

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN

**Jessika Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati,
I Made Aditya Mantara Putra**
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar - Bali, Indonesia
jessikakattu@gmail.com, arinistyawati@gmail.com,
adityamantara@gmail.com

Abstrak

Perjanjian kerja yang didasarkan pada komunikasi lisan kerap kali memunculkan masalah hukum ketika pekerja tidak menyadari status pekerjaannya dengan pengusaha atau perusahaan tempat ia bekerja. Maka dari itu, pekerja dalam hubungan kerja seperti ini mungkin tidak sepenuhnya mengetahui hak-hak mereka sebagai pekerja. Masalah dengan penelitian ini adalah bagaimana dilakukan ketentuan syarat sah perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara perusahaan dengan pekerja dan bagaimana akibat hukum dari hubungan kerja yang berdasarkan pada perjanjian kerja secara lisan. Menggunakan metode secara normatif dan juga melakukan pendekatan secara berkonsep dan juga melalui peraturan perundang – undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persyaratan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan antara pekerja dan perusahaan memegang kekuatan hukum yang penting karena diakui keabsahannya oleh hukum, selama adanya pemenuhan syarat yang ada dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga adanya Pasal 1320 KUH Perdata berjalan secara satu tujuan dan sahnya ketentuan sudah dilaksanakan. Adanya kewajiban harus membuat surat pengangkatan untuk secara harfiah, perjanjian kerja yang memenuhi persyaratan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun perjanjian kerja lisan memiliki kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian tertulis, perusahaan harus tetap mengeluarkan surat pengangkatan untuk membuktikan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Lisan, Akibat Hukum.

Abstract

Employment agreements are based on verbal communication, legal problems may arise if employees are unaware of their employment status with the employer or company. Consequently, such employees may not be fully informed about their rights as workers. This study's problem statement is look into the details of verbal employment contracts between employers and their workers and the legal effects of a job relationship based on an oral employment agreement. The method of research that is being utilized is normative legal research, which takes both a conceptual and a statute-based approach. The study showed the regulations governing oral employment agreements between employers and employees hold legal significance if they meet the requirements specified in Article 52 of the Labor Law and do not conflict with the legally binding terms of the employment agreement outlined in Article 1320 of the Civil Code. If an employer or company hires employees through oral employment contracts, they must create a letter of appointment that meets the requirements set out in Article 63 section (1) of the Labor Law. Although oral employment contracts are considered legally binding like written agreements, employers must still furnish an appointment letter to the employee as evidence of their employment relationship.

Keywords: Employment Agreement, Verbal, Legal Consequences

I. PENDAHULUAN

Dalam konteks dunia kerja, perusahaan dan pekerja menginginkan kelancaran produksi dan peningkatan produktivitas kerja. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan hubungan kerja yang serasi, dinamis, dan transparan serta perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja. Perlindungan hukum bertujuan untuk menghapuskan perbudakan dan memastikan bahwa tenaga kerja diperlakukan secara manusiawi serta dijamin hak-hak dasarnya seperti kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi. Hubungan kerja diawali dengan kontrak kerja yang merupakan kesepakatan antara calon pekerja/karyawan dan perusahaan pemberi kerja dengan syarat-syarat yang disepakati bersama. Isi perjanjian kerja tanggung jawab, hak pekerja dan pengusaha seperti besaran gaji yang akan dibayarkan, bersama dengan kondisi kerja, akan dibahas dan disepakati oleh kedua belah pihak (Soedarjadi, 2008: 7). Dalam konteks hukum perdata, hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terbentuk disebut sebagai hubungan kerja. Lalu Husni menyatakan bahwa hubungan kerja merupakan sebuah ikatan antara pekerja dan pengusaha setelah terjadinya kesepakatan kerja. Kesepakatan tersebut adalah sebuah perjanjian adanya suatu hubungan timbal balik yang dilakukan oleh pemberi kerja dan juga pekerja yang mempunyai keterikatan tersendiri, dimana adanya penerimaan gaji bagi para pekerja yang diberikan oleh para pengusaha atau perusahaan yang memberikan pekerjaan (Khakim, 2014: 39). Perjanjian dapat didefinisikan sebagai suatu janji yang diucapkan dan kemudian dipenuhi. oleh pihak yang melakukan perjanjian kepada pihak yang menerima perjanjian. Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mendefinisikan perjanjian sebagai: "suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih (Vijayantera, 2020).

