



LEGAL INTERPRETATION OF ORAL EMPLOYMENT AGREEMENTS AS THE BASIS FOR DETERMINING PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)

PEMAKNAAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA LISAN SEBAGAI DASAR PENETAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)

Aril Wahyu Pratama^{1*}, Jessica Wirawan², Richard Irwan³, Sugeng Santoso PN⁴

Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan

E-mail: 01053230036@student.uph.edu¹, 01053230002@student.uph.edu²,
01053230014@student.uph.edu³, sugeng.santoso@lecturer.uph.edu⁴

ARTICLE INFO

Correspondent

Aril Wahyu Pratama
01053230036@student.uph.edu

Key words:

Verbal Employment Agreement; PKWTT; Employment Relationship; Termination of Employment; Worker Protection.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 135 - 144

ABSTRACT

This study aims to analyze the legal meaning of oral employment agreements as the basis for establishing Indefinite-Term Employment Agreements (PKWTT) in the Indonesian labor law system, as well as their legal implications for worker protection in the event of termination of employment. This study uses a normative legal method with a statutory regulatory approach, a conceptual approach, and a case study approach. The main legal materials analyzed include Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation to Become Law., 2023, Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Hours, and Termination of Employment as well as Decision of the Supreme Court of the Republic of Indonesia Number 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016 and Supreme Court Review Decision Number 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018. The results of the study indicate that verbal employment agreements remain valid according to Article 51 paragraph (1) of the Manpower Law, but because PKWT must be made in writing, the employment relationship arising from verbal agreements must in principle be interpreted as PKWTT. The absence of a written contract or letter of appointment does not invalidate the existence of an employment relationship as long as the elements of work, wages, and instructions are clearly proven. In the context of disputes, judges tend to prioritize material truth over administrative formalities. Therefore, verbal employment agreements have legal force as the basis for protecting permanent workers and provide a basis for claiming normative rights in the event of unilateral or procedural termination.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Aril Wahyu Pratama
01053230036@student.uph.edu

Kata kunci:

Perjanjian Kerja Lisan; PKWTT; Hubungan Kerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Perlindungan Pekerja.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 135 - 144

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemaknaan yuridis perjanjian kerja lisan sebagai dasar penetapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta implikasi hukumnya terhadap perlindungan pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Bahan hukum utama yang dianalisis meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang., 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja lisan tetap sah menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun karena PKWT wajib dibuat secara tertulis, maka hubungan kerja yang lahir dari perjanjian lisan pada prinsipnya harus dimaknai sebagai PKWTT. Ketiadaan kontrak tertulis atau surat pengangkatan tidak menghapus eksistensi hubungan kerja sepanjang unsur pekerjaan, upah, dan perintah terbukti secara nyata. Dalam konteks perselisihan, pendekatan hakim cenderung mengutamakan kebenaran materiil daripada formalitas administrasi. Dengan demikian, perjanjian kerja lisan memiliki kekuatan hukum sebagai dasar perlindungan pekerja tetap, serta menjadi landasan untuk menuntut hak-hak normatif apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau tidak sesuai prosedur.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved

PENDAHULUAN

Pembangunan sistem ketenagakerjaan di Indonesia pada hakikatnya merupakan manifestasi dari amanat konstitusional yang tertuang dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai instrumen pendukung kesejahteraan nasional, hukum ketenagakerjaan harus mampu memberikan perlindungan yang berkeadilan bagi pekerja yang secara sosiologis dan ekonomis menempati posisi tawar yang lebih rendah dibandingkan pengusaha. Pencantuman hak atas pekerjaan ini dalam konstitusi secara resmi menjadikannya sebagai hak konstitusional (constitutional right) yang wajib dijamin oleh negara.¹ Dalam istilah hukum, hubungan kerja dipahami sebagai hubungan yang bersifat subordinat, di mana pekerja menyerahkan tenaga dan waktunya di bawah kendali pengusaha. Untuk menyeimbangkan ketimpangan ini, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun

¹ Supriyadi, A. I. Purnamasari, and A. Kasim, "Pertimbangan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Kategori PKWTT: Kajian Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr.," *Jurnal Yudisial*, 2024.

