

PROBLEMATIKA KEKUATAN HUKUM PERJANJIAN KERJA LISAN

Tania Erika Dharmanto^a, Retno Dewi Pulung Sari^a

^aFakultas Hukum Universitas Katolik Darma Cendika,
Email: taniaerikaaaa@gmail.com, retno.dewi@ukdc.ac.id

Naskah diterima: 20 Maret; revisi: 5 April; disetujui: 29 Mei 2023

DOI: 10.28946/rpt.v12i1.2783

Abstrak:

Perjanjian merupakan salah satu dari banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat dengan tujuan untuk melakukan pemenuhan hidup. Perjanjian kerja adalah produk pengikat yang dibuat antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha sebagai pihak penyedia lapangan pekerjaan dan pekerja sebagai penerima pekerjaan yang akan menerima upah setelah menyelesaikan pekerjaannya. Perjanjian kerja lisan adalah perjanjian yang dilakukan secara langsung tanpa penandatanganan kontrak. Penelitian ini akan fokus pada permasalahan yang terjadi dalam perjanjian kerja lisan, bagaimana proses pembuktian apabila terjadi perselisihan hubungan industrial karena tidak adanya kontrak perjanjian, serta juga pertanggungjawabannya. Supaya bisa memberi jawaban atas dua masalah itu. Riset ini mempergunakan metode riset hukum Yuridis – Normatif dengan penelitian yang mengkaji dari norma hukum positif. Permasalahan yang diteliti dengan sumber data primer yaitu ketentuan hukum Kitab Undang - Undang Hukum Perdata (KUHP) serta UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Hasil riset ini adalah (1) Perjanjian lisan walaupun dibuat tanpa adanya kontrak tertulis tetap dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum; dan (2) Perlindungan pekerja bisa dilaksanakan melalui pemberian tuntutan dan menaikkan hak – hak pekerja dan memberikan perlindungan fisik maupun sosial. Selain itu apabila terjadi perselisihan industrial diantara pekerja terhadap pebisnis terdapat beberapa mekanisme penyelesaian masalah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Lisan; Akibat Hukum; Perlindungan Hukum

Abstract:

The agreement is one of the many activities carried out by the community with the aim of fulfilling life. An employment agreement is an agreement made in which the worker will bind himself to the employer. Employers as job providers and workers as job recipients who will receive wages after completing their work. An oral work agreement is an agreement made directly without signing a contract. This study will focus on the problems that occur in oral work agreements and evidence in the event of industrial relations disputes due to the absence of a contract agreement, as well as their responsibilities. To be able to answer these two problems. This study uses a juridical-normative legal research method by examining those that examine positive legal norms. The problems studied with primary data sources are the legal provisions of the Civil Code (KUHP) and Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The results of this study are (1) an oral agreement even though it is made without a written contract is still considered valid and has legal force, and (2) Protection of workers can be carried out by making demands and increasing the rights of workers and providing physical and social protection. In addition, if there is an industrial dispute between workers and employers, there are several problem-solving mechanisms in accordance with Law no. 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Oral Employment Agreement; Legal Consequences; Legal Protection

LATAR BELAKANG

Setiap warga negara Indonesia memiliki hak dan kewajiban yang sudah disusun pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu bentuk hak yang dimiliki oleh setiap WNI adalah berhak untuk memperoleh pekerjaan dan juga hidup dengan kelayakan dalam menjalankan dan mempertahankan kehidupannya. Pekerjaan tersebut digunakan untuk menopang dan mempertahankan kehidupan setiap warga negara. Negara telah memberikan perlindungan terhadap hak pekerjaan setiap warga negara Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) sebagaimana perubahan beberapa ketentuan pasal-pasal dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja).

Hukum bersifat mengatur dengan tujuan untuk membatasi tindakan yang akan dilakukan oleh masyarakat. Hukum dibuat untuk ditaati dan dijalankan oleh masyarakat demi mencapai keamanan dan kedamaian bersama. Manusia merupakan makhluk sosial yang kodratnya untuk hidup bermasyarakat dan berdampingan dengan manusia lainnya. Setiap warga negara yang telah mendapatkan pekerjaan dan bekerja dalam setiap perusahaan atau institusi selanjutnya dapat dikenal dengan pekerja/buruh. Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: *Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*. Tidak dipungkiri bahwa posisi atau kedudukan pekerja/buruh dalam sebuah perusahaan adalah posisi yang lemah. Salah satu cara untuk meningkatkan dan memperkuat posisi buruh/pekerja adalah dengan cara para pekerja/buruh tersebut mendirikan atau bergabung ke dalam sebuah serikat pekerja/buruh.

Perjanjian merupakan salah satu dari banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat dengan tujuan untuk melakukan pemenuhan hidup. Perjanjian sendiri merupakan awal mula pengikatan hubungan masyarakat yang dibuat dan dapat berakibat hukum bagi para pencipta hak dan kewajiban tersebut.¹ Perjanjian dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang mengikatkan diri mereka terhadap satu sama lain dengan alasan-alasan tertentu. Perjanjian dilakukan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari terutama hubungan berbisnis dan pekerjaan. Perjanjian digunakan dalam melakukan jual-beli, pinjaman, perjanjian kerja, perjanjian penggunaan jasa, dan berbagai kegiatan lainnya. Perjanjian dapat dilakukan melalui dua cara yaitu dengan melakukan perjanjian tertulis dan perjanjian lisan (tidak tertulis). Perjanjian lisan adalah perjanjian yang dilakukan tanpa menjabarkan dalam sebuah dokumen kontrak yang ditandatangani. Tanpa adanya dokumen kontrak bukan berarti perjanjian dianggap tidak sah, karena perjanjian lisan diakui secara hukum dan memiliki kekuatan hukum.

