

## Analisis Kepastian Hukum Pekerja dalam Perjanjian Kerja Lisan untuk Menjamin Hak dan Kesejahteraan di Indonesia

Muhammad Tunjang Syaeh<sup>1</sup>, Nayla Hishah Novianti<sup>2</sup>, Najwa Syifa Aulia<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Hukum UPN Veteran Jakarta, Indonesia, E-mail: [tunjangsyaeh@gmail.com](mailto:tunjangsyaeh@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Hukum UPN Veteran Jakarta, Indonesia, E-mail: [naylahishah@gmail.com](mailto:naylahishah@gmail.com)

<sup>3</sup> Fakultas Hukum UPN Veteran Jakarta, Indonesia, E-mail: [njwasyifaau@gmail.com](mailto:njwasyifaau@gmail.com)

Diterima: 21 April 2026

Direview: 22 April 2026

Disetujui: 25 April 2026

### Abstract

*The dominance of informal sector workers in Indonesia has led to many employment relationships being based on oral agreements, which raises issues of legal certainty also protection of workers' rights, particularly in evidentiary process of industrial relations disputes. Normatively, oral agreements are recognized under Article 50 and Article 51 paragraph (1) of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, as long as they fulfill elements of work, wages, also orders; however, in practice, they have not provided optimal protection. Employs normative juridical method with statutory also conceptual approaches. Indicate absence of written evidence weakens workers' positions and increases the risk of violations of normative rights, such as wages, working hours, social security, and protection against unilateral termination. Although regulated under Article 57 paragraph (1) and Article 88 paragraph (1) of the Job Creation Law, as well as supported by Government Regulation Number 35 of 2021 and Number 36 of 2021, their implementation remains suboptimal. Strengthening role of the state is necessary throughout preventive mechanisms, such as employment relationship registration and enhanced supervision, to ensure legal certainty as well as protection and welfare of workers.*

**Keywords:** Oral Agreement, Legal Protection, Legal Certainty.

### Abstrak

Dominasi pekerja sektor informal di Indonesia menyebabkan banyak hubungan kerja didasarkan pada perjanjian lisan, sehingga menimbulkan persoalan kepastian hukum serta perlindungan hak pekerja, khususnya pembuktian sengketa hubungan industrial. Secara normatif, perjanjian lisan telah diakui dalam Pasal 50 dan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sepanjang memenuhi elemen pekerjaan, upah, serta perintah, namun realitanya belum memberikan perlindungan optimal. Pendekatan yuridis normatif atas pendekatan perundang-undangan serta konseptual. Hasil memperlihatkan ketiadaan bukti tertulis melemahkan posisi pekerja dan meningkatkan risiko pelanggaran hak normatif, berupa pengupahan, jam kerja, perlindungan sosial serta pemutusan hubungan kerja. Meskipun sudah diatur dalam Pasal 57 ayat (1) serta Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja serta didukung Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta Nomor 36 Tahun 2021, implementasinya masih belum optimal. Penguatan peran negara diperlukan melalui mekanisme preventif, seperti pencatatan hubungan kerja dan peningkatan pengawasan, guna menjamin kepastian hukum serta perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

**Kata Kunci:** Perjanjian Lisan, Perlindungan Hukum, Kepastian Hukum.



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

## PENDAHULUAN

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) atas Survei Angkatan Kerja Nasional pada tahun 2024–2025, struktur tenaga kerja mayoritas bekerja sektor informal.<sup>1</sup> Hal ini terlihat pada tahun 2024, sebanyak 59,17% penduduk bekerja berada pada sektor informal, sedangkan sektor formal hanya 40,83%. Angka ini bahkan meningkat menjadi sekitar 59,40% pada Februari 2025, yang menunjukkan bahwa mayoritas pekerja Indonesia berada dalam kondisi kerja yang relatif rentan dan minim perlindungan hukum.<sup>2</sup> Kondisi tersebut menegaskan bahwa pekerjaan tidak hanya menjadi aktivitas ekonomi semata, melainkan kebutuhan krusial bagi masyarakat untuk memperoleh pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidup dan menjaga keberlangsungan hidup. Pada konteks ini, negara mempunyai tuntutan secara konstitusional untuk menjamin proteksi dan kesejahteraan pekerja, sebagaimana tertuang nilai Pancasila, spesifiknya sila kelima, serta ditegaskan ulang pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) yang menerangkan tiap individu mempunyai hak bekerja, memperoleh pengupahan, serta perlakuan setara pada saat bekerja.

Menurut Euis Sunarti seorang profesor di bidang ketahanan dan pertanian Institut Pertanian Bogor pada tahun 2021, menyatakan sejahtera dimaknai kondisi kehidupan masyarakat mencakup aspek sosial, material, serta spiritual, individu merasakan keamanan, moralitas, serta ketenangan lahir batin guna memenuhi kebutuhan fisik, mental, serta sosial dengan optimal demi diri, keluarga, serta komunitas. Akibatnya, kemakmuran pekerja dimaknai sebagai kondisi terpenuhinya kepastian hukum, jaminan sosial, rasa aman dalam bekerja, mendapatkan naiknya upah, perlakuan yang adil serta manusiawi bagi setiap pekerja. Indonesia sebagai negara hukum telah mengatur regulasi agar terwujudnya kesejahteraan terhadap pemilik usaha serta pekerja berupa membangun hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja diputuskan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menjelaskan kontrak karyawan maupun buruh kepada pemilik usaha didalamnya tertuang persyaratan bekerja, hak, serta kewajiban setiap pihak.

