ANALISIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PERJANJIAN TERTULIS

Dinda Azzahra[1], Mahlil Adriaman[2]

[1,2]*Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*
E-mail : dindaazz517@gmail.com, mahliladriaman@gmail.com

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa perjanjian kerja tertulis masih menjadi persoalan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu contohnya terdapat dalam Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb, di mana penggugat bekerja secara terus-menerus, berada di bawah perintah atasan, dan menerima upah secara berkala dengan jumlah relatif tetap serta meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan terpenuhinya unsur hubungan kerja meskipun tidak terdapat perjanjian kerja tertulis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami PHK tanpa perjanjian tertulis serta mengkaji bentuk perlindungan dan upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, sedangkan analisis data menggunakan metode kualitatif dengan penarikan kesimpulan secara induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja tanpa bentuk tertulis tetap sah dan mengikat sepanjang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Namun, ketiadaan sanksi tegas bagi pemberi kerja yang tidak membuat perjanjian tertulis menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Putusan tersebut telah memberikan perlindungan hukum secara represif, tetapi belum sepenuhnya menjamin perlindungan preventif maupun penerapan optimal asas perlindungan pekerja.

Kata Kunci : *Hukum Ketenagakerjaan; Hubungan Kerja; Pengunduran Diri*

PENDAHULUAN

Perkembangan sesuatu bangsa bisa diamati dari tingkatan ketaatan hukum warganya. Terus menjadi besar ketaatan hukum masyarakat sesuatu negeri, hendak terus menjadi teratur kehidupan bermasyarakatnya. Berartinya ketaatan hukum dalam sesuatu negeri amat dibutuhkan buat dijadikan prinsip oleh warga selaku ketentuan yang wajib ditaati. Sebab itu Indonesia selaku negeri hukum, dalam kehidupan masyarakatnya tidak bebas dari ketentuan– ketentuan yang legal, bagus ketentuan yang tercatat ataupun ketentuan yang tidak tercatat. Ketentuan– ketentuan itu wajib ditaati seluruhnya. Ketentuan itu diharapkan bisa menghasilkan kedisiplinan dalam area warga. Sebab itu pemberian ganjaran ataupun ganjaran kepada pelanggar ketentuan butuh diberikan (Hidayat & Abadi, 2024). Di Indonesia, ekspedisi Hukum Ketenagakerjaan diawali pada masa Rezim Soekarno yang membagikan agunan sosial serta proteksi untuk pegawai, hingga dengan masa sesudah pembaruan di mana hukum perburuhan memperoleh atensi yang amat penting bagus dengan cara formil serta materiil (Tia & Sufiarina, 2023).(Tia & Sufiarina, 2023)

Indonesia ialah salah satu negeri bertumbuh yang banyak berdiri perusahaan- perusahaan rasio kecil hingga besar ditingkat nasional. Cara berjalannya sesuatu industri ini pastinya tidak terbebas dari partisipasi pekerja ataupun pegawai. Mereka jadi salah satu pihak yang mana jasanya amat diperlukan buat telibat dalam sesuatu cara pembangunan ekonomi. Para wiraswasta serta para pekerja atau pegawai di dalam suatu industri ini pada hakekatnya, silih menginginkan antara satu serta lainya supaya tercapainya tujuan serta sasaran yang ada dalam industri itu sendiri (Ierdiana et al., 2023).

Hukum ketenagakerjaan pada asalnya bertabiat ikatan awas antara pekerja serta wiraswasta, tetapi sebab tidak terdapatnya kesetaraan ikatan antara pekerja serta wiraswasta, disebabkan dengan cara alami wiraswasta mempunyai peran yang lebih berdaulat dari pekerja serta pekerja menggantungkan keselamatan diri serta keluarganya pada wiraswasta, hingga pola ikatan itu amat potensial terbentuknya pemanfaatan. PHK jadi permasalahan pokok sebab posisi pekerja kepada wiraswasta tidak balance alhasil memunculkan PHK sepihak

