

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA YANG DIBUAT SECARA LISAN (Studi Kasus Putusan No. 051/G/2013/PHI.Mdn)

OLEH :

FAUZI SUMARDI

NPM : 12.840.0178

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

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. Permasalahan dalam penulisan skripsi adalah bagaimana kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jawaban dari permasalahan yang dibahas. Metode Penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) Metode: yaitu Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Penulis melakukan studipada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil yaitu Putusan No. 051/G/2013/PHI.Mdn. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tersebut tidak diatur secara spesifik dalam KUHPerdato maupun dalam peraturan perundang-undangan lainnya sehingga pengaturan perjanjian lisan hanya mengikuti pengaturan perjanjian kerja pada umumnya. Dalam KUHPerdato perjanjian kerja yang dibuat secara lisan adalah sah, selama syarat umum perjanjian pada Pasal 1320 KUHPerdato terpenuhi. Kemudian perjanjian kerjasecaralisanjuga diatur dalam Pasal 51 UndangUndang Ketenagakerjaan yang menyatakanperjanjian 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, hak cuti, hak beribadah pada saat waktu bekerja, hak mendapatkan upah lembur dan hak mendapatkan perlindungan keselamatan dan keamanan dalam melakukan pekerjaan, upah harus didasarkan upah minimum yang ditetapkan pemerintah dan mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS agar kehidupan para pekerja layak dan terjamin kesejahteraannya.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Secara Lisan, UU No. 13 Tahun 2003

ABSTRACT

JUDICIAL REVIEW OF THE LABOUR AGREEMENTS MADE ORALLY (The Case Studies Verdict : No. 051/G/2013/PHI.Mdn)

**BY :
FAUZI SUMARDI
NPM : 12.840.0178
THE FIELD OF CIVIL LAW**

Oral labour agreement is a working relationship built without signing labor agreements, labor agreements orally enough to the statement jointly agreed by both parties and should be witnessed by at least two witnesses. Problems in this paper is how enforceable agreements were made orally, and how the legal protection to workers working relationship based on oral agreements. The purpose of this study was to determine the answer to the problems discussed. Methods used in this paper, the authors use the 2 (two) methods: the library research and field research. The author conducted a study on the Industrial Relations Court in the District Court of Medan by taking that decision No. 051 / G / 2013 / PHI.Mdn. The results showed that the strength of legal agreements made orally are not specifically regulated in the Civil Code and the laws of other legislation so that setting a oral agreement only following settings labor agreements are generally contained in the Civil Code is valid during the general conditions of agreement on Article 1320 of the Civil Code then the employment agreement provided for in Article 51 of the employment Act, which states, an orally labor agreement may be made so that the agreements were made for labor Maju Jaya UD strong enough in terms of existing legislation. Forms of protection of labor laws to workers working relationship based on employment agreement orally are entrepreneurs obliged to provide their normative rights of workers such as the right for time worked in accordance with thse law, the right to leave, the right to worship at the time of work, the right to overtime pay and the right to protection of safety and security in doing the job, wages should be based on the minimum wage set by the government and include workers in the program so that the lives of workers BPJS decent, secure welfare.

Keywords: Labour Agreement, Oral, ActNo. 13 of 2003