



# **Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum**

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/gakkum>

---

## **Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan**

### ***Juridical Review Of Work Agreements Made Orally***

**Fauzi Sumardi & Ridho Mubarak\***

Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: Oktober 2018; Disetujui: November 2018; Diterbitkan: Januari 2019

\*Corresponding Email: [ridhomubarak@staff.uma.ac.id](mailto:ridhomubarak@staff.uma.ac.id).

---

#### **Abstrak**

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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kepustakaan (library research), yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan tulis, dan metode Penelitian Lapangan (Field Research) yaitu tinjauan yuridis terhadap pekerja yang hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jawaban dari permasalahan yang dibahas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tersebut tidak diatur secara spesifik dalam KUHPerdara maupun dalam peraturan perundang-undangan lainnya sehingga pengaturan perjanjian lisan hanya mengikuti pengaturan perjanjian kerja pada umumnya.

**Kata Kunci:** Tinjauan Yuridis, Perjanjian Kerja, Lisan

#### **Abstract**

*A verbal work agreement is a work relationship that is made without the signing of a work agreement, a verbal work agreement is sufficient with a statement that is mutually agreed upon by both parties and should be witnessed by at least two witnesses. The purpose of this study was to find out how the legal strength of work agreements made verbally and how legal protection for workers whose employment relationships are based on verbal work agreements. The research method used is the library research method, namely by conducting research on various written reading sources, and the Field Research method, which is a juridical review of workers whose work relations are based on verbal work agreements. The purpose of this study is to find out the answers to the problems discussed. The results of the study indicate that the legal strength of the work agreement made orally is not specifically regulated in the Civil Code or in other laws and regulations so that the arrangement of oral agreements only follows the arrangement of work agreements in general.*

**Keywords:** Juridical Review, Employment Agreement, Oral

**How to Cite:** Sumardi, F. & Mubarak, R. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan, 5 (1) 2018 : 8-13.

---

## **PENDAHULUAN**

Bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Soedarjadi, 2008)

Peningkatan produksi dan produktifitas kerja serta kelangsungan kegiatan usaha secara kesinambungan hanya dimungkinkan apabila telah terbentuk suatu hubungan kerja yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pengusaha dan pekerja sehingga tercipta ketenangan usaha dan ketenangan kerja sesuai asas hubungan industrial yang terbuka, transparan dan komunikatif. Ketenangan usaha dan ketenangan pekerja hanya dapat dicapai apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami dan menghayati hak dan kewajibannya masing-masing sehingga menumbuhkan rasa saling mengerti, saling menghargai, dan menghormati dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas dan akuntabilitas yang semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan. sehingga

dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesimbangan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Seperti halnya yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pada awalnya, hubungan kerja antara Penggugat dengan UD Maju Jayadilandasi oleh i'tikad baik dan tidak dibuatkan secara tertulis namun status pekerja sebagai pekerja harian lepas ditempat UD Maju Jaya adalah benar adanya yang dapat dibuktikan melalui keadaan-keadaan bahwasanya pekerja menerima upah/gaji selama 18 (delapan belas) tahun serta Pekerja tidak pernah mengambil cuti kerja.

Bahwa kemudian oleh karena hubungan kerja antara Penggugat beserta karyawan lainnya tidak dibuatkan secara tertulis maka pada sekitar akhir bulan April 2012, Penggugat beserta karyawan lainnya meminta agar dibuatkan perjanjian kerja secara tertulis agar diperoleh suatu kepastian hukum yang menyangkut hak dan kewajiban antara Penggugat beserta karyawan lainnya sebagai tenaga kerja dengan UD Maju Jaya selaku pelaku usaha, karena sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 100/Men/VI/2004, Pasal 10 ayat (3) : Dalam hal pekerja/buruh yang bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Dari keadaan yang terjadi di UD Maju Jaya, penulis menarik beberapa permasalahan yaitu bagaimana kekuatan

hukum dan perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara pengusaha dan pekerja di UD Maju Jaya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian dalam penelitian skripsi ini adalah jenis penelitian hukum normatif dan empiris atau disebut juga dengan penelitian kepustakaan, dan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan tertier. Adapun penjelasan terhadap jenis penelitian ini adalah bahan hukum primer; bahan hukum sekunder; dan bahan primer tertier.

Bahan hukum primer merupakan sumber utama yang dijadikan pembahasan dalam penelitian ini, yaitu peraturan perundang-undangan antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang mempunyai fungsi untuk menambah atau memperkuat dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Adapun bahan hukum sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah observasi dari lapangan dan penyebaran angket yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

Bahan hukum tertier merupakan bahan hukum yang berfungsi memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus bahasa Indonesia, kamus hukum, ensiklopedia dan artikel-artikel yang dapat membantu penelitian ini.

Sifat penelitian penulisan skripsi ini adalah bersifat penelitian Deskriptif analisis yaitu penelitian yang terdiri atas satu variabel atau lebih dari satu variabel. Analisa data yang dapat dipergunakan adalah analisis secara pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data

sekunder. Deskriptif analisis yang mengarah penelitian hukum normatif, yaitu bentuk penulisan hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kekuatan Hukum 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 sahperjanjian tercantum pada Pasal 1601(a) KUHPPerdata terpenuhi, yakni: 1) Adanya kata pekerjaan; 2) Upah kerja yang diberikan; 3) Perintah yang dilakukan majikan

Di dalam KUHPPerdata dalam bab mengenai perikatan yakni Pasal 1320 KUHPPerdata 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.

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bahwa hak-hak seorang pekerja dengan status PKWTT, yaitu: 1) Berhak atas upah setelah

selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak dibawah upah minimum provinsi/UMP), upah lembur, jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek); 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan; 3) Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha; 4) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan; 5) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja

Dari penjelasan pasal tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa semenjak awal mula pekerja/buruh mulai melaksanakan pekerjaan ini tidak memiliki perjanjian kerjasecara tertulis/lisan dan UD Maju Jayajuga tidak melakukan perbuatan yang melawan hukum dalam hal perjanjian kerja secara lisan. Akan tetapi dalam penerapan perjanjian kerja secara lisan tersebut muncul dengan beranekaragam alasan mengenai hak-hak yang selama ini pekerja bekerja tidak terpenuhi semestinya dengan baik di dalam Undang-Undang yang telah ada, maka sesuai dengan peraturan Undang-Undang, UD Maju Jaya layak dikenakan sanksi hukum, oleh daripada itu perjanjian kerja secara lisan dalam Undang-Undang diperbolehkan namun rentan untuk dibantah, sebab dalam hal pembuktiannya sulit jika timbul sengketa atau ketidaksesuaian pendapat antara pengusaha dan pekerja.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja**

Sebelumnya jelas sekali tergambar bahwasanya isi dari perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan di UD Maju Jayahanya memuat mengenai upah dan jam kerja saja, yang hal ini dapat dikatakan jauh dari kata sebuah perjanjian yang baik, yang dimana secara umum sebuahperjanjian yang baik harus memuat: 1) Waktu kerja; 2) Upah; 3) Waktu istirahat/cuti kerja; 4) Keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan (K3)

Pada dasarnya ketentuan di atas tersebut harus dapat berlaku dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga dapat melindungi pekerja/buruh akan kebutuhan pada saat bekerja.

Berdasarkan perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha jam kerja karyawan pada UD Maju Jaya di Medanadalah dari jam 07.00 sampai dengan 18.00 yang dapat diartikan jam kerja di UD Maju Jaya adalah 11 jam dalam sehari atau 1 minggu 77 jam untuk masing-masing pekerja/buruh, dengan demikian jumlah hari kerja yang berlaku di UD Maju Jaya adalah 7 hari dalam satu minggu, selanjutnya para pekerja/buruh yang didasarkan oleh perjanjian kerja lisan menyatakan didalam perjanjian tersebut tidak mengatur adanya uang lembur yang dalam hal ini dapat disimpulkan, bahwa pekerja/buruh didalam melaksanakan pekerjaannnya pekerja/buruh tidak adawaktu tertentu.

Kenyataan di atas jelas melanggar ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 79 ayat 2 yang meliputi waktu istirahat, dimana dengan adanya waktu tambahan kelebihan jam kerja (lembur) karyawan berhak mendapatkan tambahan berbentuk uang lembur namun tidak mendapat tambahan uang uang lembur tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis di UD Maju Jaya yang didasarkan oleh perjanjian kerja secara lisan yang antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha, pekerja/buruh didalam pengupahan menyatakan upah mereka yang bekerja dibagian jasa pengangkutan mobil derek digaji Rp. 1.285.000. Dalam hal ini untuk upah pokok yang diterima oleh beberapa pekerja/buruh ada yang masih dibawah UMK kota Medan sebesar Rp. 1.374.950. Fakta ini membuktikan bahwa UD Maju Jaya belum memberikan upah yang sesuai dengan UMK (upah minimum kota) Medan,

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis kepada pihak pekerja/buruh yang didasarkan oleh perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha. 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 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 79 ayat 2 (a), 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 di UD Maju Jaya 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 UD Maju Jaya tidak melakukan hal tersebut sebagaimana mestinya, hal ini jelas tidak sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 huruf (c) dan (d) diatas. Bagi pekerja perempuan yang bekerja sedang dalam masa haid dan merasa sakit tetap bekerja dikarenakan pekerja perempuan tersebut malas untuk meminta ijin disertai dengan surat keterangan dokter, walaupun dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 81 ayat 1 dikatakan: "pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja

pada hari pertama dan kedua pada waktu haid". Selain itu isi dari Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang 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 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran isi Pasal 81 ayat 1 ketentuan tersebut.

Di dalam perjanjian kerja lisan yang telah disepakati tidak membahas mengenai K3 tersebut. Hal ini kembali telah melanggar hak dari pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha telah melanggar kewajibannya dengan tidak adanya K3 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 pekerja tidak ada tunjangan yang mereka dapat.

## **SIMPULAN**

Kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tersebut tidak diatur secara spesifik dalam KUHPerduta maupun dalam peraturan perundang-undangan lainnya sehingga pengaturan perjanjian lisan hanya mengikuti pengaturan perjanjian kerja pada umumnya. Dalam KUHPerduta Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan adalah sah,

selama syarat umum perjanjian pada Pasal 1320 KUHPerduta terpenuhi. Kemudian perjanjian kerjasecara lisan juga diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja secara lisan boleh dilakukan, sehingga perjanjian kerja yang dibuat untuk pekerja UD Maju Jaya cukup kuat dari segi perundang-undangan yang ada. Bentuk perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan adalah pengusaha berkewajiban memberikan hak-hak normatifnya pekerja seperti hak untuk waktu bekerja yang sesuai dengan perundang-undangan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abduh Winda, "Perjanjian Kerja/Perburuhan", <https://504642.blogspot.co.id>
- Arifin, S, (2012). "Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum". Medan Area University Press, Medan.
- Djumadi, (1992), "Hukum Perburuhan dan Pelaksananya di Indonesia", PT. Djambatan, Jakarta.
- Hadyanto, S, (2011), "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata", PT. Sofmedia, Medan.
- KepMen KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- KUH Perdata
- Prinst, D, (1994), "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Citra Aditya, Bandung.
- Sembiring, S, (2005). "Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan", CV. Nuansa Aulia, Bandung.
- Soedarjadi, (2008), "Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soekanto, S, (2004). "Pengantar Pnelitian Hukum" UIP. Jakarta.
- Soepomo, I, (1987), "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja", Jakarta.
- Subekti, R, (1987). "Hukum Perjanjian", Intermedia, Jakarta.
- Sudikno, M, (1999). "Mengenal Hukum", Liberty, Yogyakarta.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS
- Yance Arizona, "Apa Itu Kepastian Hukum", <https://yancearizona.net>.