

Keabsahan Kontrak Verbal di Indonesia di Bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan

Muhammad Verel Nawakshara, Sri Budi Purwaningsih*

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; sribudi@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini menginvestigasi perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kontrak kerja verbal di X Coffee Sidoarjo. Tingginya prevalensi kontrak verbal dalam konteks ini menimbulkan kekhawatiran tentang kepastian hukum dan hak-hak buruh. Studi ini mengadopsi metodologi yuridis-normatif untuk mengeksplorasi bagaimana kontrak-kontrak ini memengaruhi hubungan kerja, dengan mengungkapkan adanya ambiguitas dan ketidakpastian yang signifikan bagi karyawan. Meskipun perjanjian verbal kurang jelas dibandingkan kontrak tertulis dalam sengketa perdata, mereka tetap mengikat secara hukum dan dapat disubstansikan melalui berbagai bukti seperti bukti pengakuan dan kesaksian saksi. Rekomendasi meliputi merekam perjanjian verbal untuk meningkatkan dukungan bukti dan memastikan kehadiran saksi yang memadai. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami tantangan dan implikasi kontrak kerja verbal, serta menyoroti perlunya kejelasan dan perlindungan hukum dalam perjanjian semacam itu.

Kata Kunci: kontrak kerja lisan, perlindungan hukum, hak-hak buruh, metodologi yuridis-normatif, substantiasi bukti

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jcl.v1i3.3079>

*Correspondence: Sri Budi

Purwaningsih

Email: sribudi@umsida.ac.id

Received: 09-07-2024

Accepted: 16-07-2024

Published: 23-07-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research investigates the legal protection afforded to employees under verbal employment contracts at X Coffee Sidoarjo. The prevalence of verbal contracts in this context raises concerns about legal certainty and labor rights. This study adopts a juridical-normative methodology to explore how these contracts affect employment relationships, revealing significant ambiguity and uncertainty for employees. While verbal agreements lack the clarity of written contracts in civil disputes, they are legally binding and can be substantiated through various evidentiary means such as acknowledgment evidence and witness testimony. Recommendations include recording verbal agreements to enhance evidentiary support and ensuring the presence of sufficient witnesses. This research contributes to understanding the challenges and implications of verbal employment contracts, highlighting the need for clarity and legal safeguards in such agreements.

Keywords: verbal employment contracts, legal protection, labor rights, juridical-normative methodology, evidentiary substantiation

Pendahuluan

Pada dunia bisnis saat ini, kontrak kerja merupakan perjanjian yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Kontrak kerja ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi kedua pihak (Budiyono, 2021). Salah satu UMKM yang menjadi objek penelitian terkait kontrak kerja adalah X Coffee Sidoarjo. X Coffee Sidoarjo adalah sebuah kedai kopi yang terletak di kota Sidoarjo. UMKM ini telah

menjalankan operasionalnya selama beberapa tahun dan telah memiliki sejumlah karyawan yang bekerja di sana. Pada konteks perlindungan ketenagakerjaan, penting untuk menganalisis kontrak kerja yang digunakan oleh X Coffee Sidoarjo untuk memastikan bahwa kontrak tersebut memenuhi persyaratan hukum dan memberikan perlindungan yang cukup bagi para pekerja (Chamdani et al., 2022). Pada X coffee terdapat permasalahan terkait kontrak kerja yaitu kontrak kerja lisan. Kontrak kerja lisan adalah perjanjian atau kesepakatan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan karyawan atau pekerja yang diatur secara lisan atau secara lisan tanpa adanya dokumen tertulis. Kontrak kerja lisan, terdapat kesepakatan mengenai berbagai hal, seperti tugas dan tanggung jawab pekerja, durasi kerja, gaji atau upah, jam kerja, cuti, dan hak serta kewajiban lainnya yang terkait dengan hubungan kerja. Penting untuk memeriksa keberadaan kontrak kerja antara X Coffee Sidoarjo dan karyawan-karyawannya. Kontrak kerja yang sah dan berlaku akan memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak (Damanik, 2021). Kontrak tersebut harus memuat informasi yang jelas mengenai identitas pihak-pihak yang terlibat, deskripsi pekerjaan, gaji, jangka waktu kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pada konteks ini, analisis yuridis harus melihat apakah kontrak kerja yang digunakan oleh X Coffee Sidoarjo memenuhi persyaratan ini.

Selanjutnya, perlu memeriksa apakah kontrak kerja tersebut memenuhi ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku terkait perlindungan ketenagakerjaan. Pada hal ini mencakup hak-hak dasar pekerja seperti upah yang adil, jam kerja yang wajar, cuti tahunan, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (Febrianti et al., 2022). Kontrak kerja harus memberikan jaminan bahwa pekerja akan diperlakukan secara adil dan mendapatkan perlindungan yang memadai sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Perubahan dalam peraturan ketenagakerjaan dapat mempengaruhi isi dan ketentuan kontrak kerja (Herianto Sinaga & Wiryawan, 2020). Kontrak kerja di X Coffee Sidoarjo terkait kepastian hukum dan perlindungan ketenagakerjaan sangat penting untuk memastikan bahwa kontrak tersebut memenuhi persyaratan hukum yang berlaku dan memberikan perlindungan yang memadai bagi para pekerja (Hikmat, 2021).

