakukan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama wajib menerbitkan surat keputusan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran. Pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh dan pekerja atau buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama. Apabila Perjanjian Kerja Bersama mengalami perubahan maka harus berdasarkan kesepakatan karena perubahan atas Perjanjian Kerja Bersama merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku dan Pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahan tersebut kepada seluruh pekerja atau buruh.

“Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh atau pekerja dengan pengusaha”.¹¹ Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.

Hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja/pekerja merupakan hubungan yang berdimensi banyak. Hubungan yang terjadi menyangkut dari berbagai aspek kehidupan yaitu aspek sosial, aspek ekonomi, aspek budaya, aspek politik dan menyangkut aspek keamanan. Mengatur hubungan tersebut perlu diusahakan agar sejauh mungkin ada kejelasan pengaturan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak. Adanya kejelasan atau kepastian atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban tersebut akan terjalin hubungan yang serasi, selaras, seimbang dan harmonis di antara pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pihak perusahaan dan pekerja.

Pengaturan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban khususnya yang berkaitan dengan persyaratan kerja tidaklah sederhana karena adanya berbagai faktor seperti :

- a. Adanya kepentingan yang berbeda yang ikut mempengaruhi perumusan persyaratan kerja.
- b. Tidak mungkin mengatur semua persyaratan kerja ke dalam peraturan perundang-undangan.

B. Status Pekerja Yang Melaksanakan Hubungan Kerja Dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan

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 :

1. 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.

2. 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

¹¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, h.79

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.

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

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan 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.

Keempat syarat kerja tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

Syarat sahnya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan majikan dapat dilakukan baik secara lisan maupun tertulis. Secara normatif bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses penyelesaiannya.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis menurut Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Tempat pekerjaan.
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja tersebut dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Perjanjian kerja secara lisan merupakan hubungan kerja yang dibuat tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, perjanjian kerja secara lisan cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi. Dari berbagai peraturan yang ada, tidak adanya larangan dalam praktek perjanjian kerja lisan selama syarat sah perjanjian tercantum pada Pasal 1601(a) KUHPerdara terpenuhi, yakni:

1. Adanya kata pekerjaan;
2. Upah kerja yang diberikan;
3. Perintah yang dilakukan majikan.¹²

Hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Berikut akan kami jabarkan unsur-unsur dari hubungan kerja :

1. Unsur adanya pekerjaan
2. Unsur adanya upah
3. Unsur adanya perintah
4. Unsur waktu tertentu

Adanya suatu hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja, seperti yang Saudara jelaskan pada kasus Saudara, maka hal tersebut bertentangan dengan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang disyaratkan dalam pasal tersebut bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”

Kemudian Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja dapat dibuat baik secara tertulis ataupun lisan, sehingga untuk kasus yang Saudara alami dapat diasumsikan bahwa Perjanjian Kerja antara Saudara dengan pemberi kerja (pengusaha) dilakukan secara lisan. Berdasarkan hal tersebut, maka Perjanjian Kerja lisan adalah sah selama tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

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.¹³

Pasal 1320 KUHPerdara memang sangat jelas menjelaskan memperbolehkan adanya perjanjian kerja secara lisan, akan tetapi terdapat pengecualian dalam hal apabila perjanjian kerja tersebut dilakukan secara lisan maka dinyatakan berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didalam Pasal 15 ayat (1): Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja.

Mengetahui perjanjian kerja dibuat secara lisan atau tertulis, harus dilihat apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda sebagaimana disebutkan dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK, yang mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT, apabila ternyata PKWT

¹²Aprilia Amalia, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”. *USU Law Jurnal*, Vol.5 No. 1 (Januari 2017), h.10.

¹³ Fitriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indones”, *Jurnal*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016, h.128.

tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT.

Selain itu, 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 Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan pekerjaanya sering disebut karyawan tetap.

Selain tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (*probation*) untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, pekerja sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan, perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Prakteknya pihak pekerja/buruh yang didasarkan oleh perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha tidak memuat hak dan kewajiban pekerja sesuai dengan undang-undang. Isi dalam perjanjian lisan tersebut tidak membahas mengenai waktu istirahat, dan dalam observasi yang cukup mendalam yang dilakukan oleh penulis dalam menjalankan tugasnya ternyata pekerja/buruh tidak mendapatkan waktu istirahat, waktu istirahat diberikan kepada karyawan pada saat ingin istirahat makan atau disaat ingin ke kamar mandi dan pada hari libur resmi pun para pekerja/buruh tidak ada waktu untuk libur, terkecuali pada hari raya Idul Fitri, dikarenakan para pekerja/buruh dan pengusaha adalah seorang muslim.

Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 79 ayat 2 (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Cuti tahunan dan istirahat panjang seharusnya bisa diberikan kepada para pekerja/buruh sehingga jika pekerja/buruh telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut atau 18 tahun secara terus menerus berhak untuk mendapat cuti tahunan selama 12 hari atau istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan, tetapi pada kenyataannya pengusaha tidak melakukan hal tersebut sebagaimana mestinya, hal ini jelas tidak sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 huruf (c) dan (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu isi dari Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut juga merupakan hak bagi pekerja perempuan konsekuensinya pekerja tersebut boleh mengambil haknya ataupun tidak. Keadaan tersebut menyebabkan pihak pengusaha mengambil kebijakan bahwa bagi pekerja perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan bekerja akan diberikan istirahat 1 dari kurang 2 jam. Kebijakan yang diambil dari pihak pengusaha tersebut meskipun bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan tetapi tidak dapat dikenai sanksi, karena ketentuan tersebut bersifat tidak memaksa.



Artinya ketentuan tersebut dapat dikesampingkan karena tidak ada sanksi yang diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja lisan yang telah disepakati tidak membahas mengenai kesehatan dan keselamatan kerja tersebut. Hal ini kembali telah melanggar hak dari pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha telah melanggar kewajibannya dengan tidak adanya kesehatan dan keselamatan kerja yang diperjanjikan dari perjanjian kerja secara lisan tersebut sangat merugikan dari pihak pekerja/buruh, terutama mengenai hal keselamatan kerja. Secara mendalam kembali pihak pekerja/buruh menyatakan ketika pekerja/buruh ada yang sakit dikarenakan efek dari proses pekerjaan tidak ada tunjangan yang pekerja dapat.

C. Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Pekerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bagaimanapun pekerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan pengangguran. Sisi lain, pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada posisi yang kuat sebab didukung modal yang besar, sedangkan pekerja berada pada posisi yang lemah karena hanya bermodalkan tenaga dan keahlian. Hal ini sering digunakan oleh pengusaha yang nakal berbuat semena-mena terhadap pekerja dalam mendapatkan hak-haknya seperti hak upah yang layak, hak istirahat/hak cuti, dan hak cuti serta hak jaminan social/jaminan ketenagakerjaan dan hak atas pesangon.

Wajib bagi pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada seluruh hubungan hukum yang dilakukan masyarakat. Oleh karena itu muncul dan berkembang istilah perlindungan hukum. Pekerja lebih sering dikaitkan dengan diksi pekerja yang dipergunakan pemberi kerja dan sangat populer dalam keilmuan terkait ketenagakerjaan atau perburuhan.¹⁴

Apabila perusahaan tidak ada mempergunakan perjanjian tertulis yang dibuat bersama pekerja maka pihak perusahaan atau pengusaha dapat dituntut untuk terus memberikan pekerjaan pada pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dikenal dengan pekerja/buruh tetap.¹⁵ Hal ini dijabarkan dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja harus di buat secara tertulis dan wajib untuk nantinya akan disepakati oleh kedua belah pihak.

Proses pembentukan perjanjian kerja diperlukannya syarat tertentu, dimana syarat tertentu tersebut harus mengikuti peraturan dan atau aturan perundang-undangan yang sesuai dengan tata cara pembuatan perjanjian kontrak yang saling menguntungkan bagi pengusaha dan buruh, pekerja tetap akan memiliki haknya agar memperoleh upah dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin (*gender*), agama, suku, ras (SARA) yang sesuai dengan minat dan kemampuan buruh atau tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang didapat yang sama terhadap penyandang cacat (*disabilitas*) yang mana hal tersebut merupakan pengertian dari perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan merupakan aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja di Indonesia.¹⁶

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, berikut adalah bentuk perlindungan hukum berdasarkan norma lingkungan kerja :

¹⁴Ni Putu Nita Erlina Sari, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003" *Jurnal Analogi Hukum*, Volume 2, Nomor 1, h.126.

¹⁵HR. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* Restu Agung, Jakarta, 2019, h.81.