Perjanjian harus bertindak dengan cara yang konsisten dengan syarat-syarat perjanjian sesuai dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu adanya kata sepakat dalam pengikatan, adanya kecapan yang menunjang dibuatnya perikatan, adanya sebab tertentu dan halal. Perikatan yang berasal dari persetujuan atau perjanjian dimulai dengan persetujuan yang dibuat oleh para pihak yang melakukan sesuatu (Hernoko, 2008). Menurut ketentuan tersebut, terdapat syarat – syarat yang berjumlah empat dalam pemenuhan perjanjian yang dicapai oleh dua atau lebih pihak. Syarat yang subyektif adalah syarat pertama serta kedua yang berhubungan dengan pihak yang terlibat dalam perjanjian. Jika syarat tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan melalui proses pengadilan. Dua syarat ini, nomor tiga dan nomor empat adalah syarat objektif, yang berarti perjanjian tidak berlaku atau dianggap tidak pernah terjadi sejak awal bila adanya tidak dipenuhinya syarat yang ada. Hal ini berarti bahwa perjanjian tidak pernah menjadi kesepakatan yang sah antara kedua belah pihak. UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama pada Pasal 51, menjelaskan bahwa perjanjian dapat dibuat secara tertulis ataupun secara lisan dalam konteks perjanjian kerja, dan acuan dalam pembuatan perjanjian dengan tertulis adalah undang – undang yang sedang berlaku. Namun, menurut peneliti, ketentuan tersebut belum memberikan kepastian hukum yang bisa diperoleh bagi pekerja yang bekerja yang menaungi perusahaan yang mempekerjakan pekerja berdasarkan perjanjian kerja lisan.

Seringkali dalam praktiknya, perjanjian kerja secara lisan digunakan dalam perjanjian dalam pencarian karyawan atau pekerja yang menimbulkan suatu akibat hukum berupa kendala jika karyawan tidak mengetahui status hubungan kerjanya dengan pengusaha atau perusahaan tempat ia bekerja. Kondisi ini berakibat pada ketidaktahuan karyawan mengenai hak-hak dan kewajibannya sebagai pekerja secara akurat. Masalah ini masih ditemukan di lingkungan kerja, seperti yang terjadi pada sebuah perusahaan yang menjual rokok elektrik dan salah satu jasa akomodasi pariwisata di Denpasar yang masih menggunakan perjanjian kerja lisan dalam merekrut pekerjaannya. Sebagai contoh kasus dapat dilihat dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Denpasar Register Perkara Nomor 9/ Pdt.sus – PHI/ 2015/ PN DPS tertanggal 1 September 2015. Dalam pokok perkara Penggugat menyatakan sejak bekerja belum mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Hal ini dapat dilihat sebagai bentuk masalah berdasarkan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu bagaimana ketentuan syarat sahnya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara perusahaan dan pekerja serta bagaimana akibat hukum dari hubungan kerja yang didasari pada perjanjian kerja secara lisan. Tujuan penelitian dari rumusan masalah dapat mencakup beberapa aspek: di antaranya menyelidiki Syarat – Syarat Perjanjian Kerja Yang di Buat Secara Lisan Sebagai Bentuk Kesepakatan Antar Pihak dan meneliti Akibat Hukum Hubungan Kerja yang Didasari Perjanjian Kerja Secara Lisan.