Contoh kasus pada X coffee yaitu X coffee sebuah usaha UMKM yang berdiri tahun 2021 yang termasuk dalam UMKM bukan berbentuk UD ataupun CV. Di kafe ini terdapat 10 karyawan diantaranya 2 orang barista, 2 bagian kitchen/dapur, 2 bagian waitress/pelayan, 2 orang kasir dan 2 orang security tetapi dalam kenyataannya dari 10 orang karyawan tersebut tidak semua yang dikontrak kerja hanya 4 orang saja yang dikontrak. Hal ini menimbulkan permasalahan yang diantaranya karyawan yang tidak dikontrak sering datang terlambat saat jadwal kedatangan shift. Tidak ada struktural yang jelas akibat dari tidak ada kepastian hukum melalui kontrak kerja.

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Penelitian pertama ditulis oleh: Budiyono, T dengan berjudul *Perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dan outsourcing, serta problematika implementasinya*. Berbentuk Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum, volume 5 No.2 Tahun: 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan status kontrak dan outsourcing, serta mengidentifikasi problematika yang muncul dalam implementasi perlindungan hukum tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menganalisis peraturan perundang-undangan dan

literatur yang relevan untuk mendapatkan pemahaman tentang perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dan outsourcing. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak dan outsourcing masih memiliki problematika dalam implementasinya, sehingga perlu dilakukan upaya untuk memperbaiki perlindungan hukum yang ada. Penelitian kedua ditulis oleh Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. Berjudul perlindungan terhadap buruh lepas. Berbentuk Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan, Volume 4 No.1 tahun 2022. Tujuan penelitian ini guna mengetahui perlindungan terhadap buruh lepas Metode: yuridis normative. Kesimpulannya bahwa Buruh harian lepas adalah pekerja yang bekerja dalam bentuk kontrak harian atau pekerjaan sementara tanpa adanya hubungan kerja yang tetap dengan pemberi kerja.

Perlindungan bagi buruh harian lepas sering kali menjadi perhatian karena mereka mungkin rentan terhadap ketidakpastian pekerjaan, eksploitasi, dan ketidakadilan. Penelitian ketiga oleh Damanik, J. dengan berjudul Analisis perlindungan buruh ditinjau dari hukum ketenagakerjaan. Berbentuk Juripol, volume 4 No.2 tahun 2021 Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi buruh dalam konteks hukum ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menganalisis peraturan perundang-undangan dan literatur yang relevan untuk mendapatkan pemahaman tentang perlindungan hukum bagi buruh. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi buruh dalam hukum ketenagakerjaan perlu diperkuat dan ditingkatkan, terutama dalam hal jaminan hak-hak buruh dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.

Perbedaan antara penelitian terdahulu yang telah disebutkan dengan penelitian saat ini Keabsahan Kontrak kerja lisan di X coffee Sidoarjo terkait kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi karyawan di kontrak lisan di X coffee adalah sebagai berikut Penelitian terdahulu yang disebutkan tidak secara spesifik membahas keabsahan kontrak dan perlindungan karyawan kontrak lisan di X Coffee Sidoarjo. Peneliti terdahulu mengkaji perlindungan hukum tenaga kerja kontrak secara umum, perlindungan buruh ditinjau dari hukum ketenagakerjaan, dan perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak. Sementara itu, penelitian saat ini akan mengkaji Keabsahan Kontrak kerja lisan di X coffee Sidoarjo dan Perlindungan hukum bagi karyawan kontrak lisan di X coffee Sidoarjo berdasarkan dari UU No. 6/2023 (Khairani, 2020).

Urgensi penelitian saat ini yaitu Karyawan dengan kontrak kerja lisan seringkali rentan mengalami ketidakadilan dan pelanggaran hak-hak mereka. Dalam situasi ini, perlindungan hukum menjadi sangat penting. Penelitian ini akan membahas perlindungan hukum yang tersedia bagi karyawan dengan kontrak kerja lisan di X Coffee Sidoarjo. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang apakah karyawan tersebut dilindungi dengan cukup baik sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku. Kontrak kerja lisan dapat menjadi sumber konflik antara karyawan dan pengusaha. Penelitian ini akan menguji keabsahan kontrak kerja lisan di X Coffee Sidoarjo. Dalam banyak kasus, kontrak kerja lisan mungkin tidak memiliki dokumen tertulis yang jelas dan tegas, sehingga dapat mempengaruhi kejelasan dan kekuatan hukum kontrak tersebut.

Dengan mengeksplorasi keabsahan kontrak kerja lisan, penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang apakah kontrak tersebut memiliki kekuatan hukum yang cukup dan memadai untuk melindungi hak-hak karyawan. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam perbaikan sistem ketenagakerjaan di X Coffee Sidoarjo. Dengan mengidentifikasi masalah dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan kontrak lisan, serta memberikan rekomendasi perlindungan hukum yang lebih baik, penelitian ini dapat mendorong perubahan positif dalam praktik ketenagakerjaan di perusahaan tersebut. Ini akan memperkuat hak-hak karyawan dan meningkatkan hubungan antara pengusaha dan karyawan.