¹⁶Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita. Jakarta, 2017, h.44.

1. Norma keselamatan kerja, berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta cara-cara melakukan kerja.
2. Norma kesehatan kerja dan heigene perusahaan meliputi; pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan pemberian obat-obatan, perawatan tenagakerja yang sakit.
3. Norma kerja yang meliputi; perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak kesusilaan ibadah menurut keyakinan masing-masingyang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakat dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuanyang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
4. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatandan rehabilitasi akibat kevcelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli waris berhak mendapatkan ganti kerugian.¹⁷

Menurut Eko Wahyudi, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomi, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁸

Ketiga jenis perlindungan itu mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

Adapun menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja meliputi, perlidungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis, sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, yang selanjutnya dari teori tersebut dituangkan kedalam bentuk undang-undang. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
3. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
6. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
7. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).

¹⁷ Zaenal Asyikin, *Op.Cit*, h. 95

¹⁸ *Ibid*, h. 96..

8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (1)).
9. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (2)).
10. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 81 ayat (2)).
11. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 85).
12. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
13. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
14. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).
15. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).
16. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

Selanjutnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2003 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), diantaranya :

1. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya (Pasal 3).
2. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 13).
3. Setiap peserta berhak memperoleh manfaat dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 16).
4. Peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah., Anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan. Setiap peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran (Pasal 20 ayat (1), (2), (3)).
5. Kepesertaan jaminan kesehatan tetap berlaku paling lama 6 (enam) bulan sejak seorang peserta mengalami pemutusan hubungan kerja (Pasal 21 ayat (1)).
6. Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan (Pasal 22 ayat (1)).
7. Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja (Pasal 29 ayat (2)).
8. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (Pasal 35 ayat (2)).

9. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap (Pasal 39 ayat (2)).
10. Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia (Pasal 39 ayat (2)).

Pasal 1313 KUHPerdata mendefinisikan bahwa perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Perjanjian dengan demikian mengikat para pihak secara hukum, untuk mendapatkan hak atau melaksanakan kewajiban yang ditentukan di dalam perjanjian itu.

Perjanjian merupakan suatu kegiatan yang tidak bisa lepas dari kehidupan masyarakat. Melalui perjanjian masyarakat sangat dibantu dalam melakukan segala kegiatan yang berhubungan dengan bisnis, baik itu jual beli, pinjam meminjam, perjanjian kerja, sewa menyewa dan usaha bisnis lainnya yang membutuhkan perjanjian.

Hukum perjanjian mengenal 3 (tiga) prinsip yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian. Prinsip-prinsip inilah yang menentukan keabsahan suatu perjanjian dan dengan demikian berhubungan pada kekuatan hukum dan keabsahan perjanjian secara lisan. KUHPerdata mempunyai dua sistem perjanjian, yaitu sistem tertutup dan sistem terbuka. Sistem tertutup menyatakan bahwa tidak diperbolehkannya membuat atau mengadakan hak-hak kebendaan yang baru selain yang telah diatur di dalam undang-undang, sistem ini bersifat mengikat dan memaksa. Sistem tertutup ini dianut pada Buku ke-II KUHPerdata sedangkan sistem terbuka menyatakan bahwa setiap orang dapat bebas membuat perjanjian apa saja selain apa yang telah ditetapkan oleh undang-undang asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum dan sistem ini dianut pada buku ke-III KUHPerdata.¹⁹

Asasnya suatu perjanjian adalah terbuka, artinya para pihak yang membuat perjanjian dapat menentukan sebebasnya apa yang hendak mereka perjanjikan, namun kebebasan tersebut bukanlah kebebasan tanpa batas. Ada batasan kebebasan bagi pembuatan perjanjian, batasan itu adalah tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Setiap orang yang telah mufakat akan sesuatu hal, kesepakatan itu mengikat bagi pihak-pihak yang membuatnya dan daya ikut sepakat itu sama kekuatannya dengan undang-undang. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa perjanjian ini adalah suatu undang-undang yang dibuat oleh pihak swasta. Prinsip ini adalah akibat dianut sistem terbuka dalam Buku III KUH Perdata dan ini dibenarkan karena apa yang mereka perbuat dalam kesepakatan tersebut adalah jelmaan dari hak perorangan atau hak relatif.