Kontrak kerja bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum pada karyawan selaras pemikiran Imam Soepomo selaku pakar hukum perburuhan sekaligus akademisi Universitas Indonesia pada tahun 2025, perlindungan hukum adalah upaya menjamin hak-hak pekerja agar dapat bekerja dengan layak, aman, dan manusiawi yang secara komprehensif terbagi kedalam tiga pilar utama, antara lain,

---

<sup>1</sup>Padila, A., & Arisetyawan, K. (2025). Determinan Status Pekerjaan Berdasarkan Tingkat Upah Di Indonesia. *Independent: Journal Of Economics*, 5, No. 2, 244-268. <https://doi.org/10.26740/independent.v5i3.74218>

<sup>2</sup>Badan Pusat Statistik. (2024, Mei 6). BPS Sebut 59,17 Persen Pekerja RI Bekerja Di Kegiatan Informal. Antara News. <https://www.Antaranews.Com/Berita/4090521/Bps-Sebut-5917-Persen-Pekerja-Ri-Bekerja-Di-Kegiatan-Informal>

perlindungan ekonomis, perlindungan kemasyarakatan, dan perlindungan teknis. Demi menjamin terlaksananya ketiga pilar perlindungan tersebut, perlu adanya kepastian hukum yang kuat dalam suatu perjanjian. Namun, nyatanya terdapat perbandingan yang cukup signifikan secara implisit dalam kekuatan kepastian hukum antara perjanjian tertulis dan perjanjian lisan. Definisi hubungan kerja kemudian dielaborasikan oleh Imam Soepomo selaku pakar di bidang hukum perburuhan pada 2021, menguraikan kewajiban dan hak timbal balik antara karyawan dan perusahaan. Hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, timbul dari adanya kesepakatan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Keterikatan dan kepastian hukum, perjanjian kerja menegaskan pemenuhan hak serta kewajiban bersama antara pihak berdasarkan syarat sah yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) perihal Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- a. titik temu kedua pihak;
- b. kecakapan berbuat hukum;
- c. ketersediaan pekerjaan dijanjikan; dan/atau
- d. jaminan pekerjaan tidak melanggar norma publik, moralitas, serta hukum berlaku.

Urgensi kontrak kerja pada dasarnya mengarah pada bentuk tertulis karena memberikan wujud konkret dari kesepakatan para pihak, menjamin kepastian hukum, serta bisa dijadikan instrumen pembuktian jika terjadi wanprestasi, sekaligus mencerminkan kepatuhan perusahaan saat memenuhi hak pekerja. Sebaliknya, perjanjian lisan merupakan perjanjian yang tidak dituangkan dalam dokumen tertulis dan tidak ditandatangani. Meskipun mekanismenya berbeda dengan kontrak tertulis, perjanjian lisan masih sah secara hukum selaras atas terpenuhinya persyaratan perjanjian, terutama adanya kesepakatan para pihak. Namun, praktik perjanjian lisan dalam masyarakat kerap memposisikan pekerja lebih lemah, khususnya dalam aspek perlindungan hukum apabila terjadi sengketa atau wanprestasi oleh pihak pengusaha karena keterbatasan dalam pembuktian. Kondisi ini berimplikasi pada kerentanan pelanggaran hak-hak pekerja, seperti tidak adanya jaminan sosial yang jelas, ketidakpastian pengaturan jam kerja, hingga praktik pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pemberitahuan.

Fenomena tersebut juga tercermin dalam data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang mencatat pada tahun 2024, jumlah kepesertaan aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan baru mencapai sekitar 36,6 juta pekerja, sementara jumlah angkatan kerja nasional telah melampaui 150 juta orang, sehingga masih terdapat lebih dari 100 juta pekerja yang belum terlindungi secara optimal dalam skema perlindungan formal.<sup>3</sup> Kondisi tersebut memperlihatkan kesenjangan pengaturan normatif dengan realitas praktik hubungan kerja, khususnya bagi pekerja

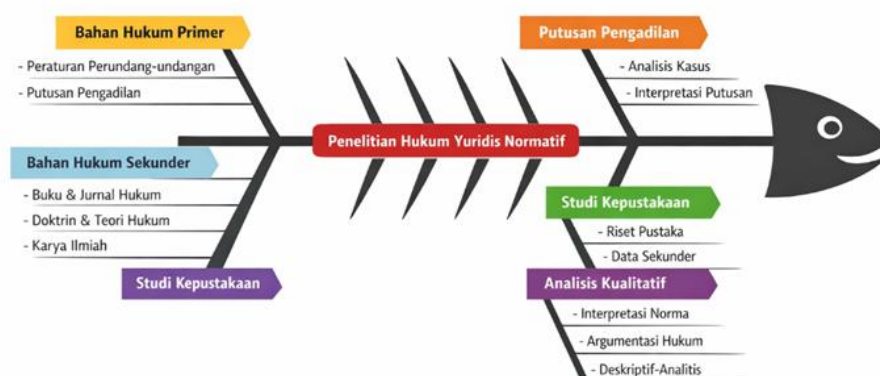
---

<sup>3</sup>Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024, Jakarta: Kemnaker RI, 2024.

yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis. Ketiadaan dokumen tertulis berdampak lemahnya posisi tawar pekerja, serta memperlihatkan permasalahan mendasar berkaitan kepastian hukum serta efektivitas proteksi atas hak pekerja.<sup>4</sup> Keberadaan perjanjian kerja lisan menjadi fenomena yang tidak dapat diabaikan, karena tetap diakui secara hukum namun menyisakan berbagai permasalahan dalam implementasinya.