Perjanjian lisan terjadi dalam kehidupan masyarakat setiap harinya tanpa masyarakat sadari. Contoh sederhananya, saat berbelanja ke pasar dan melakukan negosiasi untuk mencapai harga yang sesuai bagi kedua pihak. Tentunya penjual akan menyerahkan barang dan pembeli akan menyerahkan sejumlah uang, kemudian pembeli tersebut akan menerima barang dengan harga yang sudah disepakati bersama. Sebuah perjanjian dikatakan sudah “sah” apabila para pihak sepakat dan telah memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing.² Sedangkan perjanjian tertulis adalah perjanjian yang lebih “resmi”, dibuat secara tertulis

¹ Regina Veronika Wauran, “KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN SECARA LISAN MENURUT KUHPERDATA PASAL 1338,” *Lex Privatum* 8, no. 4 (2020).

² Fajar Sahat Ridoli Sitompul and I Gst Ayu Agung Ariani, “Kekuatan Mengikat Perjanjian Yang Dibuat Secara Lisan,” *Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Udayana, versi pdf, Error* (2014).

dengan ketentuan-ketentuan yang sudah dijabarkan dengan rinci di dalam perjanjian, dan penandatanganan perjanjian akta di bawah tangan. Perjanjian tertulis lebih mudah untuk dilakukan pembuktiannya dan juga pertanggungjawabannya daripada perjanjian lisan apabila terjadi permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian. Perjanjian lisan lebih sulit untuk dilakukan pertanggungjawaban dan pembuktiannya karena perjanjian lisan tidak dilakukan penandatanganan perjanjian akta di bawah tangan yang berisi hak dan kewajiban para pihaknya.

Perjanjian diatur didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPer), Buku III, Bab II. Menurut KUHPer, masyarakat diberikan kebebasan untuk melakukan perikatan dalam bentuk apa saja asal sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan kedua belah pihak sepakat. Banyak masyarakat yang salah dalam mengartikan “kebebasan berkontrak”, walaupun telah ada peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait perjanjian lisan. Minimnya pengetahuan masyarakat terkait perjanjian lisan menyebabkan munculnya permasalahan dalam pertanggungjawaban dan mendapatkan kekuatan hukum terkait perjanjian lisan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, di tahun 2022 Indonesia memiliki jumlah penduduk sebanyak 261.890.900 jiwa yang tersebar di 34 provinsi. Tingginya jumlah penduduk dan cepatnya pertumbuhan penduduk di Indonesia, menyebabkan meningkatnya kebutuhan pekerjaan. Pada kenyataannya, pemenuhan kebutuhan kerja di Indonesia masih belum tercukupi. Terutama dalam kondisi pandemi seperti ini yang menyebabkan masyarakat kehilangan pekerjaan dan semakin kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan. Sehingga terjadi ketidakselarasan diantara total masyarakat yang memerlukan kerja dengan total pekerjaan yang ada. Berdasarkan UU RI Th. 1945, pasal 4 ayat (1), setiap masyarakat di Indonesia berhak untuk mendapatkan pekerjaan. Telah menjadi kewajiban masyarakat bersama untuk dapat mengusahakan supaya semua orang mendapatkan pekerjaan sesuai kemampuannya dan untuk mendapat penghasilan yang cukup bagi pekerja tersebut³. Menurut UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja ialah sebuah kontrak yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja yang berisikan persyaratan, hak, dan kewajiban masing - masing pihaknya. Hubungan kerja ialah suatu relasi di antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang berisikan beberapa elemen dalam pekerjaan.

Hubungan kerja dan perjanjian kerja ialah dua hal yang sangat berkaitan dan penting. Menurut Aloysius Uwiyono, kontrak tertulis antara bos dan karyawan sangat penting untuk kesuksesan kemitraan bisnis.⁴ Pengaturan kerja dapat dilakukan secara lisan atau tertulis berdasarkan Pasal 51 ayat 1 Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan kata lain, tidak adanya kontrak tertulis tidak membuat perjanjian kerja informal batal demi hukum. Kontrak kerja formal bersifat opsional. Namun, jika masalah hubungan kerja pernah muncul, kesepakatan yang terdokumentasi dapat digunakan sebagai bukti. Karena kedudukan karyawan, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak, akan dijabarkan secara mendalam dalam perjanjian tertulis tersebut. Perjanjian kerja yang diciptakan dengan cara lisan bisa memicu masalah hukum, misalnya akibat status pekerja, hak, kewajiban menjadi tidak jelas dan akan sulit untuk dibuktikan. Perlunya perlindungan hukum pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan untuk menjamin hak dasar pekerja. Sejalan terhadap Pasal 6 UU Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwasanya setiap pengusaha wajib untuk

³ Fauzi Sumardi, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan” (Universitas Medan Area, 2016).

⁴ Radesman Nainggolan, “PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA PT. MEKARSARI ALAM LESTARI DIPENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKANBARU” (Universitas Lancang Kuning, 2020).

memperlakukan pekerja secara adil tanpa adanya diskriminasi. Zainal Asikin, mengatakan bahwa masalah dalam dunia kerja yang banyak terjadi di Indonesia adalah⁵

1. Upah.
2. Jaminan Sosial.
3. Masalah Pribadi.
4. Kemampuan dan juga daya kerja yang dirasa kurang terhadap jenis pekerjaan yang diembannya.
5. Kepribadian yang dirasa kurang sesuai dengan perilaku penugasan.

