

## PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh:

**Ida Ayu Dyv Darmani<sup>1</sup>**

**I Made Dedy Priyanto<sup>2</sup>**

Universitas Udayana

Alamat: JL. Pulau Bali No. 1, Dauh Puri Klod, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar,  
Bali (80114).

Korespondensi Penulis: [dyvdarmani27@gmail.com](mailto:dyvdarmani27@gmail.com), [dedy\\_priyanto@unud.ac.id](mailto:dedy_priyanto@unud.ac.id).

**Abstract.** *The employment relationship between employers and employees essentially gives rise to absolute rights and obligations for the parties involved. In practice, especially in the informal sector, employment relationships are often formed through verbal employment agreements, which remain valid as long as they meet the requirements of the agreement as stipulated in Article 1320 of the Civil Code (KUHPdata) and Article 52 of the Manpower Act. This study examines the legal position of verbal employment agreements as well as the characteristics and mechanisms for resolving disputes arising from violations of workers' rights in employment relationships based on verbal employment agreements. The author employed a normative legal research method supported by a regulatory and conceptual approach. This study found that the state plays an active role in employment relationships to protect workers as the subordinate party, so that violations of business obligations are not classified as default, but as disputes subject to the industrial relations dispute resolution regime. In terms of non-litigation or out-of-court channels, the settlement of rights disputes can only be pursued through bipartite negotiations and mediation. If both stages fail, the dispute is continued to the Industrial Relations Court (PHI). Proving oral employment agreements is more difficult due to the absence of written documents, making it highly dependent on witness testimony*

# PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

*and presumptions. These findings confirm that although oral employment agreements are legally recognized, written agreements are still highly recommended in order to provide optimal legal protection for workers.*

**Keywords:** *Employer Liability, Industrial Relations, Rights Dispute, Verbal Employment Agreement, Worker Protection.*

**Abstrak.** Hubungan kerja antara pelaku usaha dan pekerja pada hakikatnya melahirkan hak dan kewajiban yang mutlak bagi para pihaknya. Dalam praktiknya, terutama pada sektor informal, hubungan kerja banyak dibangun melalui perjanjian kerja lisan, yang tetap sah sepanjang terpenuhinya syarat-syarat perjanjian yang termaktub melalui Pasal 1320 KUHPdata serta Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Penelitian ini mengkaji kedudukan hukum perjanjian kerja lisan serta karakteristik dan mekanisme penyelesaian perselisihan hak yang muncul akibat pelanggaran hak pekerja yang ada di hubungan kerja dari perjanjian kerja lisan. Metode penelitian hukum normatif direalisasikan oleh penulis didukung dengan pendekatan peraturan perundang-undangan serta konseptual. Penelitian ini menemukan bahwa negara hadir secara aktif dalam hubungan kerja untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi subordinatif, sehingga pelanggaran kewajiban pelaku usaha tidak dikualifikasikan sebagai wanprestasi, melainkan sebagai perselisihan hak yang tunduk pada rezim penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal jalur non-litigasi atau luar pengadilan, penyelesaian perselisihan hak hanya dapat ditempuh melalui perundingan bipartit dan mediasi. Jika kedua tahap tersebut gagal, sengketa dilanjutkan ke PHI. Pembuktian kasus perjanjian kerja lisan menjadi lebih sulit karena tidak adanya dokumen tertulis, sehingga sangat bergantung pada keterangan saksi dan persangkaan. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun secara hukum perjanjian kerja lisan diakui, perjanjian tertulis tetap jauh lebih direkomendasikan guna menjadikan penjaminan hukum yang lebih optimal bagi pekerja.

**Kata Kunci:** Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial, Perlindungan Pekerja, Perjanjian Kerja Lisan, Perselisihan Hak.

## LATAR BELAKANG

Konseptual hukum ketenagaaan secara positif mengidentifikasikan konektivitas antara pelaku usaha dan pekerja melahirkan wajibnya pemenuhan hak dan kewajiban bagi

para pihaknya.<sup>1</sup> Walaupun konektivitas kerja berawal dari perjanjian, hubungan ini tidak sepenuhnya bersifat keperdataan. Hal ini dikarenakan dari kedudukan pihak pelaku usaha yang bersifat dominan dibandingkan pihak pekerja membuat kedudukan masing-masing pihak menjadi tidak seimbang. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan menentukan hakikat pekerja sebagai pihak yang wajib dijamin oleh negara. Di Indonesia, produk hukum terkait ketenagakerjaan dapat ditemukan dalam UU 13/2003 *juncto* UU 11/2020.

Kemudian, pada Pasal 1 angka 15 UU 13/2003 mengatur perihal hubungan kerja yang berbunyi, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Hal ini dipertegas kembali Pasal 50 UU 13/2003 dimana “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.” Kemudian, berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU 13/2003, dapat dipahami bahwa perjanjian kerja ini dapat berbentuk lisan ataupun tertulis. Layaknya perjanjian secara garis besar, perjanjian kerja tergolong sah jika terpenuhinya unsur-unsur perjanjian, sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdata. Tidak hanya termaktub dalam KUHPerdata, syarat sahnya perjanjian kerja ini juga tercermin dalam Pasal 52 Ayat (1) UU 13/2003 yang berbunyi, “Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.”

