

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada masa ini terjadi peningkatan sumber daya Manusia yang sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga terbukanya kesempatan bekerja di berbagai bidang. Hal ini sangat mempengaruhi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja sesuai dengan kemampuannya. Atas dasar itu negara menjamin hak pekerja dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mengatur bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya semua orang mempunyai hak untuk bekerja yang harus dihargai dan dihormati.<sup>1</sup>

Pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pasal 1601 (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) hubungan kerja adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Meskipun tidak secara tegas dinyatakan tidak berlaku, berdasarkan asas *lex posteriori derogat lex priori*, Pasal 1601 (a) KUH Perdata harus dipandang tidak

---

<sup>1</sup> Jdih, <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2004/39TAHUN2004UUPenj.htm>, Diakses Pada Tanggal 4 November 2023.

berlaku lagi. Pandangan ini amat konstruktif untuk pembangunan hukum, yang salah satu tujuannya adalah menciptakan kepastian hukum.<sup>2</sup>

Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Melihat kondisi masyarakat yang beragam, perjanjian kerja yang biasanya dibuat tertulis dapat dibuat secara lisan.<sup>3</sup>

Secara umum aturan tentang syarat sahnya perjanjian tertuang pada Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:<sup>4</sup>

1. Konsensus atau kesepakatan.
2. Cakap atau wewenang berbuat.
3. Suatu hal tertentu.
4. Causa halal.

Suatu perjanjian yang sah memiliki dua jenis syarat. Pertama, terkait dengan para pihak yang membuat kesepakatan, yaitu mereka yang telah mencapai usia dewasa dan sepakat, disebut sebagai persyaratan subjektif. Syarat objektif dalam perjanjian yaitu terkait dengan legalitas dan kejelasan objek perjanjian.<sup>5</sup> Perbedaan

---

<sup>2</sup> Budiono, Abdul Rachmad, *Makna 'Perintah' Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Arena Hukum, 5(2), 137-147, 2012, hlm. 5.

<sup>3</sup> Jdih, <https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/7301/PENJELASAN%20UU0132003.pdf>, Diakses Pada Tanggal 4 November 2023.

<sup>4</sup> Ramziati, dkk, *Kontrak Bisnis Dalam Dinamika Teoritis Dan Praktis*, Unimal Press, Lhokseumawe, 2019, hlm. 26.

<sup>5</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Pt Intermedia, Jakarta , 2005, hlm. 17.

antara persyaratan objektif dan subjektif terkait dengan status batal demi hukum (*nietig atau null and ab initio*) dan bisa dibatalkan (*vernietigbaar*).<sup>6</sup>

Persoalan tentang perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dapat dihubungkan dengan pembahasan yang dikutip dari Putusan Pengadilan Negeri Nomor.328/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn. Pada posisi kasus ini, Ardiyanto yang bertindak sebagai Penggugat mengajukan gugatan terhadap PT. Panjiwia Surya Mandiri, dalam hal ini diwakili oleh Eko Suntoro Wibowo selaku Direktur yang memberikan kuasanya kepada Syahrul Ramadhan Sihotang S.H dkk, selaku Tergugat. Berdasarkan Putusan tingkat pertama oleh Pengadilan Negeri Medan Nomor 328/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, salah satu amar putusan Hakim telah memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus. Hal ini sangat bertolak belakang dengan ketentuan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Sebelumnya penggugat merupakan pekerja yang dipekerjakan oleh salah satu mandor tergugat dengan perjanjian kerja secara lisan, hal ini juga tidak sesuai dengan aturan Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, bahwa persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja harus memenuhi:

1. Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>6</sup> Gumanti, Retna, *Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau dari KUHPerdara)*, Jurnal Pelangi Ilmu, 5(01), 2012.

2. Memiliki tanda daftar perusahaan.
3. Memiliki izin usaha.
4. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.
5. Memiliki izin operasional.
6. Mempunyai kantor dan alamat tetap dan
7. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Atas dasar itu hakim berpendapat bahwa Saksi sebagai mandor dari perusahaan Tergugat yang memegang mandat dari Tergugat untuk menerima dan mencari tenaga kerja dengan pengupahan sistem borongan berdasarkan tonase tidak memiliki izin usaha atau izin operasional serta tidak berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) sesuai peraturan perundang-undangan sehingga tidak sah dan batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Saksi demi hukum beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan yaitu Perusahaan Tergugat.

