

Eksistensi dan Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Steven Angkasa¹ Gunardi Lie²

Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia^{1,2}
Email: steven.205230014@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Artikel ini menganalisis legitimasi yuridis kesepakatan kerja lisan serta konsekuensi hukumnya terhadap proteksi hak dasar buruh pasca implementasi regulasi Cipta Kerja. Meskipun rezim hukum ketenagakerjaan nasional mengakui keabsahan kontrak lisan melalui prinsip konsensualisme yang termaktub dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan, namun terdapat batasan strik bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang secara mandatori harus dituangkan dalam bentuk tertulis. Isu krusial yang dibedah dalam kajian ini berfokus pada kedudukan hubungan kerja tidak tertulis serta mekanisme pembelaan hak karyawan dalam sengketa terminasi kerja tanpa bukti dokumentasi formal. Melalui metode penelitian doktrinal dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, ditemukan bahwa kegagalan pengusaha dalam memenuhi syarat formalitas PKWT secara lisan mengakibatkan peralihan status hubungan kerja secara ipso jure menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Fenomena konversi ini merupakan bentuk penalti perdata bagi entitas bisnis atas kelalaian prosedur administratif. Implikasi fundamental dari transformasi tersebut adalah munculnya kewajiban bagi pemberi kerja untuk mengakomodasi seluruh kompensasi normatif, mulai dari uang pesangon, penghargaan masa kerja, hingga jaminan sosial secara komprehensif. Dalam proses litigasi pada Pengadilan Hubungan Industrial, ketiadaan naskah kontrak fisik dapat disubstitusi melalui penggalan kebenaran materiil dengan mengoptimalkan instrumen bukti digital, keterangan saksi, serta diskresi persangkaan hakim. Penelitian ini merekomendasikan urgensi standarisasi administrasi kontrak bagi pengusaha demi memitigasi risiko finansial di masa depan, sekaligus mengedukasi pekerja agar proaktif dalam mengamankan bukti faktual di lapangan guna mengupayakan kepastian hukum serta keadilan yang substantif dalam ekosistem ketenagakerjaan Indonesia.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Lisan; PKWTT; Hak Normatif; Pembuktian Materiil

Abstract

This article examines the juridical legitimacy of oral employment agreements and their legal ramifications for the protection of fundamental labor rights following the implementation of the Omnibus Law. Although the national labor law regime recognizes the validity of verbal contracts through the principle of consensualism as enshrined in Article 51 of the Manpower Law, strict limitations exist regarding Fixed-Term Employment Contracts (PKWT), which are mandatorily required to be executed in writing. A pivotal issue scrutinized in this study pertains to the legal standing of unwritten employment relations and the mechanisms for defending employee rights within termination disputes lacking formal documentation. Utilizing a doctrinal legal research method with statutory and conceptual approaches, the findings indicate that an employer's failure to satisfy the formal requirements of an oral PKWT results in an ipso jure conversion of the employment status into a Permanent Employment Contract (PKWTT). This conversion phenomenon serves as a civil penalty for business entities due to administrative negligence. A fundamental implication of such transformation is the emergence of an obligation for employers to fully accommodate all normative compensations, encompassing severance pay, service period appreciation pay, and comprehensive social security. In Industrial Relations Court litigation, the absence of a physical contract can be substituted by establishing material truth through digital evidence, witness testimonies, and judicial presumptions. This research recommends the urgency of standardized contract administration for employers to mitigate future financial risks, while simultaneously encouraging workers to proactively secure factual evidence to ensure legal certainty and substantive justice within the Indonesian labor ecosystem.

