

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

Teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian mengenai Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan adalah Teori Kepastian Hukum.

Kepastian Hukum adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan dan logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma, norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma.⁷

Menurut Gustav Radbruch berpendapat bahwa, hukum dapat dibedakan dalam 3 aspek yaitu, keadilan, tujuan keadilan atau finalitas, dan kepastian hukum atau legalitas. Aspek pertama keadilan yang berarti setiap orang memiliki persamaan hak dihadapan hukum. Aspek kedua tujuan keadilan atau finalitas yaitu memajukan kebaikan dalam hidup manusia. Aspek ketiga kepastian hukum atau legalitas yaitu hukum berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati. Dua aspek yang disebutkan pertama adalah kerangka ideal dari hukum, sedangkan aspek ketiga yaitu kepastian hukum adalah kerangka operasional dari hukum.⁸

Gustav Radbruch mengakui bahwa hukum alam dapat mengatasihukum positif yaitu, setiap orang harus diperlakukan adil dihadapan hukum, adanya

⁷ Yance Arizona, "Apa Itu Kepastian Hukum", <https://yancearizona.net> (13/04/2008), diakses pada hari jum'at, tanggal 17 Juni 2016, 08:47 WIB

⁸ Theo Huijbers, 2010, "Filsafat Hukum Dalam Lintas Sejarah", Penerbit Kanisius, Yogyakarta. Hal : 163

pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia, serta harus adanya keseimbangan antara pelanggaran dan hukuman. Beliau melihat bahwa, finalitas atau tujuan keadilan mengandung unsur relativitas, sedangkan tuntutan akan keadilan dan kepastian hukum atau legalitas adalah bagian-bagiannya yang tetap dari hukum. Gustav Radbruch membuat urutan yang baru yaitu, keadilan, kepastian hukum atau legalitas dan tujuan keadilan atau finalitas.⁹

Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisikan keadilan. Norma-norma yang memajukan keadilan harus sungguh-sungguh berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Menurut Gustav Radbruch keadilan dan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang tetap dari hukum. Beliau berpendapat bahwa keadilan dan kepastian hukum harus diperhatikan, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara. Akhirnya hukum positif harus selalu ditaati.¹⁰

Berdasarkan teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan, maka Pasal 133 dan 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata merupakan hukum positif yang harus ditaati. Akibat hukum dari pasal tersebut terhadap perjanjian bahwa setiap orang berhak mengadakan perjanjian dan isi perjanjian merupakan bagian yang harus dialami ditaati oleh para pihak, agar dapat memperoleh keadilan dan kepastian hukum karena keberadaan Pasal 133 dan 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, didasarkan pada kebenaran yang dimiliki oleh pasal tersebut. Hal ini untuk melindungi para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja.

⁹ *Ibid*, Hal : 165

¹⁰ *Ibid*, Hal : 165

2.1.1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian berdasarkan definisi yang diberikan dalam Pasal 1313 KUHPerdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. R. Subekti menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu dari peristiwa ini timbul hubungan perikatan.¹¹

Menurut pendapat Abdul Kadir Mohammad bahwa Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melakukan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹²

Menurut Sudikno Mertokusumo bahwa “Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum”, dengan demikian kedua belah pihak sepakat untuk menentukan peraturan atau kaedah, atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk ditaati dan dijalankan. Kesepakatan itu adalah untuk menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban dan apabila kesepakatan itu dilanggar maka akan ada akibat hukum, si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi.¹³

Berdasarkan rumusan pengertian perjanjian yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan maka perjanjian itu terdiri dari :¹⁴

¹¹ R. Subekti, 1987, “*Hukum Perjanjian*”, Intermasa, Jakarta, Hal : 1

¹² Abdul Kadir Mohammad, 1992, “*Hukum Perikatan*”, Citra Aditya Bhakti, Bandung, Hal : 78

¹³ Sudikno Mertokusumo, 1999, “*Mengenal Hukum*”, Liberty, Yogyakarta, Hal : 82

¹⁴ *Ibid*, Hal : 82

1. Ada pihak-pihak

Sedikitnya dua orang atau lebih, pihak ini disebut subyek perjanjian, dapat manusia atau badan hukum dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum seperti yang ditetapkan oleh Undang-undang.