2003 menetapkan perjanjian kerja sebagai sarana utama yang mendefinisikan syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban yang mengikat kedua belah pihak secara hukum.² Perjanjian kerja ini menjadi titik awal adanya hubungan kerja yang memuat syarat-syarat kerja secara timbal balik.³

Persoalan muncul ketika formalitas sebuah perjanjian sering kali dijadikan celah untuk mengaburkan hak-hak normatif pekerja. Pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 secara progresif memberikan legitimasi bahwa perjanjian kerja tidak hanya terbatas pada bentuk tertulis, tetapi dapat pula dilakukan secara lisan. Kajian literatur terdahulu, menekankan bahwa esensi hukum perburuhan tidak terletak pada kertas dokumennya, melainkan pada kejadian nyata di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan upah. Dalam hukum ketenagakerjaan terpenuhi setelah adanya kesepakatan mengenai pekerjaan, perintah, dan upah. Meskipun demikian, dalam peradilan kontemporer, sering terjadi kekakuan interpretasi di mana pekerja yang hanya memiliki bukti lisan dianggap tidak memiliki landasan kuat untuk menuntut status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), terutama dalam skema alih daya yang kompleks. Ketidakjelasan status ini sering kali berakar pada ketidaktelitian pengusaha dalam menyusun kontrak kerja, yang secara yuridis justru dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena memicu transformasi status hukum pekerja.⁴

Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada analisis status hukum melalui "Pemaknaan Yuridis" terhadap perjanjian lisan yang sering kali diperlakukan tidak adil dalam administrasi ketenagakerjaan. Penelitian ini berargumen bahwa perjanjian lisan bukanlah sekadar kontrak informal, melainkan instrumen hukum yang memiliki daya ikat kuat untuk menetapkan status PKWTT pekerja demi hukum. Argumen ini diperkokoh secara signifikan melalui yurisprudensi yang konsisten dari Mahkamah Agung. Dalam Putusan Nomor 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016, hakim agung secara tegas membatalkan praktik PHK sepihak terhadap pekerja yang statusnya dikaburkan, dengan menyatakan bahwa hubungan kerja yang memenuhi unsur-unsur dasar adalah sah sebagai pekerja tetap meskipun tanpa kontrak tertulis yang rapi.⁵ Lebih lanjut, Putusan Peninjauan Kembali Nomor 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018 memberikan penguatan dengan menolak upaya hukum pengusaha yang mencoba mendalihkan ketiadaan kontrak tertulis sebagai alasan untuk menghindari tanggung jawab pesangon.⁶ Putusan ini menjadi tonggak sejarah bahwa manipulasi status kerja melalui skema alih daya yang cacat formil seperti penyedia jasa yang tidak berbentuk PT harus mengakibatkan beralihnya hubungan kerja ke perusahaan pengguna secara otomatis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan mendasar yang akan dikaji adalah bagaimana mekanisme pemaknaan yuridis perjanjian kerja lisan bertransformasi menjadi dasar penetapan PKWTT dalam praktik hukum di Indonesia. Serta, sejauh mana implementasi prinsip *facta sunt servanda* dan yurisprudensi Mahkamah Agung dapat menjadi pelindung bagi pekerja menghadapi dinamika alih daya yang semakin

² S Wahyuni, "Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Legislasi Indonesia* 18, no. 4 (2021): 589-603.

³ M. S. Nasution, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2021.

⁴ A. Trendi, "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik (JIHHP)*, 2024.

⁵ Mahkamah Agung Republik Indonesia, "Putusan Mahkamah Agung Nomor 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016.," 2016.