Perjanjian kerja secara lisan merupakan hubungan kerja yang dibuat tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, perjanjian kerja secara lisan cukup dengan pernyataan setuju dari kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh minimal dua orang saksi.<sup>7</sup> Tidak adanya larangan pada perjanjian kerja secara lisan jika memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Pasal 1601 (a) KUHPerdara yang mencakup:

1. Adanya kata pekerjaan.
2. Upah kerja yang diberikan.

---

<sup>7</sup> Sumardi, Fauzi, Mubarak, Ridho, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan*, Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, 5(1), 8-13, 2018, hlm. 10.

### 3. Perintah yang dilakukan majikan.

Pasal 1320 KUHPerdara memperbolehkan dibuatnya perjanjian secara lisan, jika dikaitkan dengan perjanjian kerja terdapat pengecualian jika perjanjian kerja tidak tertulis, maka akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sejalan dengan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menerangkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Mengacu pada uraian di atas, peneliti akan membahas dan mengkaji tentang Putusan tingkat pertama oleh Pengadilan Negeri Medan Nomor. 328/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan (Studi Putusan Nomor 328/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn Mdn)”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis perjanjian kerja yang dibuat secara lisan berdasarkan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana analisis yuridis perjanjian kerja yang dibuat secara lisan berdasarkan Putusan Nomor 328/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn Mdn?

### **C. Tujuan Penelitian**

Setelah menguraikan latar belakang dan merumuskan rumusan masalah, selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui analisis perjanjian kerja yang dibuat secara lisan berdasarkan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui analisis yuridis perjanjian kerja yang dibuat secara lisan berdasarkan Putusan Nomor 328/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn Mdn.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian pada paparan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Peneliti berharap bahwa melalui penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan untuk kemajuan Ilmu Hukum terutama dalam konteks perjanjian kerja pada bidang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diinginkan untuk menjadi referensi dalam literatur akademis dan sebagai tambahan sumber bacaan, terutama bagi yang tertarik dalam meneliti tentang perjanjian kerja dalam bidang Ketenagakerjaan.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menghindari perluasan cakupan dan mencapai arah penelitian yang lebih terfokus, ruang lingkup penelitian ini akan difokuskan pada hukum perjanjian kerja lisan dan analisis putusan Nomor 328/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bermaksud membedakan penelitian yang sedang diteliti dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga

akan mengetahui dengan pasti apakah permasalahan yang dipilih betul-betul belum pernah diteliti orang-orang terdahulu atau sudah pernah diteliti.<sup>8</sup> Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Sumardi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan (Studi Kasus Putusan Nomor 051/G/2013/PHI.Medan)”. Pada penelitian ini menggunakan metode normatif dan empiris. Penelitian ini membahas tentang kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan.<sup>9</sup> Penelitian ini berbeda dengan pembahasan yang penulis teliti dimana dalam fokus masalah yang peneliti ambil hanya tentang perjanjian kerja dilakukan secara lisan berdasarkan Putusan pengadilan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tania Erika Dharmanto dan Retno Dewi Pulung Sari yang berjudul “Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan”. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Penelitian ini mengkaji bahwa sekalipun tidak ada kontrak tertulis, perjanjian lisan dianggap sah dan mempunyai kekuatan hukum, dan perlindungan pekerja bisa dilaksanakan melalui pemberian tuntutan dan menaikan hak-hak pekerja dan memberikan perlindungan fisik maupun

---

<sup>8</sup> Saat, Sulaiman, dan Sitti Mania, *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula*, Pusaka Almada, Gowa, 2020, hlm. 36.