Oleh karena itu, kedudukan perjanjian kerja lisan pada sistem hukum ketenagakerjaan, khususnya jika ditinjau dari prinsip perlindungan hukum bagi pekerja, guna menilai apakah pengaturan berkemampuan pemberian jaminan atas memadainya proteksi. Beranjak latar belakang di atas penulisan ini memiliki tujuan yaitu untuk menganalisis kedudukan perjanjian kerja lisan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, mengkaji kekuatan hukum perjanjian kerja lisan dibandingkan dengan perjanjian kerja tertulis dalam memberikan kepastian hukum serta menilai efektivitas perlindungan hukum dari permasalahan yang timbul terkait pemenuhan hak pekerja dalam praktik perjanjian kerja lisan.

## METODE PENULISAN



Jenis penelitian ini berupa yuridis normatif. Penelitian hukum normatif menempatkan hukum sebagai seperangkat norma terdapat dalam peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin, serta putusan pengadilan menjadi rujukan dalam menjawab suatu permasalahan hukum.<sup>5</sup> Penelitian hukum normatif, objek kajian tidak terletak pada perilaku masyarakat secara empiris, melainkan pada norma hukum itu sendiri serta bagaimana norma tersebut dirumuskan, diinterpretasikan, dan diterapkan dalam praktik hukum. Melalui metode ini, penulis dapat mengkaji secara sistematis kerangka hukum yang mengatur suatu isu tertentu serta menilai konsistensi pengaturannya dalam sistem hukum yang berlaku. Penelitian hukum normatif juga bertujuan memperlihatkan argumentasi hukum

<sup>4</sup>Lukman, L., Isnawati, I., Farahwati, F., & Hendrayanto, S. R. (2025). Urgensi Pengaturan Sanksi Hukum Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perlindungan Pekerja. *Jurnal USM Law Review* 8, No. 1, 2198-2225. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12967>

<sup>5</sup> Ali, Z. (2021). Metode Penelitian Hukum. Sinar Grafika.

melalui penelaahan terhadap aturan hukum, asas hukum, serta doktrin berkembang pada literatur akademik.

Melalui analisis terhadap putusan tersebut, penulis menelaah pertimbangan hukum yang dipergunakan hakim saat pemutusan perkara, termasuk bagaimana hakim menginterpretasikan ketetapan hukum serta penerapan norma hukum. Analisis terhadap putusan pengadilan juga memberikan gambaran berkaitan perkembangan interpretasi hukum atas sistem peradilan. Teknik mengumpulkan bahan hukum dengan studi kepustakaan. Teknik ini dengan penelusuran, pengidentifikasian, serta pengumpulan beragam sumber bahan hukum berkaitan atas topik. Proses tersebut dilaksanakan dengan menghimpun berbagai dokumen atas sumber data sekunder, berupa peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, buku ilmiah, artikel akademik, serta publikasi ilmiah. Studi kepustakaan memungkinkan penulis memperoleh bahan hukum yang komprehensif sehingga analisis yang dilakukan dapat didasarkan pada sumber ilmiah yang kredibel serta memiliki dasar akademik yang kuat.

Penelitian mendasarkan pada bahan hukum primer serta sekunder. Bahan hukum primer dengan spesifik berupa legislasi relevan berdasarkan pokok permasalahan serta preseden pengadilan dianalisis.<sup>6</sup> Kekuatan mengikat langsung dimiliki bahan hukum primer, menjadikannya landasan sentral saat menganalisis yuridis. Bahan hukum sekunder mencakup karya ilmiah, artikel jurnal, serta tulisan para akademisi hukum, berperan menyajikan uraian, pembahasan, serta penafsiran atas bahan hukum primer.<sup>7</sup> Keberadaan bahan hukum sekunder berfungsi guna menguatkan analisis serta menjelaskan perspektif akademik pada permasalahan hukum.<sup>8</sup> Bahan hukum sudah dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis menerapkan teknik analisis kualitatif. Pendekatan menganalisis kualitatif berdasarkan cara menelaah serta menafsirkan bahan hukum dengan terstruktur guna mendapatkan pemahaman mendalam berkaitan pengkajian masalah hukum. Hasil analisis tersebut kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif-analitis, dengan memaparkan sistematis berdasarkan ketentuan hukum berlaku serta mengaitkannya atas konsep dan teori hukum yang relevan sehingga dapat disimpulkan dengan logis serta bertanggung jawabkan dengan akademik.

---

<sup>6</sup>Zainuddin, M., & Karina, A. D. (2023). Penggunaan metode yuridis normatif dalam membuktikan kebenaran pada penelitian hukum. *Smart Law Journal* 2, No. 5, 114-123.

<sup>7</sup>Ahmad, A., Fachrurrazy, M., Amalia, M., Fauzi, E., Gaol, S. L., Siliwadi, D. N., & Takdir, T. (2024). Buku ajar metode penelitian & penulisan hukum. PT. Sonpedia Publishing Indonesia 9, No. 1, 25-67.

