



Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Detya Anggraeni

¹Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 2 November 2024

Revised: 14 November 2024

Accepted: 30 November 2024

Abstract

Everyone has the right to work and to earn a decent living. Employment is obtained through a work agreement made in writing or unwritten. This research uses a normative juridical analysis method with a statutory approach and a case approach. Written work agreements and written work agreements still have legal force and to prove it in court requires two witnesses or one witness with other testimony. According to civil law and labour law, unwritten work agreements bind the parties as long as they fulfil the terms and elements of the agreement.

Keywords: *Employment Agreement, Labour law, Industrial Relations.*

(*) Corresponding Author: detyaanggr18@gmail.com

How to Cite: Anggraeni, D. (2025). Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.B), 90-100. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11742>

PENDAHULUAN

Memperoleh penghidupan yang layak merupakan hak dari setiap individu, manusia sebagai makhluk hidup berhak untuk menjalani kehidupannya dengan martabat dan kesejahteraan. Hal tersebut dapat diwujudkan apabila manusia memiliki akses terhadap pekerjaan yang adil serta layak. Pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan mendorong manusia untuk berpartisipasi secara total dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

Pada dasarnya, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap rakyat Indonesia telah diatur dalam hukum dan menjadi tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sebagaimana dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945) pada Pasal 27 ayat (2) diterangkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selanjutnya hak mengenai upah atau pekerjaan diterangkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, bahwa “Setiap orang berhak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Berdasarkan hal tersebut, diperlukan kolaborasi antara Pemerintah dan Pemberi Kerja dalam menciptakan iklim kerja yang adil, aman dan produktif yang bertujuan mewujudkan kesejahteraan bersama.

Dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja biasanya terikat dalam hubungan kontraktual yang menimbulkan perikatan dimana antara pekerja dan pemberi kerja tersebut memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing sebagai para pihak yang bersepakat. Adapun yang dimaksud dari hubungan kerja merupakan ikatan antara seorang pekerja dengan pemberi kerja (majikan). Dalam hubungan kerja dijelaskan mengenai peran

para pihak berdasarkan uraian hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara pekerja terhadap pemberi kerja, maupun pemberi kerja terhadap pekerja (Soepomo, 1997).

Hubungan kerja lahir karena adanya kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian, dimana dalam perjanjian tersebut pekerja dengan pemberi kerja menjanjikan hal-hal seperti pekerja akan melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pemberi kerja dan pemberi kerja akan memberikan imbalan berupa upah kepada pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13 No. 13 Tahun 2003), perjanjian kerja didefinisikan sebagai “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Adapun yang menjadi identifikasi dari perjanjian kerja, meliputi: (Anwar, S. 2007).

1. Antara pekerja dan pemberi kerja terdapat perjanjian;
2. Perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja dituangkan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis (lisan);
3. Pelaksanaan perjanjian memiliki batas untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu;
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja beserta hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan pengertian dan hal-hal yang menjadi identifikasinya, perjanjian kerja dalam hal ini merupakan instrumen yang digunakan untuk menjamin dan melindungi hak dan kewajiban dari pekerja dan pemberi kerja sebagai para pihak perjanjian.

Pekerja dan pemberi kerja yang telah menandatangani perjanjian kerja harus memenuhi prestasinya sebagaimana yang telah dijanjikan. Namun, tidak berarti bahwa pekerja dan pemberi kerja harus menandatangani perjanjian kerja terlebih dahulu ketika akan melakukan hubungan kerja. Hal ini karena berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, diterangkan bahwa “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.” Artinya selama kedua belah pihak menyepakati hubungan kerja dan telah terdapat kejelasan mengenai syarat kerja, hak, dan kewajibannya, maka antara pekerja dan pemberi kerja telah terikat perjanjian.

