



Kekuatan Mengikat dan Alasan Para Pihak Menggunakan Suatu Bentuk Perjanjian Dalam Mengawali Hubungan Kerja di Kota Kupang

Raynaldi Lay Hire Wake^{1*}, Agustinus Hedewata², Yossie M. Y. Jacob³

^{1*} Faculty of Law, Nusa Cendana University, E-mail: raynaldihirewake14@gmail.com

² Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: Agushedewata@gmail.com

³ Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: yossiejacob@staf.undana.ac.id

*) Corresponding Author

Abstract: *The employment agreement, whether in written or oral form, holds significant benefits for the parties involved. This should be recognized because a well-made and adhered-to-employment agreement can create a peaceful work environment, guaranteeing rights and obligations for both workers and employers. Consequently, the company's productivity increases, and it can further open up new job opportunities. From the above description, the main issues are as follows: (1) What is the binding force and legal consequences of an employment agreement in terms of its form in the employment relationship in Kupang city? (2) Why do the parties use a particular form of agreement in the employment relationship in Kupang city? The purpose of this study is to determine the binding force and legal consequences of an employment agreement in terms of its form in the employment relationship in Kupang City. To find out the reasons why the parties use a particular form of agreement in the employment relationship in Kupang City. The research results prove that the binding force of an employment agreement in initiating an employment relationship in Kupang city is no different between oral and written agreements, as long as the agreement made complies with the legal requirements of a valid agreement as emphasized in Article 1230 of the Civil Code. The legal consequences of using both forms of employment agreements are equally binding on the parties according to the agreement's content. The issue arises when there is a conflict of interest between the parties; oral agreements will have a negative legal consequence in terms of proof, whereas written agreements can ensure legal certainty from the time the agreement is made until its termination. On the other hand, the reason the parties choose a written agreement to initiate an employment relationship in Kupang City is that a written agreement provides more certainty for the parties, whereas oral agreements are chosen more for practical reasons, saving time and costs. In general, this paper concludes that the binding force, legal consequences, and any form of employment agreement are the same as long as the parties are honest, especially during conflicts. The parties' choice of a particular form of agreement also has logical, practical, and legal certainty reasons.*

Keywords: *Work Agreement, Work Relationship, Kupang*

1. Pendahuluan

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan zaman perbudakan dimana terjadinya penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh

pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasaan pada masa itu. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “bahwa setiap negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” hal mana mengandung arti bahwa peluang kerja bagi setiap tenaga kerja dan anggaktan kerja selalu ada dengan peluang yang sama, tanpa memandang suku,ras, agama dan perbedaan lainnya dengan ketentuan memenuhi syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh perusahaan atau pemberi kerja.

Eksistensi tenaga kerja sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing di era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai mitra perusahaan dan pelaku demis tujuan pembangunan.

Perjanjian kerja dalam Pasal 1601 huruf (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang di tertentu.” Di satu sisi Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mengindetifikasikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja berikut; Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perihal perjanjian kerja, Ridwan Halim mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengna segala persyaratan yang secara timbal-balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya. Menurut Imam Supomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹

Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja biasanya dituangkan dalam suatu perjanjian baik dalam bentuk lisan maupun dalam bentuk tertulis, Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja untuk saling mengikat diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikat diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat

¹ Lalu Husni SH., M.Hum. Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia. Grafindo Persada Mataram 2003.hal 40

sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun tertulis. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya. Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut dapat berupa batal atau kebatalan terhadap perjanjian tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi penggantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh/pekerja dengan majikan dimana buruh/pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan/pemberi kerja dengan menerima upah dan majikan/pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh." Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja tentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya, perjanjian kerja yang dimaksud harus juga memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian atau perikatan sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu :

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri.
2. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan.
3. Menyangkut hal yang tertentu.
4. Ada suatu sebab yang halal.

Syarat 1 dan 2 merupakan syarat subyektif, syarat yang menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian apabila tidak memenuhi syarat ini maka perjanjian dapat di batalkan (*Verniegbaar*) yang artinya untuk batalnya perjanjian tersebut harus dimintakan pembatalan dari pengadilan. Syarat 3 dan 4 merupakan syarat objektif maka perjanjian akan batal (*Nietig*) artinya perjanjian tersebut tidak berlaku sejak dibuatnya, perjanjian yang tidak pernah ada perjanjian antara pihak-pihak tersebut. Pada dasarnya perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik. Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan,

"Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Perjanjian kerja baik dalam bentuk tertulis maupun lisan mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengikat diri pada perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktivitas perusahaan meningkat dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru

Berdasarkan uraian diatas pokok permasalahan pada penelitian ini adalah: 1. Bagaimana kekuatan mengikat suatu perjanjian kerja dari segi bentuknya dalam hubungan di kota kupang? 2. Apa alasan para pihak menggunakan bentuk perjanjian dalam hubungan kerja di kota kupang?

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian empiris di mana penelitian dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan guna mengadakan penelitian terhadap objek yang dibahas.² Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan.³ Data yang ada kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif.⁴ Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.⁵

3. Kekuatan Mengikat Suatu Perjanjian Kerja Dari Segi Bentuknya Dalam Hubungan Kerja Di Kota Kupang

Para pekerja dan pengusaha di kota kupang setidaknya pada dua perusahaan yang berdomisili pada dua kecamatan yang berberda yakni kecamatan oebobo dan kecamatan kelapa lima, mengawali hubungan kerja di antara mereka dengan perjanjian kerja. Tujuan menggunakan perjanjian kerja ini adalah untuk mendapatkan kejelasan tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang dibuat sering kali substansinya meliputi : identitas para pihak, jenis pekerjaan, waktu kerja, besaran upah dan system pembayaran upah.

Perjanjian kerja yang mengikat para pekerja dan para pemberi kerja di kota kupang biasanya terjadi dalam dua bentuk, bentuk lisan dan bentuk tertulis. Walaupun dalam prakteknya lebih di dominasi oleh bentuk perjanjian yang lisan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara peneliti terhadap ibu Nelci Uly sebagai direktur CV.David Kupang, yang menyatakan bahwa dalam mengawali hubungan kerja antara CV David kupang dengan

² Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal* (Cet,7; Jakarta: Bumi Aksara,2004), h. 26.

³ Sofyan S. Harahap, *Metode Penelitian Hukum: Konsep, Teknik, dan Aplikasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 100-102; Mardjono Reksodiputro, *Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 110-112.

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h.35;

⁵ Mulawarman & Mayang T. Afriwilda, *Motivational Interviewing: Konsep dan Penerapannya* Edisi Pertama. (Jakarta: Kencana, 2020), 21.

pekerja selalu diawali dengan perjanjian kerja yang kebanyakan tidak tertulis (lisan), walaupun dalam hal tertentu atau jenis pekerjaan tertentu perjanjian kerja dalam bentuk tertulis.

Dipilihnya perjanjian tidak tertulis (lisan) untuk mengawali hubungan kerja antara CV David Kupang dan Pekerja atau karyawannya oleh karena pekerjaan bersifat isidentil (terbatas) dan juga para pekerja sering berganti-ganti untuk jenis pekerjaan yang sama lagi pula pekerjaan yang dilakukan seringkali dalam jangka waktu yang pendek/ singkat. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara peneliti terhadap saudara George Kuji sebagai karyawan/ bekerja pada CV David Kupang tanggal 4 Juni 2023, yang pada intinya mengatakan bahwa :” hubungan kerja yang terjadi antara karyawan/pekerja dengan CV David Kupang adalah untuk pekerjaan yang sifatnya sewaktu-waktu dan waktu singkat, misalnya pengantran barang sehingga tidak membutuhkan perjanjian tertulis, karena perjanjian tertulis membutuhkan suatu proses yang panjang, juga membutuhkan waktu dan dana maka pilihan tepat jatuh pada perjanjian lisan atau tidak tertulis.

Berbicara tentang kekuatan mengikat suatu perjanjian kerja baik yang berbentuk lisan maupun tertulis memiliki kekuatan mengikat yang sama dimana para pihak secara bersama-sama menyatakan kebenaran substansi atau isi dari perjanjian yang dirumuskan atau perjanjian yang telah dibuat, artinya kejujuran para pihak tentang substansi perjanjian itu mutlak diperlukan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara peneliti terhadap Bpk Dicky Moy pemilik UD. Hema Shop Kupang yang pada intinya mengatakan:” Bagi kami bentuk perjanjian tidak penting untuk menjadi pilihan, yang terpenting adalah niat baik dan kejujuran dari para pihak mengenai substansi/ isi perjanjian dan lebih penting adalah pelaksanaan perjanjian tersebut sedapat mungkin tidak ada pihak yang dirugikan.⁶

Dengan demikian bahwa perjanjian sebagaimana dimaksud oleh para pihak di atas apapun bentuknya, jika pelaksanaannya dilakukan dengan itikad baik dan jujur merupakan suatu perjanjian yang mengikat.⁷ Secara yuridis formal suatu perjanjian dinyatakan mengikat apabila perjanjian itu memenuhi syarat-syarat sah suatu perjanjian sebagaimana ditegaskan pada Pasal 1320 KUH Perdata, sebagai berikut : (1) sebagai syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan adanya “sepakat mereka yang mengikat dirinya”. (2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan. (3) suatu pokok persoalan tertentu. (4) suatu sebab yang tidak terlarang. Implementasi dari ketentuan tentang sahnya suatu perjanjian atau perikatan pada kedua badan usaha tersebut setidaknya memberikan gambaran bahwa perjanjian yang dibuat oleh badan usaha dan pekerjaannya di kota Kupang memenuhi/sejalan dengan apa yang ditegaskan dalam pasal 1320 KUHPer sebagai mana disebut di atas.

⁶ Wawancara dengan bpk Dicky Moy, pemilik U.D Hema Shop kpg tanggal 18 Juli 2023.

⁷ Yuanitasari, Deviana, and Hazar Kusmayanti. “Pengembangan Hukum Perjanjian Dalam Pelaksanaan Asas Itikad Baik Pada Tahap Pra Kontraktual”. *Acta Diurnal Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan* 3 (2), 292-304. (2020) <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/acta/article/view/228>; Priyono, Ery A.. "Peranan Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak)." *Diponegoro Private Law Review* 1, no. 1 (2017).

Hasil penelitian menunjukan bahwa pada kedua badan usaha tersebut dalam 2 tahun terakhir tidak pernah terjadi konflik atau pertentangan antara pekerja dengan pemberi pekerja baik dalam jangka waktu kerja, jenis pekerja maupun upah. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara peneliti terhadap ibu Nelci sebagai direktur CV David Kupang pada tanggal, 6 Agustus 2023, yang pada intinya menegaskan bahwa : “walaupun kami tidak memahami secara mendalam syarat sah perjanjian dalam UU dalam rumusan sistematisnya namun dalam pelaksanaan kami lakukan dengan etiket baik sehingga sejauh ini tidak pernah terjadi konflik antara kami (pemberi kerja) dengan karyawan/pekerja.⁸

Hal senada disampaikan oleh saudari Adetia Sania sebagai karyawan pada usaha dagang Hema Shop kupang, yang pada intinya menyatakan bahwa : “selama bekerja di tempat ini belum pernah terjadi silang pendapat atau percecokan antara kami sebagai Karyawan/pekerja dan pemberi kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, jenis pekerjaan maupun upah artinya bahwa masing- masing kami tetap memperhatikan hak masing” sesuai perjanjian kerja yang telah di sepakati sebelumnya.

Berangkat dari uraian tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa bentuk perjanjian pengaruhnya tidak signifikan pada kekuatan mengikat artinya bahwa perjanjian kerja apapun bentuknya memiliki kekuatan mengikat yang sama, manakala di buat dengan memperhatikan syarat-syarat sah perjanjian serta dengan memperhatikan kelayakan dan kepatutan serta didorong oleh rasa kemanusiaan dan etiket baik.

Bentuk perjanjian kerja yang dikenal secara yuridis terdiri yang tertulis dan tidak tertulis pilihan penggunaan kedua bentuk perjanjian ini tergantung pada para pihak yang mengikatkan dirinya. Kedua bentuk perjanjian yang dikenal tertulis dan tidak tertulis membawa akibat hukum yang berbeda. Akibat hukum yang dimaksud bertumpuh pada tahap pembuktian ketika terjadi konflik kepentingan yang berkaitan dengan kepentingan para pihak dalam kaitan dengan penelitian ini kepentingan para pihak dibaca sebagai kepentingan pekerja dengan para pemberi kerja atau pengusaha. Pada prinsipnya kekuatan pembuktian pada dua bentuk perjanjian ini tidak jauh berbeda apabila terdapat etiket baik dan kejujuran para pihak, sebaliknya apabila ada pihak yang tidak jujur maka akan menjadi kesulitan besar dalam hal pembuktian jika terjadi suatu konflik antara para pihak maka mustahil adanya suatu kejujuran yang diharapkan walupun menurut hukum bahwa semua orang itu adalah jujur dan ketidak jujuran harus dibuktikan.

Dalam kondisi seperti inilah kehadiran perjanjian tertulis mutlak di perlukan perjanjian tidak tertulis atau lisan, rumusan kata dan kalimat akan sulit dicari atau diulang dengan tepat, minimal akan ada perbedaan lafal yang tentu saja berimplikasi pada perbedaan penafsiran dan makna.

Apabila terjadi perbedaan penafsiran dan perbedaan makna sebagaimana tersebut di atas maka akan mengindikasikan bahwa telah terjadi suatu perjanjian tanpa suatu kata sepakat, sebagai syarat pertama sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam

⁸ Wawancara Dengan Direktur C.V David Kupang Tanggal, 6 Agustus 2023.

ketentuan pasal 1320 KUHPerd (BW), dimana perjanjian yang bersangkutan memang ada, terjadi atau lahir semata hanya karena kebutuhan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang berbuntut pada memperoleh upah untuk kebutuhan hidup pekerja dengan keluarganya.

Kondisi sebagaimana tersebut di atas merupakan peluang atau kesempatan yang menguntungkan bagi para pengusaha untuk menekan besaran upah serendah-rendahnya demi keuntungan perusahaan, mengingat upah merupakan suatu pengeluaran perusahaan sekaligus pembayaran upah mengurangi keuntungan perusahaan.

Suatu perjanjian yang lahir dengan berorientasi pada kebutuhan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan agar memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga tanpa memperhatikan syarat sahnya perjanjian terutama tentang kesepakatan, apabila dikemudian hari terjadi konflik maka dapat dipastikan pekerja sebagai pihak yang lemah dari segi ekonomi finansial akan dirugikan., hal ini sejalan dengan hasil wawancara peneliti terhadap saudari Bella Uly sebagai salah satu karyawan lepas pada CV.David pada tanggal 7 Agustus 2023, yang pada intinya mengatakan sebagai berikut :” Bagi kami bentuk perjanjian tidak menjadi penting akan tetapi yang penting adalah kami mendapat pekerjaan yang pada gilirannya kami mendapatkan upah sebagai imbalan 'untuk memenuhi kebutuhan hidup kami bersama keluarga⁹

Gambaran tersebut di atas akan memberikan akibat hukum yang sangat tidak menguntungkan kepada para pekerja, minimal menimbulkan ketidakadilan dalam konteks relasi social yang berimplikasi langsung pada pendapatan atau upah dari para pekerja, hal ini disadari sepenuhnya oleh para pekerja namun kebutuhan akan pekerjaan agar mendapat imbalan seperti upah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan keluarga membuat mereka tidak berdaya, karena tidak mempunyai pilihan yang lain.

4. Alasan Para Pihak Memilih Menggukan Bentuk Perjanjian Tersebut Dalam Hubungan Kerja Di Kota Kupang

Perjanjian kerja yang mengawali hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha di kota kupang tentu saja dengan tujuan untuk mengatur hak-hak dan kewajiban para pihak dan kepada para pihak wajib untuk memperhatikan dan melaksanakannya dengan etiket baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian kerja selalu menggunakan kedua bentuk perjanjian kerja yang ada yakni bentuk tertulis dan tidak tertulis atau lisan. Para pihak mempunyai alasan tersendiri untuk memilih bentuk perjanjian kerja yang akan mengawali hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Pilihan pada perjanjian yang berbentuk tertulis alasnya adalah kepastian hukum dan kekuatan pembuktian di kemudian hari jika terjadi konflik kepentingan antara mereka,

⁹ Wawancara Dengan Bapak Bella Uly, Karyawan Lepas Pada CV>David, Tgl, 3 Agustus 2023.

hal ini sejalan dengan hasil wawancara penulis terhadap direktur CV David Kupang yang pada intinya menyatakan bahwa untuk suatu pekerjaan yang sifat definitive dan waktu panjang/lama dengan resiko yang cukup tinggi tentu dibutuhkan perjanjian dalam bentuk tertulis yang tentu saja tidak dimaksud untuk mengamankan hak dan kewajiban para pihak tapi untuk pembuktian di kemudian hari mana kala terjadi konflik.

Hal senada disampaikan oleh saudara Asser karyawan Usaha dagang Hema shop kupang yang pada intinya mengatakan bahwa jatuhnya pilihan pada perjanjian tertulis untuk mengawali hubungan kerja antara mereka lebih pada pengaturan kepastian hak dan kewajiban dari para pihak yang pada prinsipnya berhubungan dengan 3 hal krusial, yakni waktu kerja, jenis pekerjaan, upah dan system pembayaran upah, yang rentan terjadi konflik dalam hubungan kerja. Dengan menggunakan perjanjian dalam bentuk tertulis maka pedoman atau dasar penyelesaian konflik akan jelas dan tidak bertele-tele.¹⁰

Selain itu alasan para pihak untuk menggunakan perjanjian tidak tertulis(lisan) adalah bahwa perjanjian semacam itu mudah dilakukan, tidak menggunakan waktu lama dan biaya serta juga tidak menggunakan jasa ahli. Perjanjian lisan selalu digunakan dalam hubungan kerja untuk pekerjaan yang sifatnya insidental, dalam waktu pendek dan untuk jenis pekerjaan tunggal, karena begitu pendeknya waktu penyelesaian sehingga jika menggunakan perjanjian tertulis pekerjaan akan selesai sebelum perjanjian terbentuk. Perjanjian tidak tertulis atau lisan tanpa mengurangi syarat-syarat sah perjanjian menurut hukum yakni : sepakat, cakap, hat tertentu dan kausa yang halal sebagai mana disebutkan di atas biasa mencakup hal-hal yang krusial saja yang meliputi jenis pekerjaan, jangka waktu melakukan pekerjaan dan upah. Sehingga tidak membutuhkan rumusan kalimat yang macam-macam sehingga mudah di mengerti oleh kedua belah pihak. Hal ini sesuai hasil wawancara peneliti terhadap saudara Bella Uly bekerja pada C.V David pada tanggal 4 Agustus 2023, yang pada intinya mengatakan bahwa kami sebagai pekerja sangat membutuhkan pekerjaan agar memperoleh upah untuk membiayai ekonomi keluarga sehingga kami lebih memilih perjanjian lisan yang tidak membutuhkan waktu, tenaga dan biaya apalagi pekerjaan yang kami lakukan biasanya satu jenis pekerjaan dan untuk waktu yang singkat.

Selain itu bahwa peneliti juga melakukan wawancara pada direktur CV David Kupang Nelci uly yang pada intinya mengatakan bahwa perjanjian lisan dipilih karena tidak membutuhkan banyak waktu, tenaga dan biaya disamping itu bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan syarat” kerja yang banyak sehingga mudah di pahami pekerja dalam suatu hubungan kerja.(hasil wawancara)

Secara yuridis formal tidak ada keharusan bagi siapa pun termasuk para pihak untuk menggunakan bentuk tertentu dari perjanjian yang mengawali hubungan kerjadi antara mereka. Secara yuridis para pihak bebas untuk menentukan bentuk perjanjian yang di pilih sesuai dengan kebutuhan masing- masing walau pun di sadari secara formal bahwa perjanjian tertulis lebih menjamin kepastian dan dapat menjadi alat bukti yang sah bila mana terjadi konflik kepentingan antara mereka yang mengikatkan diri dalam perjanjian yang bersangkutan.

¹⁰ Wawancara dengan saudara Asser karyawan pada U.D.Hema Shop tanggal 2 Agustus 2023.

5. Kesimpulan

Secara yuridis formal suatu perjanjian yang memenuhi syarat sahnya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 1320 KUNHPerd (BW) apapun bentuknya baik lisan maupun tertulis memiliki kekuatan mengikat yang sama, hanya saja apabila terjadi konflik kepentingan diantara para pihak, kemudian ada pihak yang tidak jujur atau tidak beretika baik maka penyelesaian konflik dengan menggunakan perjanjian tidak tertulis akan menjadi persoalan yang rumit, oleh karena dalam penyelesaian konflik dibutuhkan alat bukti. Selain itu apa yang diucapkan pada saat perjanjian terjadi besar kemungkinan berbeda dengan apa yang diucapkan saat pembuktian. Pilihan pada perjanjian dalam bentuk lisan akan membawa akibat hukum ketiadaan kepastian tentang substansi dari perjanjian yang dibuat yang berimplikasi terhadap alat bukti saat dibuktikan dikemudian hari. Namun demikian hasil penelitian mengungkapkan bahwa para pekerja dan pengusaha dikota kupang tidak begitu peduli dengan bentuk perjanjian yang mengawali hubungan kerja antara mereka yang penting proses berjalan, dalam arti proses produksi berjalan dan bagi pekerja yang penting mendapat pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pekerja bersama dengan keluarganya.

Referensi

- Hisni Lalu. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Grafindo Persada, Mataram, (2003).
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Mardjono Reksodiputro, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, Cet,7; Jakarta: Bumi Aksara,2004.
- Mulawarman & Mayang T. Afriwilda, *Motivational Interviewing: Konsep dan Penerapannya* Edisi Pertama. Jakarta: Kencana, 2020.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Priyono, Ery A.. "Peranan Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak)." *Diponegoro Private Law Review* 1, no. 1 (2017).
- Sofyan S. Harahap, *Metode Penelitian Hukum: Konsep, Teknik, dan Aplikasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Undang-undang Dasar 1945.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yuanitasari, Deviana, and Hazar Kusmayanti. "Pengembangan Hukum Perjanjian Dalam Pelaksanaan Asas Itikad Baik Pada Tahap Pra Kontraktual". *Acta Diurnal Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan* 3 (2), 292-304. (2020) <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/acta/article/view/228>.