<sup>8</sup>Suteki & Galang Taufani. 2023. *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori, Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kedudukan Perjanjian Kerja Lisan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ditinjau dari Prinsip Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Hubungan kerja hukum ketenagakerjaan merupakan terlahir berdasarkan perjanjian kerja elemen pekerjaan, pengupahan, serta pengarahan. Pada hubungan tersebut, perjanjian kerja menempati posisi yang sangat penting karena menjadi dasar utama yang mengatur hak serta kewajiban tiap pihak. Melalui perjanjian kerja, ruang lingkup pekerjaan harus dilaksanakan, besaran upah yang diterima, serta kewajiban tiap pihak dapat dirumuskan secara jelas dan terstruktur. Kejelasan menghasilkan keteraturan saat melaksanakan hubungan kerja, serta meminimalisir potensi terjadinya perselisihan di kemudian hari. Selain itu, perjanjian kerja juga berfungsi sebagai alat kontrol terhadap pelaksanaan hubungan kerja bertujuan tetap pada koridor hukum. Melalui kontrol yang jelas tersebut, pekerja memperoleh jaminan atas pemenuhan hak-haknya, sementara pemberi kerja memiliki pedoman dalam melaksanakan kewajibannya, sehingga tercipta hubungan kerja sebanding, adil, serta memberikan kepastian hukum pada dua pihak.<sup>9</sup>

Pada praktiknya, perjanjian kerja sering kali tidak dituangkan dalam dokumen resmi dalam hubungan industrial di Indonesia terutama di bidang sektor informal, hubungan kerja seringkali hanya didasarkan pada kesepakatan lisan antara orang bekerja dengan orang memberikan pekerjaan. Situasi menyoroti kesenjangan antara undang-undang serta aturan ketenagakerjaan berdasarkan realitas hubungan kerja di masyarakat. Selanjutnya, hubungan kerja berlandaskan kesepakatan oral seringkali tidak adanya kejelasan berkaitan hak serta kewajiban para pihak, menyebabkan menimbulkan ketidakpastian hukum dalam kasus-kasus perselisihan industrial.<sup>10</sup> Fenomena ini tidak dapat dipisahkan dari struktur ketenagakerjaan di Indonesia, yang masih didominasi oleh sektor informal. Menurut data Sakernas pada tahun 2020, sekitar 59% pekerja berada di sektor informal umumnya tidak mempunyai kontrak kerja tercatat atau jaminan kerja memadai.<sup>11</sup>

Situasi menunjukkan bahwa mayoritas pekerja berada dalam hubungan kerja yang tidak memiliki kerangka administratif yang jelas. Tidak adanya kontrak kerja tertulis yang membuat pekerja tidak mempunyai bukti hukum dijadikan bukti apabila terjadinya sengketa orang bekerja serta serta memberikan pekerjaan. Situasi ini pada akhirnya memposisikan orang bekerja lebih rentan dikarenakan kurangnya instrumen hukum untuk memaksa pemberi kerja memenuhi hak-hak mereka. Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia mengakui perjanjian kerja lisan sebagai

---

<sup>9</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019).

<sup>10</sup>Fauzi Sumardi dan Ridho Mubarak (2019), „Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja yang Dibuat Secara Lisan,” *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 5, No. 3, 62–72. <https://doi.org/10.31289/jiph.v5i1.1957>

<sup>11</sup>Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020* (Jakarta: BPS, 2020).

dasar terbentuknya hubungan kerja tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) perihal UU Ketenagakerjaan menjabarkan hubungan kerja terbentuk melalui kontrak kerja antara orang bekerja serta pemberi kerja. Selain itu, perjanjian kerja dapat berupa kontrak kerja tertulis maupun lisan. Ketentuan menunjukkan bahwa Indonesia memperbolehkan hubungan kerja yang dibentuk melalui perjanjian lisan.

Meskipun perjanjian kerja lisan dapat menimbulkan masalah hukum, terutama terkait pembuktian ketentuan hubungan kerja, kerangka hukum untuk perjanjian kerja mengakui perjanjian semacam itu sebagai sah. Tidak ada dokumen yang berfungsi sebagai bukti ketentuan perjanjian kepada orang memberikan pekerjaan serta orang bekerja. Dikarenakan tidak adanya dokumen tertulis yang memuat ketentuan perjanjian, pekerja seringkali kesulitan membuktikan adanya hubungan kerja dan ketentuan perjanjian tersebut. Masalah pembuktian semakin relevan dalam pemecahan sengketa. Sistem pemecahan sengketa dalam korelasi ketenagakerjaan Indonesia ditetapkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perihal PSHI, menetapkan pembuktian atas landasan pada proses persidangan. Praktik pengadilan pada industrial, dokumen tertulis seperti perjanjian kerja, slip gaji, atau dokumen administratif lainnya sering kali berfungsi sebagai bukti utama untuk membuktikan adanya hubungan kerja seorang pekerja serta orang memberikan kerja.