Sistem terbuka (*open system*), artinya adalah bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur di dalam Undang-Undang.²⁰ KUHPerdata adalah Undang-Undang yang merupakan sumber hukum formil sekaligus juga sumber hukum materil bagi hukum perjanjian yang berlaku di Indonesia.

Perjanjian diatur secara khusus dalam KUH Perdata, Buku III, Bab II tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian dan Bab V sampai dengan Bab XVIII yang mengatur asas-asas hukum dan norma-norma hukum perjanjian pada umumnya, serta norma-norma hukum perjanjian yang mempunyai karakteristik khusus yang lebih dikenal dengan istilah perjanjian bernama.²¹

Sistem terbuka ini merupakan cerminan dari Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Pasal ini menunjukkan kepada setiap orang untuk melakukan perjanjian

¹⁹ Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, h.7

²⁰ *Ibid*, h.8

²¹ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak*, Mandar Madju. Bandung, 2012, h.22



apa saja. “Kata semua menunjukkan bahwa semua orang atau kelompok orang diperbolehkan untuk membuat perjanjian yang berisi apa saja dan berupa apa saja dan perjanjian tersebut mengikat yang membuatnya seperti suatu Undang-Undang”.²²

Sistem terbuka dalam hukum perjanjian adalah suatu keluwesan, tidak kaku, serta memberi kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat. Perjanjian yang diatur dalam undang-undang hanyalah perjanjian yang sudah terkenal seperti perjanjian jual beli, sewa menyewa, dan lain-lain. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan masyarakat, timbul bentuk-bentuk baru dalam perjanjian yang pengaturannya menuntut inovasi tersendiri.

Hukum perjanjian disebut sebagai hak pelengkap (*anwullend recht*) artinya pasal-pasal hukum perjanjian boleh disingkirkan manakala para pihak-pihak yang membuat suatu perjanjian menghendaknya. Para pihak diperbolehkan untuk mengatur sendiri kepentingan dalam perjanjian yang dibuat sendiri. Pasal-pasal dari hukum perjanjian hanyalah berlaku apabila para pihak tidak mengadakan aturan-aturan sendiri dalam perjanjian yang diadakan.²³

Sistem terbuka yang dianut KUHPdata Indonesia ini menjelaskan bahwa undang-undang tidak mengikat secara kaku akan tetapi memperbolehkan kepada seluruh subyek hukum untuk secara bebas mencapai dan mempertahankan kepentingannya dengan membuat suatu perjanjian yang ketentuannya tidak harus terikat kepada Undang-Undang dan Undang-Undang juga tidak mengatur apakah suatu perjanjian harus ditulis dan segenap ketentuannya harus dituangkan dalam sebuah akta autentik maupun tidak sehingga perjanjian tidak tertulis adalah sah secara hukum.

Membuat suatu perjanjian pada dasarnya tidak terikat dengan suatu bentuk tertentu. KUHPdata tidak menyebutkan secara sistematis tentang bentuk perjanjian. Setiap pihak yang melakukan perjanjian mempunyai kebebasan dalam membuat perjanjian, dalam arti bebas membuat perjanjian secara lisan atau tertulis.

Perjanjian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu perjanjian secara lisan dan tertulis. Perjanjian secara lisan banyak terjadi dalam pergaulan masyarakat sederhana, serta sering tidak disadari namun sudah terjadi kesepakatan, misalnya dalam kegiatan berbelanja ditoko, dipasar-pasar untuk kebutuhan sehari-hari.

KUHPdata tidak menentukan secara tegas dengan bentuk perjanjian sewa menyewa yang dibuat oleh para pihak. Perjanjian sewa menyewa dapat dibuat secara tertulis atau lisan akan tetapi yang paling dominan dalam menentukan substansi perjanjian adalah dari pihak yang menyewakan, sehingga pihak penyewa berada pada pihak yang lemah. Dengan demikian semua pernyataan yang diajukan oleh pihak yang menyewakan tinggal disetujui.²⁴

Perjanjian lisan menjadi selesai dengan dilakukan penyerahan dan penerimaan suatu barang. Perjanjian lisan akan menjadi sah apabila hak dan kewajiban dari para pihak telah terpenuhi sedangkan perjanjian tertulis lazimnya dilakukan dimasyarakat yang lebih modern, berkaitan dengan bisnis yang hubungan hukumnya lebih kompleks dan biasanya menggunakan akta otentik ataupun akta dibawah tangan, serta menggunakan judul perjanjian.