Keywords: Oral Employment Agreement; PKWTT; Normative Rights; Material Evidence



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Hubungan kerja pada hakikatnya merupakan manifestasi dari interaksi sosial-ekonomi yang paling fundamental dalam kehidupan masyarakat modern. Secara filosofis, hubungan ini berakar pada Kebebasan individu untuk saling mengikatkan diri dalam sebuah kesepakatan. Dalam hukum perdata, Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) memberikan legitimasi pada syarat “sepakat” sebagai rukun sahnya perjanjian. Asas konsensualisme ini menyiratkan bahwa kekuatan mengikatkan suatu kontrak tidak semata terletak pada formalitas diatas kertas, melainkan pada kehendak bebas (*wilsovereenkomst*) para pihak.¹ Maka dari itu, secara perdata perjanjian kerja yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis adalah sah dan mengikat sejak terjadinya persesuaian kehendak mengenai pekerjaan, upah, dan perintah diantara para pihak. Namun, karakteristik hukum ketenagakerjaan memiliki sifat yang berbeda dengan hukum perdata umum yang bersifat privat murni. Hukum ketenagakerjaan memiliki dimensi publik (*publiekrechtelijk*) karena adanya intervensi negara untuk melindungi kepentingan pihak yang secara sosiologis dan ekonomis memiliki posisi tawar yang lebih rendah (*inequality of bargaining power*).² Dalam praktiknya, fleksibilitas perjanjian lisan kerap kali menjadi “pedang bermata dua”. Disatu sisi, ia menawarkan kemudahan bagi sektor informal atau usaha mikro untuk memulai operasional. Disisi lain, ketiadaan kontrak tertulis kerap kali menjadi strategi eksploitatif pengusaha untuk mengaburkan status hubungan kerja, menghindari kewajiban jaminan sosial, serta mempermudah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa perlu memenuhi beban pesangon yang layak.

Kondisi dilematis ini memaksa pekerja untuk menerima hubungan kerja dibawah tangan demi menjaga keberlangsungan penghasilan, meskipun hal tersebut menempatkan mereka dalam ketidakpastian hukum yang tinggi. Masalah yuridis yang paling krusial muncul ketika terjadi perselisihan mengenai status hubungan kerja tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang beberapanya telah disesuaikan pasca terbitnya *Omnibus Law* yang perubahannya terakhir melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja, hukum Indonesia membagi hubungan kerja menjadi dua skema utama, yakni: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).³ Secara yuridis memang Undang-Undang secara tegas memberikan syarat formil bahwa PKWT (Sistem Kontrak) wajib dibuat secara tertulis menggunakan Bahasa Indonesia. Pengabaian terhadap syarat tertulis ini bukan sekadar pelanggaran administratif, melainkan memiliki konsekuensi *ipso jure* atau demi hukum. Berdasarkan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan, PKWT yang tidak dibuat secara tertulis secara otomatis bertransformasi menjadi PKWTT (Karyawan tetap).⁴ Melalui instrumen ini, negara seolah-olah “menghukum” kelalaian administratif pengusaha dengan memberikan status kerja yang lebih stabil dan permanen bagi pekerja sebagai perlindungan hukum atas ketidakpatuhan syarat formil perjanjian.⁵

Meskipun norma hukum ini telah lama diatur, implementasinya dilapangan masih menemui hambatan besar, terutama dalam aspek pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Tanpa adanya dokumen tertulis, beban pembuktian mengenai masa kerja dan besaran upah menjadi tantangan bagi pekerja untuk menuntut haknya.⁶ Banyak pengusaha

¹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2014), hal. 15.

² Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, (Oxford: Oxford University Press, 2016), hal. 32.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021), hal. 88.

⁴ Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

⁵ A. N. Sihotang, "Implikasi Yuridis Perubahan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 8, no. 1 (2021): 45.

⁶ L. Priscylla, "Kekuatan Pembuktian Alat Bukti Elektronik dalam Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum dan Peradilan* 11, no. 2 (2022): 210.

baru menyadari konsekuensi berat dari perjanjian lisan ketika mereka diwajibkan membayar pensangon penuh layaknya karyawan tetap akibat ketiadaan kontrak tertulis yang sah. Berdasarkan kompleksitas tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih mendalam mengenai sejauh mana pengakuan serta batas-batas berlakunya perjanjian kerja tidak tertulis dalam tatanan hukum pasca terbitnya *omnibus law*. Penulisan ini akan menitik beratkan pada analisis yuridis mengenai transformasi status hubungan kerja dari lisan menjadi permanen, serta bagaimana mekanisme tersebut berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi hak-hak normatif pekerja di Indonesia.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedudukan hukum perjanjian kerja lisan dalam menentukan status hubungan kerja (PKWT ke PKWTT) menurut UU Ketenagakerjaan *jo.* UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hak-hak normatif dan kepastian hukum dalam pembuktian apabila terjadi sengketa bagi pekerja yang hanya memiliki perjanjian kerja tidak tertulis saat terjadi PHK?