Ketika keterhubungan kerja hanya berlandaskan kontrak lisan, pekerja sering kali mengalami kesulitan yang sangat besar untuk membuktikan hak-hak mereka di hadapan badan penyelesaian sengketa. Hubungan kerja tidak didasarkan pada perjanjian tertulis dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti ketidakpastian terkait upah, jam kerja, dan tunjangan jaminan sosial. Seorang akademisi di bidang hukum ketenagakerjaan. Menurut Vista Nur Wasiatul Maghfiroh seorang peneliti hukum atas proteksi hukum bagi pekerja pada tahun 2020, mengemukakan perlindungan pekerja menunjukkan bahwa pekerja tidak mempunyai kontrak kerja tercatat menghadapi risiko yang lebih tinggi terhadap keterlambatan membayarkan pengupahan serta pemutusan kerja sepihak oleh pemberi kerja.<sup>12</sup> Kondisi-kondisi ini mengindikasikan bahwa praktik perjanjian kerja lisan cenderung melemahkan daya tawar pekerja pada hubungan industrial.

Selanjutnya, konteks hukum ketenagakerjaan, perlindungan pekerja merupakan prinsip yang paling mendasar, yang dikenal sebagai prinsip perlindungan pekerja. Prinsip ini menekankan bahwa pekerja di posisi lemah pada hubungan kerjanya dengan pemberi kerja, baik secara ekonomi maupun dalam hal akses terhadap sumber daya hukum. Idealisme ini menjadi landasan bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada perlindungan yang lebih besar bagi pekerja guna menumbuhkan hubungan industrial yang seimbang.

---

<sup>12</sup>Vista Nur Wasiatul Maghfiroh (2019), "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Novum: Jurnal Hukum* 6, No. 3, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/41724/35996>

Prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja merupakan dua unsur yang saling melengkapi. Melalui kepastian hukum, hukum memberikan perlindungan yang setara kepada semua orang. Dalam hubungan kerja, kepastian hukum menjamin perlindungan hukum bagi hubungan yang jelas, adil, dan layak. Berdasarkan dua perspektif tersebut, praktik perjanjian lisan menimbulkan dilema pada sistem hukum ketenagakerjaan.

Disisi lain, undang-undang mengakui keberadaan perjanjian lisan sebagai bentuk korelasi memberikan pekerjaan serta orang bekerja. Praktik ini seringkali gagal menjamin jaminan hukum memadai pada orang bekerja, terutama dalam sengketa hubungan industrial. Hal ini menunjukkan bahwa undang-undang yang melindungi pekerja belum selaras dengan pengakuan terhadap perjanjian lisan. Perlu adanya mekanisme hukum guna menjamin hubungan kontraktual didasarkan pada perjanjian lisan memberikan kepastian hukum kepada pekerja terkait perlindungan mereka. Melalui peran negara sangat krusial sebagai regulator serta sebagai lembaga mengawasi serta menegakkan hukum ketenagakerjaan. Peran negara melalui aparturnya, memiliki tanggung jawab untuk menjamin tiap hubungan kerja melakukan pemberian proteksi memadai bagi pekerja, termasuk hubungan berdasarkan perjanjian lisan. Ruang lingkup tanggung jawab negara dalam melindungi dan menjamin kesejahteraan pekerja terkait kontrak kerja lisan relevan untuk dipertimbangkan dalam hukum administrasi.

### **Peran Negara dalam Menjamin Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Pekerja pada Perjanjian Kerja Lisan di Indonesia**

Pada prinsipnya negara berperan sebagai penjaga ketertiban serta bertanggung jawab aktif guna memastikan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat termasuk dalam hubungan kerja.<sup>13</sup> Hal ini selaras dengan adanya teori teori kesejahteraan negara (welfare state) yang digagas oleh Otto von Bismarck di Jerman pada akhir abad ke-19, yang menekankan konsep negara kesejahteraan menempatkan warga negara sebagai tujuan utama penyelenggaraan pemerintahan, sehingga intervensi negara dalam bidang ketenagakerjaan dipandang sebagai suatu keniscayaan untuk mencegah ketimpangan sosial serta memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja. Melalui konsep negara kesejahteraan menegaskan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja dipahami hubungan kontraktual bersifat privat serta dimensi publik karena menyangkut perlindungan hak pekerja serta keadilan sosial.<sup>14</sup>

Hal ini juga selaras dengan adanya payung hukum di Indonesia tepatnya dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang tidak menuntut bentuk tertulis bagi Perjanjian Kerja Waktu

---

<sup>13</sup>Ilham, M., & Rahman, A. (2024). Praktik penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum. AMU Press 1, No. 1, 1–182. <https://ejournal.amertamedia.co.id/index.php/press/article/view/400>

<sup>14</sup>Khakim, A. (2020). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti 1, No. 6, 9–27.

Tidak Tertentu, selama terpenuhinya elemen pekerjaan, pengupahan, serta spesifik pekerjaan. Namun, pengakuan regulasi tersebut belum diikuti dengan instrumen perlindungan yang memadai dalam tataran implementasi. Akibatnya, pekerja yang berada dalam hubungan kerja berbasis perjanjian lisan sering kali berada diposisi rentan terhadap pemutusan kerja. Padahal seharusnya negara berperan sebagai pembentuk norma (*regeling*) sekaligus sebagai pelaksana kebijakan (*bestuur*) yang mempunyai tanggung jawab guna menjamin norma hukum diterapkan dengan produktif.<sup>15</sup> Hal tersebut sangat disayangkan fungsi pengawasan ketenagakerjaan masih cenderung bersifat reaktif dan bergantung pada pengaduan, sehingga perlindungan terhadap pekerja baru berjalan setelah terjadi pelanggaran. Bertolak belakang atas dasar perlindungan hukum seharusnya bersifat preventif, yaitu mencegah terjadinya pelanggaran sebelum menimbulkan kerugian bagi pekerja.