Maka dari penjelasan diatas tujuan penelitian ini guna mengetahui Keabsahan Kontrak kerja lisan di X coffee Sidoarjo dan guna mengetahui Perlindungan hukum bagi karyawan kontrak lisan di X coffee Sidoarjo. Maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana Keabsahan Kontrak kerja lisan di X coffee Sidoarjo?; 2. Bagaimana Perlindungan hukum bagi karyawan kontrak lisan di X coffee Sidoarjo?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dapat digunakan adalah metode yuridis normative dengan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*). Metode ini melibatkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menggunakan sumber hukum primer dan sekunder (Mustikayana & Wiryawan, 2019). Berikut adalah penerapan metode yuridis normatif dengan menggunakan sumber-sumber hukum yang relevan yakni Sumber Hukum Primer: Pasal 1320 KUHPerdata, UU No. 6/2023, PP 35/ 2021 tentang PKWT, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

Sumber Hukum Sekunder: a. Peneliti dapat menggunakan buku-buku hukum yang terkait untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kontrak kerja, hukum ketenagakerjaan, dan perlindungan pekerja. b. Jurnal-jurnal hukum yang terkait dapat menjadi sumber informasi yang penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih aktual dan mendalam tentang isu-isu hukum yang berkaitan dengan analisis kontrak kerja dan perlindungan ketenagakerjaan (Pakpahan et al., 2023). Dianalisis menggunakan penalaran Deduktif: Dalam penelitian ini, penalaran deduktif akan digunakan untuk menghubungkan dan menganalisis ketentuan-ketentuan hukum yang terdapat dalam undang-undang, peraturan pemerintah, buku, dan jurnal yang digunakan sebagai sumber (Nuraeni, 2020). Peneliti akan menerapkan penalaran deduktif untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip umum yang berlaku dalam kontrak kerja dan perlindungan ketenagakerjaan serta menerapkannya pada konteks kasus di X Coffee Sidoarjo.

Hasil dan Pembahasan

Kontrak kerja adalah perjanjian yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan. Dalam hal ini, terdapat kontrak kerja lisan di X Coffee Sidoarjo, sebuah usaha UMKM yang berdiri pada tahun 2021. Kontrak kerja lisan ini melibatkan sepuluh karyawan dengan berbagai peran di kafe, namun hanya empat karyawan saja yang

memiliki kontrak kerja tertulis/tetap, sementara 6 karyawan kontrak kerja lisan/karyawan kontrak.

Bentuk kontrak kerja tertulis di X coffee Sidoarjo, berisi:

1. Identitas Para Pihak;
2. Tujuan dan Ruang Lingkup;
3. Waktu Pelaksanaan;
4. Gaji;
5. Hak dan Kewajiban;
6. Pembatalan kontrak;
7. Sanksi dan denda;
8. Penyelesaian sengketa;
9. Ketentuan lain.

Maka, Kontrak kerja tertulis di X Coffee dapat dikatakan memenuhi syarat keabsahan kontrak berdasarkan 4 elemen utama dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Kesepakatan yang Mengikatkan Diri: Dalam perjanjian kerja ini, terdapat kesepakatan Antara Pihak Pertama (Pengusaha) Dan Pihak Kedua (Karyawan) Untuk Mempekerjakan Pihak Kedua sebagai Waitress di X Coffee Karanggayam dengan syarat-syarat tertentu. Para pihak menyepakati isi dan ketentuan perjanjian secara tegas, dan kesepakatan ini dianggap mengikatkan diri, sehingga menjadi dasar hukum yang sah untuk pelaksanaan kontrak kerja.
2. Kecakapan Mereka yang Membuat Kontrak: Kecakapan Pihak Pertama Dan Pihak Kedua Dalam Membuat Kontrak Kerja Ini Juga Telah Terpenuhi. Pihak Pertama, sebagai pengusaha, dianggap memiliki kapasitas hukum untuk mempekerjakan karyawan dan membuat perjanjian kerja. Sementara itu, Pihak Kedua, sebagai karyawan, juga dianggap cakap untuk bekerja dan menyetujui syarat-syarat perjanjian.
3. Suatu Hal Tertentu: Perjanjian kerja ini mencakup penunjukan Pihak Kedua sebagai Waitress di X Coffee Karanggayam. Hal ini merupakan suatu hal yang spesifik dan jelas, sehingga memenuhi syarat adanya “suatu hal tertentu” dalam kontrak kerja.
4. Suatu Sebab yang Halal: Kontrak kerja ini juga didasarkan pada sebab yang halal atau sah. Pihak Pertama ingin mempekerjakan Pihak Kedua untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di kafe mereka. Sebaliknya, Pihak Kedua bersedia bekerja dengan niat baik untuk menerima upah dan tunjangan yang telah disepakati.