Dengan cara hukum, proteksi kepada pekerja sudah diatur dalam bermacam peraturan perundang- undangan, semacam Hukum No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan serta Peraturan Penguasa No 37 Tahun 2021 mengenai Program Agunan Kehabisan Profesi. Kenyataan aplikasi proteksi ini kerap tidak berjalan efisien di alun- alun. banyak pekerja yang tidak mengenali hak- haknya ataupun tidak sanggup meyakinkan terdapatnya desakan dalam pembatalan diri, alhasil pesan pembatalan diri senantiasa dikira legal hingga teruji kebalikannya di Majelis hukum Ikatan Industrial (Masdar et al., 2025). Beberapa artikel mengenai proteksi kepada pekerja yang lebih dahulu diatur dalam Hukum No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dihapus Hukum No 6 Tahun 2023 mengenai Penentuan Peraturan Penguasa Pengganti Hukum No 2 Tahun 2022 mengenai Membuat Kegiatan jadi Hukum, salah satunya merupakan Artikel 151 mengenai Pemutusan Ikatan Kegiatan(PHK).

Ikatan kegiatan pada dasarnya lahir dari terdapatnya akad kegiatan antara pekerja serta wiraswasta, bagus dengan cara tercatat ataupun perkataan. Tetapi dalam aplikasi ketenagakerjaan di Indonesia, sedang banyak ikatan kegiatan yang dijalani tanpa perjanjiank kegiatan tercatat, alhasil memunculkan ketidakpastian hukum, paling utama kala terjalin pemutusan ikatan kegiatan(PHK). Kehabisan akad tercatat kerap kali jadi antara untuk wiraswasta buat melalaikan peranan pelampiasan hak- hak pekerja sehabis ikatan kegiatan selesai, semacam duit pesangon,

duit apresiasi era kegiatan, serta hak normatif yang lain begitu juga diatur dalam peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan.

Kasus itu terlihat dalam Tetapan No 9 atau Pdt. Sus- PHI atau 2022 atau PN Jmb, yang mengaitkan bentrokan antara pekerja serta wiraswasta terpaut status ikatan kegiatan dan pelampiasan hak- hak pekerja sesudah PHK. Dalam masalah ini, ikatan kegiatan berjalan tanpa terdapatnya akad kegiatan tercatat yang nyata, alhasil memunculkan perbandingan pemikiran antara para pihak hal bawah serta akibat hukum dari berakhirnya ikatan kegiatan. Pekerja merasa sudah bertugas dengan cara selalu serta berkuasa atas pelampiasan hak- haknya, sedangkan wiraswasta beranggapan kalau berakhirnya ikatan kegiatan tidak memunculkan peranan khusus begitu juga yang diklaim oleh pekerja.

Tetapan Majelis hukum Ikatan Industrial dalam masalah itu jadi berarti buat dikaji sebab membuktikan gimana juri memperhitungkan kehadiran ikatan kegiatan tanpa akad tercatat dan implikasinya kepada pelampiasan hak- hak pekerja sehabis PHK. Estimasi hukum badan juri tidak cuma menitikberatkan pada wujud akad kegiatan, namun pula pada fakta- fakta ikatan kegiatan yang jelas, semacam terdapatnya imbalan, perintah kegiatan, serta profesi yang dicoba dengan cara selalu. Perihal ini menerangkan kalau proteksi kepada pekerja tidak bisa dihilangkan cuma sebab kehabisan akad tercatat. Perihal ini pula dapat dibilang ialah wujud aniaya kepada pekerja yang berlawanan dengan prinsip kesamarataan Islam. Allah SWT berfirman dalam Q.S. An Nahl ayat 90:

۞ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَآئِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَآءِ
وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۝٩٠

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat."