Melalui kerangka tersebut, negara memiliki kedudukan strategis sebagai regulator sekaligus pelindung dalam hubungan kerja. Peran ini diwujudkan melalui fungsi regulasi berupa pembentukan norma hukum yang mengatur unsur hubungan kerja, persyaratan kerja, perlindungan upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial.<sup>16</sup> Regulasi tersebut berfungsi menciptakan standar minimum perlindungan yang wajib dipatuhi oleh para pelaku hubungan industrial. Sejalan dengan itu, negara juga menjalankan fungsi pengawasan melalui aparatur pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Pengawasan ini menjadi instrumen penting dalam menjamin efektivitas pelaksanaan peraturan

<sup>15</sup>Tjandra, W. R. (2021). Hukum administrasi negara. Sinar Grafika 1, No. 4, 66–78.

<sup>16</sup>Fitriana, M. (2025). Analisis perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara 1, No. 2, 15–66. [repository.uisu.ac.id/handle/123456789/4193](https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/4193)

perundang-undangan, karena tanpa pengawasan yang memadai, norma hukum berpotensi tidak terlaksana secara optimal.<sup>17</sup>

Dalam konteks pembentukan hubungan kerja, dikenal dua jenis perjanjian, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT bersifat tetap tanpa batas waktu. Perjanjian kerja pada dasarnya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Namun, untuk PKWTT, peraturan perundang-undangan tidak secara tegas mewajibkan bentuk tertulis sepanjang terpenuhi unsur pekerjaan, upah, dan hubungan perintah. Sebaliknya, PKWT wajib dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia guna memberikan kepastian hukum mengenai jangka waktu, jenis pekerjaan, dan syarat kerja yang disepakati para pihak. Apabila PKWT dibuat secara lisan, maka secara hukum perjanjian tersebut dianggap sebagai PKWTT.<sup>18</sup>

Selanjutnya, dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa PKWT wajib dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Perlindungan terhadap pekerja juga tercermin dalam Pasal 88 ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, terdapat berbagai peraturan pelaksana yang memperinci pengaturan di bidang ketenagakerjaan, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang mengatur lebih lanjut mengenai hubungan kerja, sistem pengupahan, dan aspek perlindungan pekerja.

**Tabel**  
**Perbedaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

|       |                                                                                |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| PKWT  | Merujuk periode waktu ditentukan maupun pekerjaan spesifik harus diselesaikan. |
|       | Wajib Tertulis.                                                                |
|       | Jika lisan berubah menjadi PKWTT.                                              |
| PKWTT | Permanen.                                                                      |
|       | Berbentuk tercatat maupun verbal.                                              |
|       | Sah jika ada: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerja;</li> </ul>     |

<sup>17</sup>Suteki, & Taufani, G. (2023). Metodologi penelitian hukum: filsafat, teori, dan praktik. Depok: Rajawali Pers 1, No. 1, 71-78.

<sup>18</sup>Yusuf, Y., & Fadhlillah, M. R. (2025). Upaya perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan hukum ketenagakerjaan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, No. 3, 2628-2636. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1697>

- 
- Upah; dan
  - Perintah.
- 

**Sumber:** Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. "Perbedaan PKWT dan PKWTT" oktober 1, 2024. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18294/artikel-apa-bedanya-pkwt-dan-pkwt>

Di sisi lain, negara juga memiliki fungsi penegakan hukum dalam hubungan kerja. Penegakan ini dilakukan melalui berbagai instrumen, baik berupa sanksi administratif, perdata, maupun pidana terhadap pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan. Penerapan sanksi bertujuan memberikan efek jera sekaligus menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja secara efektif. Melalui mekanisme regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum yang berjalan terpadu, negara dapat menjalankan perannya sebagai pelindung dalam hubungan kerja serta menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam sistem hubungan industrial.<sup>19</sup> Pengaturan ketenagakerjaan tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja yang mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja serta memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Melalui Pasal 50 Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Pengakuan terhadap perjanjian kerja lisan dalam hukum ketenagakerjaan secara implisit tercermin dari ketentuan yang tidak mewajibkan bentuk tertulis bagi PKWTT. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan lebih menitikberatkan pada substansi hubungan kerja daripada formalitas perjanjian. Sepanjang terpenuhi unsur pekerjaan, upah, dan hubungan perintah yang menunjukkan adanya subordinasi, hubungan kerja tersebut tetap sah secara hukum meskipun tidak dituangkan dalam dokumen tertulis.<sup>20</sup>

Meskipun hubungan kerja tidak dituangkan dalam perjanjian tertulis, pekerja tetap mendapatkan hak normatif telah dilindungi perundang-undangan. Hak berupa penerimaan upah sekurang-kurangnya berdasarkan upah minimum ditetapkan, pengaturan waktu bekerja serta istirahat, cuti tahunan serta, terlindunginya saat bekerja serta kesehatannya saat bekerja. Pekerja juga mendapatkan jamsostek serta jaminan kesehatan, proteksi terhadap layoff yang dilakukan dengan otoriter, berhak menciptakan serta tergabung dalam serikat karyawan. Hak-hak normatif tersebut bersifat mengikat sehingga tetap berlaku meskipun hubungan kerja dilakukan dengan lisan.