Sedangkan, kontrak kerja lisan dilaksanakan melalui kesepakatan verbal antara pengusaha dan karyawan tanpa adanya dokumen tertulis yang resmi. Meskipun demikian, untuk melaksanakan kontrak kerja lisan dengan baik, berikut beberapa langkah yang perlu diperhatikan:

1. Pengusaha dan karyawan harus berdiskusi tentang rincian pekerjaan, gaji, jam kerja, cuti, dan ketentuan lainnya. Kedua belah pihak harus sepakat dengan syarat-syarat tersebut.

2. kedua belah pihak memahami hak dan kewajiban mereka sesuai kesepakatan yang telah disepakati secara lisan. Misalnya, karyawan harus paham tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan, sementara pengusaha harus paham tentang kewajiban memberikan gaji sesuai waktu yang telah ditentukan.
3. Karena kontrak ini hanya bersifat lisan, sangat penting untuk mencatat atau menyimpan bukti tentang kesepakatan tersebut. Hal ini bisa dilakukan melalui surat atau pesan teks yang mencatat poin-poin penting dari kesepakatan, atau jika memungkinkan, dapat mencari saksi yang bisa mengonfirmasi kesepakatan tersebut.
4. Keterbukaan antara pengusaha dan karyawan sangat penting dalam melaksanakan kontrak kerja lisan. Keduanya harus berkomunikasi dengan jelas dan terbuka tentang segala hal terkait pekerjaan dan kesepakatan yang telah dibuat.
5. Jika ada perubahan dalam kesepakatan, baik dari pihak pengusaha atau karyawan, sebaiknya hal ini dibicarakan dengan baik dan mencapai kesepakatan bersama tentang perubahan tersebut.
6. Jika terjadi masalah atau sengketa di masa depan, cobalah untuk menyelesaikan permasalahan dengan cara yang baik dan dewasa. Upayakan mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Kontrak kerja lisan bisa menjadi sah dalam beberapa yurisdiksi, namun dapat menimbulkan masalah interpretasi dan bukti jika terjadi sengketa di kemudian hari. Hal ini menimbulkan permasalahan, seperti karyawan yang tidak dikontrak sering datang terlambat saat jadwal shift dan kurangnya struktur dalam mengatur hubungan kerja. Keabsahan kontrak kerja, baik yang tertulis maupun lisan, diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Pasal ini menyebutkan beberapa syarat pokok yang harus dipenuhi agar suatu kontrak dianggap sah. Syarat-syarat tersebut adalah:

1. Adanya Kesepakatan: Kontrak sah harus didasarkan pada kesepakatan yang jelas dan tegas dari kedua belah pihak. Kata sepakat ini harus mencerminkan kesediaan kedua belah pihak untuk mengikatkan diri dalam perjanjian.
2. Kecakapan Para Pihak: Para pihak yang terlibat dalam kontrak harus memiliki kapasitas hukum yang cukup untuk membuat perjanjian. Mereka harus memiliki kemampuan hukum yang diakui oleh undang-undang untuk mengikatkan diri dalam kontrak.
3. Suatu Hal Tertentu: Kontrak harus mengenai hal-hal tertentu yang dapat diidentifikasi dengan jelas. Dalam kontrak kerja, hal ini mencakup detail pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan dan hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha.
4. Suatu Sebab (Causa) yang Halal: Causa atau sebab kontrak harus sah dan tidak bertentangan dengan hukum atau kesusilaan. Dalam kontrak kerja, causa ini dapat berarti imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan (Prasada, 2022).

Pada kasus Kontrak Kerja di X Coffee Sidoarjo, terkait dengan kepastian hukum dan perlindungan ketenagakerjaan, penting untuk memastikan bahwa kontrak tersebut memenuhi persyaratan hukum yang berlaku dan memberikan perlindungan yang memadai bagi para pekerja. Mengingat X Coffee merupakan usaha UMKM, penerapan undang-undang ketenagakerjaan menjadi hal yang krusial untuk melindungi hak-hak para karyawan.

Berdasarkan PP No.35/2021 pasal 2 ayat (2) berbunyi “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Maka berkaitan dengan pasal tersebut dijelaskan bahwa perjanjian kerja lisan tidak dilarang, Namun perlu memperhatikan kepastian hukum dan perlindungan bagi para pihak. Kontrak kerja lisan tidak memiliki dokumen tertulis, sulit untuk membuktikan adanya kesepakatan yang jelas dan tegas antara pengusaha dan karyawan. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum, baik bagi pengusaha maupun karyawan. Para karyawan yang tidak memiliki kontrak tertulis mungkin merasa tidak memiliki perlindungan hukum atas hak-hak mereka, seperti hak atas gaji, cuti, atau tunjangan lainnya. Di sisi lain, pengusaha juga berisiko menghadapi potensi klaim atau tuntutan hukum dari karyawan yang merasa dirugikan akibat ketidakjelasan kontrak (Putri, 2020). Penyebab dari adanya kontrak kerja lisan ini mungkin karena faktor ekonomi dan kesadaran hukum. Usaha UMKM seperti X Coffee mungkin menghadapi keterbatasan dalam mengurus perizinan dan kontrak kerja tertulis karena keterbatasan sumber daya.