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum normatif menjadi instrumen utama dalam tulisan ini dengan menyandarkan pada pendekatan legislasi sekaligus pendekatan konseptual. Merujuk pada pandangan Peter Mahmud Marzuki, esensi dari riset hukum adalah upaya menemukan validitas koherensi antara norma, prinsip dasar, serta doktrin hukum untuk memberikan solusi atas isu yang sedang dikaji.⁷ Basis data penelitian ini mengandalkan bahan hukum primer yang berasal dari tata urutan peraturan ketenagakerjaan, serta bahan hukum sekunder yang diperoleh dari referensi literatur dan jurnal akademik yang berkaitan. Semua materi tersebut diolah lewat metode analisis preskriptif guna merumuskan penilaian mengenai standarisasi hukum yang tepat atas peralihan status dalam hubungan kerja yang bermula dari kontrak tidak tertulis.⁸

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan Dalam Menentukan Status Hubungan Kerja (PKWT Ke PKWTT) Menurut UU Ketenagakerjaan *Jo.* UU Cipta Kerja

Eksistensi perjanjian kerja tidak tertulis dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan manifestasi nyata dari pengakuan negara terhadap asas konsensualisme. Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, sebuah perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, yang berarti hukum memberikan ruang bagi fleksibilitas dalam memulai hubungan industrial. Hal ini menegaskan bahwa ketiadaan dokumen fisik tidak secara otomatis menegasikan adanya hubungan kerja, selama unsur-unsur esensialia perikatan dalam suatu hubungan kerja terpenuhi secara faktual di lapangan, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah.⁹ Dalam prespektif hukum perdata materiel, keabsahan perjanjian lisan ini merujuk pada prinsip kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPperdata. Namun, dalam ranah ketenagakerjaan, asas tersebut mengalami pembatasan oleh sifat hukum yang imperatif atau memaksa demi melindungi kepentingan publik dan hak-hak dasar pekerja. Oleh sebab itu, Negara hadir dengan melakukan intervensi terhadap kebebasan berkontrak tersebut dengan menetapkan syarat formil tertentu bagi jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau kontrak, yang bertujuan untuk mencegah praktik eksploitasi tenaga kerja dan ketidakpastian status kerja bagi buruh itu sendiri.¹⁰

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hal. 35

⁸ *Ibid.*, hal. 40.

⁹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2014), hal. 17.

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021), hal. 92.

Secara historis, perkembangan regulasi terkait format kontrak kerja berhulu pada prinsip persewaan jasa yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sebelum akhirnya mengalami pergeseran ke arah sistem hukum ketenagakerjaan yang mengedepankan aspek perlindungan melalui pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dinamika pengaturan ini mencerminkan ambisi negara untuk menyelaraskan antara tuntutan fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan jaminan hak-hak pekerja, khususnya ketika memasuki fase deregulasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian dikukuhkan kembali lewat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Perubahan kebijakan tersebut menunjukkan adanya upaya rekonsiliasi antara kebutuhan ekonomi makro dan perlindungan hukum bagi buruh dalam menghadapi iklim investasi yang dinamis. Hadirnya konsep cipta kerja atau yang kerap dikenal *omnibus law* ini dilandasi oleh urgensi penguatan ekonomi nasional melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan investasi. Secara filosofis, UU Cipta Kerja mengusung semangat efisiensi birokrasi dan kemudahan berusaha (*ease of doing business*) untuk merespons dinamika pasar kerja global yang semakin cair. Namun, di balik semangat fleksibilitas tersebut, prinsip *protection* terhadap pekerja tetap dipertahankan melalui pengatan sanksi administratif dan perdata bagi pelanggaran syarat formil. Perubahan-Perubahan ini tidak mengubah filosofi dasar bahwa PKWT wajib tertulis, namun mempertegas sanksi bagi pengusaha yang mengabaikan aspek formalitas tersebut sebagai bentuk perlindungan hak normatif yang tidak dapat ditawar. Untuk memahami bagaimana norma ini bertahan dan mengalami penyesuaian dalam berbagai perubahan regulasi, berikut matriks perbandingan ketentuannya:

Tabel 1. Matriks perbandingan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja

Dasar Hukum	Substansi Pasal Mengenai Bentuk PKWT	Konsekuensi Yuridis PKWT Lisan	Analisis Perubahan
UU No. 13 Tahun 2003 (Ketenagakerjaan)	Pasal 57 ayat (1): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin."	Pasal 57 ayat (2): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak dibuat secara tertulis.....dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu."	Menetapkan standart awal bahwa lisan pada PKWT berakibat fatal (jadi karyawan tetap).
UU No. 11 Tahun 2020 (Cipta Kerja)	Pasal 81 Angka 14: Mengubah Pasal 57 UU 13/2003. Tetap mewajibkan PKWT dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia.	Pasal 57 ayat (2): Mengukuhkan aturan bahwa PKWT yang tidak tertulis berubah status menjadi PKWTT demi hukum.	Mempertahankan sanksi <i>ipso jure</i> di tengah klaster ketenagakerjaan yang fleksibel.
UU No. 6 Tahun 2023 (Penetapan Perppu Cipta Kerja)	Pasal 57 ayat (1) & (2): Secara substansi tetap mewajibkan bentuk tertulis. Penekanan pada durasi dan jenis pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut di PP No. 35 Tahun 2021.	Pasal 57 ayat (2): Jika PKWT tidak dibuat secara tertulis, demi hukum berubah menjadi PKWTT (Karyawan tetap).	Penegasan kembali status hukum sebagai bentuk perlindungan hak normatif pasca Putusan MK.

Intervensi tersebut terlihat sangat jelas dalam ketentuan Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003 *jo.* UU No. 6 Tahun 2023 yang mewajibkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia. Hal ini bisa dilihat bahwa Kewajiban ini bukan sekadar formalitas administratif belaka, melainkan instrumen perlindungan hak atas kepastian jangka waktu kerja. Jika seorang pengusaha mempekerjakan seseorang secara lisan namun mengklaimnya sebagai pekerja kontrak atau dalam masa percobaan (*probation*), maka secara yuridis telah terjadi cacat formil yang bersifat fatal terhadap perjanjian tersebut. Konsekuensi hukum dari pengabaian terhadap syarat tertulis dalam PKWT tersebut adalah terjadinya transformasi status hubungan kerja secara *ipso jure*

(demi hukum). Berdasarkan Pasal 57 ayat (2), PKWT yang tidak dibuat secara tertulis secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau status karyawan tetap.¹¹ Dalam konteks ini, Undang-Undang melakukan “koreksi” otomatis terhadap kesepakatan para pihak tanpa memerlukan persetujuan baru dari pengusaha, sebagai bentuk sanksi perdata atas ketidakpatuhan terhadap standart administratif yang telah negara tentukan.

Secara doktrinal, transformasi ini didasarkan pada prinsip bahwa PKWT merupakan sebuah pengecualian (*exception*) dari aturan umum hubungan kerja yang seharusnya bersifat tetap. Sebagai sebuah pengecualian, PKWT harus memenuhi persyaratan yang ketat dan limitatif. Jika persyaratan tersebut gagal dipenuhi, maka hubungan kerja tersebut harus dikembalikan pada aturan umum (*general rule*), yaitu PKWTT. Hal ini bertujuan untuk melindungi kepastian nafkah dan kelangsungan kerja (*job security*) bagi pekerja agar tidak terjebak dalam siklus kontrak lisan yang rentan diputus sewaktu-waktu secara sepihak¹². Lebih lanjut, pandangan internasional menekankan pentingnya hukum untuk menembus formalitas dokumen guna menghindari praktik *disguised employment* atau hubungan kerja yang disamarkan. Penggunaan perjanjian lisan oleh pengusaha sering kali merupakan upaya untuk menyembunyikan karakteristik asli dari hubungan kerja permanen. Dengan menetapkan sanksi transformasi status, hukum ketenagakerjaan Indonesia berupaya memastikan bahwa hak-hak normatif pekerja tidak dapat dikesampingkan hanya karena ketiadaan dokumen tertulis yang sengaja tidak dibuat oleh pihak yang lebih kuat secara ekonomi.¹³