---

<sup>19</sup>Asyhadie, Z., & Kusuma, A. R. (2022). Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia. Jakarta: Kencana 1, No. 1, 8–23. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v4i2.24277>

<sup>20</sup>Khakim, L., & Lestari, U. P. (2024). Pengaruh audit fee, rotasi auditor dan ukuran perusahaan terhadap kualitas audit pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2018–2020. Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE) 9, No. 1, 11–23. <https://doi.org/10.54066/jbe.v9i1.322>

Dalam praktiknya, ketika hubungan kerja hanya didasarkan pada kesepakatan lisan, pekerja sering menghadapi kesulitan untuk membuktikan status hubungan kerja, besaran upah yang disepakati, maupun syarat kerja lainnya. Kondisi tersebut dapat memposisikan karyawan di posisi terlemah dalam proses penyelesaian sengketa, terutama apabila pengusaha menyangkal adanya hubungan kerja atau menolak mengakui kesepakatan yang pernah dibuat. Selain itu, beberapa kajian akademik juga menunjukkan bahwa praktik perjanjian kerja lisan sering kali terjadi pada sektor pekerjaan informal maupun pekerjaan dengan tingkat pengawasan ketenagakerjaan yang relatif rendah. Dalam kondisi tersebut, pekerja kerap tidak memiliki dokumen yang dapat dijadikan alat bukti apabila terjadi pelanggaran hak-hak normatif. Akibatnya, perlindungan hukum normatif sudah dijamin perundang-undangan sehingga sukar ditegakkan dengan efektif pada praktiknya. Kondisi tersebut menggambarkan kesenjangan pengaturan normatif dalam hukum ketenagakerjaan kepada realitas praktik hubungan kerja.

Sehingga, negara perlu meningkatkan kapasitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan, serta memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung efektivitas pengawasan. Pengembangan sistem digital ketenagakerjaan yang terintegrasi juga menjadi bagian penting dari rekonstruksi, karena memungkinkan pencatatan, pemantauan, dan evaluasi hubungan kerja secara lebih transparan dan akuntabel.<sup>21</sup> Lebih lanjut, rekonstruksi tanggung jawab negara juga harus mencakup penguatan aspek penegakan hukum melalui penerapan sanksi administratif yang lebih tegas dan proporsional terhadap pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan. Sanksi tersebut bersifat represif serta dirancang untuk mendorong kepatuhan (*compliance*) dari pemberi kerja dan negara dapat menerapkan mekanisme sanksi bertingkat (*progressive sanction*), mulai dari peringatan administratif, denda, hingga pembatasan kegiatan usaha bagi perusahaan yang secara sistematis mengabaikan kewajiban perlindungan pekerja.<sup>22</sup>

## PENUTUP

### Kesimpulan

Perjanjian kerja lisan diakui secara normatif dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, tetapi praktiknya menimbulkan ketidakpastian hukum dan risiko tinggi bagi pekerja, terutama dalam sektor informal. Ketiadaan dokumen tertulis menyulitkan pembuktian hak-hak pekerja dalam sengketa industrial, sehingga meskipun hukum memberikan perlindungan, implementasi nyata masih

---

<sup>21</sup>Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Proses dan Transformasi dalam Organisasi Modern. Serasi Media Teknologi 1, No. 1, 78-99. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05678-9>

<sup>22</sup>Sutrisno, A. F. J. (2024). Rekonstruksi Regulasi Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Berbasis Nilai Keadilan. Universitas Islam Sultan Agung 1, No. 1, 44-56. <https://doi.org/10.3390/su16031234>

lemah. Hal ini menunjukkan perlunya harmonisasi antara pengakuan hukum terhadap perjanjian lisan dan mekanisme perlindungan yang efektif untuk menjamin kepastian hukum dan keseimbangan hubungan industrial.

Negara memiliki peran strategis sebagai regulator dan pelindung dalam hubungan kerja, yang harus menjamin kesejahteraan pekerja sekaligus memastikan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan hukum. Meskipun UU Cipta Kerja mengakui perjanjian kerja lisan, implementasi yang terbatas dan pengawasan yang bersifat reaktif menimbulkan kesenjangan antara norma hukum dan praktik nyata. Oleh karena itu, perlindungan pekerja harus bersifat preventif dan terpadu, mencakup regulasi yang jelas, pengawasan proaktif berbasis risiko, serta penegakan hukum yang efektif, untuk memastikan hak normatif pekerja terlindungi dan sengketa dapat diselesaikan dengan kepastian hukum.

### **Saran**

Negara perlu memperkuat mekanisme pengawasan dan perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja berbasis perjanjian lisan, melalui pencatatan administratif, pemantauan proaktif oleh aparat ketenagakerjaan, dan penyediaan bukti pendukung yang memadai. Pendekatan ini harus menjamin kepastian hukum, meningkatkan proteksi pekerja, dan meminimalisir risiko perselisihan, sehingga prinsip perlindungan hukum bagi pekerja dapat diwujudkan secara nyata.