Pasal 1320 KUHPdata mengenai syarat sahnya perjanjian lisan tidak mengatur mengenai bentuk suatu perjanjian, sehingga dalam membuat perjanjian, masyarakat dibebaskan untuk menentukan bentuknya. Membuat perjanjian dalam bentuk lisan tetaplah sah, selama telah memenuhi syarat sahnya perjanjian yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPdata. Perjanjian lisan juga sah selama tidak ada Undang-Undang yang menentukan bahwa perjanjian yang akan dibuat harus berbentuk tertulis.

²² R. Subekti, *Op. Cit.*, h.14.

²³ I. Ketut Artadi dan I Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, *Implementasi Ketentuan-Ketentuan Hukum Perjanjian Kedalam Perancangan Kontrak*, Udayana University Press, Denpasar-Bali, 2010, h. 52

²⁴ Salim H.S., *Op. Cit.*, h. 59



IV. KESIMPULAN

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

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdussalam, HR. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* Restu Agung, Jakarta, 2019.
- Ali, Ahmad dan Wiwie Heryani, *Aasas-asas Hukum Pembuktian Perdata*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2014.
- Ali, Ahmad, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence)*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2015.
- ; *Menguak Tabir Hukum*. Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2018.
- Amiruddin & Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Anwar, Saiful, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha Pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syari'ah*, Kelpok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan 2007.
- Apeldoorn, L.J. Van, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004
- Asshiddiqie, Jimly, *Teori Hukum Hans Kelsen*, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, 2016.
- Asikin, Zainal, *Pengantar Hukum Bisnis*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
- ; *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Badruzaman, Mariam Darus, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017.
- ; *Aneka Hukum Bisnis*. Alumni, Bandung, 2013



Budiono, Herlien, *Asas Keseimbangan Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016.

Fuady, Munir, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015.

Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2017.

Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Laskbang Mediatama, Yogyakarta, 2016.

H. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Jurnal/Artikel

Amalia, Aprilia, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian". *USU Law Jurnal*, Vol.5 No. 1 (Januari 2017).

Artadi, I. Ketut dan I Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, *Implementasi Ketentuan-Ketentuan Hukum Perjanjian Kedalam Perancangan Kontrak*, Udayana University Press, Denpasar-Bali, 2010.

Sari, Ni Putu Nita Erlina, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003" *Jurnal Analogi Hukum*, Volume 2, Nomor 1.

Shalihah, Fitriatus, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indones", *Jurnal*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016.

Sumardi, Fauzi & Ridho Mubarak. Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 5 (2) Desember 2018.

Wildan, Muhammad, "Perlindungan Hukum Tenagakerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal*, Vol. 12. No. 4 Desember 2017.

SIREGAR, Gomgom T.P; LUBIS, Muhammad Ridwan. SOSIALISASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1999 TENTANG PERLINDUNGAN KONSUMEN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS DARMA AGUNG. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 100-106, feb. 2021. ISSN 2745-6072

LUBIS, Muhammad Ridwan; SIREGAR, Gomgom T.P. SOSIALISASI UNDANG-UNDANG NO. 1 TAHUN 1974 TENTANG KEKUASANAAN ORANG TUA DALAM MELAKSANAKAN PENGURUSAN HARTA KEKAYAAN ANAK DIBAWAH UMUR DI DESA BANDAR KHALIFAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 120-126, feb. 2021. ISSN 2745-6072.

LUBIS, Muhammad Ridwan; SIREGAR, Gomgom T.P. SOSIALISASI PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN NARKOTIKA DI DESA BANDAR KHALIFAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 37-41, sep. 2020. ISSN 2745-6072