2. Ada persetujuan antara pihak-pihak

Persetujuan antara pihak-pihak tersebut sifatnya tetap bukan merupakan suatu perundingan. Dalam perundingan umumnya dibicarakan mengenai syarat-syarat dan obyek perjanjian maka timbulah persetujuan.

3. Ada prestasi yang akan dilaksanakan

Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian, misalnya pembeli berkewajiban untuk membayar harga barang dan penjual berkewajiban untuk menyerahkan barang.

4. Ada bentuk tertentu lisan atau tulisan

Perlunya bentuk tertentu karena ada ketentuan dalam Undang-Undang yang menyebutkan bahwa dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan bukti yang kuat.

5. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian

Dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat ini terdiri dari syarat pokok yang menimbulkan hak dan kewajiban pokok.

6. Ada tujuan yang hendak dicapai

Isi dari perjanjian itu sendiri dalam menentukan isi perjanjian meskipun didasarkan atas kebebasan berkontrak akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan tidak di larang oleh Undang-undang.

2.1.2. Syarat-syarat Sah Perjanjian

Setelah mengetahui pengertian perjanjian sebagaimana diterangkan di atas, maka hal pokok lain yang wajib diketahui agar sebuah perjanjian yang dibuat mempunyai kekuatan hukum yang mengikat pihak yang melakukan perjanjian, adalah syarat sahnya sebuah perjanjian. Apabila syarat perjanjian tidak terpenuhi, maka perjanjian dapat menjadi batal atau bahkan batal demi hukum.

Aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi: untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :¹⁵

1. Sepakat yang mengikatkan diri

Dalam syarat yang pertama ini yaitu sepakat, mereka menunjukkan bahwa mereka (orang-orang) yang melakukan perjanjian sebagai subyek hukum tersebut mempunyai kesepakatan (kebebasan) yang bebas dalam membuat isi perjanjian. Dengan kata lain bahwa kedua pihak yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang menjadi pokok dari perjanjian yang dilakukan/diadakan itu. Hal yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya.

Apabila subyek hukum tersebut tidak bebas dalam membuat suatu perjanjian yang disebabkan adanya unsur paksaan (*dwang*), unsur kekeliruan (*dwaling*), atau unsur penipuan, kecuali paksaan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut dapat dituntut untuk dibatalkan.

¹⁵ Sophia Hadyanto, 2011, "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata", PT. Sofmedia, Medan. Hal : 261

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Maksudnya bahwa pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut merupakan orang-orang yang sudah memenuhi syarat sebagai pihak yang dianggap cakap oleh atau menurut hukum.

Orang yang di luar ketentuan Pasal 1330 KUHPerdato dianggap cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Pasal 1330 KUHPerdato menyebutkan, tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :¹⁶

- 1) Orang-orang yang belum dewasa
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

3. Suatu hal tertentu

Yang dimaksudkan dengan “suatu hal tertentu” dalam persyaratan ketiga syarat sahnya suatu perjanjian ini adalah obyek dari pada perjanjian itu sendiri. Menurut ketentuan Pasal 1333 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdato): "Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya." Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung.

¹⁶ *Ibid*, Hal : 262

4. Suatu sebab yang halal

Pengertian dari suatu sebab yang halal yaitu, bahwa isi dari perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, norma-norma agama, kesusilaan, dan ketertiban umum.

2.1.3. Perjanjian Kerja

Pada mulanya perjanjian kerja diatur dalam BAB. VII ABuku III KUHPerdara dengan judul “Perjanjian-perjanjian UntukMelakukan Pekerjaan”. Pengaturan perjanjian kerja tersebutbersifat hukum privat namun dalam perkembanganya banyakketentuan yang dinyatakan tidak berlaku lagi dan digantiperaturan baru lagi yang kebanyakan bersifat hukum publik. Halitu wajar karena hukum perburuhan sebagai hukum yang berdirisendiri mempunyai sifat hukum privat maupun sifat hukum publik.