Negara perlu membangun mekanisme administrasi yang adaptif dan responsif terhadap dinamika hubungan kerja, termasuk pencatatan semua bentuk perjanjian kerja, pemetaan sektor usaha rentan, peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta penerapan sanksi bertingkat yang proporsional. Sistem digital terintegrasi dan edukasi hukum juga harus diperkuat agar pengawasan lebih efektif, kepatuhan pengusaha meningkat, dan perlindungan pekerja, termasuk yang bekerja berdasarkan perjanjian lisan, dapat dijalankan secara optimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Fachrurrazy, Amalia Fauzi, Gaol Siliwadi., (2024). Buku ajar metode penelitian & penulisan hukum. PT. Sonpedia Publishing Indonesia 1, No. 1, 49–97.
- Ali Zainuddin, (2021). Metode Penelitian Hukum. Sinar Grafika.
- Amiroch Iva, (2024). Rekonstruksi Regulasi Hak Waris Anak Hasil Perkawinan di Bawah Tangan Berbasis Nilai Keadilan. Universitas Islam Sultan Agung 1, No. 2, 82–90. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.140512>
- Anggoro Irawan Satmoko. S. (2025). Tanggung jawab notaris terhadap akta perjanjian pengikatan jual beli (PPJB) tanah yang mengakibatkan wanprestasi (studi putusan Pengadilan Negeri Boyolali Nomor 7/PDT.G/2024/PN.Byl).

- Universitas Islam Sultan Agung 2, No. 4, 6-18.  
<https://repository.unissula.ac.id/id/eprint/44533>
- Asyhadie, & Kusuma, A. R. (2022). Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia. Jakarta: Kencana 5, No. 2, 18-20.  
<https://doi.org/10.30595/jmbt.v4i2.24277>
- Badan Pusat Statistik. (2024, Mei 6). "BPS Sebut 59,17 Persen Pekerja RI Bekerja Di Kegiatan Informal." Antara News.  
<https://www.antaranews.com/berita/4090521/bps-sebut-5917-persen-pekerja-ri-bekerja-di-kegiatan-informal>
- Eriranda, Afgha Okza, Eny Kusdarini., (2024). Makna welfare state ditinjau dari implementasi Pasal 34 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 31(3), 560-584. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol31.iss3.art4>
- Farianto Willy., (2021). Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan. Sinar Grafika.
- Fauzi Sumardi, Ridho Mubarak, "Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja yang Dibuat Secara Lisan," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 5, No. 3 (2019), <https://doi.org/10.31289/jiph.v5i1.1957>
- Fitriana Melia., (2025). Analisis perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara 1, No. 2, 78-82. [repository.uisu.ac.id/handle/123456789/4193](https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/4193)
- Ilham, Abdul Rahman., (2024). Praktik penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum. AMU Press 1, No. 1, 1-182.  
<https://ejournal.amertamedia.co.id/index.php/press/article/view/400>
- Irwansyah. 2021. Penelitian Hukum: Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan Artikel. Yogyakarta: Mirra Buana Media.
- Ishaq. 2022. Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi. Bandung: Alfabeta.
- Abdul Khakim., (2020). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1(1), 1-xx.
- Khakim, Lutfil., & Utami Lestari., (2024). Pengaruh audit fee, rotasi auditor dan ukuran perusahaan terhadap kualitas audit pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2018-2020. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)* 9, No. 6, 11-23. <https://doi.org/10.54066/jbe.v9i1.322>
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016).
- Lukman Isnawati, Farahwati Hendrayanto, S. R. (2025). Urgensi Pengaturan Sanksi Hukum Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perlindungan Pekerja. *Jurnal USM Law Review* 8, No. 1, 2198-2225.  
<https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12967>

- Nasti Lubis., (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Proses dan Transformasi dalam Organisasi Modern. *Serasi Media Teknologi* 1, No. 1, 78-99. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05678-9>
- Padila Arisetyawan., (2025). Determinan Status Pekerjaan Berdasarkan Tingkat Upah Di Indonesia. *Independent: Journal Of Economics* 5, No. 2, 244-268. <https://doi.org/10.26740/independent.v5i3.74218>
- Sumarna Kadriah., (2023). Penelitian kualitatif terhadap hukum empiris. *Jurnal Penelitian Serambi Hukum*, 16(02), 101-113. <https://doi.org/10.59582/sh.v16i02.730>
- Suteki, & Taufani, G. (2023). Metodologi penelitian hukum: filsafat, teori, dan praktik. Depok: Rajawali Pers 2, No. 1, 11-56.
- Sutrisno., (2024). Rekonstruksi Regulasi Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Berbasis Nilai Keadilan. *Universitas Islam Sultan Agung* 1, No. 1, 44-56. <https://doi.org/10.3390/su16031234>
- Tjandra., (2021). Hukum administrasi negara. *Sinar Grafika* 6, No. 4, 12-15.
- Vista Nur Wasiatul Maghfiroh, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Novum: Jurnal Hukum* 6, No. 3 (2019), <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/41724/35996>
- Yusuf Fadhlillah., (2025). Upaya perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan hukum ketenagakerjaan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, No. 3, 2628-2636. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1697>
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019).
- Zainuddin Karina., (2023). Penggunaan metode yuridis normatif dalam membuktikan kebenaran pada penelitian hukum. *Smart Law Journal* 2, No. 5, 114-123.