Atas prestasi-prestasi yang telah disepakati dan dibuat dalam perjanjian, terkadang terdapat beberapa kondisi yang menyebabkan salah satu pihak tidak memenuhi prestasi yang terdapat di dalam perjanjian. Kondisi ini lah yang dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja, perselisihan ini dikenal dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial (selanjutnya disebut UU No. 2 Tahun 2004), yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) menurut UU No. 2 Tahun 2004 dibagi menjadi 4 (empat) jenis, yaitu Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Hak, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan Perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

Dalam kenyataannya, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menjadi jenis perselisihan yang kasusnya paling marak terjadi, kondisi-kondisi yang biasanya terjadi dalam perselisihan ini adalah pihak pemberi kerja atau perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan beragam alasan dan sebab apabila mendapati pekerja sudah tidak lagi bekerja efektif sejalan dengan keperluan perusahaan, terkadang pemutusan hubungan kerja juga terjadi karena pekerja langsung yang mengajukan permohonan disebabkan pihak pemberi kerja luput dari kewajiban yang telah disepakatinya atau bertindak semena-semena terhadap pekerja (Bambang, J, R. 2013).

Salah satu contoh Perselisihan Hubungan Industrial mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1219 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Berdasarkan putusan tersebut diketahui PT. Citra Nusantara Mandiri Solok melakukan pemutusan hubungan kerja pada seluruh pekerja bagian *processing* pada 26 Agustus 2019. Salah satu yang terdampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut diantaranya adalah Suratman. Namun, atas pemutusan hubungan kerja tersebut PT. Citra Nusantara Mandiri Solok tidak memberikan hak-hak normatif pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis yaitu: *pertama*, bagaimana kekuatan hukum perjanjian kerja tidak tertulis dalam Perselisihan Hubungan Industrial? *kedua*, bagaimana keabsahan perjanjian kerja tidak tertulis menurut Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis normatif dengan pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan guna memperoleh data sekunder yang didukung dengan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 2 Tahun 2004, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan UU No. 6 Tahun 2023. Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan buku hukum dan jurnal hukum. Selanjutnya penelitian ini disusun dengan teknik analisis data kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kekuatan Hukum Perjanjian kerja tidak Tertulis dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Perjanjian yang dilakukan oleh Suratman dan PT. Citra Nusantara Mandiri Solok merupakan perjanjian tidak tertulis. Hal ini sebagaimana dalam Putusan 1219 K/Pdt.Sus-PHI/2020, diterangkan bahwa hingga proses Kasasi, perjanjian antara PT. Citra Nusantara Mandiri Solok dengan Suratman telah terbukti merupakan perjanjian kerja tidak tertulis. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1313 diterangkan bahwa “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.” Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa suatu perjanjian merupakan perbuatan dari para pihak dengan mengikatkan diri disertai janji-janji yang akan

dipatuhi atau dilaksanakan. Dalam Pasal tersebut tidak menjelaskan secara rinci apakah perjanjian hanya boleh dilakukan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, yang berarti esensi dari perjanjian adalah terdapat dua pihak atau lebih sepakat untuk mengikatkan diri.

Perjanjian tidak tertulis disebut juga dengan perjanjian lisan, perjanjian dengan bentuk ini di dihasilkan oleh para pihak yang bersepakat hanya melalui lisan saja, sedangkan perjanjian secara tertulis diciptakan oleh mereka yang bersepakat dituangkan melalui tulisan (kontrak) dapat berwujud akta otentik atau akta di bawah tangan. Kekuatan hukum mengenai perjanjian sebenarnya tidak dilihat dari wujudnya, baik tertulis maupun tidak tertulis apabila para pihak telah sepakat maka tetap disebut perjanjian.