Pengertian perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal1601(a) KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalahsuatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untukbekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu,dengan menerima upah.

Dalam Pasal tersebut terdapat 3 (tiga) hal pokok, yaitu :

1. Pekerjaan yang dilakukan oleh buruh
2. Upah yang diberikan oleh majikan
3. Keadaan siburuh yang ada dibawah perintah si majikan

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjianantara

pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁷

Selain itu ada juga beberapa sarjana memberikan pendapatnya tentang perjanjian kerja, yaitu :

1. Prof .R. Iman Soepono, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.¹⁸
2. Prof Subekti, S.H. beliau menyatakan dalam bukunya Aneka Perjanjian,disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah : Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana ditandai dengan ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.¹⁹
3. Wiwoho Soedjono, S.H. beliau mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.²⁰

¹⁷ Sentosa Sembiring, 2005,“*Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*”, CV. Nuansa Aulia, Bandung, hal. 17

¹⁸ Abduh Winda, “*Perjanjian Kerja/Perburuhan*”, [https://504642.blogspot.co.id/\(/1210/2012\)](https://504642.blogspot.co.id/(/1210/2012)), diakses pada hari Rabu, tanggal 27 Januari 2016, 15:37 WIB

¹⁹ *Ibid*

²⁰ *Ibid*

4. Ridwan Halim, menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban masing-masing terhadap satu sama lain.²¹

Dari pendapat-pendapat sarjana tersebut maupun dari peraturan perjanjian kerja itu sendiri, secara umum penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa yang diartikan dengan perjanjian kerja adalah suatu hubungan yang ditandai adanya sebuah perjanjian, baik itu tertulis ataupun lisan antara pekerja/buruh dengan majikan yang saling mengikatkan diri serta memuat segala hak dan kewajiban para pihak.

2.1.4. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja tersebut yaitu :

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.²²

²¹ Ridwan Halim, 1990, "*Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*", Ghalia, Jakarta. Hal : 1

²² Darwan Prinst, 1994, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Citra Aditya, Bandung. Hal : 67

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerjaan yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan bentuk dari perintah tersebut dapat secara tertulis yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja diwajibkan untuk mentaati seluruh perjanjian kerja yang ada dan berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang berdasarkan ketentuan Pasal 1603 huruf (b) KUH Perdata yang berbunyi : “Si buruh diwajibkan menaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan ada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan didalam batas-batas, aturan-aturan, Undang-Undang atau perjanjian, maupun reglemen atau jika tidak ada menurut kebiasaan”. Dalam perjanjian kerja unsur wewenang perintah memiliki peranan pokok, tanpa adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang sama yaitu yang memerintah dan yang diperintah.

3. Adanya waktu tertentu

Waktu tertentu memiliki pengertian yang sangat luas, dapat berarti waktu tidak tertentu, artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian kerja tidak ditetapkan, atau waktu tertentu, yang berarti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan pada saat dibuat perjanjian atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai. Oleh karena itu pekerja tidak boleh melaksanakan pekerjaan sekehendak hatinya. Begitu pula simajikan

tidak boleh memperkerjakan pekerjanya seumur hidup karena memperkerjakan pekerja selama seumur hidup sama dengan perbudakan dan selain itu pekerjaan yang dilakukan pekerja haruslah pekerjaan yang memberikan manfaat bagi majikan, oleh karenanya pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan seenaknya. Dalam KUHPerdara tidak ada Pasal mengenai waktu tertentu. Para sarjana hukum memberikan definisi yang berbeda-beda. Mengenai apa yang dimaksud dengan waktu tertentu, ada yang menolak dan ada yang mempertahankannya. Pembatasan dalam jam kerja dimaksudkan agar pekerja tidak melakukan pekerjaan sekehendak waktunya, demikian juga dengan pengusaha tidak boleh memerintahkan pekerja menurut kepentingan usahanya semata. Dengan demikian waktu pelaksanaan perjanjian kerja tersebut harus sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan sesuai dengan yang diinginkan oleh pengusaha, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.²³