II. METODE PENELITIAN

Metode dalam dilaksanakannya penelitian ini menggunakan hukum yang dikaji secara normatif. Penelitian ini masuk kedalam suatu kategori adanya penelitian yang dilakukan secara ilmiah dan berdasarkan teori hukum, perundang-undangan, dan literatur. Pendekatan masalah pada penelitian ini dengan digunakannya undang – undang yang ada dalam pendekatannya dan juga dengan melakukan pendekatan berkonsep yang disebut dengan statute approach dan conceptual approach. Di hadapan masalah – isu-isu hukum yang dibahas dalam hal ini dan penelitian dengan pencarian relevansi dengan undang-undang yang relevan adalah tentang perjanjian kerja dan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Pendekatan masalah secara konseptual adalah suatu metode pendekatan yang didasarkan pada persepsi dan prinsip-prinsip yang berkembang dalam ilmu hukum, dengan cara mengolah dan juga mengkaji adanya keterkaitan yang ada dalam permasalahan yang ditemukan dengan aturan hukum secara perundang – undangan (Yasa, 2022: 211). Adanya bahan hukum primer, sekunder serta tersier menjadi sumber bahan hukum penelitian secara normatif ini (Putra, 2020: 134).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Syarat – Syarat Perjanjian Kerja Yang di Buat Secara Lisan Sebagai Bentuk Kesepakatan Antar Pihak*

Kesepakatan lisan atau verbal sering terjadi dalam situasi sosial yang sederhana, seperti saat berbelanja di pasar atau toko untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Meskipun sering tidak disadari, kesepakatan ini tetap dianggap sah jika kedua belah pihak memenuhi hak dan kewajibannya (Artadi, 2010: 52). Pada dasarnya saat ini seringkali perjanjian kerja secara tertulis digunakan dalam suatu pengikatan hubungan kerja namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa secara lisan pun tetap digunakan. Pasal 52 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur adanya keabsahan yang dapat dijadikan acuan pembuatan perjanjian kerja yang dianggap sah yang merujuk pada Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu (1) kesepakatan antara kedua belah pihak, (2) kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, (3) tujuan yang ingin dicapai, dan (4) tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dapat dilakukannya pembuatan perjanjian yang secara lisan ataupun tertulis dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam pasal 51 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja yang dibuat wajib dalam pemenuhan syarat keabsahan perjanjian yang ada dan sesuai Pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengacu pada Pasal 1320 KUH Perdata. Dengan demikian, adanya perjanjian secara lisan tetap ini memiliki pengaruh pada semua pihak yang relevan dan sepakat. Namun, sulit untuk menetapkan keberadaan perjanjian lisan, perjanjian secara lisan tersebut jika adanya salah satu pihak yang tidak melakukannya sebagai suatu kewajiban dan dibantahnya isi perjanjian tersebut. Pasal 1338 KUH Perdata menyatakan :“semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.Kewajiban yang timbul dari Perjanjian ini harus dilaksanakan dengan cara yang mematuhi undang-undang dan peraturan yang relevan bagi para pihak yang berpartisipasi dalam perjanjian tersebut.

Pasal 56 (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penciptaan hubungan kerja dilakukan dengan perjanjian waktu tertentu dan tidak ditentukan, sehingga hukum kerja membagi menjadi dua jenis perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan kontrak kerja waktu tidak ditentukan (PKWTT). Pasal 56 (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penciptaan hubungan kerja dilakukan dengan perjanjian pada waktu tertentu dan tidak ditentukan. (PKWTT). PKWT pada dasarnya merupakan kesepakatan tertulis yang dibuat sesuai dengan Pasal 57 (1) Undang-Undang Kerja. Perjanjian ini berisi rincian tentang durasi pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan tertentu. Sementara itu, PKWTT adalah kesepakatan lisan, seperti yang dibutuhkan oleh paragraf pertama Pasal 63 Undang-Undang Kerja. Pasal 63 ayat (1) memperjelas bahwa apabila perjanjian dilakukan secara lisan seperti perjanjian kerja dengan waktu yang tidak tentu, surat pengangkatan pekerja wajib dibuatkan bagi yang akan bekerja pada perusahaan tersebut oleh pemberi kerja. Penekanan pada kata "wajib" menunjukkan bahwa pembuatan surat pengangkatan merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha jika perjanjian

tersebut dibuat secara lisan. Pasal 63 ayat (2) menyebutkan bahwa surat pengangkatan tersebut minimal harus mencantumkan informasi sebagai berikut:

1. Identitas lengkap pekerja beserta alamatnya.
2. Tanggal dimulainya pekerjaan.
3. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan.
4. Besaran gaji atau upah yang akan diterima.