⁶ Mahkamah Agung Republik Indonesia, "Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018." (2018).

mendistorsi hak-hak normatif. Kajian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pemikiran mengenai penguatan perlindungan hukum bagi pekerja tetap melalui pendekatan faktual dan yuridis, guna memastikan bahwa keadilan tidak kalah oleh formalitas administrasi semata.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan fundamental yang akan dikaji lebih mendalam:

- 1) Bagaimana kedudukan yuridis perjanjian kerja lisan sebagai instrumen pembentuk PKWTT?
- 2) Bagaimana Putusan Mahkamah Agung terhadap Perselisihan Hubungan Kerja (PHK) lisan dan alih daya?
- 3) Apakah implikasi hukum pemutusan hubungan kerja pada perjanjian lisan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif yang menitikberatkan pada pengkajian terhadap norma-norma hukum tertulis serta implementasinya dalam ranah praktik melalui analisis mendalam terhadap putusan pengadilan. Pemilihan metode yuridis normatif didasarkan pada kebutuhan untuk menganalisis sinkronisasi antara pengaturan hukum positif mengenai legalitas perjanjian kerja lisan dengan pola pertimbangan hukum hakim dalam menetapkan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam permasalahan tersebut, penelitian ini menerapkan tiga pendekatan utama, yakni pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah ketentuan dasar dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁷, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja⁸, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai regulasi pelaksana.⁹

Selanjutnya, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji secara teoretis unsur-unsur pembentuk hubungan kerja yang meliputi pekerjaan, upah, dan perintah, serta kaitannya dengan asas kepastian hukum dan perlindungan pekerja. Sementara itu, pendekatan kasus diwujudkan melalui analisis terhadap yurisprudensi Mahkamah Agung, secara khusus pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Putusan Peninjauan Kembali Nomor 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018 guna mengidentifikasi konsistensi hakim dalam memaknai eksistensi hubungan kerja tetap meskipun tanpa didasari oleh dokumen kontrak tertulis. Teknik pengumpulan bahan hukum dalam kajian ini dilakukan melalui studi kepustakaan yang mencakup penelusuran peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta salinan putusan resmi. Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan metode analisis kualitatif normatif dengan cara menginterpretasikan norma hukum dan pertimbangan hakim secara sistematis untuk menarik kesimpulan yuridis yang komprehensif mengenai kekuatan mengikat perjanjian kerja lisan di Indonesia.

⁷ Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2003).

⁸ Indonesia, "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." (2023).

⁹ Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja." (2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Yuridis Perjanjian Kerja Lisan sebagai Instrumen Pembentuk PKWTT

Perjanjian kerja lisan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan bentuk pengakuan negara terhadap prinsip yang dianut dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.¹⁰ Secara spesifik, Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Pemaknaan yuridis atas ketentuan ini bukan sekadar memberikan pilihan formalitas, melainkan menetapkan konsekuensi hukum yang bersifat imperatif terhadap status hubungan kerja yang terbentuk. Perjanjian lisan tetap memiliki kekuatan hukum yang mengikat selama memenuhi syarat sahnya perjanjian, di mana kesepakatan para pihak merupakan unsur fundamental dalam melahirkan hubungan hukum.¹¹

Dalam praktik hukum, setiap hubungan kerja yang dimulai melalui kesepakatan lisan secara otomatis bermutasi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini didasarkan pada batasan yang diatur dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 (yang diperkuat kembali dalam UU No. 6 Tahun 2023), yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Ketentuan mengenai kewajiban bentuk tertulis bagi PKWT bersifat memaksa, sehingga pelanggaran terhadap formalitas tersebut mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum sebagai PKWT dan berubah menjadi PKWTT.¹²

Ketiadaan bentuk tertulis secara otomatis menggugurkan klasifikasi PKWT, sehingga demi hukum hubungan kerja tersebut beralih menjadi PKWTT. Perlindungan ini diperkuat oleh Pasal 63 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pengusaha untuk menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Surat pengangkatan bukan merupakan pencipta hubungan kerja, melainkan alat bukti administratif yang menegaskan bahwa hubungan kerja PKWTT telah lahir sejak adanya kesepakatan lisan.¹³