4. Adanya unsur upah

Tujuan utama seorang pekerja yaitu untuk mendapatkan imbalan, sehingga dengan adanya upah hubungan antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hubungan kerja. Pemberian upah sebagai penegasan pembayaran prestasi yang telah diberikan, dikenal dengan asas tiada upah bila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*no work, no pay*). Upah biasanya diberikan setelah pekerja selesai melakukan pekerjaannya. Hak atas upah baru akan ada

²³ Koko Kosidin, “Perjanjian Kerja, Perburuhan dan Peraturan Perusahaan”, CV. Mandar Maju, Bandung. Hal : 13

pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir setelah hubungan kerja berakhir.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam 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”. Upah merupakan unsur penting dalam perjanjian kerja, karena dengan tidak terpenuhinya upah maka hubungan kerja yang ada tersebut belum mencerminkan terlaksananya perjanjian kerja, meskipun telah memenuhi ketiga unsur yang lain. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya dibatasi.²⁴

2.1.5. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

²⁴ Djumadi, 1992, *“Hukum Perburuhan dan Pelaksanaanya di Indonesia”*, PT. Djambatan, Jakarta. Hal : 5

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²⁵

2.1.6. Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian tersebut dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai bentuk perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 51 yang berbunyi :

²⁵ Sentosa Sembiring, *Op. Cit.* hal. : 38

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang–undangan yang berlaku

A. Perjanjian Kerja Secara Lisan

Perjanjian Kerja secara lisan hanya diberlakukan terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) saja. Berbeda terhadap PKWT yang perjanjian kerjanya dibuat secara tertulis yang mengharuskan kepada pengusaha untuk mencantumkan masa percobaan dalam perjanjian kerja, namun terhadap PKWTT yang dibuat secara lisan maka syarat masa percobaan harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal PKWTT yang dibuat secara lisan apabila pekerja telah selesai melalui masa percobaan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.

Hubungan kerja melalui perjanjian kerja secara lisan adalah hubungan kerja tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, dikarenakan tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani maka hubungan kerja tersebut akan mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Begitu halnya pengaturan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja secara lisan juga mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan. Peraturan ketenagakerjaan tidak membedakan pengaturan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hal perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun secara tertulis, yang membedakannya hanya bentuknya saja yaitu terhadap perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak

yang dituangkan didalam suatu surat perjanjian dan terhadap perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tidak adanya dibuat surat perjanjian yang ditandatangani kedua belah pihak. Apabila dibuat secara lisan maka cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Perjanjian yang dibuat secara lisan dapat menyulitkan pekerja dalam membuktikan kebenaran dirinya sebagai pekerja yang bekerja pada pengusaha dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. Kelemahan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan adalah apabila pekerja setelah melewati 3 (tiga) bulan masa percobaan namun pihak pengusaha tidak ada membuat surat pengangkatan maka pihak pekerja akan kesulitan untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak ataupun kesulitan untuk membuktikan sejak kapan dimulainya suatu hubungan kerja apabila terjadi perselisihan PHK.

B. Perjanjian Kerja Secara Tertulis

Berbeda dengan PKWTT yang terhadap Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan namun untuk PKWT terhadap perjanjian kerjanya wajib dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja secara tertulis wajib dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin. Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat sekurang kurangnya rangkap 2, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Dalam hal perjanjian dibuat secara tertulis, maka biaya akta dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan/pengusaha (Pasal 1601 huruf (d) KUH Perdata).²⁶

Ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur dalam Pasal 54 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja tersebut memuat hal-hal antara lain sebagai berikut :

- a. Nama dan alamat pengusaha/perusahaan
- b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin tenaga kerja
- c. Jabatan atau macam pekerjaan,
- d. Syarat-syarat kerja, yang memuat tentang :
 1. Adanya pengakuan terhadap organisasi pekerja/serikat pekerja
 2. Fasilitas yang diberikan
 3. Jaminan sosial (tunjangan kematian, tunjangan sakit, pensiun/hari tua)
 4. Bagaimana sistem upahnya
 5. Perselisihan hubungan perindustrian, dan sebagainya
- e. Hak dan Kewajiban pekerja/tenaga kerja

Hak-hak tenaga kerja antara lain :