Jika pemilik bisnis tidak mematuhi aturan yang diatur dalam Pasal 63, ayat 1, mereka dapat dikenakan denda atas pelanggaran hukum sesuai dengan Pasal 188, ayat 1. (1). Barangsiapa yang melanggar Pasal 14 ayat (2) dan Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1) Pasal 111 ayat (3) Pasal 114 dan 148 harus membayar denda setidaknya Rp 5.000.000,00 dan tidak lebih dari Rp 50.000.000,00. Pelanggaran oleh pengusaha terhadap Pasal 63 ayat 1 UU Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana, dan dapat dikenai sanksi pidana berupa denda.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa agar perusahaan dapat merekrut pekerja secara lisan, maka harus tetap dalam pemenuhan syarat yang ada dalam dibuatnya ikatan hubungan kerja menurut Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan mematuhi ketentuan Pasal 63 ayat (1) dengan membuat surat pengangkatan yang berisi informasi sesuai dengan konsensi yang telah disepakati sebelumnya. Adapun menurut pandangan peneliti, banyak pekerja saat ini yang di-PHK dan tidak dapat menuntut hak-haknya. Hal ini karena Pasal 1320 KUH Perdata yang mengatur apa saja syarat jika ingin membuat perjanjian yang sah, diperlukan surat pengangkatan yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam kasus perikatan yang dibuat secara tidak tertulis. Namun, seringkali pekerja menganggap surat pengangkatan tersebut tidak terlalu penting karena hanya ingin bekerja dan menerima upah yang telah disepakati secara lisan dengan perusahaan. Oleh karena itu, untuk menghindari masalah hukum di kemudian hari, perjanjian kerja lisan harus dijelaskan kepada pekerja dengan sangat rinci.

2. Akibat Hukum Hubungan Kerja yang Didasari Perjanjian Kerja Secara Lisan

Soeroso mendefinisikan adanya suatu akibat hukum sebagai hasil atau dampak dari tindakan yang diambil oleh subyek hukum untuk mencapai tujuan tertentu. Akibat tersebut biasanya telah diatur oleh undang-undang dan tindakan yang dilakukan oleh subyek hukum dianggap sah atau legal karena didasarkan pada hukum yang berlaku. (Soeroso, 2011: 296). Perjanjian yang tercapai antara kedua pihak akan memiliki efek hukum, yang berarti bahwa perjanjian tersebut akan dianggap hukum oleh kedua pihak dan tidak dapat diakhiri oleh salah satu pihak secara terpisah. Bahkan, karyawan dapat mengalami efek positif dan buruk sebagai akibat dari perjanjian kerja lisan. Salah satu efek menguntungkan adalah peningkatan kendali karyawan atas jadwal kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk lebih memuaskan kebutuhan dan preferensi mereka sendiri. Selain itu, ia memiliki potensi untuk mendorong rasa kepercayaan antara kedua belah pihak. Selain itu, perjanjian kerja lisan memungkinkan karyawan dan majikan untuk menyelesaikan masalah yang muncul secara tepat waktu melalui komunikasi yang terbuka dan jujur.

Sedangkan dampak negatif di antaranya adalah ketidakjelasan hak dan kewajiban bagi pekerja. Karena tidak adanya bentuk tertulis yang memuat hak dan kewajiban pekerja, hal ini dapat mengakibatkan salah satu pihak melakukan wanprestasi. Jika terjadi sengketa antara para pihak, pekerja yang dipekerjakan dengan perjanjian kerja lisan akan kesulitan untuk menuntut haknya. Oleh karena itu, resiko pekerja di-PHK secara sepihak juga lebih tinggi, karena perjanjian kerja lisan tidak memiliki perlindungan hukum yang kuat seperti perjanjian kerja tertulis. Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata diatur bahwa segala perjanjian yang sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Dalam konteks hubungan kerja, ini berarti bahwa perjanjian lisan memiliki kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian tertulis; oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut berkewajiban untuk mematuhi isi perjanjian karena itu adalah hukum. Oleh karena itu, tidak mungkin untuk mundur dari kesepakatan hukum kecuali kedua belah pihak setuju untuk melakukannya atau ada alasan yang diakui oleh hukum. Selain itu, adanya itikad secara baik juga sangat diperlukan bagi adanya keabsahan dilaksanakannya persetujuan. (Badruzaman, 2014).