<sup>9</sup> Sumardi, Fauzi, Mubarak, Ridho, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisa*, Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, 5(1), 8-13, 2018.

sosial.<sup>10</sup> Pada penelitian ini berbeda dengan penelitian yang penulis teliti fokus masalah dalam penelitian di atas berfokus pada problematika dan perlindungan hak-hak pekerja melalui perjanjian lisan, sedangkan penulis meneliti tentang perjanjian kerja dilakukan secara lisan berdasarkan Putusan pengadilan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Irna Rahmawati dan Arinto Nugroho yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas Pt. Pillar Permata). Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perjanjian secara lisan kedua belah pihak sesuai dengan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini terdapat perbedaan fokus masalah yang penulis teliti dengan penelitian terdahulu, fokus masalah yang diambil adalah tentang pekerja harian lepas dan perlindungan pekerja harian lepas berdasarkan perjanjian secara lisan bidang jasa konstruksi. Sedangkan fokus penelitian yang penulis ambil adalah perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan berdasarkan Putusan pengadilan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

---

<sup>10</sup> Dharmanto, Tania Erika, dan Retno Dewi Pulung Sari, *Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan*, Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan, 12(1), 71-84, 2023.

<sup>11</sup> Rahmawati, Irna, dan Arinto Nugroho, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas Pt. Pillar Permata)*, Jurnal Hukum, 4(4), 9-19, 2017.



## G. Tinjauan Pustaka

### 1. Pengertian Perjanjian

Istilah "perjanjian" dalam hukum perjanjian sama dengan istilah "overeenkomst" dalam bahasa Belanda atau "agreement" dalam bahasa Inggris.<sup>12</sup> Perjanjian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang terdapat dalam perjanjian tersebut.<sup>13</sup>

Berdasarkan *Black's Law Dictionary* kata "agreement" didefinisikan "a mutual understanding between two or more persons about their relative rights and duties regarding past or future performances: a manifestation of mutual assent by two or more persons (cases: contracts)." Artinya adalah perjanjian antara dua orang atau lebih mengenai hak dan kewajiban, baik yang terjadi di masa lalu maupun yang akan datang. Kata "mutual understanding" bermakna timbal balik, ketika setiap pihak saling menyetujui perjanjian yang telah dibuat.<sup>14</sup>

Dalam KUHPerdara perjanjian tertuang pada buku ketiga tentang perikatan. Berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

---

<sup>12</sup> Yunanto, Y, *Hakikat Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Sengketa Yang Dilandasi Perjanjian*, Law, Development and Justice Review, 2(1), 33-49, 2019, hlm. 36.

<sup>13</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/perjanjian>, Akses Tanggal 1 Desember 2024.

<sup>14</sup> Taufik Hidayat Lubis, *Hukum Perjanjian Di Indonesia*, PT, Sosial dan Ekonomi 2, no. 3, 177-190, 2022, hlm. 181.

Perjanjian atau *verbinten*is adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>15</sup>

Suatu perjanjian merupakan situasi di mana satu pihak berkomitmen kepada pihak lain untuk melakukan suatu hal setelah keduanya sepakat. Perjanjian tersebut menciptakan hubungan antara dua individu yang menyepakatinya. Dalam hubungannya, kesepakatan terdiri dari rangkaian kata yang mencakup prestasi baik secara lisan maupun tertulis.<sup>16</sup>

## 2. Syarat sah perjanjian

Pengaturan secara umum syarat sah perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara, terdapat beberapa persyaratan yaitu:<sup>17</sup>

- a. Konsensus disebut juga kesepakatan kehendak.

Pada prinsipnya perjanjian yang dibuat telah berlaku saat terjadinya kesepakatan. Perjanjian dianggap sah setelah disepakati mengenai hal-hal pokok dan tidak perlu adanya prosedur formal.<sup>18</sup> Dalam Pasal 1338 KUHPerdara mengatur tentang konsensus menyatakan semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan hukum berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Maksud “berlaku sebagai Undang-Undang”

---

<sup>15</sup> M, Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung, Penerbit Alumni, 1986, hlm.

6.

<sup>16</sup> Subekti, *op.cit*, hlm. 1.

<sup>17</sup> Ramziati, dkk, *op.cit*.

<sup>18</sup> Subekti, *op.cit*, hlm. 15.

yaitu perjanjian yang sah memiliki kekuatan hukum yang setara dengan Undang-Undang.<sup>19</sup>

b. Cakap atau wewenang berbuat.

Dalam membuat suatu perjanjian para pihak haruslah berwenang menurut hukum. Pada prinsipnya, semua individu yang telah dewasa atau akilbaliq dan sehat akalnya, adalah cakap berdasarkan hukum.<sup>20</sup> Pasal 1330 KUHPerdara mengatur tentang pihak yang tidak cakap hukum.

c. Perihal Tertentu.