Salah satu ilustrasi permasalahan pemutusan ikatan kegiatan tanpa akad tercatat ialah Tetapan No 9 atau Pdt. Sus- PHI atau 2022 atau PN Jmb berasal dari terdapatnya ikatan kegiatan antara Penuntut serta PT Pangkal Swarna Nusa yang sudah berjalan dalam durasi amat lama, ialah semenjak Agustus 2002 sampai September 2021, tanpa dibantu oleh akad kegiatan tercatat. Sepanjang nyaris 9 simpati tahun, Penuntut bertugas selaku ahli mesin dengan kewajiban penting melaksanakan pemeliharaan serta koreksi perlengkapan berat kepunyaan industri, bagus di workshop Kota Jambi ataupun di bermacam posisi cetak biru di luar kota. Dalam praktiknya, Penuntut bertugas dengan cara selalu, terletak di dasar perintah pimpinan, serta menyambut imbalan dengan cara teratur dengan jumlah yang relatif senantiasa serta bertambah dari durasi ke durasi.

Situasi itu dengan cara aktual membuktikan terpenuhinya faktor ikatan kegiatan walaupun tidak sempat terbuat akad kegiatan tercatat antara para pihak. Kasus mulai timbul kala pada medio tahun 2021 Penuntut diperintahkan buat dipindahkan ke posisi kegiatan di luar kota, ialah Kabupaten Bungo serta sekelilingnya. Penuntut menyangkal perintah itu dengan alibi situasi kesehatan dan memohon supaya senantiasa dipekerjakan di workshop Kota Jambi. Ternyata membagikan pembinaan ataupun pemecahan begitu juga biasanya dalam ikatan kegiatan, industri malah memohon Penuntut buat mengantarkan keberatannya pada pihak manajemen serta pada kesimpulannya ditunjukan buat memaraf pesan pembatalan diri. Penandatanganan pesan itu

ditatap oleh Penuntut bukan selaku kemauan leluasa, melainkan selaku akibat dari antipati penempatan kegiatan serta titik berat suasana kegiatan yang dirasakannya.

Sehabis berakhirnya ikatan kegiatan itu, Penuntut tidak mendapatkan hak- hak yang sepatutnya mencuat dampak pemutusan ikatan kegiatan, semacam duit pesangon, duit apresiasi era kegiatan, dan penukaran hak yang lain. Penuntut sudah menempuh usaha penanganan lewat negosiasi bipartit serta tripartit, tercantum perantaraan di Biro Daya Kegiatan, yang menciptakan Pesan Imbauan supaya industri membayarkan hak- hak Penuntut. Tetapi, imbauan itu tidak dilaksanakan oleh Tergugat alhasil bentrokan bersinambung ke Majelis hukum Ikatan Industrial. Di bagian lain, Tergugat melawan terdapatnya pemutusan ikatan kegiatan serta melaporkan kalau Penuntut tidaklah pekerja senantiasa, melainkan cuma donatur pelayanan ahli mesin yang menyambut balasan berplatform komisi. Tergugat pula mendalilkan kalau pengakhiran ikatan kegiatan terjalin sebab Penuntut mengundurkan diri dengan cara ikhlas.

Perbandingan pemikiran ini membuktikan perkara pokok yang kerap terjalin dalam ikatan kegiatan tanpa akad tercatat, ialah pengingkaran status pekerja oleh wiraswasta buat menjauhi peranan pelampiasan hak- hak sesudah berakhirnya ikatan kegiatan. Permasalahan ini merepresentasikan aplikasi pemutusan ikatan kegiatan tanpa akad tercatat yang memunculkan ketidakpastian hukum serta kerentanan untuk pekerja. Kehabisan akad tercatat tidak cuma mengalutkan pembuktian status ikatan kegiatan, namun pula berakibat langsung pada pelampiasan hak- hak pekerja sehabis ikatan kegiatan selesai. Oleh sebab itu, masalah ini berarti buat dianalisis untuk memperhitungkan gimana proteksi hukum kepada pekerja diaplikasikan dalam suasana ikatan kegiatan aktual tanpa akad tercatat, dan sepanjang mana majelis hukum sanggup menjamin kesamarataan serta kejelasan hukum dalam penanganan bentrokan pemutusan ikatan kegiatan.

