

RINGKASAN

Vicky Ahmad **Analisis yuridis perjanjian kerja yang dibuat secara lisan**
210510047 **(studi Putusan Nomor 328/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)**
(Fatahillah S.H., M.Hum dan Tri Widya Kurniasari S.H.,
M.Hum)

Perjanjian secara lisan kerap kali menimbulkan permasalahan dalam hubungan hukum, salah satu contoh kasus yang penulis ambil pada perkara Nomor 328/PDT.Sus-Phi/2022/Pn Mdn. Kasus tersebut menyoroti pada perjanjian yang dilakukan oleh salah satu mandor perusahaan Tergugat dengan perjanjian kerja secara lisan kepada Penggugat yang pada putusan hakim tersebut menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan tergugat putus. Berdasarkan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja bisa dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis perjanjian kerja yang dibuat secara lisan berdasarkan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui analisis yuridis perjanjian kerja yang dibuat secara lisan berdasarkan Putusan Nomor 328/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn Mdn.

Jenis penelitian ini menggugankan metode normatif, dengan pendekatan kasus (*judicial case study*). Penelitian ini memanfaatkan beberapa jenis sumber baham hukum yang meliputi bahan hukum primer, skunder serta bahan hukum tersier yang mendukung penelitian ini. Hasilnya akan dijabarkan dalam uraian yang disusun secara sistematis.

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa perjanjian kerja secara lisan memiliki kekuatan hukum dan kedudukan yang setara dengan perjanjian secara tertulis, selama syarat perjanjian pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan syarat perjanjian pada Pasal 1320 KUHPerdata terpenuhi. Perjanjian yang dibuat secara lisan beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) hal ini didasari pada Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian pada putusan Nomor 328/PDT.Sus-PHI/2022/Pn Mdn dalam kasus tersebut perjanjian kerja secara lisan dilakukan antara pekerja dengan mandor perusahaan dinyatakan batal demi hukum, hal ini karena mandor tidak memenuhi persyaratan sebagai perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Akibatnya, hubungan kerja antara pekerja dan mandor beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan berdasarkan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun PHK yang dilakukan perusahaan dinilai tidak sah, hakim tidak serta merta memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali si pekerja. Keputusan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa hubungan antara kedua belah pihak tidak harmonis lagi.

Perjanjian secara lisan meskipun dibenarkan dalam Undang-Undang, akan lebih baik perjanjian kerja dibuat secara tertulis agar lebih jelas dan memudahkan jika terjadi perselisihan. Terutama tatacara perekutan dan perjanjian kerja dalam menjalin hubungan kerja, hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil serta terjaminnya kepastian hukum.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Secara Lisan, Ketenagakerjaan.