Bagi hubungan kerja yang sejak awal diniatkan sebagai PKWTT namun dilakukan secara lisan, pengusaha tetap memikul kewajiban yuridis berdasarkan Pasal 63 UU ketenagakerjaan untuk menerbitkan Surat Pengangkatan. Surat ini berfungsi sebagai bukti administratif pengganti Kontrak tertulis yang sekurang-kurangnya memuat identitas, tanggal mulainya bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah¹⁴. Ketiadaan surat pengangkatan maupun kontrak tertulis tidak membuat hubungan kerja menjadi batal, melainkan justru memperkuat kedudukan pekerja dalam menuntut hak-haknya karena hukum mengasumsikan hubungan tersebut adalah hubungan kerja tetap selama tidak terbukti sebaliknya. Maka dari itu, dapat dilihat bahwa meskipun perjanjian lisan diakui secara sah dalam hukum ketenagakerjaan, kedudukannya bersifat kondisional dan seolah-olah “dipaksa” oleh Undang-Undang untuk bertransformasi menjadi hubungan kerja tetap. Pengaturan ini menciptakan keseimbangan antara asas kebebasan berkontrak dengan fungsi perlindungan negara. Dengan demikian, Perjanjian kerja tidak tertulis tidak boleh dipandang sebagai ruang hampa hukum, melainkan sebagai bentuk perikatan yang memiliki konsekuensi yuridis berat bagi pengusaha yang lalai dalam memenuhi kewajiban administratifnya.

Perlindungan Hak-Hak Normatif dan Mekanisme Pembuktian bagi Pekerja yang Hanya Memiliki Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Saat Terjadi PHK

Transformasi status dari perjanjian lisan menjadi PKWTT sebagaimana dianalisis sebelumnya bukan sekadar perubahan label administratif, melainkan bahwa implikasi finansial dan perlindungan sosial yang signifikan bagi pekerja. Dalam praktiknya, pengusaha sering kali mengabaikan hak-hak normatif dengan dalih tidak adanya ikatan kontrak formal. Namun, secara hukum, ketiadaan dokumen tertulis tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk

¹¹ Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

¹² A. N. Sihotang, "Implikasi Yuridis Perubahan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 8, no. 1 (2021): 47.

¹³ Nicola Countouris, "The Characterization of the Contract of Employment," *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 23, no. 1 (2007): 18.

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2020), hlm. 115.

memenuhi hak-hak pekerja yang bersifat mandatory (wajib). Ketika status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT demi hukum, maka seluruh skema perlindungan PHK pun beralih sepenuhnya mengikuti aturan karyawan tetap yang memiliki standart perlindungan lebih tinggi. Salah satu implikasi paling krusial terletak pada selisih nilai ekonomi yang harus dibayarkan pengusaha saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebagaimana termat kub pada Pasal 156 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja, Pekerja dengan status PKWTT berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH).¹⁵ Sebaliknya, jika hubungan tersebut adalah kontrak (PKWT) yang sah secara tertulis, pengusaha hanya diwajibkan membayar “uang kompensasi” sesuai masa kerja. Perbedaan nominal antara uang kompensasi PKWT dan pesangon PKWTT inilah yang menjadi sanksi finansial riil bagi pengusaha yang lalai melakukan tertib administrasi sejak awal hubungan kerja, dimana beban finansial tersebut tidak dapat dihindari meskipun perjanjian dilakukan secara lisan.¹⁶

Lebih lanjut, implikasi lisan juga merambah pada perlindungan jaminan sosial yang bersifat publik. Berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Pengusaha wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan sejak hari pertama kerja, tanpa memandang bentuk perjanjiannya.¹⁷ Dalam sengketa hubungan lisan, pengusaha seringkali sengaja tidak mendaftarkan pekerja untuk menghindari beban iuran. Namun, secara yuridis, jika terjadi risiko seperti kecelakaan kerja atau kematian pada pekerja yang tidak didaftarkan, maka pengusaha memikul kewajiban untuk membayar seluruh santunan dan biaya pengobatan yang nilainya setara dengan manfaat BPJS secara mandiri. Hal ini menegaskan bahwa perlindungan negara melekat pada fakta adanya hubungan kerja (*factual relationship*), bukan pada formalitas pendaftaran diatas kertas semata. Tantangan terbesar dalam sengketa konteks perjanjian lisan adalah aspek pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini dilandasi karena tidak adanya kontrak diatas kertas, pengusaha sering kali melakukan pengingkaran (*denial*) terhadap eksistensi hubungan kerja dengan menyebut pekerja sebagai tenaga bantu lepas atau mitra mandiri. Namun, hukum acara perselisihan hubungan industrial mengenal Prinsip Kebenaran Materiel dimana hakim tidak hanya terpaku pada bukti surat atau alat bukti formil, melainkan wajib menggali realitas hubungan yang terjadi. Hal ini jelas termat kub pada pasal 1866 KUHPerdara dimana pekerja dapat menggunakan instrumen bukti lain untuk membuktikan adanya unsur upah, perintah, dan pekerjaan yang menjadi syarat mutlak adanya hubungan kerja.¹⁸