Jika pengusaha lalai dalam kewajiban administratif ini, hal tersebut tidak menghilangkan status PKWTT pekerja, melainkan justru mempertegas adanya hubungan kerja tetap selama unsur pekerjaan, upah, dan perintah terpenuhi secara nyata. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar dalam hukum perburuhan yang mengutamakan perlindungan bagi pihak yang lebih lemah. Hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mengimbangi ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja melalui instrumen kepastian status kerja.¹⁴

Dalam konteks perselisihan, beban pembuktian mengenai status hubungan kerja lisan ini sering kali merujuk pada yurisprudensi Mahkamah Agung. Sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Putusan Nomor 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018, hakim lebih mengedepankan kebenaran materiil dengan melihat realitas hubungan kerja di lapangan dibandingkan dokumen formal. Penerapan *asas facta sunt servanda* dalam hubungan kerja lisan harus dibuktikan melalui fakta-fakta empiris di

¹⁰ Indonesia, "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)," 1847.

¹¹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: PT Intermedia, 2014).

¹² Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Kontrak* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

¹³ M. Asri, *Hukum Ketenagakerjaan: Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, n.d.).

¹⁴ L Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021).

lapangan, seperti bukti pembayaran upah atau absensi yang menunjukkan adanya hubungan subordinasi.¹⁵

Ketika seorang pekerja dapat membuktikan adanya perintah kerja yang terus menerus dan penerimaan upah secara rutin, maka dalih pengusaha mengenai ketiadaan kontrak tertulis tidak dapat digunakan untuk membatalkan hak-hak normatif pekerja sebagai karyawan tetap. Dengan demikian, perjanjian kerja lisan berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum yang transformatif, memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak tereliminasi oleh ketiadaan formalitas kontrak.

Analisis Putusan Mahkamah Agung terhadap Perselisihan Hubungan Kerja Lisan dan Alih Daya

Analisis terhadap kekuatan hukum perjanjian kerja lisan tidak dapat dilepaskan dari peran yurisprudensi sebagai instrumen penegak keadilan materiil. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Mahkamah Agung telah memberikan garis hukum yang jelas melalui Putusan Nomor 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Putusan Peninjauan Kembali Nomor 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018. Kedua putusan ini menjadi penting dalam memaknai peralihan status hubungan kerja dari yang semula diklaim sebagai alih daya (outsourcing) atau kontrak (PKWT) menjadi hubungan kerja tetap (PKWTT) demi hukum.

Secara teoretis, pengakuan terhadap perjanjian lisan ini didasarkan pada perlindungan hak asasi pekerja. Perjanjian kerja lisan tetap memiliki kekuatan mengikat selama memenuhi unsur adanya pekerjaan, perintah, dan upah, di mana hukum harus hadir untuk melindungi pihak yang lebih lemah dari sisi ekonomi agar tidak kehilangan hak-hak dasarnya akibat ketiadaan dokumen formal.¹⁶

Pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016 secara tegas mengesampingkan formalitas kontrak tertulis ketika fakta-fakta di persidangan menunjukkan terpenuhinya unsur-unsur hubungan kerja secara kumulatif. Hubungan kerja merupakan sebuah realitas hukum yang lahir dari adanya kesepakatan mengenai pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam kasus ini, Mahkamah Agung berpendapat bahwa ketiadaan kontrak tertulis tidak boleh dijadikan dalih oleh pengusaha untuk memutus hubungan kerja tanpa memenuhi hak-hak normatif pekerja. Hal ini sejalan dengan prinsip dalam hukum perjanjian, di mana kesepakatan lisan tetap mengikat para pihak sebagaimana undang-undang (Pasal 1338 BW).

Dalam sengketa hubungan industrial, hakim cenderung menerapkan asas realitas hukum di mana fakta yang terjadi di lapangan (hubungan kerja nyata) memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan bukti administratif yang seringkali tidak mencerminkan kondisi sebenarnya.¹⁷ Hal ini krusial untuk mencegah penyalahgunaan kontrak kerja yang hanya formalitas semata.