Dalam Pasal 1333 KUHPerdara menegaskan bahwa kontrak harus memiliki suatu objek yang minimal jenisnya dapat ditentukan. Dalam sebuah perjanjian, harus jelas tentang hal yang disepakati (*certainty of terms*), artinya hak dan kewajiban kedua pihak harus jelas.<sup>21</sup>

d. Causa Halal.

Causa dalam bahasa Belanda disebut *oorzaak* dan dalam bahasa Latin disebut *causa*, ini tidak berarti sesuatu yang menjadi alasan seseorang membuat perjanjian, melainkan tertuju pada isi dan tujuan perjanjian tersebut.<sup>22</sup> Menurut Pasal 1335 KUH Perdata, kesepakatan tanpa adanya alasan atau dibuat dengan alasan palsu menjadi tidak sah.

Suatu perjanjian yang sah memiliki dua jenis syarat. Pertama, terkait dengan para pihak yang membuat kesepakatan, seperti apakah mereka telah

---

<sup>19</sup> Yunanto, Y, *Hakikat Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Sengketa Yang Dilandasi Perjanjian*, Law, Development and Justice Review, 2(1), 33-49, 2019, hlm. 42.

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 17.

<sup>21</sup> Gumanti, Retna, *Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau dari KUHPerdara)*, Jurnal Pelangi Ilmu, 5(01), 2012.

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 19.

mencapai usia dewasa dan setuju, disebut sebagai persyaratan subjektif. Syarat objektif dalam kontrak yaitu terkait dengan legalitas dan kejelasan objek perjanjian.<sup>23</sup> Mengenai syarat obyektif, apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian batal dan semula tidak ada. Kemudian menurut syarat subyektif, bila tidak dipenuhi, maka perjanjian itu tidak sah, dan salah satu pihak dapat meminta perjanjian tersebut dibatalkan.<sup>24</sup>

### 3. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam bahasa Belanda perjanjian kerja disebut *Arbeidsoverenkoms*, Pasal 1601 (a) KUHPerdara menyebutkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Definisi perjanjian kerja pada Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaanya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari penjelasan tentang perjanjian kerja di atas, terlihat bahwa karakteristik utama perjanjian kerja adalah "di bawah perintah", yang menandakan adanya hirarki antara pekerja dan pengusaha (subsordinasi).

---

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 20.

Pengusaha, yang berada di posisi sosial ekonomi lebih tinggi, memberikan instruksi kepada pekerja dengan tingkat sosial ekonomi lebih rendah untuk melaksanakan tugas tertentu.<sup>25</sup>

#### 4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Unsur utama yang terkandung berdasarkan pengertian Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

- a. Perjanjian.
- b. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Terlepas dari unsur-unsur tersebut, perjanjian kerja juga harus memenuhi empat unsur lain untuk menimbulkan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja.

Adapun unsur-unsur dari hubungan kerja adalah:

- a. Unsur pekerjaan atau *work*  
 Dalam konteks pekerjaan, objek perjanjian harus dicapai oleh pekerja sendiri kecuali ada izin dari majikan untuk menyerahkannya kepada orang lain. Menurut Pasal 1603 a, pekerja harus menjalankan tugasnya sendiri kecuali jika dengan izin majikan, dia bisa meminta orang lain untuk menggantikannya.
- b. Unsur perintah atau *command*  
 Para pekerja harus mengikuti petunjuk yang diberikan oleh pengusaha saat menjalankan tugas yang telah disetujui. Di sinilah letak perbedaan antara hubungan kerja dan hubungan yang lain. Pada dasarnya, kehadiran perintah amat krusial karena tanpa perintah, kesepakatan kerja tidak akan ada. Keberadaan elemen pengaturan mengakibatkan ketidak seimbangan posisi kedua pihak, apabila posisi pihak-pihak tidak seimbang maka akan terjadi relasi subordinasi yang menandakan adanya perjanjian kerja.
- c. Adanya upah atau *pay*  
 Upah memegang peran utama dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja adalah untuk

---

<sup>25</sup> Husni, Lalu, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-7, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2007, hlm. 55.

memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>26</sup>

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayar 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.