METODE

Riset ini ialah riset deskriptif yang bertabiat pemaparan. Tujuan riset ini melukiskan dengan cara pas sifat- sifat sesuatu orang, kondisi, pertanda ataupun golongan khusus ataupun buat memastikan gelombang ataupun penyebaran sesuatu pertanda (Rifa'i Abubakar, 2021). periset memakai tipe riset hukum normatif, riset hukum normatif merupakan cara riset buat mempelajari serta menelaah mengenai hukum selaku norma, ketentuan, dasar hukum, prinsip hukum, ajaran hukum, filosofi hukum serta daftar pustaka yang lain buat menanggapi kasus hukum yang diteliti (Widiarty, 2024). Periset melaksanakan pengumpulan pangkal informasi dalam bentuk informasi inferior. Informasi inferior ataupun informasi daftar pustaka ataupun diketahui dengan materi hukum dalam riset hukum semacam terdapat perjanjian yang tidak tercatat dari para pakar periset hukum, kalau materi hukum itu berbentuk bermacam kesusastraan yang dikelompokkan ke dalam (Nugroho et al., 2020) materi hukum pokok(Tetapan Masalah No 9 atau Pdt. Sus- PHI atau 2022 atau PN Jmb serta Hukum No 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan jo. Hukum No 6 Tahun 2023 mengenai Penentuan Peraturan Penguasa Pengganti Hukum No 2 Tahun 2022 mengenai Membuat Kegiatan jadi Hukum) serta materi hukum inferior(terdiri atas novel ataupun harian hukum yang bermuatan hal prinsip- prinsip bawah(dasar hukum), pemikiran para pakar hukum(ajaran), hasil riset hukum).

Metode pengumpulan informasi dalam riset hukum normatif dicoba dengan riset pustaka kepada materi- materi hukum, bagus materi hukum pokok ataupun materi hukum inferior. Buat riset hukum normatif, sebab pangkal informasinya merupakan informasi inferior berbentuk

materi- materi yang didapat lewat riset akta ataupun riset daftar pustaka, hingga terdapat 2 tahap yang wajib dicoba periset. Awal, menelaah ketentuan- ketentuan hukum positif tercatat. Kedua, aplikasi ketentuan- ketentuan hukum positif tercatat itu pada insiden in concreto. Berikutnya informasi yang didapat dari kedua langkah riset daftar pustaka itu diolah periset lewat 3 langkah-langkah ialah editing(penyusunan balik kepada materi hukum yang didapat), analitis(periset melaksanakan pemilahan kepada materi hukum, setelah itu melaksanakan pengelompokan bagi pengelompokan materi hukum), cerita(periset melukiskan hasil riset bersumber pada materi hukum yang didapat setelah itu menganalisisnya) .

Metode analisa informasi serta materi hukum yang periset maanfaatkan merupakan tata cara analisa kualitatif. Analisa informasi kualitatif ialah cara memasak serta menafsirkan informasi kualitatif yang didapat dari bermacam pangkal, Tujuan analisa informasi kualitatif merupakan buat menguasai serta menafsirkan arti serta tema yang tercantum dalam informasi.

Tata cara pencabutan kesimpulan yang periset maanfaatkan merupakan penalaran induktif, ialah metode berfikir buat menarik kesimpulan dari observasi kepada perihal yang bertabiat partikular kedalam tanda- tanda yang bertabiat biasa ataupun umum. Alhasil bisa dibilang kalau penalaran ini bertolak dari realitas yang bertabiat terbatas serta spesial kemudian diakhiri dengan statemen yang bertabiat komplek serta biasa (Mustofa, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagaimana Pemenuhan Hak-hak Pekerja dalam Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis

Pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa perjanjian kerja tertulis merupakan isu penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Secara konseptual, Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada satu orang atau lebih lainnya. Rumusan ini tidak mensyaratkan bentuk tertulis sebagai unsur sahnya perjanjian, melainkan menekankan adanya kesepakatan para pihak. Dengan demikian, keberadaan perjanjian tidak semata-mata ditentukan oleh bentuk formalnya, tetapi oleh terpenuhinya unsur kesepakatan dan adanya hubungan hukum yang mengikat.