Berdasarkan Putusan 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018, ditemukan fakta bahwa mekanisme alih daya sering kali digunakan sebagai alat untuk mengaburkan status hubungan kerja tetap. Namun, Mahkamah Agung menegaskan bahwa jika perusahaan penyedia jasa alih daya tidak memenuhi persyaratan legalitas seperti tidak berbentuk Perseroan Terbatas (PT) sebagaimana berdasarkan Pasal 66 UU No. 6 Tahun 2023 maka demi

¹⁵ S. H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018).

¹⁶ K. Siahaan, "Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 8, no. 1 (2021): 12-24.

¹⁷ Dkk. Fakhri, M., "Penerapan Asas Primacy of Facts Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 11, no. 2 (2022): 145-62.

hukum hubungan kerja tersebut beralih ke perusahaan pengguna.¹⁸ Penegasan ini sangat penting, karena perlindungan hukum bagi pekerja alih daya sering kali tereduksi akibat ketidakjelasan status subjek hukum pemberi kerja. Dengan beralihnya status menjadi PKWTT pada perusahaan pengguna, maka hak-hak pekerja seperti uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja menjadi tanggung jawab penuh perusahaan pengguna.

Fenomena penyimpangan alih daya ini seringkali memicu sengketa berkepanjangan. Bahwa peralihan status menjadi PKWTT demi hukum merupakan bentuk sanksi perdata bagi perusahaan yang gagal memenuhi syarat formil dan materiil alih daya, sekaligus jaminan kepastian kerja bagi buruh.¹⁹ Lebih lanjut, menekankan bahwa transformasi status kerja ini adalah konsekuensi logis dari prinsip tanggung jawab renteng yang bertujuan untuk memastikan bahwa hak pesangon dan hak normatif lainnya tidak hilang di tengah kerumitan struktur korporasi alih daya.²⁰

Dengan beralihnya status menjadi PKWTT pada perusahaan pengguna, maka hak-hak pekerja seperti uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja menjadi tanggung jawab penuh perusahaan pengguna. Implementasi ini sesuai bahwa keadilan industrial hanya dapat dicapai apabila terdapat sinkronisasi antara legalitas operasional perusahaan dengan perlindungan kesejahteraan pekerja secara riil.²¹

Implikasi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada Perjanjian Lisan

Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja lisan tidak dapat dibenarkan hanya dengan alasan tidak adanya kontrak tertulis. Dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja lisan tetap diakui sah sepanjang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Karena perjanjian kerja waktu tertentu secara normatif mensyaratkan bentuk tertulis, maka hubungan kerja yang lahir dari perjanjian lisan pada dasarnya harus dimaknai sebagai PKWTT. Konsekuensinya, setiap tindakan PHK terhadap pekerja dalam hubungan kerja demikian wajib tunduk pada rezim perlindungan hukum yang berlaku bagi pekerja tetap, baik dari segi alasan, prosedur, maupun pemenuhan hak-hak setelah berakhirnya hubungan kerja.

Secara yuridis, PHK yang dilakukan secara sepihak terhadap pekerja dalam hubungan kerja lisan berpotensi dinilai cacat hukum apabila tidak didasarkan pada alasan yang sah dan tidak ditempuh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan undang-undang. Dalam perspektif perlindungan pekerja, ketiadaan dokumen tertulis tidak boleh dijadikan alat oleh pengusaha untuk menghindari tanggung jawab hukum. Justru, apabila pengusaha lalai membuat kontrak tertulis atau tidak menerbitkan surat pengangkatan sebagaimana diwajibkan dalam rezim ketenagakerjaan, kelalaian administratif tersebut tidak boleh dibebankan kepada pekerja. Dengan demikian, fokus pembuktian harus diarahkan pada fakta hubungan kerja yang sesungguhnya, menekankan pentingnya pembuktian materil dalam sengketa ini dengan menyatakan bahwa fakta adanya perintah, upah, dan pekerjaan merupakan bukti nyata yang kedudukan hukumnya lebih tinggi daripada formalitas administratif

¹⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika Dan Implementasi* (Rajawali Pers, 2011).