1. Berhak atas upah
2. Berhak atas pekerjaan
3. Berhak atas perlindungan

Kewajiban-kewajiban pekerja antara lain :

1. Melakukan pekerjaan dengan baik

²⁶ Darwan Prinst, *Op.Cit.*, hal : 67

2. Mengikuti perintah atasan (pengusaha)
- f. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Hak-hak pengusaha antara lain :

1. Berhak atas hasil pekerjaan
2. Berhak untuk mengatur/memerintah pekerja

Kewajiban-kewajiban pengusaha antara lain :

1. Membayar upah
 2. Menyediakan/memberi pekerjaan
 3. Memberi perlindungan
- g. Tempat atau lokasi pekerjaan

Tempat dan tanggal perjanjian kerja tersebut dibuat dan dimulainya perjanjian kerja tersebut.²⁷

2.1.7. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis sebagaimana yang diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan sebagai berikut :

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan

²⁷ Sedjun Manulang, 2003, "*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Rajawali Pers, (edisi revisi), Jakarta. Hal : 68

5. Besarnya upah dan cara pembayaran
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban
7. Pengusaha dan pekerja/buruh
8. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
9. Tempat dan tanggal perjanjian;
10. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak. Untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut juga dengan perjanjian kerja tetap atau perjanjian kerja waktu tertentu dan status pekerjaanya adalah pekerjaan tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya perjanjian kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :²⁸

²⁸ Sentosa Sembiring, *Op. Cit.*, hal. 37

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. pekerjaan yang bersifat musiman
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka jelaslah bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja yaitu antara lain sebagai berikut :²⁹

²⁹ Imam Soepomo, 1987. "*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*", Jakarta. Hal: 60

1. Kewajiban Buruh atau Pekerja

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUHPerdara yang pada intinya bahwa :

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum)
- b. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha
- c. Dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha, aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari penunjukan itu
- d. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda
- e. Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

2. Kewajiban Pengusaha

a. Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah tentang besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampaui rendah sehingga tidak dapat memenuhi Kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti

Pihak majikan/pengusaha diwajibkan memberikan Istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan, dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 (dua belas) hari kerja selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 (enam) tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dengan syarat hal cuti panjang tersebut diatur dalam peraturan perusahaan.

c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 KUHPerduta) dalam perkembangan hukum Ketenagakerjaan, kewajiban itu tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan BPJS Ketenagakerjaan.

d. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan

Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 huruf (a) KUHPerduta yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan ini juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.³⁰

³⁰ *Ibid*, Hal. : 61

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam penulisan skripsi ini maka kerangka pemikiran sesuai judul skripsi yaitu Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan yang mana akan menganalisis sebuah kasus yang berhubungan dengan judul skripsi yaitu Putusan No. 051/G/2013/PHI.Mdn untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini.

Untuk mengetahui kedudukan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara pengusaha dan pekerja di UD Maju Jaya berdasarkan putusan No. 051/G/2013/PHI.Mdn. Dan untuk mengetahui perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara tidak tertulis tersebut.

2.3. Hipotesis

Dalam sistem berfikir yang teratur, maka hipotesa sangat perlu dalam melakukan penyidikan suatu penulisan skripsi jika ingin mendapat suatu kebenaran yang hakiki. Hipotesa dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah sementara waktu. Dalam hal ini penulis juga akan membuat hipotesa.³¹ Adapun hipotesa penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

³¹ Syamsul Arifin, 2012. *“Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum”*. Medan Area University Press, Medan. Hal : 38

1. Perjanjian yang dibuat secara lisan dalam bentuk kekuatan hukum perjanjian kerja tersebut tidak diatur secara spesifik dalam KUHPerdara maupun dalam peraturan perundang-undangan lainnya sehingga pengaturan perjanjian lisan hanya mengikuti pengaturan perjanjian kerja pada umumnya yang terdapat dalam KUHPerdara adalah sah selama syarat umum perjanjian pada Pasal 1320 KUHPerdara kemudian perjanjian kerja 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.
2. 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 jamsostek agar kehidupan para pekerja layak dan terjamin kesejahteraannya.