Dalam konteks hubungan kerja, perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Ketentuan ini menegaskan pengakuan hukum terhadap perjanjian kerja lisan, sehingga ketiadaan dokumen tertulis tidak serta-merta menghilangkan keberadaan hubungan kerja. Selama terdapat pekerjaan yang dilakukan, upah yang dibayarkan, dan adanya perintah dari pemberi kerja, maka hubungan kerja dianggap sah menurut hukum.

Meskipun demikian, perjanjian kerja lisan memiliki kelemahan dalam aspek pembuktian apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Tidak adanya dokumen tertulis sering kali menyulitkan pekerja dalam membuktikan status hubungan kerja dan masa kerjanya. Kondisi ini berpotensi menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, terutama ketika terjadi PHK sepihak. Oleh karena itu, perlindungan hukum menjadi sangat penting untuk menjamin kepastian dan keadilan bagi pekerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan sebenarnya telah memberikan mekanisme perlindungan terhadap praktik perjanjian kerja lisan. Pasal 63 mengatur bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, pemberi kerja wajib membuat surat pengangkatan yang sekurang-kurangnya memuat identitas pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besaran upah. Kewajiban ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum serta mencegah terjadinya penyalahgunaan keadaan oleh pemberi kerja.

Selain itu, Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat secara tertulis demi hukum berubah menjadi PKWTT. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan progresif bagi pekerja, karena status PKWTT memberikan jaminan hak yang lebih kuat dibandingkan PKWT. Dengan demikian, hukum secara eksplisit tidak membenarkan penggunaan perjanjian lisan sebagai sarana untuk menghindari kewajiban normatif pemberi kerja.

Dalam hal terjadi PHK, pekerja yang memiliki hubungan kerja, baik berdasarkan perjanjian tertulis maupun lisan, tetap berhak atas hak-hak normatifnya. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur kewajiban pemberi kerja untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketentuan ini kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur lebih lanjut mengenai hak pekerja akibat PHK.

Pemenuhan hak-hak tersebut pada dasarnya tidak bergantung pada ada atau tidaknya perjanjian kerja tertulis, melainkan pada terbuktinya hubungan kerja secara faktual. Selama pekerja dapat membuktikan bahwa ia bekerja di bawah perintah pemberi kerja dan menerima upah secara berkala, maka hak-haknya tetap harus dipenuhi. Prinsip ini sejalan dengan asas perlindungan pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi tawar yang lebih lemah dalam hubungan industrial.

Dari sudut pandang pembuktian, hukum acara perdata menyediakan berbagai alat bukti yang dapat digunakan untuk membuktikan adanya hubungan kerja, seperti saksi, surat, pengakuan, dan persangkaan. Bukti berupa slip gaji, daftar hadir, surat tugas, maupun komunikasi elektronik dapat dijadikan dasar pembuktian. Dengan demikian, ketiadaan kontrak tertulis tidak berarti pekerja kehilangan seluruh kemungkinan pembuktian di hadapan hukum.

Apabila terjadi perselisihan akibat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, mekanisme penyelesaian sengketa dapat ditempuh melalui tahapan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya tersebut dimulai dari perundingan bipartit, kemudian mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan pada akhirnya dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Prosedur ini memberikan jalur hukum yang jelas bagi pekerja untuk memperjuangkan haknya.

Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb menjadi contoh konkret pengakuan hukum terhadap hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis. Dalam perkara tersebut, majelis hakim menilai bahwa unsur pekerjaan, upah, dan perintah telah terpenuhi, sehingga hubungan kerja terbukti ada. Fakta bahwa penggugat bekerja secara terus-menerus dan menerima upah bulanan menjadi dasar pertimbangan hukum dalam memutus perkara.

Majelis hakim juga menerima alat bukti selain kontrak tertulis, seperti keterangan saksi dan bukti pembayaran upah, untuk membuktikan hubungan kerja dan masa kerja penggugat. Pendekatan ini menunjukkan fleksibilitas hakim dalam menilai pembuktian demi menjamin perlindungan terhadap pekerja. Putusan tersebut menegaskan bahwa pemberi kerja tidak dapat

menggunakan ketiadaan perjanjian tertulis sebagai alasan untuk menghindari tanggung jawab hukum.