Menurut peneliti, perjanjian kerja lebih disarankan dibuat dalam bentuk tertulis untuk menghindari dampak negatif yang dapat terjadi, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Dalam perjanjian kerja tertulis, segala hal yang terkait dengan hubungan kerja antara kedua belah pihak dapat dijelaskan dengan jelas dan rinci. Hal ini akan memberikan panduan yang jelas dan transparan bagi

kedua belah pihak untuk menjalankan hubungan kerja dan dapat mencegah konflik di masa depan. Secara umum, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja didasarkan pada konsep hukum perdata. Konsep perjanjian kerja sebagai dasar untuk hubungan yang ada antara pengusaha dan karyawan. Kedua konsep perjanjian kerja dalam Hukum Pekerjaan dan konsep dalam penciptaan ikatan kerja umum yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata memiliki efek hukum yang sama, yaitu pembatalan kontrak jika tidak terpenuhi syarat-syarat yang ada. Kedua konsep ini ditemukan dalam Hukum Pekerjaan. Untuk alasan ini, penting, sebelum pelaksanaan kontrak kerja, untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang status hubungan kerja yang ada antara majikan dan pekerja.

Sebagai hasil dari informasi yang disajikan di atas, dapat dicapai kesimpulan sahnyanya perjanjian yang telah ditandatangani memiliki efek hukum dalam arti yang menyatakan bahwa perjanjian tersebut merupakan dasar yang mengikat kedua belah pihak untuk pengaturan; oleh karena itu, perjanjian ini mempunyai efek hukum adanya pembatalan secara sepihak sudah menjadi acuan dalam adanya wanprestasi, kecuali kesepakatan secara bersama telah ditentukan atau jika terdapat alasan yang diakui oleh hukum. Efek hukum juga mempengaruhi perjanjian dalam hal pekerja dengan pemberi kerja dalam hal hubungan kerja dan pengusaha terkait gaji, jam kerja, hak cuti, serta hak dan kewajiban lainnya. Hal ini dapat memicu terjadinya konflik dan wanprestasi di masa depan. Dalam undang-undang, perjanjian kerja secara lisan masih dianggap sah dan berkekuatan hukum untuk membuktikan tindakan wanprestasi oleh seseorang. Namun, apabila pihak pengusaha tidak mengakui perjanjian tersebut dan pekerja tidak dapat membuktikan adanya hubungan kerja, maka perjanjian lisan tersebut tidak dapat digunakan untuk membuktikan wanprestasi (Arganta, 2017). Oleh karena itu, pembuktian kebenaran perjanjian sangat tergantung pada prosedur yang dilakukan untuk membuktikan apa yang sebenarnya terjadi, dan pentingnya keberadaan suatu perjanjian sah yang tertulis akan menjadi saksi bahwa terjadinya wanprestasi atau tidak terjadi.