Apabila melihat pada penelitian terdahulu, yaitu sebagai referensi ada sebuah penelitian berjudul Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja yang Dibuat Secara Lisan yang ditulis oleh Fauzi Sumardi dan Ridho Mubarak, terdapat perbedaan yaitu cakupan masalah kekuatan hukum dan juga pertanggungjawabannya yang bersifat lebih luas. Maka berdasarkan hal yang disampaikan tersebut, penulis memilih untuk membahas permasalahan ini dengan judul Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Yuridis – Normatif, yang mengkaji dari norma hukum positif.⁶ Permasalahan yang diteliti dengan sumber data primer yaitu ketentuan hukum KUHP dan UU Ketenagakerjaan. Selain itu peneliti juga akan menggunakan data sekunder yaitu buku referensi dan jurnal.

ANALISIS DAN DISKUSI

Kekuatan Hukum Dalam Perjanjian Lisan

Hukum adalah seperangkat pedoman untuk perilaku kolektif yang mempromosikan keamanan, kepuasan, dan keharmonisan sosial. Utrecht menjelaskan bahwa masyarakat harus tunduk pada hukum karena merupakan seperangkat prinsip yang menjaga tatanan social.⁷ Oleh karena itu, hukum tidak akan menghimpun suatu kaidah dan mempunyai satu kesatuan tersendiri sehingga dapat dipahami baik sebagai kaidah maupun kumpulan sistem; ini, pada gilirannya, berarti bahwa jika hanya ada satu aturan dalam hukum, akan sulit untuk dipahami.⁸ Di sini, inti negara hukum dipahami berpusat pada mereka yang memegang kekuasaan yang harus bertindak sesuai dengan hukum.⁹

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, “*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial: Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.

⁵ Cahaya Dinda Utami, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pegawai Tidak Tetap Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Perjanjian Kerja Di PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri)” (Universitas Islam Riau, 2021).

⁶ Kornelius Benuf and Muhamad Azhar, “Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer,” *Gema Keadilan* 7, no. 1 (2020): 20–33.

⁷ Andi Safriani, “Hakikat Hukum Dalam Perspektif Perbandingan Hukum,” *Jurnal Jurisprudentie* 5, no. 2 (2018): 23–31.

⁸ Ibid.

⁹ Eko Hidayat, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia,” *ASAS* 8, no. 2 (2016).

Indonesia sebagai negara hukum telah berjanji secara tidak langsung untuk memberikan hak atas pekerjaan kepada warga negaranya. Hal tersebut harus dijadikan sebagai landasan filosofis dalam setiap pembuatan dan pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang ada. Pembentuk Undang-Undang harus mengakomodasi nilai-nilai tersebut dan tidak boleh keluar dari substansi kedua aturan tersebut¹⁰. Hubungan kerja adalah sebuah hubungan yang hadir dan timbul akibat dari sebuah perjanjian kerja yang disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh.¹¹ Segala ketentuan mengenai hak dan kewajiban pekerja akan diatur dan dituangkan di dalam perjanjian kerja tersebut. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Pasal 1313, perjanjian adalah sebuah perbuatan dimana seseorang akan mengikat dirinya dengan orang lain. Setiap orang diberikan kebebasan untuk membuat sebuah perjanjian selama tidak melanggar aturan yang berlaku dan disepakati oleh kedua belah pihak. Perjanjian terdiri dari:¹²

1. Pihak.

Ada dua orang atau lebih sebagai subjek yang berwenang dan mampu untuk melakukan perbuatan hukum, yaitu pengusaha yang menyediakan lapangan pekerjaan serta pekerja yaitu pihak yang menerima pekerjaan dan akan bekerja bagi pengusaha. Pengusaha dalam hal ini dapat dikategorikan sebagai; a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang memiliki dan menjalankan bisnis; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan usaha yang bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang bertempat tinggal di Indonesia dan mewakili suatu usaha sebagaimana dimaksud dalam butir (a) atau (b) di atas, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Sedangkan pekerja/buruh adalah orang perseorangan yang melakukan pekerjaan dengan imbalan imbalan uang.

2. Persetujuan para pihak

Pengusaha sebagai penyedia pekerjaan dan pekerja sebagai penerima pekerjaan harus sepakat dan menyetujui perjanjian tersebut tanpa adanya unsur paksaan.

3. Prestasi yang akan dilakukan

Sebuah kewajiban yang akan dipenuhi pengusaha sebagai penyedia pekerjaan dan pekerja sebagai penerima pekerjaan sesuai isi perjanjian. Setiap pihak wajib menjalankan kewajibannya dan memperoleh haknya.

4. Berbentuk tertulis/lisan

Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan KUHP perjanjian dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan. Keduanya dianggap sah, mengikat dan memiliki kekuatan hukum.

5. Berisi syarat-syarat

Sebuah perjanjian harus berisikan syarat-syarat yang akan menimbulkan kewajiban dan hak pokok yang harus dilakukan oleh pengusaha sebagai penyedia pekerjaan dan pekerja sebagai penerima pekerjaan.

6. Ada tujuan

¹⁰ BERLIANA DESTRIE AISHA and others, "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG DIDASARKAN PADA PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)" (Universitas Airlangga, 2019).

¹¹ Lulu Husni, "Perlindungan Hukum Terhadap TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Penempatan Dan Perlindungan TKI)," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 40, no. 2 (2010): 270–289.

¹² Fauzi Sumardi and Ridho Mubarak, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 5, no. 1 (2018): 8–13.

Memiliki tujuan untuk mencapai sesuatu, namun tidak boleh bertentangan/melanggar peraturan yang berlaku.