Walaupun kerangka normatif terkait diaturnya konektivitas kerja dengan jelas, praktik konkritnya menggambarkan bahwa perjanjian kerja, terutama yang berbentuk lisan, sering menimbulkan persoalan. Hal ini terjadi karena perjanjian lisan tidak memberikan bukti tertulis mengenai isi kesepakatan, sehingga status pekerja, jenis pekerjaan, dan hak-hak yang melekat padanya menjadi sulit dibuktikan atau dipahami. Akibatnya, besar potensi bagi pekerja untuk tidak mengetahui secara pasti status hubungan kerjanya dengan pelaku usaha. Ketidakjelasan tersebut tentu membuat pekerja lebih tidak paham dengan hak-haknya sebagai pekerja.<sup>2</sup> Akibatnya, konektivitas kerja menjadi rentan terhadap beda tafsir dan perselisihan. Hal ini disayangkan mengingat

---

<sup>1</sup> Titihalawa, B.A dkk., “Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial,” *PATTIMURA Law Study Review* 1, no. 1 (2023): 270.

<sup>2</sup> Nasution, M.S dkk., “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah METADATA* 3, no. 2 (2021): 417.

## **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

dalam sektor informal dan UMKM, bentuk perjanjian kerja lisan ini sangat umum untuk digunakan.

Kondisi tersebut terlihat dengan adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dan pelaksanaan hubungan kerja secara langsung, khususnya terkait efektivitas perjanjian kerja lisan dalam menjamin kepastian dan perlindungan hak pekerja. Untuk memahami posisi perjanjian kerja lisan dalam kerangka hubungan industrial serta bagaimana perselisihan hak diselesaikan, perlu ditinjau perkembangan kajian dan pemikiran terdahulu. Dalam artikel jurnal yang berjudul “Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan”, Dharmanto & Sari (2023) meneliti permasalahan kekuatan hukum perjanjian kerja lisan serta mekanisme pembuktian dan pertanggungjawaban jika terjadi sengketa hubungan industrial. Metode yuridis-normatif digunakan dalam penelitian tersebut dengan sumber utama KUHPerduta dan UU 13/2003. Temuan utamanya menunjukkan bahwa perjanjian kerja lisan tetap sah dan berkekuatan hukum meskipun tidak dituangkan secara tertulis. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan melalui penegakan hak-hak pekerja, penyediaan perlindungan sosial maupun fisik, dan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan sesuai UU 13/2003. Namun, penelitian tersebut belum mengurai secara spesifik karakteristik perselisihan hak yang lahir dari hubungan kerja lisan, dan tidak membedakan kedudukannya pula dari wanprestasi.<sup>3</sup>

Kemudian, di dalam artikel jurnalnya yang berjudul “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”, Nasution, Suhaidi, dan Marzuki (2023) menegaskan bahwa perjanjian kerja lisan berkekuatan hukum sepanjang terpenuhinya syarat sahnya perjanjian berpedoman kepada Pasal 52 UU 13/2003. Penelitian mereka juga menyoroti bahwa penggunaan perjanjian kerja lisan di dalam PKWT, dapat menimbulkan implikasi hukum berupa perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasannya perjanjian yang tidak dituangkan secara tertulis berpotensi menimbulkan kerugian bagi pelaku usaha sekaligus memperlemah perlindungan hak-hak pekerja, mengingat tidak adanya dokumen yang bisa menjadi alat bukti jika perselisihan terjadi suatu hari nanti. Walaupun begitu, penelitian ini belum mengulas sama sekali tidak membahas karakteristik dan mekanisme

---

<sup>3</sup> Dharmanto, T.E dan Sari, R.D.P “Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan,” *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023): 71–84.

penyelesaian perselisihan yang timbul akibat perjanjian kerja lisan, baik pada tahap bipartit, mediasi, maupun proses lanjutan di Pengadilan Hubungan Industrial (Selanjutnya disebut PHI).<sup>4</sup>

Terakhir, terdapat artikel jurnal berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial”, menganalisis penyelesaian sengketa hubungan kerja melalui PHI. Mereka memaparkan bahwa sengketa berselisihnya hubungan kerja mencakup perselisihan hak dan kepentingan, serta lainnya. Artikel ini juga menegaskan bahwa penyelesaian sengketa tidak langsung diajukan ke PHI, tetapi harus melalui mekanisme bertahap, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebelum akhirnya diputus oleh PHI. Meskipun artikel jurnal ini telah membahas perihal mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, artikel jurnal ini tidak membahas persoalan perjanjian kerja lisan. Selain itu, fokus penelitian ini belum menjelaskan secara spesifik perihal perselisihan hak, melainkan masih menguraikan keempat jenis perselisihan hubungan industrial secara umum. Akibatnya, penelitian tersebut belum memberikan gambaran mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan ketika terjadi pelanggaran hak pekerja yang muncul dari hubungan kerja yang lahir dari perjanjian lisan.<sup>5</sup>

Oleh karenanya, terdapat urgensi untuk melakukan kajian yang lebih komprehensif terkait perjanjian kerja lisan, terutama mengingat besarnya proporsi tenaga kerja sektor informal dan masih dominannya perjanjian kerja lisan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis kemudian mengangkat dan mengembangkan topik ini ke dalam artikel jurnal yang berjudul “Perlindungan Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Lisan melalui Mekanisme Penyelesaian Perselisihan dalam Hubungan Industrial.” Penulisan ini diharapkan dapat memberi pencerahan akan kedudukan hukum perjanjian kerja lisan dalam hubungan kerja antara pelaku usaha dan pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang relevan, serta karakteristik dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang muncul akibat pelanggaran hak pekerja dalam perjanjian kerja lisan terkait hubungan kerja.

---

<sup>4</sup> Nasution dkk., *Op.cit*, 415.

<sup>5</sup> Yunus, Y dkk., “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial,” *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 1 (2023): 727–34.

# **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Merujuk terhadap latar belakang, dirumuskan tiga isu yang menjadi inti penelitian, yakni:

1. Bagaimana kedudukan hukum perjanjian kerja lisan dalam hubungan kerja menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana karakteristik dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang muncul akibat pelanggaran hak pekerja dalam hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja lisan?

Penelitian berjudul “Perlindungan Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Lisan Melalui Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Dalam Hubungan Industrial” bertujuan memberikan analisis terkait aspek hukum ketenagakerjaan yang berkorelasi dengan penggunaan perjanjian kerja lisan dalam konektivitas kerja di Indonesia. Penelitian ini ditujukan menganalisis kedudukan hukum perjanjian kerja lisan menurut produk hukum positif. Selanjutnya kajian ini juga turut menganalisis karakteristik dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang muncul akibat pelanggaran hak pekerja yang berdasar pada perjanjian kerja lisan dalam hubungan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penulis mengaplikasikan metode hukum normatif yang memiliki objek kajian berupa norma-norma hukum. Data penelitian dihimpun memanfaatkan studi kepustakaan terdiri atas bahan hukum primer melalui produk hukum yang relevan, sekunder berupa buku, jurnal, artikel, serta karya ilmiah hukum, maupun tersier berupa kamus dan ensiklopedia yang berfungsi sebagai penunjang dalam memahami bahan hukum primer maupun sekunder. Pendekatan penelitian yang digunakan mencakup *statute approach* untuk menelaah instrumen hukum, *analytical approach* untuk menganalisis aturan yang berlaku, dan *conceptual approach* sebagai dasar teoritis dalam menjawab isu penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Lisan dalam Hubungan Kerja Menurut Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan**

Menurut Sudikno Mertokusumo, fungsi utama hukum bertujuan memberikan perlindungan bagi masyarakat dan menciptakan ketertiban serta kepastian dalam kehidupan sosial. Dalam ranah ketenagakerjaan, fungsi ini berhubungan erat dengan

jaminan konstitusional pada Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menegaskan “bahwa setiap warga negara berhak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.”<sup>6</sup> Dengan demikian, negara berkewajiban menyediakan kerangka hukum dalam memastikan dilindunginya pekerja secara hukum sebagai pihak yang berkedudukan kurang menguntungkan dibandingkan pelaku usaha.

Dalam proses membahas prinsip perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan, maka tidak lengkap rasanya apabila tidak turut menyinggung mengenai persyaratan perjanjian agar sah yang wajib terpenuhi dalam perjanjian kerja sebagai pondasi terciptanya hubungan kerja. KUHPerdata mensyaratkan adanya kesepakatan yang membuat mereka terikat, kecakapan dalam merancang suatu perjanjian, suatu hal tertentu, serta suatu sebab yang halal, sebagaimana tercantum di Pasal 1320 KUHPerdata.<sup>7</sup> Unsur-unsur yang ditegaskan dalam KUHPerdata ini selaras dengan isi Pasal 52 UU 13/2003 yang juga mengatur bahwasannya “Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.”

Selain terpenuhinya aspek tersebut, termuat pula berbagai unsur yang patut tercantum di dalam hubungan kerja, yakni pekerjaan, upah, dan perintah, sesuai dalam Pasal 1 Angka 15 UU 13/2003. Lebih rinci, unsur pekerjaan yang dijanjikan adalah pondasi sebuah hubungan kerja. Pekerjaan tersebut harus jelas, berisi dengan apa yang dikerjakan, bagaimana dikerjakan, dan untuk kepentingan siapa. Tanpa kejelasan mengenai pekerjaan, hubungan kerja tidak dapat dianggap sah karena tidak ada objek yang menjadi dasar munculnya hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pelaku usaha. Lebih lanjut, unsur upah juga sebagai salah satu hal wajib yang termuat di dalam setiap perjanjian kerja, mengingat fungsinya sebagai hak utama pekerja dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Terakhir, unsur perintah menunjukkan bahwa pekerja bekerja di bawah instruksi pelaku usaha, suatu hal yang membedakan pekerja dari seseorang yang bekerja secara mandiri. Dengan adanya unsur ini, pelaku usaha berhak memberikan

---

<sup>6</sup> Dewi, M.P. “Norma Perlindungan dan Kesempatan Kerja Bagi Lansia Potensial Ditinjau dari Asas Kepastian Hukum, Keadilan, dan Kemanfaatan,” *Kosmik Hukum* 23, no. 1 (2023): 94.

<sup>7</sup> Susiani, Dina. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (CV Pustaka Abadi, 2020), 57.

## **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

instruksi, sementara pekerja berkewajiban menjalankan arahan yang diberikan oleh pelaku usaha.<sup>8</sup>

Walaupun dalam penulisan ini telah tercantum perihal pembahasan persyaratan perjanjian yang sah dalam KUHPdata dan elemen-elemen yang wajib terkandung oleh UU 13/2003, dalam mengkaji perihal kedudukan hukum perjanjian kerja lisan tidak terlepas dari pemahaman mengenai pengertian perjanjian kerja lisan itu sendiri. Lebih spesifik, pengertian dari frasa “perjanjian kerja” tercantum pada Pasal 1 Angka 14 UU 13/2003 dimana, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Sementara itu, pengetahuan kata “lisan” mampu merujuk pada definisi dalam KBBI, yaitu: (1) Lidah, (2) Kata-kata yang diucapkan, (3) Berkenaan dengan kata-kata yang diucapkan, dan (4) Dengan mulut (bukan dengan surat).<sup>9</sup> Maka dari itu, apabila kedua istilah tersebut digabungkan, maka akan berarti sebagai suatu perjanjian antara pekerja dengan pelaku usaha yang dibuat secara lisan tanpa diubah dalam bentuk tulisan.

Dengan berangkat dari definisinya, dapat dilihat bahwa perjanjian kerja lisan tetap diakui oleh hukum sepanjang terpenuhinya persyaratan sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPdata dan Pasal 52 UU 13/2003 serta mengandung unsur-unsur sesuai Pasal 1 Angka 15 UU 13/2003. Terlebih, UU 13/2003 sesungguhnya memperbolehkan suatu hubungan kerja yang lahir tanpa dokumen tertulis, selaras Pasal 51 Ayat (1) UU 13/2003 yang mengatur “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.” Walaupun begitu, pada faktanya tidak semua hubungan kerja dapat dibentuk secara verbal, jangka waktu menjadi acuan utama dalam penentuan terkait pembentukan suatu perjanjian kerja dapat dirancang secara verbal maupun tidak.

Pertama-tama, perlu diketahui terlebih dahulu klasifikasi perjanjian kerja menurut jangka waktunya. Pasal 56 Ayat (1) UU 13/2003 berbunyi bahwa, “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.” Dalam hal ini, PKWT disimpulkan sebagai perjanjian kerja yang ada batas waktunya. Pekerja dalam klasifikasi tersebut dipekerjakan untuk periode tertentu atau sampai pekerjaan tertentu selesai. Selanjutnya, PKWTT dipahami sebagai kontrak kerja tanpa batas waktu, sehingga konektivitas kerja

---

<sup>8</sup> Harahap, A.M. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Literasi Nusantara, 2020), 64–66.

<sup>9</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Arti kata lisan - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online”, diakses 23 November 2025, <https://kbbi.web.id/lisan>.



dalam perjanjian ini akan terus berlangsung sampai salah satu pihak mengakhirinya dengan cara yang sah berdasar peraturan yang ada.<sup>10</sup>

Kembali ke dalam pernyataan bahwasannya perjanjian kerja tidak dapat diklasifikasikan secara holistik lahir melalui mekanisme verbal, sesungguhnya bisa dilihat dasar hukumnya dalam Pasal 57 ayat (1) UU 13/2003, yang menjelaskan bahwasannya, “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.” Artinya, untuk PKWT, UU mewajibkan bentuk tertulis sebagai syarat keabsahan. Terlebih, apabila suatu PKWT dibuat secara lisan, dengan demikian hukum akan secara sendirinya mengubah PKWT tersebut menjadi PKWT.<sup>11</sup> Perihal perubahan tersebut sesuai dengan Pasal 57 Ayat (2) UU 13/2003 yakni, “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.” Selain PKWT, terdapat pula perjanjian kerja lainnya yang wajib dilahirkan melalui mekanisme tertulis. Pengaturan terhadap kondisi tersebut bisa ditemukan dalam Penjelasan Pasal 51 Ayat (2) UU 13/2003 yang berbunyi, “Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan perjanjian kerja laut.”

Selanjutnya, dalam perjanjian kerja verbal pun bukan berarti bahwa pelaku usaha dapat berlaku secara sembarangan. UU Ketenagakerjaan tetap memberikan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi pelaku usaha guna terpenuhinya kepastian hukum bagi pekerja. Perihal ini dapat ditemukan melalui Pasal 63 Ayat (1) UU 13/2003 yang menjelaskan, “Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.” Berdasarkan ketentuan ini, bisa dipahami bahwa surat pengangkatan ini berfungsi sebagai bukti yang membantu pekerja untuk membuktikan status pekerjaannya dalam hubungan kerja. Fenomena yang sama juga tampak dalam pengaturan masa percobaan. Ketentuannya tercantum pada Pasal 60 Ayat (1) UU 13/2003, yang dalam penjelasannya menyatakan, “Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja.

---

<sup>10</sup> Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 58–59.

<sup>11</sup> Kusuma, A.J dkk., “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Notarius* 13, no. 1 (2020): 207.

## **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.” Surat pengangkatan ini sendiri tidak bisa dibuat secara sembarangan dan minimal terdapat ketentuan seperti nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah, sesuai Pasal 63 Ayat (2) UU 13/2003.<sup>12</sup> Maka dari itu, semua aturan yang telah dijelaskan di atas memiliki kekuatan hukum mengikat, yang setiap pelanggaran terhadapnya dapat dihadapkan pada sanksi pidana sesuai ketentuan UU 13/2003 *juncto* UU 11/2020.<sup>13</sup>

### **Karakteristik dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan dalam Perjanjian Kerja Lisan**

Dalam hukum perdata, ketidakmampuan memenuhi prestasi dalam suatu perjanjian disebut sebagai wanprestasi, yang diselesaikan di peradilan umum. Namun, hal tersebut tidak sepenuhnya berlaku dalam konteks hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hukum ketenagakerjaan memiliki karakteristik khusus, yaitu negara hadir secara aktif guna menjamin pekerja yang dalam hal ini berkedudukan lebih lemah dibanding dengan pelaku usaha. Oleh karena itu, baik untuk hubungan kerja yang muncul dari perjanjian tertulis maupun lisan, setiap pelanggaran kewajiban pengusaha terhadap pekerja, seperti terhantinya prestasi berupa upah, ketidakadaan jaminan sosial, hak cuti pekerja yang tidak dipenuhi, dan lain-lain tidak dikualifikasikan sebagai wanprestasi, melainkan sebagai perselisihan. Dalam hal ini, perselisihan merupakan rezim khusus yang tunduk pada mekanisme penyelesaian hubungan industrial berdasarkan UU 2/2004.<sup>14</sup>

Pertama-tama, diperlukan pemahaman terkait arti dari kata perselisihan, terlebih dalam konteks hubungan industrial. Definisi kata “perselisihan” dapat ditelusuri dari kata dasarnya, yaitu “selisih”. Menurut KBBI, selisih terdapat berbagai arti, yang salah

---

<sup>12</sup> Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 60.

<sup>13</sup> *Ibid.* 31–32.

<sup>14</sup> Maswandi, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial,” *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017): 38.

satunya adalah hal tidak sependapat, pertentangan pendapat, pertikaian.<sup>15</sup> Maka dari itu, dari pengertian kata dasar ini, perselisihan dapat dipahami sebagai hal yang terjadi karena adanya selisih atau ketidaksetujuan atau suatu kondisi ketika pihak-pihak terlibat berada dalam keadaan berselisih atau berbeda pendapat. Sementara itu, pengertian dari frasa “hubungan industrial” bisa dilihat melalui Pasal 1 Angka 16 UU 13/2003, “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI 1945.”

Oleh karena itu, permasalahan hubungan industrial diidentifikasi sebagai pendapat yang berbeda sehingga berimplikasi melahirkan konflik di antara pekerja atau serikat pekerja dengan pelaku usaha ataupun kesatuan pelaku usaha. Konflik ini muncul baik diakibatkan oleh ketidaksepakatan terkait hak pekerja, perbedaan kepentingan dalam konektivitas kerja, konflik diakhirinya hubungan kerja, maupun perbedaan pendapat antar serikat pekerja dalam perusahaan. Disamping itu, konflik hubungan industrial kemudian dibagi ke dalam beberapa jenis. Pertama, perselisihan hak, yaitu konflik dimana terjadi ketika pekerja merasa haknya sebagai pekerja tidak dipenuhi atau karena terdapat perbedaan cara menafsirkan dan melaksanakan aturan yang tercantum di dalam produk hukum, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kedua, perbedaan kepentingan, yaitu perselisihan yang diakibatkan oleh ketidaksepakatan antara pekerja dan pelaku usaha dalam pembuatan atau syarat kerja yang berubah, baik yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Ketiga, perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang diakibatkan oleh ketidakcocokan pendapat terkait salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja. Terakhir, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh terjadi dalam satu perusahaan saat beberapa serikat pekerja tidak satu pemahaman terkait masalah keanggotaan, pelaksanaan hak, atau kewajiban yang terkait dengan serikat buruh.<sup>16</sup>

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa perselisihan hak sudah berbeda secara mendasar dengan jenis perselisihan yang lain, mengingat dalam pengertiannya yang berfokus pada hak pekerja atau buruh yang telah jelas diatur oleh UU atau perjanjian

---

<sup>15</sup> “Arti kata selisih - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,” Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), diakses 23 November 2025, <https://kbbi.web.id/selisih>.

<sup>16</sup> Yulianti, A. dan Syarif, E. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (2021): 94.

## **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

kerja. Perselisihan ini muncul ketika hak-hak tersebut, seperti upah, cuti, tunjangan, atau jaminan sosial, tidak dipenuhi oleh pelaku usaha. Hal ini tentu berbeda dengan perselisihan kepentingan yang timbul dari perbedaan kepentingan terkait hal-hal yang belum menjadi hak pasti, seperti kenaikan upah atau perubahan sistem kerja, yang belum memiliki sifat hukum yang mengikat. Selain itu, perselisihan hak juga sudah pasti berbeda dari perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja. Singkatnya, perselisihan hak menekankan pemenuhan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja.

Lebih lanjut, sesuai dengan namanya, maka perselisihan hubungan industrial tunduk pada dan diselesaikan dalam PHI. Namun, sebelum menempuh tahap PHI, para pihak yang bersangkutan dalam perselisihan terlebih dahulu dapat menempuh jalur non-litigasi melalui konsiliasi, lembaga bipartit, mediasi serta arbitrase. Dalam hal ini, lembaga bipartit adalah mekanisme musyawarah antara pengusaha dan pekerja atau serikat kerja untuk diselesaikannya perselisihan hubungan kerja. Pada faktanya, upaya yang wajib untuk diupayakan dalam segala jenis perselisihan hubungan industrial ialah usaha yang mengakhiri perselisihan melalui lembaga bipartit. Di dalamnya, delegasi pengusaha dan wakil pekerja atau serikat kerja melakukan perundingan, dan apabila perusahaan didalamnya belum terdapat serikat, perwakilan pekerja dipilih dari unit kerja atau kelompok profesi. Jika kesepakatan dihasilkan melalui perundingan, selanjutnya dilakukan pembuatan perjanjian bersama yang mengikat secara hukum dan wajib didaftarkan ke PHI. Kemudian, jikalau tidak dilakukannya isi perjanjian Bersama oleh salah satu pihak tersebut, pihak yang merugi memiliki hak dalam pengajuan permohonan eksekusi ke PHI tempat perjanjian tersebut didaftarkan.<sup>17</sup>

Mediasi di sisi lain diidentifikasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan dengan melibatkan pihak ketiga yang disebut mediator dari Disnaker yang bersifat netral. Tugas mediator ialah untuk membantu pihak-pihak yang bersengketa berkomunikasi dengan memanggil saksi dan saksi ahli selama proses mediasi agar dapat mencapai kesepakatan damai. Dalam UU 2/2004, setelah bipartit gagal, Disnaker terlebih dahulu menawarkan konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam satu minggu tidak terpilihnya kedua opsi tersebut oleh para pihak, maka penyelesaian akan ditunjukan kepada mediator.

---

<sup>17</sup> Yunus dkk., "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial," 729.

Kesepahaman akhir yang memuat tandatangan para pihak dan telah divalidasi oleh mediator akan dibuat jika tercapainya kesepakatan. Sebaliknya, jika tidak tercapai kesepakatan, maka dalam dua minggu sejak sidang dilakukan pertama kali, mediator berwenang untuk menyampaikan rekomendasi tertulis, yang harus ditanggapi para pihak dengan pernyataan menerima atau menolak.<sup>18</sup>

Sementara itu, konsiliasi merupakan cara mengakhiri perselisihan hubungan industrial yang dimana pihak ketiga juga, yaitu konsiliator, yang menjadi penengah untuk memfasilitasi penyelesaian sengketa. Berbeda dengan mediator, konsiliator merupakan anggota masyarakat yang memiliki pengalaman dalam hubungan kerja, memahami peraturan ketenagakerjaan, dan ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan. Pemilihan konsiliator bisa terlaksana atas kesepakatan perselisihan antar para pihak. Konsiliator memiliki wewenang menindaklanjuti perselisihan kepentingan dan PHK atau pemutusan hubungan kerja. Oleh karenanya, tidak tertanganinya perselisihan hak melalui konsiliasi, sehingga belum relevan untuk digunakan dalam penyelesaian perselisihan hak yang muncul dari perjanjian lisan. Namun, sama seperti mediator, konsiliator juga dapat memberikan solusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa saran tertulis ke pengusaha dan pekerja atau serikat kerja sebagai.<sup>19</sup>

Terakhir, arbitrase merupakan proses penyelesaian perselisihan yang memanfaatkan keputusan arbiter sebagai pihak ketiga yang memiliki kewenangan memutus sengketa secara damai. R. Subekti juga menjelaskan bahwasannya arbitrase ialah pengakhiran konflik dibantu individu atau arbiter yang ditentukan para pihak, dan putusan tersebut wajib dipatuhi. Dalam praktiknya, arbitrase dapat dilakukan oleh satu atau tiga arbiter berdasarkan kesepakatan para pihak. Adapun dalam kewenangannya, arbiter dapat menangani perbedaan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat kerja. Oleh karenanya, perselisihan hak tidak bisa ditangani melalui arbitrase, sehingga tidak relevan untuk digunakan dalam penyelesaian perselisihan hak yang muncul dari perjanjian lisan. Lebih lanjut, pihak yang tak puas dapat mengajukan peninjauan kembali ke MA dalam waktu satu bulan sejak putusan dijatuhkan, namun permohonan tersebut hanya dilaksanakan apabila terdapat aspek

---

<sup>18</sup> *Ibid*, 730.

<sup>19</sup> Budiman, H “Penyelesaian Perjanjian Lisan Akibat Wanprestasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa,” *Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan* 13, no. 3 (2022): 221.

## **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

seperti dokumen yang diajukan terbukti palsu, adanya dokumen penting yang disembunyikan dengan sengaja oleh pihak lawan, tipu muslihat menjadi dasar putusan, arbiter melampaui kewenangannya, atau putusan berlawanan dengan produk hukum positif.<sup>20</sup>

Maka dari itu, berdasarkan pemahaman akan tahap-tahap non-litigasi yang dapat dilaksanakan pada konflik hubungan industrial, disimpulkan bahwasannya saat menyelesaikan perselisihan hak secara spesifik, hanya dapat menggunakan lembaga bipartit dan mediasi. Hal ini dikarenakan sifat lembaga bipartit dan mediasi yang dapat menangani seluruh jenis perselisihan hubungan industrial, berbeda dengan arbitrase yang hanya dapat memproses perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar serikat kerja saja, serta konsiliasi yang hanya bisa menindaklanjuti dua jenis perselisihan hubungan industrial saja, yakni jenis perselisihan kepentingan dan pemutusan hubungan kerja. Namun, sesungguhnya pun lembaga bipartit dan mediasi dapat saja gagal dalam menyelesaikan perselisihan hak. Oleh demikian, apabila lembaga bipartit dan mediasi tidak berhasil dalam menghasilkan kesepakatan, atau apabila diberikan penolakan mengenai anjuran oleh pihak yang berselisih, maka terdapat PHI menjadi jalur pengadilan atau litigasi yang dapat ditempuh.

PHI sendiri merupakan pengadilan dalam ranah pengadilan negeri yang bersifat khusus yang kedudukannya mengadili dan memutus perselisihan hubungan industrial yang telah gagal jika telah dilaksanakannya mekanisme non-litigasi.<sup>21</sup> Pengajuan gugatan ke pengadilan ini harus dilampiri bukti bahwa upaya lembaga bipartit atau mediasi sudah dilaksanakan terlebih dahulu. Apabila tidak, gugatan akan dikembalikan kepada penggugat, mengingat PHI yang merupakan mekanisme akhir dalam penindakan konflik hubungan industrial. Kemudian, pengadilan akan menetapkan satu hakim karier sebagai ketua serta dua hakim *ad hoc* sebagai anggota majelis yang bertugas untuk meninjau dan memutus konflik, dalam periode 1 minggu. Adapun, pemeriksaan di PHI dapat dilakukan dengan dua langkah peninjauan, yakni dengan mekanisme biasa atau cepat.<sup>22</sup> Adapun, berbeda pada jenis perselisihan kepentingan dan serikat kerja, PHI hanya berwenang

---

<sup>20</sup> Maswandi, *Op.cit*, 41–42.

<sup>21</sup> Masyudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial* (CV Jakad Publishing, 2019), 1.

<sup>22</sup> Yunus, *Op.cit*, 731.

untuk meninjau serta memberikan putusan *inkracht* konflik hak di tingkat pertama, sehingga dalam tingkat kasasinya harus dilaksanakan di MA.<sup>23</sup>

Dalam hal penyelesaian perselisihan pada PHI tersebut, keberadaan alat bukti menjadi sangat penting. Di sinilah persoalan perjanjian kerja lisan sering kali muncul. Meskipun sah secara hukum, ketiadaan dokumen tertulis tetap membuat perjanjian kerja lisan jauh lebih lemah dari sisi pembuktian apabila terjadi perselisihan. Dalam hukum perdata, alat pembuktian yang diakui menurut Pasal 1866 KUHPerdata mencakup bukti tertulis, bukti saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah. Lalu, dikarenakan sifat dari perjanjian lisan yang tidak memiliki bukti tertulis, maka pembuktian pada umumnya hanya bergantung pada saksi dan persangkaan, yang membuat pekerja menduduki posisi yang kurang menguntungkan apabila terjadi perselisihan. Oleh karena itu, meskipun dianggap sah secara hukum, perjanjian kerja lisan sering kali dianggap kurang ideal. Dalam praktiknya, perjanjian kerja tertulis, baik yang berbentuk sebagai akta notariil maupun perjanjian di bawah tangan, tetap dianggap sebagai pilihan yang lebih aman karena dapat mengurangi potensi perselisihan dan memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat.<sup>24</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Perjanjian kerja lisan di mata hukum dianggap tetap sah, sepanjang terpenuhinya persyaratan sahnya perjanjian dalam perjanjian kerja lisan, sesuai Pasal 1320 KUHPerdata dan Pasal 52 UU 13/2003. Meski demikian, tidak semua perjanjian kerja boleh dibuat secara lisan. PKWT dan beberapa jenis perjanjian tertentu lainnya wajib untuk dibuat secara tertulis yang jika dilaksanakan dengan cara verbal maka otomatis akan langsung berubah menjadi PKWTT. UU 13/2003 mewajibkan pula untuk dibuatkannya surat pengangkatan sebagai bukti status pekerja dalam perjanjian kerja lisan yang mengakibatkan hubungan kerja. Dalam hukum perdata, ketidakmampuan memenuhi prestasi dalam suatu perjanjian disebut sebagai wanprestasi, yang diselesaikan di peradilan umum. Namun, hal tersebut tidak sepenuhnya berlaku dalam konteks hubungan

---

<sup>23</sup> Putri, S.A dkk., "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5, no. 2 (2021): 313.

<sup>24</sup> Nasution dkk., "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," 428.

## **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

kerja. Hal ini disebabkan karena hukum ketenagakerjaan memiliki karakteristik khusus, yaitu negara hadir secara aktif. Hal ini dikarenakan dari hubungan industrial yang memiliki sifat subordinatif, dengan pekerja menduduki posisi yang tidak rendah dibandingkan pelaku usaha, sehingga penyelesaian perselisihannya membutuhkan perlindungan negara agar pihak yang lebih lemah tidak dirugikan. Dengan demikian, baik untuk hubungan kerja yang muncul dari perjanjian tertulis maupun lisan, setiap pelanggaran kewajiban pelaku usaha terhadap pekerjanya dikualifikasi sebagai perselisihan.

Penyelesaian perselisihan hak dalam hubungan kerja harus terlebih dahulu dilaksanakan dengan non-litigasi melalui lembaga bipartit dan mediasi. Sementara itu, kedua cara tidak bisa dimanfaatkan yakni konsiliasi dan arbitrase karena tidak memiliki kewenangan untuk menindaklanjuti perselisihan hak, sehingga tidak relevan untuk kasus yang bersumber dari perjanjian kerja lisan. Apabila bipartit dan mediasi tetap tidak menghasilkan kesepakatan, maka sengketa diarahkan ke PHI sebagai langkah terakhir, yang berwenang untuk memeriksa perselisihan hak pada tingkat pertama sebelum perkara dapat diajukan kasasi ke MA. Dalam konteks perjanjian kerja lisan, proses pembuktian di PHI terhambat oleh tidak adanya dokumen tertulis, sehingga pembuktian sangat bergantung pada keterangan saksi dan persangkaan. Kondisi ini tentu membuat posisi pekerja menjadi kurang menguntungkan, sehingga perjanjian kerja tertulis jauh lebih direkomendasikan guna memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat kepada pekerja.

### **DAFTAR REFERENSI**

#### **Buku**

- Harahap, Arifuddin Muda. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Literasi Nusantara, 2020.
- Masyudi, Masyudi. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya: CV Jakad Publishing, 2019.
- Susiani, Dina. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. CV Pustaka Abadi, 2020.



## **Jurnal**

- Budiman, H “Penyelesaian Perjanjian Lisan Akibat Wanprestasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa,” *Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan* 13, no. 3 (2022).
- Dewi, M.P. “Norma Perlindungan dan Kesempatan Kerja Bagi Lansia Potensial Ditinjau dari Asas Kepastian Hukum, Keadilan, dan Kemanfaatan,” *Kosmik Hukum* 23, no. 1 (2023).
- Dharmanto, T.E dan Sari, R.D.P “Problematisasi Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan,” *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023).
- Kusuma, A.J dkk., “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Notarius* 13, no. 1 (2020).
- Maswandi, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial,” *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017).
- Nasution, M.S dkk., “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah METADATA* 3, no. 2 (2021).
- Putri, S.A dkk., “Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum,” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5, no. 2 (2021).
- Titihalawa, B.A dkk., “Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial,” *PATTIMURA Law Study Review* 1, no. 1 (2023).
- Yuliasuti, A. dan Syarif, E. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (2021).
- Yunus, Y dkk., “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial,” *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 1 (2023).

## **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA  
LISAN MELALUI MEKANISME PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

**Website**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). “Arti kata lisan - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online.” Diakses 23 November 2025. <https://kbbi.web.id/lisan>.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). “Arti kata selisih - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online.” Diakses 23 November 2025. <https://kbbi.web.id/selisih>.