Adapun dalam hubungan kerja terjadinya suatu akibat hukum atas dasar perjanjian yang dibuat secara lisan, menurut pendapat peneliti yakni perjanjian kerja secara lisan pada prinsipnya memiliki kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian kerja pada umumnya. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diuraikan sebelumnya. Dengan menerbitkan pula surat keterangan pengangkatan dalam suatu perusahaan. Apabila sewaktu-waktu perusahaan bertindak semena-mena terhadap pekerja dengan perjanjian kerja lisan, maka pekerja dapat menuntut hak-haknya melalui jalur litigasi ataupun non litigasi. Disamping itu perusahaan akan dikenakan sanksi sesuai dengan Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan bentuk sanksi berupa ancaman denda paling sedikit Rp. 5.000.000, - dan denda paling banyak Rp. 50.000.000, -. Hal ini dirasa sudah memberikan suatu kepastian hukum apabila antara perusahaan dengan pekerja memahami prinsip-prinsip yang terkandung dalam perjanjian kerja lisan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Perjanjian kerja yang disepakati secara lisan antara pekerja dan perusahaan memiliki kekuatan hukum yang diakui secara sah oleh undang-undang, asalkan memenuhi kriteria yang diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan tidak melanggar persyaratan yang sah dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Selain itu, ketika perusahaan merekrut pekerja dengan perjanjian lisan, perusahaan harus membuat surat pengangkatan sesuai dengan persyaratan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai syarat dari perjanjian kerja lisan tersebut.

Akibat hukum hubungan kerja yang didasari perjanjian kerja lisan apabila telah memenuhi syarat sahnyanya perjanjian yang mengacu pada UU Ketenagakerjaan Angka 52 dan Pasal 1320 KUH Perdata, adalah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 1338 KUH Perdata. Terkait dengan masalah tersebut, dalam Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menentukan adanya kewajiban bagi perusahaan untuk mengeluarkan surat pengangkatan bagi pekerja yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan. Hal ini diberlakukan untuk meminimalisir perselisihan terjadi di kemudian hari.

3. *Saran*

Bagi pemerintah, perundang-undangan yang ada sudah dinyatakan dengan jelas, namun diperlukannya sosialisasi kepada seluruh perusahaan berkenaan dengan perjanjian kerja secara lisan untuk memastikan bahwa perusahaan dan karyawan mendapatkan pemahaman tentang hak dan tanggung jawab hukum yang dimiliki oleh masing-masing pihak.. Hal ini dapat meminimalisir resiko sengketa di masa depan.

Bagi perusahaan, diharapkan perjanjian kerja untuk keamanan dan perlindungan semua pihak sebaiknya kesepakatan dibuat secara tertulis untuk memastikan kepastian hukum. Dokumen tertulis tersebut dapat menjadi bukti sah yang dapat digunakan di pengadilan jika terjadi sengketa di kemudian hari.

Bagi masyarakat khususnya pekerja diharapkan dapat mengetahui dan memahami mengenai prinsip perjanjian kerja secara lisan maupun tertulis, guna meminimalisir kerugian yang dideritanya. Jika tidak memungkinkan untuk membuat perjanjian kerja tertulis, sekurang-kurangnya perusahaan/pemberi kerja harus membuat surat pengangkatan pekerja sebagai karyawan yang berisi data pekerja, jenis pekerjaan, serta upah yang akan dibayarkan nantinya sebagai bentuk bukti adanya hubungan kerja yang dijalankan oleh kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Argantara, B. S. (2017). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Artadi, K. I., & Putra, A. R. N. D. I. (2010). Implementasi ketentuan-ketentuan hukum perjanjian kedalam perancangan kontrak. Udayana University Press.
- Badruzaman, D. M. (2014). Aneka Hukum Bisnis. Alumni.
- Hernoko, Y. A. (2008). Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial. In BookSection (Cet.1). Laksbang Mediatama Yogyakarta.
- Khakim, A. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- Putra, M. A. made I. (2020). Tanggungjawab Hukum Bank Terhadap Nasabah dalam Hal Terjadinya Kegagalan Transaksi pada Sistem Mobile Banking. Kertha Wicaksana, Vol. 14(No.2).
- Soedarjadi. (2008). Hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pustaka Yustisia.
- Soeroso, R. (2011). Pengantar Ilmu Hukum. Sinar Grafika.
- Vijayantera, A. W. I. (2020). Kajian Hukum Perdata Terhadap Penggunaan Perjanjian Tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis. Vol.6(No.1).
- Yasa, P. W. I., Styawati, A. K. N., & Ujjanti, P. M. N. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Ketentuan Me-Review Produk dimedia Sosial. Jurnal Interprestasi Hukum, Vol.3(No.1).