Pekerjaan yang ditawarkan kepada masyarakat pencari kerja adalah pekerjaan yang bersifat formal dan informal. Pekerjaan yang bersifat formal akan memberikan perjanjian kerja secara tertulis dan pekerjaan yang bersifat informal akan membuat perjanjian kerja lebih banyak secara lisan.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: "*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*" Kemudian dijelaskan juga di dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan bahwa: "*Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.*" Perjanjian kerja tersebut akan mengacu pada Pasal 52 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "*Perjanjian kerja dibuat atas dasar : a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*" Artinya adalah perjanjian yang dibuat harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan akibat hukum apabila perjanjian tersebut dibuat dengan tidak mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka berdasarkan Pasal 52 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian tersebut batal demi hukum.¹³

Jika dilihat dari sudut hukum ketenagakerjaan, jenis pekerjaan yang bersifat formal akan membuat perjanjian kerja tertulis yang memiliki ketentuan khusus untuk status pekerja. Dimana status pekerja dapat terbagi menjadi 2 (dua) yaitu pekerja tetap yang mendapatkan gaji bulanan atau pekerja lepas / tidak tetap / pekerja mingguan / pekerja harian yang memiliki pola pemberian hak gaji / honor sesuai dengan kesepakatan. Kesepakatan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja tidak tetap biasanya berupa perjanjian lisan yang menyangkut hari, jam kerja dan upah. Sementara itu untuk masyarakat yang mempekerjakan pekerja informal dalam status bekerja lepas meski tidak menutup kemungkinan adanya upah bulanan dalam sistem pengupahan tersebut. Sehingga dalam perjanjian kerja secara lisan dapat ditemukan dalam berbagai bentuk pekerjaan yang ada di masyarakat baik pada sektor formal maupun informal yang melibatkan masyarakat yang membutuhkan pekerjaan. Perjanjian secara khusus diatur di KUHPer, Buku III, Bab II, dan inilah yang digunakan masyarakat Indonesia sebagai sumber hukum materiil dan formil dalam pembuatan perjanjian baik lisan maupun tertulis.¹⁴

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang memberikan kebebasan kepada pihak - pihak untuk membuat kontrak perjanjian. Yang dimaksud bebas adalah isi perjanjian, dan pemenuhan perjanjian tersebut selama tidak melanggar peraturan yang berlaku. Menurut Pasal 1865 KUHPer yang berbunyi "barang siapa mendalilkan suatu hak harus membuktikannya".

¹³ Husni, "Perlindungan Hukum Terhadap TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Penempatan Dan Perlindungan TKI)."

¹⁴ Muhammad Syaifuddin, "Hukum Kontrak: Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)," *Bandung: Mandar Maju* (2012).

Menurut KUHPer Pasal 1320, syarat sahnya perjanjian adalah:

- a. Kesepakatan para pihak untuk membuat perjanjian;
Para pihak harus sepakat dengan isi perjanjian. Tanpa adanya unsur paksaan, penipuan, ataupun unsur kekeliruan. Apabila terbukti adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka perjanjian dapat dibatalkan.
- b. Kecakapan para pihak untuk membuat sebuah perikatan;
Menurut KUHPer Pasal 1330, yang dianggap tidak cakap untuk membuat sebuah perjanjian adalah: Yang umurnya belum dewasa, Yang berada dalam pengampuan
- c. Sebuah persoalan tertentu;
Menurut KUHPer Pasal 1333, sebuah perjanjian harus memiliki pokok barang yang dijadikan objek persoalan.
- d. Sebuah alasan yang halal.

Perjanjian tersebut tidak melanggar norma-norma yang berlaku.

Syarat a dan b adalah syarat subyektif, yang apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut bisa dibatalkan melalui pengadilan. Sedangkan syarat c dan d adalah syarat obyektif yang apabila syarat – syarat tersebut tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dianggap batal dan tidak berlaku.¹⁵ Perjanjian lisan adalah perjanjian yang dilakukan secara langsung oleh kedua belah pihak tanpa dibuatnya perjanjian kontrak dan penandatanganan akta perjanjian.¹⁶ Perjanjian lisan walaupun dilakukan tanpa adanya kontrak, tetap dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum. Sering terjadi dimana pihak yang terikat dalam sebuah perjanjian memilih untuk memperkarakan secara perdata perjanjian mereka termasuk perjanjian lisan. Namun yang menjadi permasalahan dalam perjanjian lisan adalah kurangnya bukti-bukti yang diperlukan sebagai pembuktian dalam penyelesaian baik permasalahan litigasi maupun permasalahan yang non-litigasi. Karena tidak adanya kontrak tertulis di dalam perjanjian sehingga akan menyulitkan apabila terjadi perselisihan. Perjanjian kerja diatur didalam UU Ketenagakerjaan. Pengusaha diwajibkan untuk mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama ke instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama berisikan hal-hal yang ada di dalam perjanjian tersebut baik hak dan kewajiban, syarat-syarat maupun pengaturan apabila terjadi *wanprestasi*. Namun kenyataannya masih banyak perusahaan yang melakukan perjanjian kerja secara lisan, bahkan di perusahaan-perusahaan besar.

Ada 3 hal utama dalam perjanjian kerja menurut KUHPer Pasal 1601 (a), yaitu pekerjaan yang akan dilakukan, upah, keadaan pekerja yang berada dibawah perintah pengusaha. Menurut UU ketenagakerjaan Pasal 52 ayat 1, ada beberapa syarat sahnya sebuah perjanjian kerja, yaitu¹⁷

1. Kedua belah pihak dalam hal ini wajib sepakat yang mana pihak pekerja atau pegawai wajib menyetujui pekerjaan yang turut ditawarkan dan juga pengusaha wajib menerima pekerjaan tersebut.
2. Para pihak di dalamnya wajib cakap dalam melaksanakan perbuatan hukum. Cakap diartikan sebagai cukup umur dan tidak dalam pengampuan. Menurut Undang-Undang

¹⁵ Yulia Dewitasari and Putu Tuni, “Akibat Hukum Terhadap Para Pihak Dalam Perjanjian Apabila Terjadi Pembatalan Perjanjian,” *Fakultas Hukum Universitas Udayana* (2011).