- Rogers, S. A. S. M., & Siregar, G. T. Existence Of Pancasila As A Stats fundamental Norm Of The Nation And State Of Indonesia In Facing Economic Globalization Challenges. Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems presents peer-reviewed survey and original research articles. <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4886>
- MUHAMMAD RIDWAN LUBIS; GOMGOM T.P SIREGAR. "Implementation of diversion in case resolution children to realize protection law against children". Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27, 2, 2021, 1001-1006. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.119
- GOMGOM T.P SIREGAR; MUHAMMAD RIDWAN LUBIS. "Juridical analysis of religious blasphemy crimes through smartphone applications based on the information and electronic transactions (ite)". Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27, 2, 2021, 1006-1012. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.120
- Gomgom TP Siregar, Syawal Amry Siregar, Rudolf Silaban, "Legal Implementation of Electronic Information and Transaction Law in Preventing the Spread of Content Containing SARA Issues through Social Media". International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 13, Issue 10, 2020, https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_10/1310119_Siregar_2020_E_R.pdf
- SEPIMA, Andi; SIREGAR, Gomgom T.P.; SIREGAR, Syawal Amry. PENEGAKAN HUKUM UJARAN KEBENCIAN DI REPUBLIK INDONESIA. JURNAL RETENTUM, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 108-116, feb. 2021. ISSN 2686-5440. Available at: <<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/retentum/article/view/908>>. Date accessed: 09 sep. 2021.
- Harahap, P. A., Siregar, G. T., & Siregar, S. A. (2021). PERAN KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (POLDA-SU) DALAM PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TINDAK PIDANA PEMILIHAN UMUM. JURNAL RETENTUM, 2(1), 90-98.
- Panjaitan, S., Siregar, G. T., & Siregar, S. A. (2021). PERAN BAPAS SEBAGAI PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DALAM PENANGANAN ANAK YANG BERKONFLIK DENGAN HUKUM (STUDI PADA BAPAS KELAS I MEDAN). JURNAL RETENTUM, 2(1), 79-89.
- Nasution, L., & Nurul Ichsan, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO. Jurnal Ilmiah METADATA, 3(1), 308-320. Retrieved from <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/59>
- Mohammad Yusuf, & Reza Nurul Ichsan. (2021). Analysis of Banking Performance in The Aftermath of The Merger of Bank Syariah Indonesia in Covid 19. International Journal of Science, Technology & Management, 2(2), 472-478. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i2.182>
- Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). SOSIALISASI PELATIHAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN RESTAURANT KENANGA GARDEN MEDAN. PKM Maju UDA, 1(3), 127-132. doi:10.46930/pkmmajuuda.v1i3.885
- Nasution, L., & Ichsan, R. (2021). SOSIALISASI PELUANG USAHA BANK SAMPAH DALAM PENINGKATAN PENDAPATAN MASYARAKAT DI MASA COVID 19. PKM Maju UDA, 1(3), 107-112. doi:10.46930/pkmmajuuda.v1i3.882



- Ichsan, R. N., Suparmin, S., Yusuf, M., Ismal, R., & Sitompul, S. (2021). Determinant of Sharia Bank's Financial Performance during the Covid-19 Pandemic. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 298-309.
- ICHSAN, Reza Nurul; SE, M. M. Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri
- Yusuf, M., Ichsan, R., & Saparuddin, S. (2021). DETERMINASI INVESTASI DAN PASAR MODAL SYARIAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA. JEpa, 6(1), 397-401. Retrieved from <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1121>
- ICHSAN, R. N., NASUTION, L., SINAGA, S., & MARWAN, D. (2021). The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai branch. Journal of Contemporary Issues in Business and Government| Vol, 27(2), 259
- Sinaga, S., Gaol, J. L., & Ichsan, R. N. (2021). The Effect of Product Innovation on Consumer Interest in the Purchase of Bottled Tea Products at PT. Sinar Sosro Medan. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 1361-1367
- Sitompul, S., Ichsan, R. N., & Nasution, L. The Influence of Exchange Rate, Inflation, For the Results of the Development Assets of Islamic Banks. <https://www.ijefm.co.in/v4i3/Doc/5.pdf>
- Reza Nurul Ichsan, Ahmad Karim. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT. JASA RAHARJA MEDAN. JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA, 6(1), 54-57. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v6i1.729>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). SOSIALISASI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. AMALIAH: JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 5(1), 48-53.
- Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Jurnal Ilmiah METADATA, 3(1), 344-355.
- Lukman Nasution, Abd. Rasyid Syamsuri, & Reza Nurul Ichsan. (2021). Socialization Of Community Participation In Bandar Khalifah Village Development Planning Percut Sei Tuan District. International Journal Of Community Service, 1(2), 119–122. <https://doi.org/10.51601/ijcs.v1i2.15>
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT. JASA RAHARJA MEDAN. JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA, 6(1), 54-57.
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution. (2021), SOSIALISASI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN, <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/AJPKM/article/view/693>, <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>