Diera perkembangan digital saat ini, kekuatan bukti tidak lagi tersentralisasi pada dokumen fisik atau kertas kontrak. Pekerja dapat mengajukan alat bukti elektronik seperti riwayat percakapan melalui pesan singkat (WhatsApp), surat elektronik (e-Mail) yang berisi instruksi kerja, hingga mutasi rekening bank sebagai bukti pembayaran upah secara periodik. Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) memberikan legitimasi bagi alat bukti digital ini untuk digunakan di persidangan guna membuktikan bahwa secara substansial telah lahir hubungan kerja tetap antara penggugat dan tergugat.¹⁹ Keberadaan bukti-bukti ini kerap kali menjadi penentu bagi hakim untuk mendeklarasikan status PKWTT bagi pekerja yang hanya dipekerjakan secara lisan tanpa kepastian dokumen. Mekanisme pembuktian dalam sengketa hubungan kerja lisan pada dasarnya mengandalkan kekuatan Persangkaan Hakim (*Vermodens*) yang didasarkan pada fakta-fakta hukum yang saling bersesuaian di

¹⁵ Pasal 81 angka 44 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

¹⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021), hal. 156.

¹⁷ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

¹⁸ R. Subekti, *Hukum Pembuktian*, (Jakarta: Intermasa, 2010), hal. 22.

¹⁹ L. Priscylla, "Kekuatan Pembuktian Alat Bukti Elektronik dalam Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum dan Peradilan* 11, no. 2 (2022): 218.

persidangan. Mengingat ketiadaan akta otentik berupa kontrak tertulis, Hakim PHI memiliki diskresi untuk mengonstruksikan hubungan hukum antara para pihak melalui rangkaian bukti-bukti tidak langsung (*indirect evidence*). Persangkaan ini muncul ketika pekerja mampu menunjukkan rutinitas yang konsisten, seperti kehadiran yang terekam dalam absensi biometrik, seragam perusahaan yang dikenakan, hingga adanya saksi-saksi dari pihak ketiga (seperti klien atau vendor) yang mengakui kapasitas pekerja sebagai representasi perusahaan. Secara yuridis, jika pengusaha gagal mematahkan persangkaan tersebut dengan bukti lawan yang valid, maka ketiadaan dokumen formal justru dipandang sebagai kesengajaan pengusaha untuk melalaikan kewajiban administratif, sehingga hakim akan memberikan bobot pembuktian yang lebih besar pada keterangan pekerja demi tegaknya keadilan materiil.²⁰

Dalam konteks pembuktian ini, dikenal pula doktrin pergeseran beban pembuktian (*shifting the burden of proof*). Apabila pekerja mampu menunjukkan bukti permulaan (*prima facie evidence*) adanya pekerjaan, upah, dan perintah, maka beban untuk membuktikan bahwa hubungan tersebut bukan hubungan kerja tetap berpindah sepenuhnya ke pihak pengusaha. Jika pengusaha tidak mampu menunjukkan perjanjian kerja tertulis yang sah dan terdaftar di instansi ketenagakerjaan, maka demi hukum klaim pekerja atas status tetap (PKWTT) dianggap benar. Hal ini merupakan bentuk keberpihakan hukum (*favor labor*) untuk mengimbangi posisi tawar antara buruh dan pemberi kerja.²¹ Perlindungan hukum ini pada akhirnya berfungsi sebagai instrumen preventif agar pengusaha tidak sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja dibawah tangan. Ketidakjelasan status dalam perjanjian lisan justru menciptakan ketidakpastian hukum yang lebih berbahaya bagi stabilitas operasional perusahaan dimasa depan. Dengan adanya risiko membayar pesangon yang jauh lebih besar dan potensi denda administratif dari pengawas ketenagakerjaan, diharapkan pengusaha terdorong untuk mematuhi kewajiban formalitas kontrak sejak awal hubungan kerja guna memitigasi risiko hukum yang lebih luas. Kepastian hukum dalam hubungan lisan pada akhirnya tidak bersandar pada apa yang tertulis, melainkan pada apa yang terjadi secara nyata dalam praktik industrial sehari-hari. Menurut Guy Davidov, pendekatan ini disebut sebagai pendekatan bertujuan (*purposive approach*) untuk memastikan hukum kerja benar-benar sampai pada pihak yang secara sosiologis berada pada posisi lemah.²² Dengan demikian, meskipun tanpa kontrak tertulis, hak pekerja tetap terlindungi melalui mekanisme transformasi status dan mekanisme penegakan hak yang memaksa pengusaha untuk bertanggungjawab penuh atas segala konsekuensi yang lahir dari kesepakatan lisan yang telah dibuat.²³