Kontrak kerja yang dilakukan secara lisan di X Coffee menimbulkan masalah terkait dengan kepastian hukum dan perlindungan pekerja. Pasal 1320 KUHPdata menjadi dasar hukum untuk mengatur syarat keabsahan kontrak, yang mencakup adanya kata sepakat, kecakapan para pihak, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Namun, dengan adanya kontrak lisan, sulit untuk memastikan bahwa persyaratan ini terpenuhi dengan jelas dan sah secara hukum. Keabsahan kontrak kerja di X Coffee Sidoarjo sangat penting untuk dipertimbangkan, terutama dalam memastikan kepastian hukum dan perlindungan ketenagakerjaan bagi para karyawan. Adanya kontrak lisan dapat menimbulkan masalah dan ketidakjelasan, sehingga perusahaan perlu melakukan langkah-langkah untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki kontrak kerja yang sah dan sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku.

Kontrak tertulis lebih menjamin daripada kontrak lisan karena memiliki beberapa keunggulan dan keuntungan yang penting dalam konteks hukum dan bisnis. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kontrak kerja tertulis lebih dianggap lebih aman dan menguntungkan:

1. Kontrak tertulis menyediakan bukti tertulis yang jelas tentang persetujuan dan syarat-syarat yang disepakati oleh kedua belah pihak. Ini mengurangi risiko ketidaksepakatan atau ketidakpahaman di masa depan, karena semua persyaratan dan tanggung jawab sudah tercatat secara jelas.
2. Kontrak tertulis dapat secara rinci mendokumentasikan semua aspek penting dari perjanjian, termasuk tugas, tanggung jawab, jangka waktu, gaji, tunjangan, dan banyak lagi. Hal ini membantu mencegah adanya interpretasi yang salah atau perbedaan persepsi mengenai apa yang telah disepakati.

3. Kontrak tertulis memberikan rujukan yang jelas jika terjadi perselisihan atau pelanggaran kontrak. Jika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, kontrak tertulis dapat digunakan sebagai alat untuk mengajukan klaim atau tuntutan hukum dengan bukti yang kuat.
4. Kontrak tertulis dapat memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi kedua belah pihak. Jika salah satu pihak tidak mematuhi kontrak, pihak yang merasa dirugikan dapat menggunakan kontrak sebagai dasar hukum untuk menuntut ganti rugi atau pemenuhan kewajiban.
5. Kontrak tertulis dapat membantu mencegah kesalahpahaman yang mungkin terjadi dalam kontrak lisan karena komunikasi tertulis biasanya lebih jelas dan lebih kurang rentan terhadap interpretasi ganda.
6. Kontrak tertulis dapat bertindak sebagai panduan yang tetap ada dan bisa dirujuk dalam jangka waktu yang lebih lama. Ini membantu menjaga konsistensi dalam pelaksanaan perjanjian meskipun waktu berlalu atau ada perubahan dalam pihak yang terlibat.
7. Jika terjadi sengketa dan perlu menyelesaikan masalah di pengadilan, kontrak tertulis memiliki nilai bukti yang kuat. Kontrak lisan cenderung sulit untuk dibuktikan secara sah di pengadilan (Setiawan et al., 2023).

A. Perlindungan hukum bagi karyawan kontrak tertulis dan kontrak lisan di X coffee Sidoarjo

Berdasarkan pada Pasal 6 PP No. 35 Tahun 2021 bahwa “Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.” Selanjutnya Pasal 8 PP No. 35/ 2021 pada ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT yakni Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.” Maka terdapat perbedaan antara karyawan kontrak (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT) dalam konteks ketenagakerjaan:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) - Karyawan Kontrak:

- 1) Karyawan kontrak biasanya dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Misalnya, kontrak kerja selama 6 bulan atau 1 tahun.
- 2) Karyawan kontrak memiliki masa kerja yang lebih singkat dan tidak dijamin akan diperpanjang setelah kontrak berakhir.
- 3) Dalam kehidupan sehari-hari, karyawan kontrak sering disebut sebagai “karyawan kontrak” karena mereka tidak memiliki jaminan keberlanjutan kerja setelah masa kontrak berakhir.
- 4) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) - Karyawan Tetap
Karyawan tetap dipekerjakan tanpa batasan waktu tertentu dan dianggap sebagai karyawan dengan status yang lebih stabil.

- 5) Karyawan tetap memiliki jaminan keberlanjutan kerja selama mereka memenuhi syarat dan kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 6) Dalam kehidupan sehari-hari, karyawan tetap sering disebut sebagai “karyawan tetap” karena status pekerjaannya yang lebih permanen dan stabil.