Dengan demikian, secara normatif hukum ketenagakerjaan Indonesia telah memberikan dasar perlindungan yang cukup bagi pekerja yang mengalami PHK tanpa perjanjian kerja tertulis. Namun, dalam praktiknya masih terdapat tantangan terkait pembuktian dan konsistensi penerapan asas perlindungan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan komitmen penegakan hukum yang lebih kuat serta penerapan prinsip in dubio pro operario agar setiap keraguan dalam sengketa ketenagakerjaan ditafsirkan demi kepentingan pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.

Bagaimana Bentuk Upaya Hukum yang Dapat Ditempuh dan Hak-hak Pekerja Sebagaimana diatur Dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja serta pemenuhan hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari prinsip dasar perlindungan tenaga kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pasal 99 menegaskan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya berlaku selama hubungan kerja berlangsung, tetapi juga mencakup perlindungan ketika hubungan kerja berakhir, termasuk akibat pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hak atas jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 meliputi berbagai program perlindungan sosial yang saat ini diselenggarakan melalui sistem jaminan sosial nasional, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Dalam hal terjadi PHK, pekerja tetap berhak memperoleh manfaat dari program-program tersebut sepanjang memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, PHK tidak menghapus hak pekerja atas perlindungan sosial yang telah menjadi bagian dari hak normatifnya.

Selain hak atas jaminan sosial, pekerja yang mengalami PHK juga berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan serta dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kewajiban pembayaran hak-hak tersebut merupakan tanggung jawab pemberi kerja yang tidak dapat dihindari dengan alasan apa pun, termasuk alasan administratif seperti tidak adanya perjanjian kerja tertulis.

Apabila pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban tersebut, maka timbul perselisihan hubungan industrial yang membuka ruang bagi pekerja untuk menempuh upaya hukum. Upaya hukum ini merupakan bentuk perlindungan represif yang disediakan oleh negara guna menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja yang dilanggar. Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Tahapan awal yang wajib ditempuh adalah perundingan bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pemberi kerja. Perundingan ini merupakan forum musyawarah untuk mencapai kesepakatan secara kekeluargaan dalam jangka waktu tertentu. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat secara hukum dan wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian dilanjutkan melalui mekanisme tripartit, yaitu mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Mediasi dilakukan oleh mediator dari dinas ketenagakerjaan yang bersifat netral, sedangkan konsiliasi umumnya digunakan untuk perselisihan tertentu atas kesepakatan para pihak. Arbitrase dapat ditempuh

apabila kedua belah pihak sepakat menyerahkan penyelesaian sengketa kepada arbiter yang putusannya bersifat final dan mengikat.

Jika seluruh mekanisme nonlitigasi tersebut tidak menghasilkan penyelesaian, maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 56 UU Nomor 2 Tahun 2004, PHI berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hak, perselisihan PHK, serta perselisihan antarserikat pekerja. Putusan PHI dalam perkara PHK pada tingkat pertama dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung sesuai ketentuan yang berlaku.

Dalam konteks pembuktian, pekerja tidak selalu harus mengandalkan perjanjian tertulis untuk membuktikan haknya. Hukum acara perdata mengakui berbagai alat bukti, termasuk keterangan saksi, surat, pengakuan, persangkaan, dan bukti elektronik. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik menegaskan bahwa informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik serta hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah.

Dengan demikian, dalam perkara PHK, pekerja dapat menggunakan slip gaji, daftar hadir, surat tugas, rekaman komunikasi, pesan elektronik, maupun bukti transfer upah sebagai alat bukti untuk menunjukkan adanya hubungan kerja dan pelanggaran hak. Pendekatan ini penting untuk menjamin akses terhadap keadilan, terutama bagi pekerja yang berada dalam posisi tawar yang lebih lemah.