¹⁹ A. Wicaksono, "Analisis Yuridis Peralihan Status Pekerja Alih Daya Pasca UU Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Nasional* 17, no. 1 (2023): 88–105.

²⁰ Rahayu, S. and B. Santoso, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi," *Jurnal Pembangunan Hukum Dan Indonesia* 2, no. 1 (2020): 55–70.

²¹ I. B. G. A. Putra, "Kepastian Hukum Terhadap Perubahan Status Hubungan Kerja PKWT Menjadi PKWTT," *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 8, no. 3 (2019): 321–35.

yang diabaikan oleh pemberi kerja.²² Fakta tersebut mencakup pembayaran upah secara rutin, jam kerja, struktur jabatan, pengawasan atasan, serta keberlanjutan pekerjaan yang dilakukan pekerja.

Implikasi hukum berikutnya berkaitan dengan hak-hak pekerja ketika PHK terjadi. Jika hubungan kerja lisan dimaknai sebagai PKWTT, maka pekerja berhak memperoleh perlindungan normatif sesuai alasan PHK yang terbukti, antara lain berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan hak-hak lain yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Selain itu, dalam konteks sengketa, pekerja juga dapat menuntut upah proses atau kompensasi lain sesuai konstruksi hukum yang berlaku dan pertimbangan hakim. Dengan kata lain, perubahan bentuk perjanjian dari lisan ke status PKWTT bukan hanya berdimensi deklaratif, melainkan juga menimbulkan akibat hukum konkret terhadap besaran dan jenis hak yang wajib dipenuhi oleh pengusaha.

Yurisprudensi Mahkamah Agung memperlihatkan bahwa pengadilan tidak semata-mata terpaku pada formalitas administrasi, melainkan menilai realitas hubungan kerja dan akibat hukumnya. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Mahkamah Agung menolak kasasi para pihak namun memperbaiki amar terkait upah proses sehingga total hak pekerja menjadi Rp547.750.000. Putusan ini kemudian dikuatkan kembali melalui Putusan Peninjauan Kembali Nomor 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018 yang menolak permohonan peninjauan kembali dari perusahaan. Kedua putusan tersebut menunjukkan bahwa ketika PHK dinilai bermasalah, pengusaha tetap dibebani kewajiban hukum untuk memenuhi hak-hak pekerja, dan dalih formal tidak mudah dipakai untuk menghapus tanggung jawab tersebut.

Dengan demikian, implikasi hukum PHK pada perjanjian kerja lisan sesungguhnya sangat luas. Pertama, hubungan kerja lisan harus diposisikan sebagai hubungan kerja yang sah dan mengikat. Kedua, PHK atas hubungan kerja tersebut harus dinilai menurut standar perlindungan pekerja tetap. Ketiga, pengusaha yang mengabaikan formalitas tertulis tidak dapat menggunakan kelalaiannya sendiri untuk merugikan pekerja. Keempat, pekerja yang mampu membuktikan adanya hubungan kerja secara faktual tetap berhak menuntut pemulihan hak-hak normatifnya di hadapan hukum. Dalam konteks ini, pemaknaan yuridis terhadap perjanjian kerja lisan menjadi instrumen penting untuk mencegah penyalahgunaan posisi dominan pengusaha dan untuk menjaga kepastian hukum dalam hubungan industrial.

SIMPULAN DAN SARAN

Perjanjian kerja lisan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia bukanlah hubungan kerja yang berada di luar perlindungan hukum. Pengakuan terhadap perjanjian kerja lisan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa hukum tidak mensyaratkan tertulis sebagai satu-satunya bentuk sah perjanjian kerja. Namun, karena PKWT wajib dibuat secara tertulis, maka hubungan kerja yang lahir dari perjanjian lisan secara yuridis harus dimaknai sebagai PKWTT. Pemaknaan ini penting untuk mencegah pengusaha menghindari kewajiban hukum hanya karena tidak menuangkan hubungan kerja ke dalam dokumen formal.