¹⁶ Billy Dicko Stepanus Harefa and Tuhana Tuhana, “Kekuatan Hukum Perjanjian Lisan Apabila Terjadi Wanprestasi (Studi Putusan Pengadilan Negeri YOGYAKARTA Nomor44/Pdt. g/2015/Pn. Yyk),” *Privat Law* 4, no. 2 (2016): 164680.

¹⁷ Purnama Trisnamansyah, “Syarat Subyektif Dan Objektif Sahnya Perjanjian Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Kerja,” *Syiar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 15, no. 2 (2017): 158–183.

Ketenagakerjaan, batas minimal usia seseorang dianggap sudah cakap untuk melakukan perjanjian kerja adalah 18 tahun.

3. Terdapat perjanjian yang turut diperjanjikan, berkenaan dengan objek pekerjaan yang wajib dijanjikan dari seorang pengusaha atau sebuah perusahaan kepada pekerja.
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh melanggar peraturan yang berlaku.

Keempat syarat ini harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja. Apabila ada salah satu syarat yang tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum. Selain keempat syarat ini, ada juga unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, yaitu:

- a. Unsur pekerjaan yang dijanjikan.
- b. Unsur perintah
- c. Unsur waktu tertentu
- d. Unsur upah

Perjanjian yang dibuat secara lisan akan lebih sulit pembuktiannya, apabila terjadi perselisihan karena tidak adanya kontrak yang ditandatangani sebagai bukti. Dalam melakukan perjanjian lisan akan lebih baik apabila ada saksi yang menyaksikan terjadinya perjanjian. Karena menurut Pasal 1688 KUHPer dikatakan bahwa ada beberapa alat bukti yang bisa digunakan untuk membuktikan sebuah dalil yaitu:

- a. Tulisan;
- b. Saksi;
- c. Sumpah;
- d. Pengakuan;
- e. Persangkaan.

Ada dua jenis perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 - a. Pekerjaan yang sifatnya sementara dan musiman
 - b. Penyelesaian pekerjaan paling lama 3 tahun.
 - c. Pengusaha dapat menghindari kewajiban untuk mengangkat pekerja tersebut menjadi PKWTT.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)¹⁸
 - a. Pekerja menjadi pegawai tetap.
 - b. Dengan masa percobaan paling lama 3 bulan.
 - c. Pekerja memiliki hak sebagai pekerja sesuai peraturan yang berlaku, seperti cuti, THR, dll.

Perjanjian kerja secara lisan hanya bisa diberlakukan pada perjanjian kerja PKWTT. Perjanjian kerja PKWTT yang dibuat lisan pada saat masa percobaan, maka setelah pekerja menyelesaikan masa percobaannya harus mengeluarkan surat pengangkatan. Salah satu kekurangan dari perjanjian lisan bagi pekerja adalah apabila seorang pekerja sudah menyelesaikan 3 bulan masa percobaan dan pihak perusahaan masih belum mengeluarkan surat pengangkatan, maka sulit bagi para pekerja untuk membuktikan hubungan kerja yang terjadi. Sebagaimana di dalam Pasal 57 Ayat (1) dan Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: *“(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”* Berdasarkan

¹⁸ Sumardi and Mubarak, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan.”

ketentuan tersebut maka secara tidak langsung akibat hukum yang diterima apabila Perusahaan tetap mempekerjakan seseorang setelah masa percobaan dan tidak ada perjanjian secara tertulis, maka dalam hal ini pekerja tersebut status nya otomatis akan menjadi PKWT.

Kekuatan hukum perjanjian lisan tidak disebutkan dan diatur secara spesifik dalam KUHPer, UU Ketenagakerjaan, maupun peraturan lainnya. Jadi peraturan yang digunakan hanyalah peraturan umum mengenai perjanjian kerja saja. Asalkan memenuhi unsur – unsur perjanjian, dan syarat perjanjian maka sudah dianggap memiliki kekuatan hukum karena perjanjian lisan memang diperbolehkan dalam Undang – Undang.

Hubungan kerja yang dibuat secara lisan, tanpa menggunakan kontrak tertulis, disebut "perjanjian kerja lisan", dan yang diperlukan untuk menetapkannya hanyalah pernyataan yang disetujui oleh kedua belah pihak, idealnya di hadapan dua orang pengamat. Hak dan kewajiban karyawan dan manajer akan dijabarkan secara rinci dalam banyak klausul yang harus dipatuhi selama pelaksanaan perjanjian kerja. Pengusaha wajib melakukan hubungan kerja dengan pekerja dengan menggunakan perjanjian tidak tertulis/lisan, terutama yang menyangkut hak-hak pekerja, seperti hak atas upah, hak cuti, hak mendapat pelatihan kerja, dll. tetapi untuk menjamin hak-hak tersebut, mereka juga harus memenuhi tanggung jawab mereka dalam konteks hubungan kerja mereka dengan perusahaan. Dalam Pasal 1603, 1603a, 1630b, dan 1603c KUH Perdata, tanggung jawab pegawai diatur sebagai berikut¹⁹:

1. Ketenagakerjaan adalah tanggung jawab utama karyawan. Untuk menjalankan haknya sebagai karyawan, buruh harus melakukan tugas ini, namun atas restu majikan, mereka dapat mendelegasikannya kepada agen.
2. Saat bekerja, karyawan harus mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan pemberi kerja.