Dalam Perjanjian terdapat asas-asas yang harus diperhatikan ketika membuat perjanjian, hal ini agar perjanjian yang dihasilkan menciptakan rasa adil dan menguntungkan bagi para pihak, adapun asas-asas tersebut, yaitu: asas konsensualisme, asas kekuatan mengikat, asas kebebasan berkontrak, dan asas keseimbangan. Asas konsensualisme berarti perjanjian tersebut ada karena adanya kehendak dari para pihak untuk bersepakat, atau bertemunya kehendak masing-masing untuk saling berjanji. Menurut asas ini mengenai bentuk perjanjian tersebut dibuat secara bebas tidak harus dituangkan secara formil, cukup adanya konsensus dari para pihak saja. Asas kekuatan mengikat berarti perjanjian yang disepakati mengikat para pihak, sehingga para pihak harus melaksanakan hal-hal yang terdapat dalam perjanjian. Asas ini merupakan asas yang mendasari bahwa suatu perjanjian akan melahirkan kewajiban hukum bagi para pihak, sehingga para pihak harus melaksanakan apa yang telah diperjanjikannya tersebut. Asas konsensualisme berkaitan dengan asas "*pacta sunt servanda*" yang berdasarkan asas tersebut bahwa perjanjian yang dibuat secara sah, mengikat kekuatan hukum yang ada di dalamnya, sehingga para pihak yang bersepakat wajib memaksakan ketaatannya. Asas kebebasan berkontrak berarti para pihak dapat secara bebas menentukan kehendaknya masing-masing dalam perjanjian. Para pihak bebas menentukan apa saja yang terdapat dalam perjanjian selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang, mengganggu ketertiban umum, dan kesusilaan. Asas keseimbangan berarti dalam perjanjian kedudukan para pihak setara di mata hukum dengan tetap berdasarkan pada hukum yang hidup di Indonesia, baik menurut hukum adat maupun hukum-hukum yang hidup di masa modern (Joesoef, I. E., 2022). Berdasarkan asas-asas tersebut diketahui bahwa perjanjian bebas dibuat dalam bentuk apapun selama masih terdapat kesepakatan para pihak, dan tidak bertentangan hukum yang berlaku.

Mengenai hukum yang dipakai untuk beracara di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, hukum yang dipakai merupakan hukum acara perdata. Hal ini sebagaimana dalam Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 diterangkan bahwa "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini." Berdasarkan ketentuan tersebut alat bukti yang berlaku dalam perselisihan hubungan industrial mengikuti aturan sebagaimana hukum acara perdata. Pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja para pihak baik pekerja maupun pemberi kerja harus mempertahankan kedudukannya dengan

alat-alat bukti yang meyakinkan. Oleh karena itu yang dimaksud dengan alat bukti terdapat dalam pasal 186 KUHP atau pasal 164 Hir jo. 284 RBg yang mana alat bukti tersebut meliputi: bukti tertulis bukti, saksi, persangkaan, pengakuan, sumpah, dan keterangan ahli.

Alat bukti tertulis biasanya berupa akta atau surat yang memuat tanda baca maupun tulisan yang dibuat guna membuktikan suatu hal tertentu. Dalam beracara di bidang perdata, bukti akta atau surat merupakan hal yang utama. Sebagaimana Pasal 165 diterangkan bahwa “Surat (Akta) yang sah, adalah suatu surat yang diperbuat demikian oleh atau dihadapan pegawai umum yang berkuasa untuk membuatnya menjadi bukti yang cukup bagi kedua belah pihak dan ahli warisnya dan sekalian orang yang mendapat hak daripadanya tentang segala hal yang disebut di dalam surat itu dan juga tentang yang ada dalam surat itu sebagai pemberitahuan sahaya, dalam hal terakhir ini hanya jika yang diberitahukan itu berhubungan langsung dengan perihal pada surat (akta) itu.” Alat bukti jenis ini diperlukan pada saat terjadi suatu konflik atau perselisihan, sehingga pihak berselisih tersebut mempunyai bukti yang disimpan dalam bentuk surat dan dapat dikeluarkan pada proses pembuktian (Ugo, P. 2012).