Maka berkaitan dengan hal diatas, Di X Coffee terdapat 4 orang karyawan kontrak yang memiliki PKWTT dengan masa kerja yang telah ditentukan dalam kontrak 6 bulan pertama dan dilanjut 6 bulan lagi kedepan. Selain itu, ada juga 6 orang karyawan kontrak lisan yang kemungkinan juga memiliki status karyawan kontrak (PKWT), namun perjanjiannya mungkin berlangsung secara lisan tanpa dokumen tertulis. Dalam konteks ini, karyawan kontrak (baik yang memiliki kontrak tertulis atau lisan) umumnya tidak memiliki jaminan keberlanjutan kerja setelah masa kontrak berakhir. Sedangkan, karyawan tetap dianggap lebih stabil dalam pekerjaannya karena statusnya yang diakui sebagai karyawan tetap dengan hak-hak yang lebih terjamin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Berdasar UUD 1945 Pasal 28D ayat (2), setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Sementara itu, UU No. 13/2003 Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Abdul hakim dalam Yusuf Subkhi berpendapat Perlindungan hukum bagi karyawan kontrak lisan di X Coffee Sidoarjo merupakan hal penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi secara adil dan setara sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Perlindungan tenaga kerja merupakan upaya untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah (Sugianto, 2018). Dalam konteks ini, perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan jaminan, kepastian, dan perlindungan yang adil bagi karyawan.

Oleh karena itu, berikut adalah beberapa aspek perlindungan hukum bagi para buruh atau tenaga kerja di Indonesia yang relevan untuk kasus ini:

1. Perlindungan terkait upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial: Karyawan kontrak lisan harus mendapatkan upah yang sesuai dengan ketentuan undang-undang, serta perlindungan terhadap hak-hak sosial seperti jaminan kesehatan, pensiun, dan asuransi.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja: Setiap pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan diwajibkan untuk memberikan pelatihan keselamatan kerja, menyediakan peralatan pelindung diri, dan mengikuti aturan keselamatan kerja yang berlaku.
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh: Para karyawan memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh untuk mengadvokasi

hak-hak mereka. Tidak boleh ada diskriminasi atau intimidasi terhadap anggota serikat pekerja.

4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha: Karyawan berhak melakukan perundingan dengan manajemen perusahaan terkait kondisi kerja, upah, dan hak-hak lainnya melalui mekanisme perundingan yang adil dan transparan (Suryoprayogo, 2022).

Perlindungan hukum bagi karyawan kontrak kerja tertulis di X Coffee Sidoarjo dapat terbagi menjadi perlindungan hukum represif dan preventif, seperti berikut:

1. Perlindungan Hukum Represif:
 - a. Jika terjadi pelanggaran terhadap kontrak kerja atau hak-hak karyawan, karyawan kontrak memiliki hak untuk mengajukan gugatan atau tuntutan hukum terhadap X Coffee di pengadilan atau badan arbitrase yang berwenang.
 - b. Jika X Coffee melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan kontrak secara sepihak atau tanpa alasan yang sah, karyawan tersebut dapat mengajukan tuntutan atas pemutusan yang tidak sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku.
2. Perlindungan Hukum Preventif:
 - a. X Coffee harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan ketentuan dalam kontrak kerja untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak karyawan.
 - b. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan kontrak, serta memberikan pelatihan dan pengetahuan tentang keselamatan kerja untuk mencegah kecelakaan atau cedera di tempat kerja. X Coffee harus mematuhi ketentuan tentang jam kerja, istirahat, dan cuti bagi karyawan kontrak untuk mencegah eksploitasi atau pekerjaan berlebihan.
 - c. Perlindungan dari diskriminasi harus ditegakkan di X Coffee, sehingga karyawan kontrak tidak mengalami diskriminasi berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, atau faktor lainnya.
 - d. X Coffee harus memberikan pemberitahuan yang tepat waktu dan sesuai ketentuan ketenagakerjaan kepada karyawan kontrak jika kontraknya tidak diperpanjang atau diakhiri.

Berikutnya perlindungan hukum bagi karyawan kontrak lisan di X Coffee, Sidoarjo, dapat dibagi menjadi dua pendekatan, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

1. Perlindungan Hukum Preventif:

Perlindungan hukum preventif adalah upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak karyawan kontrak lisan dengan cara menjaga agar perjanjian kerja dan hubungan kerja antara pihak karyawan dan pengusaha dilakukan secara transparan dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Di sini, X Coffee dapat mengambil langkah-langkah berikut:

- a. Menyusun dan menyediakan kontrak kerja tertulis: Menyusun perjanjian kerja tertulis untuk setiap karyawan kontrak lisan yang mencantumkan semua hak dan kewajiban karyawan serta pengusaha secara jelas.
- b. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan: Memastikan bahwa semua karyawan kontrak, termasuk yang berstatus lisan, mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah tersebut.
- c. Memberikan informasi yang cukup: Memberikan informasi yang jelas kepada karyawan kontrak lisan tentang hak-hak dan kewajiban mereka, termasuk hak untuk mendapatkan izin sakit, upah, jam kerja, dan fasilitas lainnya sesuai dengan undang-undang.
- d. Menjaga hubungan kerja yang harmonis: Memastikan hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawan, sehingga masalah atau ketidaksepahaman dapat diselesaikan dengan cara yang kooperatif dan tepat waktu (Wijayanti & Pratama, 2022).