Namun demikian, efektivitas perlindungan hukum tersebut sangat bergantung pada kesadaran hukum pekerja, kepatuhan pemberi kerja, serta konsistensi penegakan hukum oleh aparat yang berwenang. Dalam praktiknya, masih ditemukan kendala berupa rendahnya pengawasan terhadap kewajiban administratif pemberi kerja, termasuk kewajiban pendaftaran jaminan sosial dan pembayaran iuran secara tertib.

Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb menunjukkan bahwa pengadilan pada dasarnya mengakui eksistensi hubungan kerja meskipun tidak didukung oleh perjanjian tertulis, sepanjang unsur pekerjaan, upah, dan perintah terbukti. Putusan tersebut mencerminkan penerapan perlindungan represif melalui mekanisme peradilan guna memastikan hak-hak pekerja tetap terpenuhi.

Meskipun demikian, perlindungan preventif masih perlu diperkuat agar pelanggaran hak pekerja dapat dicegah sebelum terjadi PHK. Ketiadaan perjanjian kerja tertulis seharusnya dipandang sebagai kelalaian pemberi kerja, bukan sebagai faktor yang melemahkan posisi pekerja dalam pembuktian. Oleh karena itu, penguatan pengawasan ketenagakerjaan dan penerapan prinsip in dubio pro operario menjadi penting untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum dalam sistem hubungan industrial di Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tetap memiliki kekuatan hukum sepanjang memenuhi unsur hubungan kerja berupa adanya pekerjaan, upah, dan perintah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pemberi kerja wajib menerbitkan surat pengangkatan sesuai Pasal 63, dan apabila pekerja dipekerjakan tanpa perjanjian tertulis serta tanpa surat pengangkatan, maka status hubungan kerja demi hukum beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan segala konsekuensi hak normatif yang melekat pada pekerja. Oleh karena itu, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tetap berhak menuntut pesangon, uang penghargaan

masa kerja, uang penggantian hak, serta hak atas jaminan sosial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Upaya hukum yang dapat ditempuh apabila hak-hak tersebut tidak dipenuhi meliputi penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb menegaskan pengakuan hukum terhadap hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis serta memperlihatkan bahwa ketiadaan dokumen tertulis tidak menghapus hak pekerja. Dengan demikian, diperlukan penguatan pengawasan dan penegakan hukum agar kelalaian pemberi kerja dalam membuat perjanjian tertulis tidak merugikan pekerja, serta peningkatan kesadaran hukum pekerja untuk menjaga alat bukti hubungan kerja guna menjamin kepastian dan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian* (1st ed.). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.

Anggraeni, D. (2025). Kekuatan hukum perjanjian kerja tidak tertulis dalam perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Ilmiah W, 11*(3.B), 90–100.

Darmani, I. A. D., & Priyanto, I. M. D. (2025). Perlindungan hak pekerja pada perjanjian kerja lisan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial. *Jurnal Media Akademik (JMA), 3*(12).

Dewi, N. M. T. (2020). Upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Saraswati, 2*(2). https://doi.org/10.36733/jhshs.v2i2.1383

Dharmanto, T. E., & Sari, R. D. P. (2023). Problematika kekuatan hukum perjanjian kerja lisan. *Repertorium Jurnal Ilmiah Hukum Kesehatan, 12*(13), 71–84. https://doi.org/10.28946/rpt.v12i1.2783

Gambirowati, A., & Nugroho, A. (2018). Tinjauan yuridis pengunduran diri pekerja atas perintah pengusaha. *Jurnal Novum, 5*(02).

Harahap, A. M. (2023). *Buku ajar hukum ketenagakerjaan* (M. M. Harahap, Ed.). Penerbit Media Sains Indonesia.

Hidayat, K., & Abadi, S. (2024). Perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu akibat mengundurkan diri sebelum waktu perjanjian berakhir. *Gorontalo Law Review, 7*(1), 58–68. https://doi.org/10.32662/golrev.v7i1.3292

Ierdiana, W., Fitri, N., Sari, H. P., & Candra, M. (2023). Analisis penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada PT Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang. *Jurnal Wilayah, Kota dan Lingkungan Berkelanjutan, 2*(2), 80–91. https://doi.org/10.58169/jwikal.v2i2.241

Kurniawan, F. (2024, March 4). Bagaimana membuktikan perjanjian tak tertulis di pengadilan? *Hukumonline.com*. https://www.hukumonline.com/klinik/a/bagaimana-membuktikan-perjanjian-tak-tertulis-di-pengadilan-lt51938378b81a3/

Kusuma, R., & Basniwati, A. D. (2022). Hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Hukum "The Juris", 6*(2), 325–332. https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.599

Maiyestati. (2025). *Hukum perburuhan dan ketenagakerjaan*. Badan Penerbit Universitas Bung Hatta.