### **5. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja**

Bentuk perjanjian kerja bisa bermacam-macam, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja bisa berbentuk tertulis maupun tidak tertulis atau lisan. Adapun bentuk-bentuk perjanjian kerja tersebut:

#### **a. Perjanjian kerja Secara Lisan**

Perjanjian kerja secara lisan dilakukan tanpa perlu adanya tanda tangan, hanya cukup disepakati secara bersama oleh kedua pihak dan disaksikan minimal dua orang saksi. Dari berbagai aspek aturan yang ada, larangan dalam perjanjian kerja secara lisan dapat dilakukan selama syarat sah perjanjian pada Pasal 1601(a) KUHPerduta terpenuhi.<sup>27</sup>

Pada syarat perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerduta memperbolehkan adanya perjanjian kerja secara lisan, kecuali jika kesepakatan kerja itu disampaikan secara lisan, maka akan dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sesuai Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 55-57.

<sup>27</sup> Sumardi, Fauzi, Mubarak, Ridho, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan*, Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, 5(1), 8-13, 2018, hlm. 10.

Ketenagakerjaan menyatakan dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Hal ini dipertegas kembali dengan 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) 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.

Sistem terbuka yang mengandung suatu asas kebebasan untuk membuat suatu perjanjian terletak pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang menyebutkan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, dengan memberikan penekanan pada kata "semua", pasal tersebut menyatakan bahwa masyarakat diperkenankan untuk membuat perjanjian yang dapat berisi apapun, dan perjanjian tersebut akan memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Dengan kata lain, kita memiliki kebebasan untuk membuat peraturan yang sesuai dengan kebutuhan kita. Pasal-pasal hukum perjanjian akan menjadi berlaku jika tidak ada aturan-aturan yang kita tentukan sendiri dalam perjanjian yang akan dibuat.<sup>28</sup>

Banyak perusahaan tidak membuat kesepakatan kerja tertulis karena keterbatasan sumber daya manusia atau kebiasaan, sehingga mereka membuat

---

<sup>28</sup> Subekti, *Op.cit*, hlm. 14.

kesepakatan kerja secara lisan berdasarkan kepercayaan.<sup>29</sup> Mencapai kesepakatan kerja secara lisan berdasarkan rasa saling percaya, sulit untuk dibuktikan saat terjadi perselisihan karena tidak ada kontrak tertulis yang bisa dijadikan bukti. Oleh sebab itu menghadirkan saksi dalam perjanjian tersebut sangat dianjurkan untuk memudahkan proses pembuktian hukum.<sup>30</sup> Hukum mengatur jenis-jenis alat bukti yang boleh digunakan dalam penyelesaian perkara perdata seperti yang dijelaskan dalam Pasal 164 HIR termasuk bukti tertulis, bukti saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah.<sup>31</sup>

#### b. Perjanjian Kerja Secara Tertulis

Peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu sebenarnya dibuat karena kitab hukum perdata tidak mencakup konsep tersebut dan masih menggunakan istilah perjanjian kerja pada umumnya, yang diatur pada Pasal 1601(d) sampai 1603 (z) mengatur tentang ketentuan perjanjian perburuhan.<sup>32</sup>

Ketentuan mengenai perjanjian kerja secara tertulis diatur pada Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja tersebut memuat hal-hal antara lain:

- 1) Nama alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- 2) Nama jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

---

<sup>29</sup> Husni Lalu, *Op.cit*, hlm. 59.

<sup>30</sup> Dharmanto, Tania Erika, dan Retno Dewi Pulung Sari, *Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan*, Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan, 12(1), 71-84, 2023, hlm. 78.

<sup>31</sup> Enju Juanda, *Kekuatan Alat Bukti Dalam Perkara Perdata Menurut Hukum Positif Indonesia*, Jurnal Ilmiah Galuh Justisi, 4(1), 27, 2016, hlm. 28.

<sup>32</sup> Sengkey, Geraldo Samuel, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*, Lex Privatum, 9(6), 2021, hlm. 132.



- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>33</sup>

Pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dinamakan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sejalan dengan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Merujuk Pasal 1601 (d) KUHPerdara bila perjanjian kerja diadakan secara tertulis, maka biaya aktanya dan perongkosan lainnya harus ditanggung majikan.