2. Perlindungan Hukum Represif:

Perlindungan hukum represif berfokus pada upaya penegakan hak-hak karyawan jika terjadi pelanggaran hak atau tindakan yang merugikan karyawan oleh pengusaha. Jika terdapat masalah atau dugaan pelanggaran hak-hak karyawan kontrak lisan, karyawan tersebut dapat melakukan langkah-langkah berikut:

- a. Mengajukan gugatan atau laporan: Jika hak-hak mereka dilanggar atau mereka menghadapi ketidakadilan, karyawan kontrak lisan dapat mengajukan gugatan atau laporan ke instansi terkait seperti Dinas Ketenagakerjaan atau Pengadilan Hubungan Industrial.
- b. Konsultasi dengan pihak berwenang: Karyawan kontrak lisan dapat menghubungi otoritas terkait untuk mendapatkan informasi dan saran terkait hak-hak mereka serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.
- c. Mendapatkan dukungan dari serikat pekerja: Jika ada, karyawan kontrak lisan dapat mencari dukungan dari serikat pekerja atau organisasi buruh untuk membantu memperjuangkan hak-hak mereka dan menyelesaikan sengketa dengan pengusaha (Yudhantaka, 2017).

Analisis terkait dengan perbedaan antara karyawan kontrak (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT) di X Coffee, Sidoarjo, serta perlindungan hukum bagi karyawan kontrak lisan. Beberapa poin yang terkait dengan pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan syarat sahnya perjanjian adalah:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri: Perjanjian kerja antara karyawan kontrak dan pengusaha harus dilakukan dengan kesepakatan kedua belah pihak. Baik karyawan kontrak dengan kontrak tertulis maupun lisan harus memiliki kesepakatan yang jelas terkait dengan jabatan, masa kerja, dan hak-hak mereka.

2. Kecakapan mereka yang membuat kontrak: Karyawan kontrak harus memiliki kecakapan hukum untuk membuat perjanjian kerja, sehingga perjanjian tersebut sah dan mengikat bagi kedua belah pihak.
3. Suatu hal tertentu: Perjanjian kerja harus memuat hal-hal tertentu seperti jabatan, upah, jam kerja, hak istirahat, dan hak-hak lainnya yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
4. Suatu sebab yang halal: Perjanjian kerja harus memiliki tujuan atau sebab yang halal, yaitu untuk menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja.

Dalam konteks di atas, perlindungan hukum bagi karyawan kontrak lisan di X Coffee menjadi penting untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas perlindungan hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Oleh karena itu, tidak adanya perbedaan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam kontrak kerja di X Coffee menjadikan kontrak tersebut memenuhi keabsahan kontrak secara subjektif. Artinya, dalam perjanjian kerja tersebut, tidak ada diskriminasi atau perlakuan berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan, sehingga hak dan kewajiban keduanya diatur secara adil dan setara.

Namun, ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa kontrak kerja X Coffee belum memenuhi keabsahan kontrak secara objektif, yaitu:

1. Sisi Usia: Tidak ada informasi mengenai persyaratan usia dalam kontrak kerja tersebut. Padahal, dalam beberapa kasus, terdapat batasan usia tertentu untuk beberapa jenis pekerjaan atau posisi tertentu, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi.
2. Syarat Kerja pada 1320 KUHPerduta dan UU 6 Tahun 2023: Tidak ada informasi terkait kesepakatan dan kecakapan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja yang mencantumkan persyaratan yang lebih detail sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerduta dan UU 6 Tahun 2023.
3. Hak dan Kewajiban yang Melanggar Pasal Berapa: Tidak disebutkan secara spesifik pasal mana dalam kontrak kerja yang melanggar ketentuan hukum. Oleh karena itu, tidak dapat diidentifikasi dengan jelas pasal-pasal mana yang bertentangan dengan hukum.

Berdasarkan Pasal 1866 KUH Perdata (atau Pasal 164 HIR), alat bukti yang diakui dalam perkara perdata mencakup beberapa elemen, yaitu bukti tulisan, bukti saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah. Dalam konteks kontrak tertulis dan perjanjian lisan, Kontrak Tertulis: Kontrak tertulis dapat dianggap sebagai bukti otentik karena ada dokumen tertulis yang menggambarkan kesepakatan antara para pihak. Dokumen ini memiliki kekuatan hukum yang lebih kuat sebagai alat bukti. Dalam perkara perdata, alat bukti untuk kontrak tertulis dapat mencakup:

1. Bukti Dokumen Otentik: Ini merujuk pada dokumen-dokumen resmi yang dikeluarkan oleh instansi atau pejabat yang berwenang. Dokumen otentik

memiliki status yang kuat sebagai alat bukti karena dianggap memiliki integritas yang tinggi.