Masdar, F. A. A., Zahrah, H., Akbar, R. F., & Agustiani, D. R. (2025). Evaluasi perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus pemaksaan pengunduran diri di perusahaan fashion Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2*(2b), 4175–4182. https://doi.org/10.62710/amxakq82

Mustofa, I. (2016). Jendela logika dalam berpikir: Deduksi dan induksi sebagai dasar penalaran ilmiah. *EL-BANAT: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam, 6*(2), 1–21. https://doi.org/10.54180/elbanat.2016.6.2.1-21

Nawakshara, M. V., & Purwaningsih, S. B. (2024). Keabsahan kontrak verbal di Indonesia di bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Customary Law Journal, 1*(3), 1–15. https://doi.org/10.47134/jcl.v1i3.3079

Nugroho, S. S., Haryani, A. T., & Farkhani. (2020). *Metodologi riset hukum* (S. Sarjiyati, Ed.). Oase Pustaka.

Nurdin, E., Susanti, E., & Utomo, S. (2025). Perlindungan hukum terhadap pekerja yang memiliki perjanjian kerja tidak tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, 6*(5), 1–24.

Perdana, S. (2023). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. UMSU Press.

Pramana, I. B. N. T. (2025, February 14). Pentingnya pekerja mengetahui prinsip "in dubio pro operario" dalam perjanjian kerja. *RRI.co.id*. https://rri.co.id/hukum/1323364/pentingnya-pekerja-mengetahui-prinsip-in-dubio-pro-operario-dalam-perjanjian-kerja

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb.

Rahmani, D. A., Muhayati, S., & Kholis, I. (2025). Analisis data kualitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 9*(2), 13037–13048.

Rasji, C., & Cenvysta, M. (2023). Perlindungan hukum bagi para pekerja yang tidak mempunyai perjanjian dan kontrak kerja. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur, 1*(2), 428–435. https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1244

Solikin, N. (2021). *Pengantar metodologi penelitian hukum* (1st ed.). CV Penerbit Qiara Media.

Suhartini, E., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). *Hukum ketenagakerjaan dan kebijakan upah* (1st ed.). Rajawali Pers.

Syarif, M. (2022). Perjanjian kerja dalam hubungan kerja berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa perjanjian kerja. *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum, 1*(3), 169–176. https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15

Thalib, A., & Aisyah, N. (2024). *Hukum perjanjian* (1st ed.). Rajawali Pers.

Tia, H. F., & Sufiarina. (2023). Analisis konsekuensi pengunduran diri pekerja profesional dalam perspektif regulasi ketenagakerjaan. *KRTHA Bhayangkara, 17*(2), 297–316.

Trendi, A. (2024). Analisis hukum tentang perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) secara lisan dalam perspektif Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Cipta Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP), 4*(6), 2647–2661. https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i6.2858

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Wibowo, S. H., & Gunadi, A. (2024). Analisis hukum PHK sepihak terhadap pekerja keamanan dengan perjanjian lisan berdasarkan hukum Indonesia. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, *6*(4), 606–616. https://doi.org/10.38035/rrj.v6i4.856

Widiarty, W. S. (2024). *Buku ajar metode penelitian hukum* (1st ed.). Publika Global Media.

Zuhriyah, A., Aji, R. B., & Wijaya, A. U. (2023). Analisis yuridis eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial yang mempekerjakan kembali pekerja (Studi kasus putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk). *Jurnal Magister Hukum "Law and Humanity", 1*(1), 85–107. https://doi.org/10.37504/lh.v1i1.521