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan, penulis menyimpulkan bahwa kedudukan hukum perjanjian kerja lisan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia adalah sah dan diakui. Namun, jika perjanjian lisan tersebut digunakan untuk hubungan kerja kontrak (PKWT), maka secara *ipso jure* statusnya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap. Transformasi ini merupakan sanksi perdata bagi pengusaha yang mengabaikan syarat tertulis dalam UU No. 6 Tahun 2023, guna menjamin kepastian status dan kelangsungan kerja bagi pekerja. Implikasi dari Perubahan status tersebut adalah melekatnya hak normatif secara penuh bagi pekerja, terutama hak atas uang pesangon,

²⁰ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 2006), hal. 164

²¹ L. Priscylla, "Kekuatan Pembuktian Alat Bukti Elektronik dalam Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum dan Peradilan* 11, no. 2 (2022): 218.

²² Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, (Oxford: Oxford University Press, 2016), hal. 52.

²³ Savitri, A. S., & Azizah, M. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 2, no. 10 (2021): 895.

UPMK, dan BPJS yang setara dengan karyawan tetap saat terjadi PHK. Dalam proses persidangan, ketiadaan kontrak tertulis tidak menghilangkan hak pekerja karena hakim mengedepankan prinsip kebenaran materiel. Melalui alat bukti elektronik dan pergeseran beban pembuktian, pekerja tetap terproteksi secara hukum meskipun tanpa dokumen formal, karena beban untuk membuktikan bahwa hubungan tersebut bukan hubungan kerja tetap berada pada pihak pengusaha.

Saran

1. Bagi Pengusaha (Terkait Status Hukum), hendaknya segera melakukan penertiban administrasi dengan menuangkan setiap kesepakatan kerja kontrak ke dalam perjanjian tertulis (PKWT) yang sah dan terdaftar. Hal ini sangat krusial untuk menghindari risiko transformasi status menjadi PKWTT secara otomatis yang dapat membebani perusahaan dengan kewajiban pesangon yang jauh lebih besar di kemudian hari akibat kelalaian syarat formil.
2. Bagi pekerja (Terkait Penegakan Hak), disarankan agar tetap proaktif dalam mendokumentasikan setiap bukti faktual hubungan kerja, seperti menyimpan riwayat percakapan instruksi kerja, bukti pembayaran upah, hingga foto saat mengenakan atribut perusahaan. Dokumentasi ini berfungsi sebagai alat bukti kebenaran materiel yang sangat menentukan di Pengadilan Hubungan Industrial apabila pengusaha melakukan pengingkaran terhadap hak-hak normatif pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Countouris, Nicola. 2007. "The Characterization of the Contract of Employment." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 23, no. 1.
- Davidov, Guy. (2016). *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford: Oxford University Press.
- Husni, Lalu. (2021). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*
- Khakim, Abdul. (2020). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mertokusumo, Sudikno. (2006). *Hukum Acara Perdata*. Liberty Yogyakarta
- Priscylla, L. 2022. "Kekuatan Pembuktian Alat Bukti Elektronik dalam Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum dan Peradilan* 11, no. 2.
- Savitri, A. S., dan M. Azizah. 2021. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 2, no. 10.
- Sihotang, A. N. 2021. "Implikasi Yuridis Perubahan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 8, no. 1.
- Subekti, R. (2010). *Hukum Pembuktian*. Jakarta: Intermedia.
- Subekti, R. (2014). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia.