



Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development

+62 821-7074-3613



ranahresearch@gmail.com



<https://jurnal.ranahresearch.com/>



Analisis Hukum PHK Sepihak Terhadap Pekerja Keamanan dengan Perjanjian Lisan Berdasarkan Hukum Indonesia

Satria Hadi Wibowo¹, Ariawan Gunadi²

¹ Universitas Tarumanagara, DKI Jakarta, Indonesia, hadiwibowosatria3@gmail.com

² Universitas Tarumanagara, DKI Jakarta, Indonesia, ariawangun@gmail.com

Corresponding Author: hadiwibowosatria3@gmail.com

Abstract: *In the era of dynamic globalization and rapid economic change, business actors often implement employment termination policies. One area that is significantly impacted by this policy is the security services sector. The research method used in this research is a normative legal research method by examining various secondary data and using a statutory approach and a case approach. The right to obtain work is a basic right that must be obtained by every citizen in accordance with the provisions of Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. In the Employment Law, there are two forms of agreement that can be made between workers and employers, namely work agreements for a certain time and work agreements for an indefinite time. If a layoff occurs unilaterally, security service workers have rights that must be protected and enforced as regulated in Article 81 of the Job Creation Law in the form of fees and/or service fees as well as compensation for the rights they should receive. In this case, the legal remedy that can be taken by security service officers with an oral work agreement to obtain their rights is to carry out a bipartite negotiation mechanism first. If this is not successful, security service officers can proceed to the tripartite negotiation mechanism and can submit an industrial relations dispute lawsuit to the Industrial Relations Court.*

Keyword: *Verbal Agreements, Legal Protection, Security Services Workers.*

Abstrak: Di era globalisasi yang dinamis dan perubahan ekonomi yang pesat, para pelaku usaha kerap melakukan kebijakan pemutusan hubungan kerja. Salah satu bidang yang terkena dampak signifikan dari kebijakan ini adalah sektor jasa keamanan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif dengan menelaah berbagai data sekunder serta menggunakan pendekatan perundangan-undangan dan pendekatan kasus. Hak untuk memperoleh pekerjaan merupakan hak dasar yang wajib diperoleh setiap warga negara sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat dua bentuk perjanjian yang dapat dibuat antara pekerja dan pengusaha, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Apabila terjadi PHK

secara sepihak, pekerja jasa keamanan mempunyai hak yang harus dilindungi dan ditegakkan sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja berupa uang jasa dan/atau uang jasa serta imbalan atas hak yang seharusnya diterimanya. Dalam hal ini, upaya hukum yang dapat dilakukan oleh petugas jasa keamanan dengan perjanjian kerja lisan untuk mendapatkan haknya adalah dengan melakukan mekanisme perundingan bipartit terlebih dahulu. Apabila tidak berhasil, petugas jasa keamanan dapat melanjutkan ke mekanisme perundingan tripartit dan dapat mengajukan permohonan gugatan perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Perjanjian Lisan, Perlindungan Hukum, Pekerja Jasa Keamanan.

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi yang dinamis dan perubahan ekonomi yang cepat, struktur dan dinamika angkatan kerja telah mengalami transformasi yang mendalam. Salah satu sektor yang signifikan terpengaruh oleh perubahan ini adalah industri jasa keamanan. Perubahan ini meliputi berbagai aspek, termasuk evolusi teknologi, peningkatan kebutuhan akan keamanan, serta pergeseran tugas dan tanggung jawab personel keamanan. Para pekerja jasa keamanan memainkan peran penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan di berbagai lingkungan, termasuk gedung perkantoran, pusat perbelanjaan, fasilitas industri, dan tempat umum lainnya. Namun, dengan perubahan cepat dalam kebijakan perusahaan dan hubungan kerja, personel keamanan sering menghadapi risiko signifikan, termasuk pemutusan hubungan kerja secara sepihak, yang umumnya disebut "pemutusan sepihak".

Perkembangan ini menarik perhatian serius terhadap isu perlindungan hukum bagi pekerja jasa keamanan, terutama ketika tidak ada perjanjian tertulis. Perjanjian tertulis dalam konteks hubungan kerja adalah dokumen formal yang menggambarkan kesepakatan antara pengusaha (biasanya perusahaan atau organisasi) dan karyawan (pekerja atau buruh). Perjanjian kerja tertulis memiliki pentingnya yang signifikan dalam kerangka hukum dan regulasi ketenagakerjaan, karena melalui perjanjian ini, semua pihak yang terlibat dapat dengan jelas dan eksplisit menguraikan hak dan kewajiban masing-masing. Perjanjian semacam itu menjadi dasar dari kontrak kerja yang sah dan memastikan bahwa setiap detail terkait dengan pekerjaan, termasuk gaji, jadwal kerja, periode kontrak, tugas, dan hak-hak karyawan, diatur secara resmi dan diakui secara bersama-sama. Ini sangat penting untuk mencegah konflik, penyalahgunaan, atau ambiguitas yang mungkin timbul selama periode kerja, dan memberikan dasar hukum yang kuat untuk penegakan jika terjadi perselisihan antara pihak-pihak yang terlibat. Dengan kata lain, perjanjian kerja tertulis adalah dasar yang kokoh untuk menjaga ketertiban dan disiplin dalam hubungan kerja.

Bagi pengusaha, perjanjian ini menciptakan kerangka hukum dan terstruktur untuk mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk gaji, jam kerja, cuti, manfaat, dan tanggung jawab lainnya. Ini membantu perusahaan memastikan bahwa operasinya mematuhi hukum dan regulasi yang berlaku. Bagi karyawan, perjanjian ini adalah dokumen yang melindungi hak-hak mereka. Ini memberikan jaminan tentang apa yang dapat mereka harapkan dari pekerjaan, termasuk kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang aman, dan hak untuk cuti dan manfaat lainnya. Dalam kasus perselisihan atau konflik dalam konteks hubungan kerja, perjanjian tertulis ini menjadi alat penting untuk menyelesaikan masalah tersebut. Namun, kenyataannya adalah bahwa banyak pekerja jasa keamanan masih bekerja tanpa perjanjian tertulis. Hal ini merupakan tantangan nyata dalam melindungi hak-hak pekerja, terutama ketika mereka menghadapi pemutusan sepihak.

Pemutusan sepihak adalah tindakan di mana pengusaha mengakhiri hubungan kerja dengan seorang karyawan atau pekerja tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 13 Tahun 2003"). Dalam konteks ini, "pemutusan hubungan kerja" mengacu pada pengakhiran kontrak kerja oleh pengusaha tanpa persetujuan karyawan atau alasan yang valid sesuai dengan hukum. Ini dapat mencakup berbagai situasi di mana seorang karyawan atau pekerja dipecat atau diberhentikan dari pekerjaannya tanpa prosedur yang diperlukan menurut hukum seperti memberikan pemberitahuan tertentu, berkonsultasi dengan karyawan, atau membayar kompensasi yang sesuai. Pemutusan sepihak sering menjadi isu serius karena dapat membahayakan hak dan kesejahteraan pekerja.

Dalam kasus di mana pekerja jasa keamanan tidak memiliki perjanjian tertulis, pemutusan sepihak dapat menjadi masalah yang rumit. Salah satu masalah yang muncul adalah kurangnya kejelasan mengenai prosedur yang harus diikuti oleh pengusaha saat mereka mengakhiri hubungan kerja untuk melindungi hak-hak pekerja. Memang, tidak jarang bagi pekerja untuk tidak mengetahui alasan yang jelas mengapa mereka dipecat oleh perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan di kalangan pekerja, karena mereka mungkin merasa bahwa hak-hak mereka telah diabaikan tanpa penjelasan yang memadai.

Ketidakjelasan yang lebih lanjut yang muncul di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan dalam konteks pekerjaan karena menciptakan atmosfer ketidakpastian dan keraguan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ketidakjelasan ini dapat terkait dengan berbagai aspek, seperti ketidakjelasan terkait dengan aturan dan kebijakan perusahaan, prosedur yang kurang terdefinisi dengan baik, atau ketidakpastian tentang masa depan organisasi.

Dalam kondisi seperti ini, pekerja sering merasa tidak aman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka mungkin merasa sulit membuat rencana jangka panjang atau khawatir tentang stabilitas pekerjaan mereka. Seringkali, pekerja tidak menerima penjelasan atau pemberitahuan yang memadai sebelum dipecat, meninggalkan mereka tanpa kesempatan untuk mempersiapkan atau mencari pekerjaan lain. Selain itu, masalah kompensasi yang adil bagi pekerja yang dipecat secara sepihak juga merupakan masalah utama.

Pengusaha harus mematuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Undang-Undang, seperti memberikan pemberitahuan sebelum melakukan pemutusan, memberikan pembayaran kompensasi yang sesuai, dan mematuhi prosedur hukum yang berlaku. Namun, jika seorang penjaga keamanan bekerja tanpa perjanjian tertulis, sulit untuk membuktikan hak-hak mereka dalam hal pemutusan sepihak. Dalam konteks ketiadaan perjanjian kerja tertulis, tingkat perlindungan hukum bagi pekerja sering menjadi rendah karena adanya ambiguitas dalam mengatur hak dan kewajiban. Ketika perjanjian kerja tidak secara eksplisit diatur dalam dokumen tertulis, hak-hak pekerja dapat menjadi lebih rentan terhadap penyalahgunaan atau interpretasi yang tidak menguntungkan.

Menurut definisi oleh Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya yang dilakukan oleh sistem hukum untuk memberikan perlindungan atau pengamanan terhadap hak asasi manusia yang mungkin terganggu oleh tindakan orang lain atau oleh situasi tertentu (Rahardjo, 1986). Perlindungan ini berlaku tidak hanya untuk individu secara individual tetapi juga secara kolektif untuk masyarakat secara keseluruhan. Tujuan perlindungan hukum adalah untuk memastikan bahwa semua anggota masyarakat dapat menikmati hak-hak yang diakui dan dijamin oleh hukum.

Dari definisi perlindungan hukum tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi kepentingan individu atau badan hukum, baik melalui pendekatan preventif maupun represif. Perlindungan hukum mengacu pada serangkaian tindakan yang dirancang untuk memastikan bahwa hak-hak dasar individu atau badan hukum dihormati dan dilindungi. Ketika mempertimbangkan konsep

perlindungan hukum bagi pekerja, fokusnya adalah pada memastikan bahwa pekerja dapat menikmati hak-hak dasar mereka. Ini termasuk hak seperti upah yang adil, jam kerja yang wajar, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan dari diskriminasi. Selain itu, perlindungan hukum bagi pekerja juga mencakup pencegahan pelanggaran hak-hak mereka. Ini penting, terutama ketika tidak ada perjanjian kerja tertulis yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja adalah aspek penting dalam menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja. Tanpa perlindungan hukum yang memadai, hak-hak pekerja dapat diabaikan dan rentan terhadap penyalahgunaan oleh pengusaha. Hal ini dapat mengakibatkan pelanggaran yang merugikan terhadap pekerja, terutama ketika pengusaha memiliki kekuatan atau kontrol yang lebih besar dalam hubungan kerja. Tujuan dari hukum yang melindungi pekerja adalah untuk memastikan bahwa interaksi antara pekerja dan pengusaha adalah adil dan seimbang. Upaya ini dilakukan untuk mencegah tekanan atau eksploitasi dari pengusaha yang cenderung berada dalam posisi yang lebih kuat. Dalam beberapa kasus, terutama ketika tidak ada perjanjian kerja tertulis yang jelas, hak-hak pekerja dapat menjadi ambigu atau tidak terlindungi dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan ketidakadilan dan kerugian bagi pekerja yang tidak mendapatkan perlindungan hukum yang layak.

Meskipun hukum mensyaratkan perlindungan diberikan kepada masyarakat, dalam kenyataannya, sering ditemukan ketidaksesuaian di lapangan. Salah satu ketidaksesuaian ini adalah pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT MGM terhadap sejumlah pekerja jasa keamanan. PT MGM adalah perusahaan yang bergerak dalam kegiatan pijat dengan hanya satu lokasi usaha di Jakarta Selatan. Pekerja jasa keamanan secara tiba-tiba dan secara kolektif dipecat oleh PT MGM pada tahun 2018 dengan alasan kehilangan inventaris kendaraan.

Setelah penyelidikan, ditemukan bahwa pekerja dipecat secara sewenang-wenang dan dituduh oleh PT MGM. Tidak puas dengan tindakan ini, mereka meminta kompensasi dari PT MGM untuk pemutusan tersebut, tetapi PT MGM mengklaim bahwa mereka tidak memiliki hubungan dengan pekerja karena mereka bukan karyawan PT MGM dan PT MGM hanya berurusan dengan koordinator keamanan. Para pekerja kemudian mencoba upaya bipartit sebanyak tiga kali tetapi tidak menerima tanggapan dari PT MGM. Merasa diabaikan, para pekerja mengajukan permohonan pendaftaran sengketa kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta. Setelah mediasi, ternyata pekerja memang merupakan karyawan PT MGM, yang dapat dibuktikan dengan bukti perjanjian kerja antara pekerja dan PT MGM yang disertai dengan kesaksian saksi. Namun, PT MGM tidak memberikan perjanjian kerja tertulis kepada pekerja baru dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan itu sendiri. Perjanjian kerja yang diberikan hanya berupa perjanjian lisan.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis isu hukum secara sistematis berdasarkan teori hukum yang ada (Matheus & Gunadi, 2024). Untuk mencapai pemahaman yang lebih luas, penulis mengadopsi dua metode yang berbeda, yaitu pendekatan hukum dan pendekatan studi kasus. Pendekatan hukum digunakan untuk menganalisis ketentuan legislasi terkait isu yang diteliti secara cermat, dengan tujuan memahami dasar hukum dari topik yang sedang dibahas (Marzuki, 2019). Sementara itu, pendekatan studi kasus bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang keputusan yang diambil mengenai pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan dan tanpa perjanjian tertulis. Dengan menggabungkan pendekatan legislasi dan studi kasus, penulis dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual

tentang isu-isu yang diteliti. Data penelitian diperoleh dari sumber data sekunder, termasuk literatur, dan bahan hukum primer. Selain merujuk pada bahan hukum primer seperti undang-undang dan peraturan resmi, peneliti juga menggunakan bahan hukum sekunder dan tersier seperti komentar ahli, putusan pengadilan, dan interpretasi lainnya. Pendekatan pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini tidak melibatkan survei langsung atau pengumpulan data primer tetapi fokus pada analisis mendalam terhadap informasi yang tersedia secara sudah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketentuan Hukum Perjanjian Kerja Lisan di Indonesia

Ketentuan hukum mengenai perjanjian kerja lisan di Indonesia adalah isu penting dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Hak untuk memperoleh pekerjaan adalah hak fundamental setiap warga negara, yang dijamin konstitusional di bawah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut "Undang-Undang 1945"), yang menyatakan: "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Perlindungan dan kepastian hukum, khususnya bagi pekerja, sangat penting dalam sistem ketenagakerjaan. Salah satu cara untuk menciptakan perlindungan ini adalah melalui implementasi perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah dokumen yang dibuat dan disepakati oleh majikan dan pekerja. Dokumen ini menetapkan dasar hubungan kerja antara mereka, yang pada dasarnya membentuk dasar dari semua interaksi kerja yang akan terjadi saat pekerja bekerja di perusahaan.

Konsep perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut "KUHPerdata"), yang menyatakan bahwa: "perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu atau lebih orang mengikat dirinya kepada satu atau lebih orang lain." Menurut Djumadi, posisi antara pihak yang melakukan perjanjian adalah sama dan seimbang, artinya setiap pihak yang terlibat dalam perjanjian memiliki posisi yang sama dalam hal hak, tanggung jawab, dan kewajiban (Djumadi, 2007). Ini berarti bahwa tidak ada pihak yang mendominasi atau memiliki kekuatan yang tidak proporsional dalam perjanjian. Pendekatan ini didasarkan pada prinsip kesetaraan dalam hukum kontrak. Ini berarti bahwa ketika dua atau lebih pihak sepakat untuk membuat perjanjian, mereka melakukannya atas dasar bahwa hak, kepentingan, dan tanggung jawab mereka diakui dan dihormati dengan adil. Tidak ada pihak yang seharusnya merasa tertindas atau mendapat keuntungan yang tidak adil dalam perjanjian.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merujuk pada hubungan atau ikatan yang terbentuk antara seorang pekerja dan seorang majikan. Hubungan ini secara resmi dibentuk setelah adanya perjanjian kerja yang mengatur hak, kewajiban, dan syarat-syarat pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja di perusahaan atau organisasi yang dimiliki oleh majikan. Hubungan kerja ini adalah inti dari kontrak kerja, yang mencakup segala hal mulai dari gaji, jam kerja, tugas dan tanggung jawab, hingga hak-hak pekerja dan kewajiban majikan (Zulkarnaen, 2018).

Menurut Chairuddin K Nst dan Fauzi Chairul F yang dikutip oleh Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, dan Marzuki, hubungan kerja adalah hubungan yang dibentuk antara pekerja dan perusahaan atau majikan dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan yang disepakati oleh kedua belah pihak (Nasution et al., 2021). Hubungan ini melibatkan karyawan yang bekerja untuk perusahaan yang mempekerjakannya. Ini adalah hubungan formal yang diatur oleh berbagai dokumen tertulis, seperti kontrak kerja dan peraturan perusahaan. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang 13/2003 mendefinisikan hubungan kerja sebagai "ikatan yang timbul dari perjanjian kerja antara pekerja dan majikan yang mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak seperti adanya pekerjaan, pemberian upah, dan berada di bawah perintah".

Secara pokok, hubungan kerja terdiri dari tiga elemen yang saling terkait, yaitu:

1. Elemen pertama dari hubungan kerja adalah adanya pekerjaan (arbeid). Ini berarti ada pekerjaan yang harus dilakukan, biasanya berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Namun, pekerjaan harus sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku, norma-norma etika, serta aturan ketertiban umum. Dengan kata lain, pekerjaan harus legal, etis, dan tidak mengganggu ketertiban umum.
2. Elemen kedua adalah bahwa dalam hubungan kerja, pekerja berada di bawah otoritas atau kontrol perusahaan sebagai pengusaha (gezag verhouding). Dalam hal ini, perusahaan sebagai pengusaha memiliki posisi sebagai pengusaha dan oleh karena itu memiliki hak dan kewajiban untuk memberikan instruksi dan perintah kepada pekerja mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan. Ini menciptakan hubungan hierarkis di mana pengusaha memiliki otoritas untuk mengatur dan mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
3. Elemen ketiga adalah bahwa sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, ada pembayaran upah tertentu yang diberikan. Pekerja menerima kompensasi berupa upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Jumlah upah ini dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, termasuk jenis pekerjaan, tingkat keterampilan, dan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Upah ini adalah bagian integral dari hubungan kerja dan merupakan bentuk pengakuan atas kontribusi pekerja terhadap perusahaan atau pengusaha mereka. Jadi, singkatnya, hubungan kerja terdiri dari tiga elemen utama: keberadaan pekerjaan sesuai dengan peraturan, di bawah perintah perusahaan sebagai pengusaha, dan pembayaran upah sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Kombinasi dari ketiga elemen ini menciptakan kerangka yang mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan sebagai pengusaha.

Menurut pandangan Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, dan Marzuki, hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha timbul dari perjanjian kerja yang dibuat antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan karyawan (Nasution dkk., 2021). Menurut ketentuan yang tercantum dalam Pasal 50 Undang-Undang 13/2003, diperlukan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja di tempat kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja. Pasal ini menegaskan bahwa setiap hubungan kerja harus dibangun di atas perjanjian yang sah dan rinci, yang memberikan arahan yang jelas bagi kedua belah pihak mengenai hak dan kewajiban mereka. Dengan menekankan perlunya perjanjian tertulis, Undang-Undang 13/2003 bertujuan untuk melindungi kepentingan baik pengusaha maupun pekerja, serta memastikan bahwa standar hukum dan etika diikuti dalam setiap transaksi kerja.

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang 13/2003, perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian yang diatur antara seorang karyawan dan pengusaha atau majikan yang mengatur hubungan antara karyawan dan pengusaha, dan memberikan arahan yang jelas mengenai hak dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam konteks hubungan kerja. Ini meliputi berbagai aspek, mulai dari jam kerja, upah, hingga kewajiban terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, merujuk pada ketentuan tersebut, perjanjian kerja menjadi landasan penting dalam menjaga keseimbangan dan keadilan di tempat kerja, serta menjaga hak-hak baik karyawan maupun pengusaha sesuai dengan hukum yang berlaku.

Imam Soepomo, seperti yang dikutip oleh Lalu Husni, menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah "perjanjian di mana pihak pertama (pekerja) mengikat diri mereka untuk bekerja sebagai imbalan atas upah dari pihak kedua, yaitu pengusaha, dan pengusaha mengikat diri mereka untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah" (Husni, 2016). Keberadaan perjanjian kerja dalam hubungan kerja sangat penting. Aloysius Uwiyono menjelaskan bahwa: "dengan dibentuknya perjanjian kerja, hubungan kerja terbentuk antara pengusaha dan karyawan masing-masing, dan selanjutnya ketentuan hukum ketenagakerjaan akan berlaku, termasuk yang berkaitan dengan persyaratan pekerjaan, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian sengketa, dan pemutusan hubungan kerja" (Uwiyono dkk., 2014).

Dalam proses membuat kontrak kerja, sangat penting untuk memastikan bahwa semua persyaratan yang sah telah dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ini termasuk memiliki perjanjian yang jelas antara kedua belah pihak, kemampuan hukum untuk melakukan tindakan hukum, adanya pekerjaan yang menjadi subjek perjanjian, dan pentingnya memastikan bahwa pekerjaan yang disepakati tidak bertentangan dengan norma-norma terkait ketertiban umum, moralitas, dan hukum yang berlaku. Selanjutnya, Undang-Undang 13/2003 menegaskan bahwa sebuah perjanjian kerja akan dianggap sah selama tidak bertentangan dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 52 Undang-Undang tersebut. Ini menunjukkan bahwa, selain memperhatikan persyaratan umum untuk kevalidan perjanjian kerja, pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembuatan perjanjian juga harus mempertimbangkan persyaratan khusus yang ditetapkan oleh Undang-Undang 13/2003. Persyaratan untuk sebuah pekerjaan bersifat kolektif dan harus dipenuhi bersama untuk membuat perjanjian tersebut sah.

Aspek-aspek ini meliputi kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, serta kemampuan mereka untuk memasuki perjanjian. Kesepakatan ini lebih bersifat subjektif karena bergantung pada individu yang terlibat dalam perjanjian. Sementara itu, persyaratan bahwa pekerjaan yang dijanjikan harus ada dan sah dianggap sebagai persyaratan objektif karena berkaitan dengan objek perjanjian itu sendiri. Jika persyaratan objektif ini tidak terpenuhi, perjanjian dianggap tidak sah secara hukum, artinya seolah-olah tidak pernah terjadi. Di sisi lain, kegagalan memenuhi persyaratan subjektif berarti bahwa pihak yang terlibat tidak setuju secara sukarela dengan perjanjian tersebut, sehingga perjanjian dapat diminta untuk dibatalkan oleh seorang hakim.

Pada prinsipnya, perjanjian kerja dibuat secara tertulis. Namun, menghadapi keragaman kondisi sosial dalam masyarakat, ada kemungkinan bahwa perjanjian kerja dapat disepakati secara lisan. Ini dapat terjadi terutama dalam situasi di mana akses terhadap dokumen tertulis terbatas atau ketika ada kebutuhan yang lebih besar untuk fleksibilitas. Pasal 51 Undang-Undang 13/2003 menjelaskan bahwa kontrak kerja dapat disepakati baik secara tertulis maupun lisan, sehingga dalam konteks perjanjian antara pekerja layanan keamanan dan PT MGM sebagai pengusaha, perjanjian tersebut sah karena dibuat secara lisan dan masih mematuhi hukum yang berlaku.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak secara eksplisit menyebutkan "perjanjian tertulis," tetapi Pasal 1313 menegaskan bahwa perjanjian, sebagai tindakan yang mengikat satu orang kepada orang lain, masuk dalam domainnya. Namun demikian, meskipun Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak secara tegas mensyaratkan bentuk perjanjian tertentu, secara umum, perjanjian dapat dibagi menjadi dua: lisan dan tertulis. Pasal 1320 memungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan, namun dengan pengecualian bahwa jika perjanjian tersebut dibuat secara lisan, secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tak tentu menurut Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang 13/2003. Meskipun Undang-Undang 13/2003 di Indonesia menekankan pentingnya perjanjian kerja tertulis, perjanjian kerja lisan masih dapat diterapkan berdasarkan Pasal 63 Undang-Undang 13/2003 yang memperbolehkan perjanjian kerja lisan, dengan catatan bahwa pengusaha memberikan surat penunjukan kepada pekerja sebagai bukti formal sehingga perjanjian kerja lisan memiliki kekuatan hukum yang diakui oleh Undang-Undang. Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) jo Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang 13/2003, perjanjian kerja lisan hanya dapat dibuat untuk perjanjian kerja waktu tak tentu.

Pengusaha Tidak Boleh Sembarangan Melakukan Pemecatan Sepihak

Pemerintah Indonesia telah mengambil langkah-langkah untuk melindungi hak-hak pekerja melalui undang-undang terkait yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai dan adil di tempat kerja. Salah satu upaya yang

dilakukan saat ini adalah dengan melakukan perubahan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 yang disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut "Undang-Undang 06/2023"), yang bertujuan untuk mendorong investasi, menciptakan lapangan kerja, dan memperbaiki lingkungan usaha di Indonesia. UU 06/2023 telah mengubah dan menyempurnakan banyak pasal dalam UU 13/2003, salah satunya terkait pemutusan hubungan kerja.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja tanpa persetujuan atau alasan yang sah menurut undang-undang. Pasal 81 angka 16 UU 06/2023 menyebutkan, suatu perjanjian kerja dapat berakhir dengan lima syarat tertentu. Pertama, jika pekerja meninggal dunia; kedua, kapan masa kontrak berakhir; ketiga, setelah menyelesaikan tugas tertentu; keempat, apabila sudah ada putusan yang bersifat final dan mengikat dari pengadilan atau lembaga penyelesaian sengketa; dan terakhir, apabila terdapat keadaan khusus yang diatur dalam peraturan perusahaan, kontrak kerja, atau perjanjian kerja bersama yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Semula pada UU 13/2003 hanya terdapat empat syarat, namun kemudian disempurnakan pada UU 06/2023 menjadi lima syarat (Sajou & Lie, 2023). Berdasarkan ketentuan tersebut, tim perumus peraturan perundang-undangan mengamanatkan bahwa pengusaha tidak boleh seenaknya mengakhiri perjanjian kerja tanpa alasan dan landasan yang relevan.

Hal ini diperkuat pada Pasal 81 angka 40 UU 06/2023 yang mengubah Pasal 151 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan bahwa pihak-pihak yang terlibat (pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah) harus melakukan tindakan preventif terhadap meminimalkan atau sepenuhnya menghindari pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Kontrak Kerja Waktu Tetap, Pengalihdayaan, Jam Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut "PP 35/2021"), apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pekerjaan tidak dapat diminimalkan atau dihindari sama sekali, pemberi kerja harus secara jelas dan terbuka memberitahukan dan mengkomunikasikan tujuan dan alasan dibalik keputusan tersebut secara formal secara tertulis, dengan cara yang sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kepada pekerja atau serikat pekerja yang terkena dampak paling sedikit 14 orang pekerja. hari sebelum pemutusan hubungan kerja, sehingga karyawan dapat memahami konteks di balik keputusan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Devi Rahayu, Mishbahul Munir, dan Azizah sebagaimana dikutip oleh Graciela Yasinta Lambajang, Marthin L. Lambonan, dan Cobi E. M. Mamahit (Lambajang et al., 2022), pemberitahuan ini memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memahami tujuan dan alasan dibalik pemberitahuan tersebut. keputusan majikan untuk memutuskan hubungan kerja. Dengan demikian, pekerja mempunyai kesempatan untuk meninjau kembali alasan-alasan yang diberikan oleh pemberi kerja, menilai kesesuaian alasan-alasan tersebut dengan peraturan dan undang-undang, dan mengevaluasi keabsahan logis dari alasan-alasan tersebut. Namun dalam konteks perselisihan antara 6 pekerja security dengan PT MGM, maka pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan PT MGM tanpa terlebih dahulu memberitahukan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja kepada 6 pekerja security tersebut jelas bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 81 Nomor 40 UU 06/2023.

Selanjutnya, setelah dilakukan pemeriksaan oleh petugas keamanan, terungkap bahwa alasan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pemberi kerja adalah berdasarkan tuduhan terhadap petugas keamanan karena melakukan penggelapan kendaraan milik perusahaan tanpa bukti. UU 06/2023 menyebutkan bahwa pengusaha (dalam hal ini

pengusaha) hanya diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya (dalam hal ini pekerja) jika telah memenuhi salah satu dari 15 syarat sebagaimana tercantum dalam Pasal 81 angka 43 UU 06/2023 (Wibowo & Matheus, 2023), yang memasukkan Pasal 154A ke dalam UU 13/2003 jo. Pasal 36 PP 35/2021. Dalam konteks perselisihan antara 6 petugas keamanan dengan PT MGM, tuduhan tidak berdasar yang dilakukan PT MGM jelas merupakan tindakan sewenang-wenang dan bertentangan dengan Pasal 81 angka 43 UU 06/2023, sehingga PT MGM harus mempertanggungjawabkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. dari 6 petugas keamanan.

Perlindungan Hukum yang Diperoleh Pekerja Jasa Keamanan berupa Kompensasi Upah

Pada hakikatnya pembentuk undang-undang telah mengatur tentang perlindungan hukum yang akan diperoleh pekerja (dalam hal ini 6 orang pekerja jasa keamanan yang diberhentikan secara sepihak) sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 47 UU 06/2023 yang melengkapi Pasal 156 UU 13/ 2003 (Wibowo & Matheus, 2023). Ketentuan a quo mengatur bahwa apabila terjadi PHK maka pemberi kerja (dalam hal ini perusahaan) mempunyai tanggung jawab dan kewajiban untuk memberikan santunan kepada pekerja yang diberhentikan tersebut.

Kompensasi upah tersebut meliputi pesangon sebagai bentuk kompensasi masa kerja, uang penghargaan atas pengakuan kesetiaan dan kontribusi selama masa kerja, serta uang kompensasi hak sesuai ketentuan yang berlaku. Ketiga hak tersebut merupakan jaminan untuk memastikan bahwa karyawan tidak dirugikan secara tidak adil jika terjadi pemutusan hubungan kerja (Awaliyah & Sunday, 2024).

Tindakan Hukum yang Dapat Dilakukan oleh Petugas Keamanan

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU 02/2004"), upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan perburuhan diatur dari Pasal 3 sampai dengan Pasal 155 UU 02/2004. Dalam konteks ini, langkah hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja tidak tertulis dapat dilakukan melalui dua cara. Cara pertama adalah dengan melakukan perundingan dengan pihak perusahaan dan mencapai kesepakatan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut "PKB"). Proses negosiasi ini memungkinkan karyawan berdiskusi dengan manajemen perusahaan untuk mendapatkan kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak terkait persyaratan kerja.

Menurut Pasal 1 angka 21 UU 13/2003, Perjanjian Kerja Bersama diartikan sebagai: 'perjanjian hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan. pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.' Perjanjian kerja bersama memberikan landasan hukum yang jelas bagi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, sehingga memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak.

Negosiasi antara karyawan dan perusahaan sangat penting dalam mencapai kesepakatan yang adil mengenai persyaratan kerja, hak, dan tanggung jawab di tempat kerja. Mendokumentasikan hasil negosiasi dengan otoritas ketenagakerjaan terkait akan memastikan bahwa perjanjian tersebut sah secara hukum dan dapat diakses oleh kedua belah pihak untuk tujuan transparansi dan akuntabilitas.

Mekanisme kedua melibatkan proses penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. Proses ini dirancang untuk menangani konflik yang timbul antara pengusaha dan pekerja, atau antara pengusaha dan serikat pekerja. Pengadilan hubungan industrial memainkan peran penting dalam menegakkan keadilan dan menyelesaikan

perselisihan secara adil di tempat kerja. Ketika terjadi perselisihan antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, pengadilan tersebut berfungsi sebagai forum untuk menyelesaikan konflik tersebut melalui proses hukum yang sesuai.

Selanjutnya, tindakan hukum perdata dapat diambil oleh pekerja apabila keputusan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi tidak dapat dibenarkan. Artinya, tidak ada tindakan awal yang diambil untuk menghindari pengurangan tenaga kerja. Menurut hukum perdata, pekerja dapat menuntut ganti rugi melalui Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata, yang menyatakan: 'Setiap perbuatan yang melanggar hukum dan menimbulkan kerugian bagi orang lain, mewajibkan orang yang kesalahannya menimbulkan kerugian itu untuk menggantinya' (Matheus & Gunadi, 2024).

KESIMPULAN

Pembuatan perjanjian kerja secara lisan di Indonesia merupakan isu penting dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang wajib dimiliki oleh setiap warga negara sesuai dengan Pasal 27 UUD NRI 1945. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum khususnya bagi pekerja adalah melalui pelaksanaan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pemberi kerja, yang menjadi titik tolak terjalannya suatu hubungan kerja. Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menyatakan: "Perjanjian adalah suatu perbuatan yang dengannya satu orang atau lebih mengikatkan diri pada satu atau lebih orang lain." Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah setara dan seimbang. Hubungan kerja atau hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 50 UU 13/2003. Hubungan kerja harus dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja. Dalam UU 13/2003, terdapat dua bentuk perjanjian yang dapat dibuat antara pekerja dan pengusaha, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003 mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara lisan untuk jangka waktu tertentu bertentangan dengan ketentuan ayat (1). Perjanjian kerja yang ditandatangani antara pekerja dan pemberi kerja dapat dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun dalam praktiknya, perjanjian lisan seringkali menjadi permasalahan karena perusahaan tidak mengakui adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan sehingga menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja (PT MGM) dalam hal ini pekerja jasa keamanan. Para pekerja tersebut pada hakikatnya mendapat perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU 06/2023 berupa pesangon dan/atau penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam hal ini, jika pekerja tidak memperoleh hak-haknya sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka hal tersebut menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial karena tidak terpenuhinya hak-hak sebagaimana diatur dalam UU 02/2004, upaya hukum dapat dilakukan apabila pekerja tidak mendapat haknya dari pemberi kerja untuk menegakkan haknya melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial.

REFERENSI

- Djumadi. (2007). *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. Raja Grafindo Persada.
- Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Matheus, J., & Gunadi, A. (2024). Pembentukan Lembaga Pengawas Perlindungan Data Pribadi Di Era Ekonomi Digital: Kajian Perbandingan Dengan KPPU. *JUSTISI*, 10(1), 20–35.

- Nasution, M. S., Suhaidi, & Marzuki. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(2), 415–431.
- Uwiyono, A., Hoesin, S. H., Suryandono, W., & Kiswandari, M. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>
- Zulkarnaen, A. H. (2018). Konfigurasi Politik Dan Karakter Hukum Dalam Perumusan Perjanjian Kerja Perorangan Dan Perjanjian Kerja Bersama. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 4(1), 89–111.