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini bersifat normatif, penelitian normatif merupakan penelitian dan analisis hukum yang difokuskan pada norma, aturan, asas, prinsip, doktrin, teori, dan literatur hukum guna menyelesaikan masalah yang sedang diselidiki.<sup>34</sup> Atas dasar itu, penelitian ini mengkaji dan membahas tentang analisis yuridis perjanjian kerja secara lisan dan pertimbangan hakim dalam Putusan tentang perjanjian kerja secara lisan.

Pendekatan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan dengan tipe *Judicial Case Study* yang melibatkan pengadilan dalam

---

<sup>33</sup> Ramadhani, D. A, *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)*, Jurnal Yuridis, 5(2), 186-209, 2018, hlm. 107.

<sup>34</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 48.

menyelesaikan konflik.<sup>35</sup> Menurut pendekatan studi kasus, data tentang pertimbangan hakim dalam memutuskan kasus perjanjian kerja lisan akan diperoleh tentang perkara yang penulis teliti.

## **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu sifat penelitian yang menyoroti fenomena tertentu dengan data yang tepat dan diselidiki secara teratur dan sistematis.<sup>36</sup> mengenai aturan perjanjian kerja secara lisan dan Putusan Pengadilan Negeri Medan pada perjanjian kerja secara lisan.

## **3. Bentuk Penelitian**

Penelitian ini berbentuk pengkajian eksploratif atau pengkajian evaluatif, penelitian ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji lebih dalam aturan dari hukum ketenagakerjaan dalam hal perjanjian kerja secara lisan. Kemudian penelitian evaluatif memungkinkan dilakukannya penilaian terhadap hukum ketenagakerjaan dalam menjamin kepastian hukum dan mengurangi permasalahan mengenai perjanjian kerja.

## **4. Bahan Hukum**

Sumber-sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pencarian dan penelitian dokumen dari berbagai sumber seperti toko buku, perpustakaan, internet, serta lembaga lain yang menyimpan arsip yang relevan dengan topik penelitian.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Muhammad Syahrudin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum: Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis*, CV. Dotplus Publisher, Riau 2022, hlm. 4.

<sup>36</sup> Sahir, Syafrida Hafni, *Metodologi penelitian*, KBM Indonesia, Jogjakarta, 2021, hlm. 6.

<sup>37</sup> Muhaimin, *Op.cit*, hlm. 65.

Pengkajian ini memanfaatkan beberapa jenis sumber baham hukum yang meliputi:

- a. Bahan hukum Primer adalah bahan hukum inti yang bersifat fundamental berupa Perundang-undang yang relevan, antara lain:
  - 1) Undang-Undang Dasar 1945
  - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - 5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
  - 6) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
  - 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah materi hukum yang menguraikan bahan hukum primer, seperti literatur pendapat para ahli yang relevan. dengan perjanjian kerja secara lisan dan pemutusan hubungan kerja, rancangan Undang-Undang, jurnal, serta sumber-sumber lainnya yang bisa dijadikan pedoman dalam penulisan skripsi ini.

- c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang menafsirkan dan menjelaskan bahan hukum lain untuk mendukung bahan hukum primer dan sekunder.

## **5. Teknik Pengumpulan bahan hukum**

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan materi hukum untuk penelitian ini adalah dengan mengumpulkan bahan sekunder, bahan primer, dan bahan tersier yang ada kaitannya dengan pokok masalah penelitian. Pengolahan bahan hukum dalam penelitian hukum normatif melibatkan sistematisasi, seleksi, klasifikasi, serta penyusunan bahan hukum untuk mendapatkan hasil penelitian yang sistematis dan logis.<sup>38</sup>

## **6. Teknik Penyajian Data**

Dalam penelitian ini, hasilnya akan dijabarkan dalam uraian yang disusun secara sistematis, dengan data primer dan data sekunder dihubungkan sesuai dengan permasalahan yang diteliti sehingga membentuk satu keseluruhan yang utuh sesuai dengan penelitian.

## **7. Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang akan diperoleh, digunakan metode penelitian kualitatif, yaitu dengan menguraikan bahan-bahan hukum yang telah diproses. Metode ini digunakan untuk mengartikan apakah ada kekosongan, antinomi, atau ketidakjelasan dalam hukum, terutama hukum primer.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm. 68.