Implikasi dari pemaknaan tersebut adalah bahwa setiap pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang terikat dalam perjanjian lisan harus tunduk pada mekanisme dan

²² E. L. Fakhriah, "Kekuatan Pembuktian Fakta Materiil Dalam Sengketa Hubungan Industrial Di Pengadilan," *Jurnal Litigasi*, 2018.

akibat hukum yang berlaku bagi PKWTT. Ketiadaan kontrak tertulis atau surat pengangkatan tidak menghapus eksistensi hubungan kerja sepanjang unsur pekerjaan, upah, dan perintah dapat dibuktikan. Oleh sebab itu, apabila PHK dilakukan secara sepihak atau tanpa dasar yang sah, pekerja tetap berhak menuntut perlindungan hukum serta hak-hak normatifnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Putusan Mahkamah Agung yang dianalisis dalam penelitian ini memperlihatkan kecenderungan penting dalam praktik peradilan, yaitu bahwa hakim lebih menekankan kebenaran materiil dan akibat hukum nyata dari hubungan kerja dibandingkan formalitas administratif belaka. Hal ini memperkuat gagasan bahwa perlindungan hukum pekerja harus diletakkan pada fakta hubungan kerja yang riil, bukan semata pada ada atau tidaknya dokumen tertulis. Dengan demikian, pemaknaan yuridis terhadap perjanjian kerja lisan sebagai dasar penetapan PKWTT merupakan pendekatan yang sejalan dengan asas kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap pihak yang secara sosial-ekonomis lebih lemah dalam hubungan industrial.

Untuk menjamin kepastian hukum, pengusaha seharusnya tetap memenuhi kewajiban administratif dengan membuat dokumen hubungan kerja secara jelas serta menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja tetap. Di sisi lain, pekerja perlu menyimpan bukti-bukti faktual hubungan kerja, seperti bukti transfer upah, percakapan pemberian perintah kerja, daftar hadir, atau keterangan saksi, sebagai alat pembuktian apabila terjadi perselisihan. Bagi pembentuk kebijakan dan aparat penegak hukum, diperlukan konsistensi penafsiran bahwa perjanjian kerja lisan tidak boleh dijadikan celah untuk mengaburkan status kerja, melainkan harus diposisikan sebagai dasar perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika Dan Implementasi*. Rajawali Pers, 2011.
- Asri, M. *Hukum Ketenagakerjaan: Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Depok: Rajawali Pers, n.d.
- Fakhri, M., Dkk. "Penerapan Asas Primacy of Facts Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 11, no. 2 (2022): 145–62.
- Fakhriah, E. L. "Kekuatan Pembuktian Fakta Materiil Dalam Sengketa Hubungan Industrial Di Pengadilan." *Jurnal Litigasi*, 2018.
- Husni, L. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021.
- Indonesia. "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)," 1847.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (2021).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. (2023).
- Khairani. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Kontrak*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. "Putusan Mahkamah Agung Nomor 1045 K/Pdt.Sus-PHI/2016.," 2016.
- Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 199 PK/Pdt.Sus-PHI/2018.

(2018).

- Manulang, S. H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Nasution, M. S. "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2021.
- Putra, I. B. G. A. "Kepastian Hukum Terhadap Perubahan Status Hubungan Kerja PKWT Menjadi PKWTT." *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 8, no. 3 (2019): 321-35.
- Rahayu, S., and B. Santoso. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi." *Jurnal Pembangunan Hukum Dan Indonesia* 2, no. 1 (2020): 55-70.
- Siahaan, K. "Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 8, no. 1 (2021): 12-24.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa, 2014.
- Supriyadi, A. I. Purnamasari, and A. Kasim. "Pertimbangan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Kategori PKWTT: Kajian Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr." *Jurnal Yudisial*, 2024.
- Trendi, A. "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik (JIHHP)*., 2024.
- Wahyuni, S. "Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Legislasi Indonesia* 18, no. 4 (2021): 589-603.
- Wicaksono, A. "Analisis Yuridis Peralihan Status Pekerja Alih Daya Pasca UU Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Nasional* 17, no. 1 (2023): 88-105.