Menurut prinsip hukum ketenagakerjaan, karyawan wajib membayar denda atau imbalan jika melakukan segala bentuk tindakan yang dapat merugikan atasan, baik disengaja maupun tidak.

Perjanjian kerja lisan merupakan pilihan dalam melakukan pekerjaan, bahwa dalam pelaksanaannya perjanjian kerja lisan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa dalam pelaksanaannya tidak semua perjanjian kerja lisan berjalan dengan lancar. Tentunya menghasilkan banyak permasalahan di dalamnya. Hal tersebut tentunya tidak dapat dibiarkan dan perlu diselesaikan dengan ketentuan hukum peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga dalam hal ini diperlukan sebuah proses penyelesaian sengketa di dalamnya yang dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Adapun dalam hal ini mekanisme proses penyelesaian sengketa tersebut diselesaikan dengan berbagai cara dan hal tersebut wajib dilakukan sesuai dengan hak-hak dari para pihak dan tidak boleh berat sebelah. Adapun dalam proses penyelesaiannya dapat melakukan musyawarah mufakat dan dapat melalui proses litigasi.

Pengaturan Terkait Pertanggungjawaban dan Penyelesaian Masalah Perjanjian Lisan

Pengusaha dan pekerja adalah faktor yang tidak bisa dipisahkan. Perlu adanya keduanya agar sebuah perusahaan bisa berjalan, karena bila tidak ada pengusaha maka tidak ada pekerjaan bagi pekerja, sebaliknya apabila tidak ada pekerja maka perusahaan tidak bisa berjalan. Namun tentu saja pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan lebih kuat ketimbang

¹⁹ Robertus Berli Puryanto, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja," *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 1 (2021): 158–162.

pekerja. Karena kedudukan yang tinggi ini bisa membuat pengusaha semena - mena dan menjadi nakal. Maka dari itu sudah kewajiban pemerintah untuk melindungi para pekerja.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjanjikan berkembangnya organisasi perselisihan yang menjaga hubungan industrial yang damai dan dinamis sekaligus menjunjung tinggi cita-cita keadilan. Tujuan utama dari pengadilan hubungan industrial adalah menengahi konflik yang timbul antara perusahaan dan karyawan di tempat kerja. Paragraf pertama Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai “perbedaan pendapat antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau aspek lain. hubungan antara pihak-pihak yang terlibat di tempat kerja” (penekanan ditambahkan).

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Konflik Hubungan Tempat Kerja menetapkan pendekatan dua arah untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja:

1. Mekanisme penyelesaian sengketa alternatif, seperti penyelesaian bipartit dan mediasi, untuk konflik perburuhan dan manajemen
2. Konsiliasi dan adjudikasi sebagai alternatif litigasi dalam masalah perburuhan dan ketenagakerjaan

Sebagaimana didefinisikan dalam UU No. 2 Tahun 2004, “konflik hubungan industrial” adalah perselisihan antara pekerja, serikat pekerja, dan perusahaan, atau antara pekerja, serikat pekerja, dan campuran bisnis. Konsiliator atau hakim yang ditunjuk melalui resolusi hubungan kerja ini bertanggung jawab untuk menengahi setiap konflik antara pihak-pihak yang bertikai. Sementara itu, konsep tenaga kerja karyawan berfungsi sebagai jembatan antara manajemen dan pekerja.

Penyelesaian perselisihan bipartit mencakup berbagai konflik hubungan kerja, termasuk ketidaksepakatan atas hak, kepentingan, PHK, dan organisasi perdagangan/buruh. Penyelesaian bipartit adalah kesepakatan yang dicapai melalui pembicaraan antara dua pihak atau lebih, biasanya bos dan pekerja atau organisasi buruh. Jika kedua pihak yang terlibat dalam penyelesaian tidak dapat mencapai kesepakatan tentang bagaimana menyelesaikan masalah tersebut melalui prosedur bipartit, mereka dapat mengajukan keluhan kepada agen perekrutan setempat. Resolusi bipartit juga dapat digunakan untuk menangani perselisihan yang timbul dari pengaturan lisan. Langkah selanjutnya adalah kantor perekrutan lokal memberikan pilihan kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan kasus mereka melalui mediasi atau adjudikasi daripada pergi ke pengadilan. Dalam pasal undang-undang tersebut, para pihak yang bersengketa diberikan pilihan bagaimana mereka ingin menyelesaikan konflik tersebut (tentunya cara tersebut harus disepakati oleh kedua belah pihak). Apabila terjadi perbedaan pendapat, cara ini juga dapat digunakan dalam bentuk kesepakatan lisan.

Tuntutan dapat dibuat untuk melindungi karyawan, dan hak-hak pekerja dapat diperluas dan jaring pengaman fisik dan psikologis pekerja diperkuat. Beberapa jenis perlindungan peraturan tersedia untuk melindungi karyawan dari perilaku yang tidak pantas di tempat kerja:

1. Norma keselamatan kerja. Yaitu norma yang berkaitan dengan proses pekerjaan, lingkungannya, keadaan tempatnya, dan cara melakukan pekerjaan demi keselamatan pekerja saat melakukan pekerjaan.