2. Kontrak Lisan: Kontrak lisan lebih sulit untuk dibuktikan dalam kasus sengketa perdata karena tidak ada dokumen tertulis yang menggambarkan kesepakatan. Berdasarkan pasal 1320 KUHPerdata, meskipun tidak ada bukti tertulis, perjanjian lisan tetap memiliki kekuatan mengikat antara para pihak. Dalam proses pembuktian perjanjian lisan dalam perkara perdata, beberapa alat bukti yang dapat digunakan adalah:
3. Bukti Pengakuan: Pengakuan dari salah satu pihak yang terlibat dalam kontrak bisa menjadi alat bukti yang digunakan untuk membuktikan adanya perjanjian. Namun, pengakuan sendiri mungkin tidak selalu cukup untuk membuktikan suatu perjanjian saat kontrak lisan harus direkam agar bukti lebih kuat.
4. Bukti Saksi: Dalam beberapa kasus, saksi yang hadir saat perjanjian dibuat atau menyaksikan kesepakatan lisan antara para pihak dapat memberikan keterangan di pengadilan sebagai alat bukti minimal dua orang saksi diperlukan untuk menguatkan bukti kontrak lisan (Herianto Sinaga & Wiryawan, 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, Pada kontrak kerja tertulis tertera syarat subjektif yakni para pihak atau pengusaha dan karyawan X coffee. Syarat objektif nya yaitu Perjanjian kontrak kerja. Namun, ada beberapa potensi pelanggaran yang dapat terjadi dalam kontrak kerja lisan tidak diatur dengan jelas dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perlu perlindungan hukum preventif maupun represif dalam kontrak kerja lisan. Walaupun kontrak lisan lebih sulit untuk dibuktikan dalam kasus sengketa perdata karena tidak ada dokumen tertulis yang menggambarkan kesepakatan., kontrak lisan tetap memiliki kekuatan mengikat antara para pihak. Dalam proses pembuktian perjanjian lisan dalam perkara perdata, beberapa alat bukti yang dapat digunakan adalah Bukti Pengakuan salah satu pihak yang terlibat dalam kontrak bisa menjadi alat bukti yang digunakan untuk membuktikan adanya perjanjian. Namun, pengakuan sendiri mungkin tidak selalu cukup untuk membuktikan suatu perjanjian saat kontrak lisan harus direkam agar bukti lebih kuat. Berikutnya, saksi yang hadir saat perjanjian dibuat atau menyaksikan kesepakatan lisan antara para pihak dapat memberikan keterangan di pengadilan sebagai alat bukti minimal dua orang saksi diperlukan untuk menguatkan bukti kontrak lisan.

Ucapan Terima Kasih

Saya ucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo menjadi tempat yang menginspirasi sehingga penulisan artikel ini dapat terselesaikan. Dan ucapan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo tempat saya menimba ilmu yang tak hentinya memberikan dukungan, sehingga selesailah artikel.

Daftar Pustaka

- Budiyono, T. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dan outsourcing, serta problematika implementasinya. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2), 1-10.
- Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan hukum terhadap buruh lepas. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1-8.
- Damanik, J. (2021). Analisis perlindungan buruh ditinjau dari hukum ketenagakerjaan. *Juripol*, 4(2), 1-9.
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak di tinjau dari Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia dan hukum Islam. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1-12.
- Herianto Sinaga, D., & Wiryawan, I. W. (2020). Keabsahan kontrak elektronik (E-contract) dalam perjanjian bisnis. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 8(9), 1-8.
- Hikmat, A. M. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja anak dalam Undang-Undang perlindungan anak dan ketenagakerjaan. *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4(2), 1-7.
- Khairani, K. (2020). Kepastian hukum hak pekerja alih daya (outsourcing) ditinjau dari pengaturan dan konsep hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dalam hukum ketenagakerjaan.
- Mustikayana, I. G., & Wiryawan, I. W. (2019). Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam hal pemenuhan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7(1), 1-10.
- Nuraeni, Y. (2020). Analisis terhadap Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia dalam menghadapi tantangan revolusi industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), 1-7.
- Pakpahan, C. N., Singadimedja, H. N., & Pratiwi, A. (2023). Pelaksanaan pekerja alih daya oleh perusahaan alih daya yang tidak terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan UU ketenagakerjaan. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(11), 1-8.
- Prasada, E. A. (2022). Perlindungan hukum terhadap pengetahuan tradisional di Indonesia. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1-6.
- Putri, W. S. (2020). Keabsahan kontrak elektronik dalam transaksi e-commerce ditinjau dari hukum perikatan. *Jurnal Analisis Hukum*, 1(2), 1-5.
- Setiawan, A., M., W., A., Z. K., P., D., & Simanjuntak, Y. (2023). Keabsahan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara lisan menurut Undang-undang ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review*, 5(1), 1-9.
- Sugianto, S. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak di Universitas Jember. *BISMA*, 12(1), 1-10.
- Suryoprayogo, E. (2022). Keabsahan kontrak kerja konstruksi yang terbukti dibentuk dari persekongkolan tender. *Jurnal Lex Renaissance*, 7(1), 1-8.

-
- Wijayanti, A., & Pratama, A. (2022). Keabsahan perintah lisan atas penghilangan waktu istirahat mingguan dan upah lembur. *Rechtidee*, 17(1), 1-7.
- Yudhantaka, L. (2017). Keabsahan kontrak jual beli rumah susun dengan sistem pre project selling. *Yuridika*, 32(1), 1-6.

Conflict of Interest Statement

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.