Di zaman yang semakin modern, bukti tertulis sangat diperlukan keberadaannya karena dianggap lebih kuat dibanding dengan bukti secara lisan saja. Dalam konteks hubungan industrial, bukti tertulis dapat berupa surat perjanjian kerja, surat keterangan kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, surat kuasa, kwitansi, slip gaji, kasbon, tanda terima barang, dan lain-lain (Mashudi, M. 2019). Hal ini karena apabila hal-hal tersebut hanya dituangkan secara lisan, kedepannya apabila terjadi perselisihan akan sulit untuk membuktikan keberadaannya.

Namun pada kenyataannya masih terdapat perjanjian kerja yang tidak dibuat dalam perjanjian tertulis, seperti perkara pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1219 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Perjanjian merupakan perjanjian yang kesepakatan/klausulnya dituangkan secara lisan. Perjanjian melalui lisan dimata hukum tetap dianggap perjanjian yang sah, namun ke depannya akan memungkinkan jika terjadi perselisihan mengenai perjanjian yang dibuat, para pihak akan beresiko kesulitan dalam membuktikan keberadaan perjanjian tersebut (Wijayanti, T. 2021). Kasus-kasus mengenai perjanjian lisan sering terjadi, biasanya terdapat salah satu pihak di kemudian hari tidak melaksanakan perjanjiannya atau wanprestasi, pihak yang ingkar janji tersebut akan berdalih bahwa di antara mereka tidak ada perjanjian dan oleh sebab itu pihak yang dirugikan tidak dapat membuktikan perjanjian karena hanya dibuat secara lisan. Seperti dalam kasus ini, Suratman menuntut hak-haknya setelah PT. Citra Nusa Mandiri Solok melakukan pemutusan hubungan kerja, namun PT. Citra Nusa Mandiri Solok berdalih bahwa di antara mereka tidak pernah ada perjanjian kerja yang mengikat karena perjanjian hanya berdasarkan lisan saja. Pada kasus seperti itu diperlukan konstruksi bukti-bukti guna membuktikan bahwa perbuatan hukum tersebut dapat diputus dengan dasar tuntutan yang jelas (Sitompul, F. S. R., & et, al. 2014).

Mengenai kekuatan hukumnya tidak diterangkan secara detail Bagaimana pengaturan mengenai perjanjian lisan dalam perjanjian kerja. Di dalam perjanjian kerja yang yang digolongkan berdasarkan waktu perjanjian terdapat dua jenis

perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), merupakan perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha dengan tujuan hanya untuk melaksanakan pekerjaan yang berdasarkan jenis, sifat, atau kegiatannya dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), merupakan perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha yang jangka waktu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tidak ditentukan baik dalam perjanjian undang-undang, kebiasaan atau terjadi secara hukum akibat pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila seorang ingin mendalilkan mengenai pemutusan hubungan kerja maka orang tersebut harus dapat membuktikan bahwa antara pekerja dan pemberi kerja tersebut terikat dalam sebuah perjanjian kerja. Jika perjanjian dibuat secara tidak tertulis atau lisan maka perjanjian tersebut harus dibuktikan dengan adanya saksi yang mengetahui bahwa pekerja tersebut memang benar-benar bekerja di perusahaan yang sedang bersengketa.

Pada kasus ini beruntungnya Suratman tidak hanya berdiri sendiri, namun terdapat pekerja lain yang juga menggugat PT. Citra Nusantara Mandiri Solok atas perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sehingga keterangan dari pekerja tersebut bisa dijadikan bukti sebagai saksi yang lebih dari dua orang. Suratman dan pekerja lainnya merasa berhak atas hak-hak normatif yang tidak diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja yang dilakukan PHK. PT. Citra Nusantara Mandiri Solok dalam hal ini juga berdalih bahwa status pekerja berdasarkan perjanjian kerja dengan pekerjaannya merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga para pekerja tidak berhak untuk mendapatkan hak-hak normatif yang dituntunya tersebut. Oleh karena itu para pekerja di bagian Processing PT. Citra Nusantara Mandiri Solok menggugat perusahaan atas gugatan yang masing-masing berdiri sendiri.

Keberadaan sanksi dalam hal ini sangat diperlukan karena ketiadaan perjanjian yang tidak dibuat secara tertulis. Mengenai saksi pun tidak cukup memberikan bukti apabila saksi tersebut hanya ada 1 (satu), hal ini sebagaimana dikenal prinsip *Unus Testis Ullus Testis* yang kemudian diterangkan dalam Pasal 1905 KUHPerdara, bahwa: "Keterangan seorang saksi saja, tanpa suatu alat bukti lain, di muka Pengadilan tidak boleh percaya". Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila hanya terdapat satu orang saksi guna menerangkan suatu peristiwa atau perjanjian sebagai alat bukti, keterangan tersebut tidak memiliki kekuatan dimata hukum karena keterangan saksi yang dibutuhkan untuk proses pembuktian paling sedikit diterangkan oleh dua orang saksi, atau saksi tersebut boleh satu orang jika disertai dengan hal lain yang dapat membuktikan dalilnya seperti keterangan dari pihak lawan yang mengakui adanya perjanjian tersebut baik secara tersirat maupun tersurat.

B. Keabsahan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Menurut Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan

Sebagaimana asas kebebasan berkontrak yang menerangkan bahwa setiap orang bebas melakukan perjanjian selama tidak bertentangan dengan norma dan hukum yang berlaku di masyarakat, perjanjian tersebut juga bebas dilakukan oleh siapapun asalkan para pihak sepakat untuk membuat suatu perjanjian. Adapun hal-hal yang harus dimuat dalam perjanjian terdiri dari:

- 1) Para pihak yang paling sedikitnya terdiri dari dua orang, para pihak disini merupakan subjek hukum baik berupa orang dengan orang, orang dengan badan hukum, maupun antar badan hukum.
- 2) Persetujuan dari para pihak, dalam hal ini para pihak bebas untuk menjanjikan apapun kepada pihak lainnya. Apabila persetujuan telah dicapai oleh para pihak maka terdapat kesepakatan yang dari persetujuan yang mengikat para dirinya.
- 3) Terdapat tujuan yang akan dicapai, dalam hal para pihak membuat perjanjian haruslah ada tujuan yang akan dicapai melalui perjanjian tersebut, namun perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.
- 4) Terdapat prestasi yang harus dipenuhi, para pihak yang berada pada perjanjian tentunya memiliki prestasinya masing-masing untuk melaksanakan hak dan kewajiban sebagaimana perjanjian yang telah dibuat, prestasi dari satu pihak merupakan hak dari pihak lainnya, hak dari satu pihak merupakan kewajiban dari pihak lainnya.
- 5) Dalam bentuk tertentu, perjanjian yang dibuat oleh para pihak dapat dituangkan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Perjanjian yang dibuat secara tertulis harus memuat ketentuan-ketentuan tertentu, biasanya dibuat dalam bentuk surat maupun akta.
- 6) Terdapat syarat tertentu, dalam hal ini perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memuat syarat-syarat tertentu, syarat-syarat ini yang akan menentukan apakah perjanjian tersebut sah atau tidak.

Dalam hukum perdata, syarat-syarat sah dalam perjanjian terdapat dalam Pasal 1320 KUHP, perjanjian yang dibuat harus memenuhi syarat-syarat, yaitu:

- 1) Sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri;
- 2) Kecakapan untuk melakukan tindakan hukum;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.

Syarat sepakat dan kecakapan merupakan syarat subjektif dari perjanjian, syarat ini berarti menyangkut subjek dari perjanjian itu sendiri, akibat hukum dari tidak terpenuhinya syarat subjek tersebut adalah perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal merupakan syarat objektif dari perjanjian, syarat ini berarti berkaitan dengan objek perjanjian, akibat hukum dari tidak terpenuhinya syarat objektif perjanjian adalah perjanjian tersebut batal demi hukum. Berdasarkan syarat-syarat sah tersebut maka perjanjian kerja dinyatakan sah oleh hukum apabila syarat-syarat dalam perjanjian tersebut dapat terpenuhi. Syarat sah perjanjian tidak menerangkan bahwa perjanjian yang sah harus dibuat secara tertulis, sehingga perjanjian baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis selama masih memenuhi syarat perjanjian tersebut tetap sah.

Sebagaimana perjanjian menurut KUHPer yang memiliki unsur dan syarat-syarat sah yang harus dipenuhi, perjanjian kerja juga memiliki unsur-unsurnya tersendiri. Adapun yang menjadi unsur-unsur dalam perjanjian kerja meliputi:

1) Keberadaan unsur *work* atau pekerjaan

Sesuai dengan penamaan perjanjian yaitu perjanjian kerja, maka dalam perjanjian tersebut harus memuat pekerjaan yang diperjanjikan yang dalam hal ini merupakan objek dari perjanjian. Pekerjaan dalam hal ini harus dikerjakan langsung oleh pekerja kecuali pemberi kerja mengizinkan langsung untuk memerintahkannya kepada orang lain. Berdasarkan KUH Perdata Pasal 1603 a diterangkan bahwa “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikanya dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

2) Keberadaan unsur *service* atau pelayanan

Pekerja sebagai pihak pelaksana pekerjaan diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pemberi kerja. Dalam hal ini pekerja harus tunduk pada perintah pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang telah dijanjikan. Hal ini lah yang membedakan perjanjian kerja dengan bentuk perjanjian lainnya.

3) Keberadaan unsur *time* atau waktu

Perjanjian kerja sebagai kesepakatan dalam hubungan kerja harus memuat ketentuan jangka waktu perjanjian tersebut dilaksanakan. Jangka waktu tersebut akan mengatur berapa lama pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya sehingga baik para pekerja maupun pemberi kerja tidak semena-mena atas waktu yang telah ditentukan.

4) Keberadaan unsur pembayaran atau upah

Pekerja atas pekerjaan yang akan atau telah dilaksanakan sebagaimana yang dijanjikannya akan menerima upah. Dalam hubungan kerja, upah menjadi aspek yang terpenting sebab hal ini merupakan tujuan utama dari pekerjaan yang dilakukan pekerja. Apabila dalam perjanjian kerja tidak terdapat upah yang dijanjikan oleh pemberi kerja, maka hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Berdasarkan unsur-unsur tersebut sebuah perjanjian kerja harus memuat mengenai apa saja yang harus dikerjakan, pekerja harus melakukan pekerjaan, sampai kapan pekerja akan melakukan pekerjaannya, serta berapa atau bagaimana sistem pengupahan yang akan diterima oleh pekerja.

Sedangkan mengenai syarat-syaratnya, perjanjian kerja juga memiliki syarat sah tersendiri yang harus dipenuhi apabila melakukan perjanjian kerja. Syarat-syarat sah tersebut merupakan dasar yang harus diperhatikan ketika para pihak hendak melakukan hubungan kerja. Syarat atau dasar perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, syarat tersebut meliputi:

1) Para pihak yang bersepakat

Dalam perjanjian kerja, kesepakatan harus terjadi antara pihak pekerja dengan pemberi kerja, sebagaimana syarat sah perjanjian yang mengharuskan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Perjanjian dibuat apabila pihak pemberi kerja dan pekerja setuju dengan hak dan kewajiban yang harus dipenuhinya dalam menjalani hubungan kerja.

1) Para pihak mampu dan cakap dalam melakukan perbuatan hukum

Dalam hukum perdata yang dimaksud dengan cakap adalah seseorang yang umurnya telah cukup serta tidak sedang dalam masa pengampunan. Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 diterangkan bahwa seseorang yang telah cakap merupakan orang yang telah berusia 18 tahun ketika melakukan perjanjian kerja.

2) Terdapat unsur pekerjaan yang dijanjikan

Hal ini sebagaimana perjanjian ini dinamakan perjanjian kerja, maka antara pekerja dan pemberi kerja dalam perjanjian kerja harus memuat pekerjaan apa yang harus diberikan oleh pemberi kerja dan harus dilaksanakan oleh pekerja. Dari pekerjaan tersebut juga antara pekerja dan pemberi kerja harus telah menyepakati upah yang akan didapat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

3) Perjanjian kerja tidak memuat pekerjaan yang dilarang oleh norma, hukum, dan mengganggu ketertiban umum

Pekerja dalam hal ini harus mengetahui dengan pasti apa yang harus dikerjakannya dan memastikan bahwa pekerjaan tersebut tidak melanggar norma-norma yang hidup di masyarakat, hukum yang berlaku, serta tidak mengganggu ketertiban umum. Begitu pun dengan pemberi kerja yang dilarang memberikan pekerjaan yang bertentangan dengan hal-hal tersebut.

Dasar dari perjanjian tersebut juga merupakan syarat subjektif dan objektif yang harus dipenuhi oleh para pihak. Pada syarat 1 (satu) dan (2) merupakan syarat subjektif yang harus dipenuhi oleh para pihak sendiri sebagai subjek dari perjanjian tersebut. Sedangkan syarat 3 (tiga) dan 4 (empat) merupakan syarat objektif yang harus dipenuhi oleh para pihak bersangkutan dengan objek dari perjanjian tersebut yaitu mengenai pekerjaan. Apabila syarat subjektif perjanjian kerja tidak terpenuhi maka memiliki akibat hukum perjanjian tersebut dapat dibatalkan, apabila yang tidak terpenuhinya merupakan syarat objektif, maka akibat hukum yang didapat apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat objektif adalah perjanjian kerja batal demi hukum.

Berdasarkan syarat dan unsur perjanjian kerja yang diatur oleh hukum perdata maupun UU No. 13 Tahun 2003, unsur dan syarat tersebut tidak memuat mengenai perjanjian dalam bentuk apa yang harus dibuat oleh para pihak. Sehingga perjanjian kerja dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis seharusnya selama masih memenuhi syarat dan unsur perjanjian kerja sebagaimana hukum perdata dan ketentuan ketenagakerjaan bebas dibuat dalam bentuk apa pun.

Konsekuensi dari perjanjian tidak tertulis sebagaimana diterangkan tadi bahwa ketika terdapat perselisihan di kemudian hari, untuk membuktikan bahwa benar para pihak memiliki hubungan kerja harus ditambahkan bukti yang meyakinkan adanya perjanjian kerja di antara kedua belah pihak.

Perjanjian kerja baiknya dibuat secara tertulis agar para pihak benar-benar mengetahui apa saja yang mengenai hak dan kewajibannya. Para pihak harus memahami betul batasan-batasan yang harus diperbuat dan tidak boleh dilakukan apabila perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini karena terkadang kedudukan pemberi kerja sebagai pemberi upah seperti lebih tinggi dan perjanjian kerja hanya dibuat berdasarkan satu pihak satu pihak saja. Kecenderungan pemberi kerja untuk bersikap sewenang-wenang dalam memberi pekerjaan tentunya akan merugikan pekerja karena pekerja berada pada posisi membutuhkan pekerjaan tersebut dan mau tidak mau perjanjian yang hanya menguntungkan satu pihak tersebut disetujui oleh pekerja.

Jika ditinjau dari berapa lama waktu yang harus pekerja lakukan untuk mengerjakan perintah dari pemberi kerja, telah diterangkan sebelumnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Kedua pekerjaan tersebut dibedakan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tentu.

Menurut bentuknya, perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat dalam bentuk perjanjian tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia serta huruf latin. Dalam Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 diterangkan mengenai perjanjian yang dibuat secara tertulis pada perjanjian kerja waktu tertentu, bahwa “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.” Oleh karena itu apabila terdapat pemberi kerja yang mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis maka secara otomatis perjanjian tersebut merupakan perjanjian kerja waktu tertentu, dan diletakkan pula hak-hak kepada pekerjaannya sebagaimana pekerja waktu tidak tertentu seperti: (Sumardi, F., & Mubarak, R. 2018)

- 1) Hak atas upah setelah pekerjaan yang dijanjikan selesai dengan perjanjian (tidak dibawah upah minimum provinsi/UMP), upah lembur, jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek);
- 2) Hak atas fasilitas lain seperti dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Hak tidak diperlakukan diskriminatif oleh pemberi kerja;
- 4) Hak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
- 5) Hak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Akan tetapi, ketentuan mengenai perjanjian kerja tidak tertulis PKWT yang secara otomatis menjadi PKWTT ini tidak lagi berlaku setelah diundangkannya UU No. 6 Tahun 2023. Ketentuan Pasal 57 ayat (2) tersebut telah dihapus dalam UU No. 6 Tahun 2023. Hal ini menyebabkan kedudukan Pekerja yang bekerja atas perjanjian kerja tidak tertulis semakin lemah kedudukannya. Dasar dari perjanjian tidak tertulis adalah pasal 51 UU No. 13 tahun 2003, namun ketentuan pasal ini tidak diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023. Sehingga, keberadaan perjanjian kerja secara tidak tertulis tetap memungkinkan, namun tidak seperti sebelumnya yang secara langsung menjadi PKWTT, ketentuan perjanjian kerja tidak tertulis hanya berlaku bagi PKWTT. Untuk PKWT tetap berlaku pasal 57 bahwa perjanjian harus dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja tidak tertulis memiliki kekuatan mengikat di mata hukum. Para pihak yang bersepakat dalam perjanjian kerja tidak tertulis tetap dianggap telah melakukan perjanjian sebagaimana mestinya. Namun, dalam proses pembuktian di persidangan, perjanjian kerja tertulis harus dibuktikan oleh dua orang saksi atau satu orang saksi dengan keterangan lain yang dapat membuktikan keberadaan perjanjian tersebut. Menurut hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan perjanjian kerja tidak tertulis merupakan perjanjian yang sah selama memenuhi syarat-syarat dan unsur-unsur perjanjian. Sebelumnya UU No. 13 Tahun 2003 telah mengakomodir bahwa terhadap PKWT yang dibuat secara tidak tertulis secara

otomatis menjadi PKWTT. Namun UU No. 6 Tahun 2023 merubah Ketentuan tersebut sehingga perjanjian tidak tertulis hanya bisa diterapkan pada PKWTT.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2007). *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara. 45.
- Bambang, J. R. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. 292.
- Djumadi. (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal. 36-48.
- Joesoef, I. E.. (2022). *Hukum Perjanjian: Asas, Teori, & Praktik*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 47.
- Mashudi, M. (2019). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya: CV. Jakad Publishing. 251.
- Ugo, P. (2012). *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika. 142.
- Soepomo, I. (1997). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 55.

JURNAL

- Sitompul, F. S. R., & Ariani, I. G. A. A. (2014). *Kekuatan Mengikat Perjanjian Yang Dibuat Secara Lisan*. Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Udayana.
- Sumardi, F., & Mubarak, R. (2018). *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan*. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*. 5(1), 8-13.
- Wijayanti, T. (2021). *Kekuatan Hukum Perjanjian Tidak Tertulis atau Perjanjian Lisan*. *Tulisan Hukum UJDIH BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah*.

INTERNET

- Margono Surya Partners. *Kekuatan Hukum Perjanjian Lisan*. Diakses dari <http://www.msplawfirm.co.id/kekuatan-hukum-perjanjian-lisan/> pada 3 Juli 2024.

Undang-Undang

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.