Bahwa dalam norma ini menekankan adanya sebuah proses dalam pemberian keselamatan kerja wajib untuk mengedepankan nilai-nilai pekerjaan, lingkungan, keadaan tempat, dan

- juga cara melakukan pekerjaan agar dalam melaksanakannya berjalan dengan lancar dan tidak timbul masalah.
2. Norma kerja. Yaitu perlindungan tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, gaji, cuti, istirahat, segala hal yang berhubungan dengan moral kerja untuk menjaga perilaku pekerja. Bahwa dalam hal ini dalam setiap pekerjaan memiliki norma-norma yang ternyata wajib untuk dilaksanakan dan juga dipatuhi juga.
Bahwa norma tersebut berkenaan dengan hak-hak dan juga nilai moral pekerja untuk menjaga sikap pekerja, seperti waktu kerja, gaji, cuti, dan juga berkaitan dengan istirahat.
 3. Norma kesehatan kerja. Berhubungan dengan kesehatan pekerja, seperti memberikan perawatan kepada tenaga kerja yang sedang sakit atau terluka.
Bahwa berbeda dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja dalam hal ini memberikan suatu hak dalam hal keperawatan ketika pekerja sakit dan memerlukan waktu istirahat yang cukup.
 4. Untuk para pekerja yang mengalami kecelakaan atau menderita penyakit akibat pekerjaan. Pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan ganti rugi seperti kompensasi uang dan pemberian rehabilitasi.

Ada pula perlindungan pekerja yang dimuat di dalam UU Ketenagakerjaan, berkenaan dengan perjanjian lisan adalah di dalam Pasal 5 yang menyatakan bahwa pekerja memiliki kesempatan untuk memperoleh sebuah pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Memiliki kesempatan yang sama dan memperoleh sebuah pekerjaan merupakan sebuah hak setiap orang dan dalam hal ini apabila perjanjian tersebut dibuat secara lisan harus tetap memiliki kekuatan hukum dalam pembuktian. Apabila perjanjian kerja secara lisan tersebut diberikan terus menerus artinya akan ada diskriminasi kepada pekerja dalam hal status pekerjaannya. Sehingga hal tersebut akan merugikan pekerja. Pasal 5 tersebut apabila maknanya diperluas akan memberikan hak-hak yang seharusnya diterima kepada Pekerja. Perjanjian kerja lisan dalam hal ini berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, karena akibat hukumnya adalah ketika PKWT dibuat secara lisan maka akan menyebabkan berubah menjadi PKWTT.

Dalam perjanjian lisan pekerja dapat menuntut perlindungan kerja diatas karena perjanjian kerja lisan dianggap sah dimata hukum. Selama perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian, maka perjanjian tersebut dianggap sah. Namun tergantung apakah pekerja tersebut PKWTT atau PKWT.

Karena PKWT dan PKWTT memiliki hak dan kewajiban yang berbeda bagi para pihaknya. Menurut 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), menyatakan bahwa sebuah perjanjian PKWT yang dibuatnya tidak dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin, maka perjanjian tersebut berubah menjadi PKWTT semenjak terjadinya hubungan kerja. Perjanjian lisan termasuk perjanjian PKWTT. Maka dengan ini, hak-hak pekerja dengan status hubungan kerja PKWTT adalah:²⁰

- a. Setelah selesainya pekerjaan sesuai dengan perjanjian, maka pekerja berhak untuk mendapatkan upah.
- b. Berhak atas fasilitas dan bantuan-bantuan yang ada di dalam perusahaan.\
- c. Berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.
- d. Berhak atas kebebasan untuk berserikat.

²⁰ Sumardi and Mubarak, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan."
Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan ■ Vol. 12 No.1 Mei 2023

e. Berhak untuk mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan.

Mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan dengan 2 (dua) cara:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan melalui bipartit dan mediasi
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan melalui konsiliasi dan arbitrase

Menurut UU No. 2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan “konflik hubungan industrial” adalah “perbedaan pendapat antara pekerja, serikat pekerja, dan pemberi kerja, atau antara pekerja, serikat pekerja, dan campuran perusahaan yang menimbulkan konfrontasi”. Secara teori, ada tiga cara untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja: melalui diskusi, rujukan ke separator/dewan, atau rujukan ke otoritas tenaga kerja sebagai mediator.²¹

Seorang mediator industri atau arbiter adalah pihak ketiga yang netral yang dipilih oleh pihak-pihak yang berselisih untuk menengahi dan diharapkan menyelesaikan perbedaan mereka. Sementara itu, konsep tenaga kerja karyawan berfungsi sebagai jembatan antara manajemen dan pekerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan, berikut adalah cara yang tepat untuk menyelesaikan perselisihan antara karyawan dan atasan atas interpretasi perjanjian informal:

- a. Melalui Non Litigasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menghindari konflik hukum. Arbitrase dapat digunakan untuk penyelesaian konflik sesuai dengan UU No. 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Masalah Hubungan Kerja. Ketika pihak-pihak dalam kesepakatan tidak dapat mencapai kesepakatan tentang bagaimana menangani perselisihan, mereka dapat menggunakan arbitrase, di mana pihak ketiga yang tidak memihak berfungsi sebagai hakim dan diberikan kekuasaan yang luas untuk mengatur konflik. Menimbang bahwa pihak ketiga yang tidak memihak biasanya disebut sebagai arbiter, masuk akal bahwa keputusan juri harus definitif dan dapat ditegakkan. Ketika para pihak terlibat dalam non-litigasi, seperti negosiasi, mereka berusaha untuk menyelesaikan perbedaan mereka di luar pengadilan dan sampai pada pengaturan berdasarkan saling menghormati dan upaya kerja sama. Negosiasi, seperti yang didefinisikan oleh Gary Goodpaster, adalah prosedur di mana dua pihak atau lebih mencapai kesepakatan melalui diskusi dan kompromi.²²
- b. Menurut Undang - Undang No 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setiap permasalahan tidak dapat langsung dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Permasalahan harus diselesaikan dengan cara bipartit atau tripartit dan apabila tidak menerima keputusan melalui cara tripartit bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dan apabila salah satu pihak tidak bisa menerima keputusan dari Pengadilan Hubungan Industri maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Berkaitan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, para pihak diwajibkan untuk bekerja sama dan juga mengupayakan menyelesaikan permasalahan agar mendapatkan titik terang dan tidak menimbulkan kerugian bagi pihak manapun. Penyelesaian perselisihan tersebut wajib diupayakan dengan menggunakan musyawarah

²¹ Aditya Tri Wijaya and Rahayu Subekti, “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator,” *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 9, no. 2 (2021): 474-485.

²² Wauran, “KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN SECARA LISAN MENURUT KUHPERDATA PASAL 1338.”

dan mufakat dalam mencapai kesepakatannya. Apabila para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan melalui perundingan bipartit dalam waktu 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, atau apabila perundingan dilakukan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan dianggap tidak berhasil, dan salah satu pihak dapat menyampaikan laporan kepada pejabat ketenagakerjaan. lembaga dengan bukti bahwa upaya untuk menyelesaikan sengketa melalui cara lain telah habis.²³

KESIMPULAN

Perjanjian lisan walaupun dilakukan tanpa adanya kontrak, tetap dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum. Yang menjadi permasalahan dalam perjanjian lisan adalah kurangnya bukti-bukti yang diperlukan sebagai pembuktian dalam penyelesaian baik permasalahan litigasi maupun permasalahan yang non-litigasi. Karena tidak adanya kontrak tertulis di dalam perjanjian sehingga akan menyulitkan apabila terjadi perselisihan.

Perlindungan pekerja bisa dilakukan dengan memberikan tuntutan dan dengan meningkatkan hak pekerja, memberikan perlindungan fisik dan sosial. Ada pula perlindungan pekerja yang dimuat di dalam UU Ketenagakerjaan, berkenaan dengan perjanjian lisan adalah di dalam Pasal 5 yang menyatakan bahwa pekerja memiliki kesempatan untuk memperoleh sebuah pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, para pihak diwajibkan untuk bekerja sama dan juga mengupayakan menyelesaikan permasalahan agar mendapatkan titik terang dan tidak menimbulkan kerugian bagi pihak manapun. Pemerintah sebagai pihak yang memiliki otoritas membentuk kebijakan wajib memperhatikan dan mengawasi setiap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang dibuat agar tidak menyalahi aturan dan ketentuan hukum yang berlaku. Pemerintah wajib melakukan pengawasan dan juga kontrol atas setiap Pengusaha atau Perusahaan yang memberlakukan perjanjian kerja lisan demi kemaslahatan warga negara.

DAFTAR PUSTAKA

- AISHA, BERLIANA DESTRIE, and others. "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG DIDASARKAN PADA PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)." Universitas Airlangga, 2019.
- Benuf, Kornelius, and Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Gema Keadilan* 7, no. 1 (2020): 20–33.
- Dewitasari, Yulia, and Putu Tuni. "Akibat Hukum Terhadap Para Pihak Dalam Perjanjian Apabila Terjadi Pembatalan Perjanjian." *Fakultas Hukum Universitas Udayana* (2011).
- Harefa, Billy Dicko Stepanus, and Tuhana Tuhana. "Kekuatan Hukum Perjanjian Lisan Apabila Terjadi Wanprestasi (Studi Putusan Pengadilan Negeri YOGYAKARTA Nomor44/Pdt. g/2015/Pn. Yyk)." *Privat Law* 4, no. 2 (2016): 164680.
- Hidayat, Eko. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia." *ASAS* 8, no. 2 (2016).
- Husni, Lulu. "Perlindungan Hukum Terhadap TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Penempatan Dan Perlindungan TKI)." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 40, no. 2 (2010): 270–289.
- Nainggolan, Radesman. "PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA PT. MEKARSARI ALAM LESTARI DIPENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKANBARU." Universitas Lancang Kuning, 2020.

²³ Husni, "Perlindungan Hukum Terhadap TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Penempatan Dan Perlindungan TKI)."

- Puryanto, Robertus Berli, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja." *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 1 (2021): 158–162.
- Safriani, Andi. "Hakikat Hukum Dalam Perspektif Perbandingan Hukum." *Jurnal Jurisprudentie* 5, no. 2 (2018): 23–31.
- Sitompul, Fajar Sahat Ridoli, and I Gst Ayu Agung Ariani. "Kekuatan Mengikat Perjanjian Yang Dibuat Secara Lisan." *Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Udayana, versi pdf, Error* (2014).
- Sumardi, Fauzi. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan." Universitas Medan Area, 2016.
- Sumardi, Fauzi, and Ridho Mubarak. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 5, no. 1 (2018): 8–13.
- Syaifuddin, Muhammad. "Hukum Kontrak: Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)." *Bandung: Mandar Maju* (2012).
- Trisnamansyah, Purnama. "Syarat Subjektif Dan Objektif Sahnya Perjanjian Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Kerja." *Syar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 15, no. 2 (2017): 158–183.
- Utami, Cahaya Dinda. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pegawai Tidak Tetap Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Perjanjian Kerja Di PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri)." Universitas Islam Riau, 2021.
- Wauran, Regina Veronika. "KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN SECARA LISAN MENURUT KUHPERDATA PASAL 1338." *Lex Privatum* 8, no. 4 (2020).
- Wijaya, Aditya Tri, and Rahayu Subekti. "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 9, no. 2 (2021): 474–485.