

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas penerapan perjanjian kerja tidak tertulis dan kekuatan hukum perjanjian kerja tidak tertulis maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Efektivitas adalah keperpengaruhannya atau keberhasilannya setelah melakukan sesuatu. Dalam hal ini penerapan perjanjian kerja tidak tertulis antara pemberi kerja dan pekerja di Kota Lewoleba Kabupaten Lembata diharapkan dapat mencapai kesejaterahan bagi pekerja namun ternyata tidak. Penerapan perjanjian kerja tidak tertulis antara pemberi kerja dan pekerja di Kota Lewoleba Kabupaten Lembata tidak efektif, terbukti dari jawaban yang diberikan oleh pemberi kerja maupun pekerja di 5 usaha dagang yang meliputi 5 orang pemberi kerja dan 5 orang pekerja yang diteliti bahwa apa yang disepakati dalam perjanjian kerja secara lisan meliputi upah dan waktu kerja tidak dipenuhi dengan baik. Dalam Pasal 60 ayat 2 bahwa dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku, namun berdasarkan hasil wawancara ternyata pembayaran upah yang diberikan oleh pengusaha dalam masa percobaan kerja masih sangat jauh di bawah upah minimum yang berlaku. Dalam hal ini penggunaan perjanjian kerja tidak tertulis antara pemberi kerja dan pekerja di Kota Lewoleba tidak efektif karena, hak-hak pekerja tidak terpenuhi dengan baik, pekerja tidak berani meminta hak-hak mereka karena apa yang mereka terima hanya sesuai dengan apa yang disepakati saat awal masuk kerja.

2) Berdasarkan Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto melihat efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh lima faktor.

- Salah satunya faktor hukumnya sendiri (undang-undang).

Dalam menentukan efektivitas hukum peranan peraturan hukum sangat penting dalam hubungannya dengan pelaksanaan peraturan. Faktor hukum dari permasalahan ini adalah Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pemberi Kerja dan Pekerja dimana perjanjian ini dibuat hanya dengan kata sepakat secara lisan saja perjanjian ini sudah mengikat para pihak namun dalam penerapannya tidak berjalan secara efektif, hal ini dilihat dari jawaban para pekerja bahwa hak-hak mereka tidak terpenuhi dengan baik.

Pentingnya faktor hukum dalam penulisan ini karena seutuhnya perjanjian memuat ketentuan-ketentuan yang kemudian dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya. Namun disini perjanjian yang dibuat secara lisan saja dimana ketentuan-ketentuan yang disepakati tidak dibuat secara tertulis. Peneliti melihat tidak efektifnya perjanjian secara lisan ini karena tidak mempunyai kekuatan hukum sehingga dalam penerapan masyarakat lebih banyak mengikari janji atau kesepakatan yang mereka buat secara lisan.

- Faktor Masyarakat (lingkungan dimana hukum itu berlaku atau diterapkan).

Hukum akan efektif berlaku apabila diterapkan ditengah masyarakat. Dalam penulisan ini terkait dengan Efektivitas penerapan perjanjian kerja tidak tertulis antara pemberi kerja dan pekerja di Kota Lewoleba Kabupaten

Lembata, yang menjadi sasaran dalam faktor masyarakat adalah pemberi kerja.

Faktor masyarakat dalam hal ini adalah pemberi kerja yang sangat memiliki peran yang strategis dalam menciptakan perjanjian kerja yang baik agar diterapkan dengan baik. Namun kurangnya kesadaran dan pemahaman pelaku usaha menimbulkan tidak tercapainya tujuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

- Faktor penegak hukum pihak-pihak yang membentuk dan menerapkan hukum).

Berdasarkan faktor penegak hukum dari permasalahan ini adalah pemberi kerja dan pekerja bahwa mereka yang membuat perjanjiannya sendiri dan mereka juga yang harus melaksanakan perjanjiannya. Namun dalam hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan 5 pekerja di 5 usaha dagang bahwa dalam praktiknya pemberi kerja selalu mengingkari perjanjian yang dibuat, hak-hak pekerja selalu tidak terpenuhi dengan baik.

- Faktor kebudayaan (sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup).

Berdasarkan faktor kebudayaan maka dari jawaban hasil wawancara yang penulis dapati bahwa perjanjian kerja secara lisan merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan antara pemberi kerja dan pekerja di Kota Lewoleba Kabupaten Lembata. Kebiasaan penggunaan perjanjian kerja secara lisan berdasarkan asas kepercayaan artinya bahwa kedua belah pihak harus saling percaya satu sama lain. Namun dalam

penerapannya salah satu pihak selalu mengikari kepercayaan tersebut. Isi perjanjian kerja secara lisan yang disepakati pun bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 3) Pada dasarnya perjanjian yang dilaksanakan secara lisan tanpa dituangkan dalam kesepakatan secara tertulis baik melalui perjanjian bawah tangan maupun perjanjian dengan akta otentik, tetap diakui dan sah dilakukan berdasar kesepakatan para pihak, namun memiliki kekurangan yakni lemah dari sisi pembuktian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan agar masyarakat dalam melakukan hubungan kerja sebaiknya menggunakan perjanjian kerja secara tertulis, karena menggunakan perjanjian kerja secara lisan dalam perjalanan ada masalah antara pemberi kerja dan pekerja yang mengakibatkan hak-hak pekerja tidak dipenuhi atau ada janji yang tidak ditepati maka dengan perjanjian secara lisan saja pekerja tidak mempunyai kekuatan hukum untuk menuntut haknya karena perjanjian secara lisan memiliki kelemahan dalam hal pembuktian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akrial. (2015). *Hukum dan teori dalam realita masyarakat*. BIKA (Bina Karya)-Jakarta.
- Fajar, Mukti ND., &Yulianto Achmad. (2019).*Dualisme penelitian hukum normatif & empiris*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Santoso, Lukman AZ. (2019). *Aspek hukum perjanjian kajian komprehensif teori dan perkembangannya*. Penebar Media Pustaka.
- Safira, Martha Eri. (2017). *Hukum perdata*. CV. Nata Karya.
- Syafirinaldi,MH., M. Husnu Abadi., &I Ketut Oka Setiawan, (Eds). (2014). *Hukum perdata mengenai perikatan*.FH-Utama.
- Zakiah. (2015). *Hukum perjanjian teori dan perkembangannya*. Lingkar Media Yogyakarta.
- Subkti., R. Tjitrosudibio (1992). *Kitab undang-undang hukum perdata*. PT Pradnya Paramita
- Siregar, N. F. (2018). Efektivitas Hukum. *Al-Razi*, 18(2), 1-16.
- Soewono, D. H. (2012). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perspektif Juridis Sosiologis-Reflektif Kritis. *Jurnal Elektronik Universitas Kediri*, 25.
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1586/5/151801092_file%205.pdf

<http://repository.stei.ac.id/5508/3/BAB%20II.pdf>

<https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/A11A/2014/A.131.14.0241/A.131.14.0241-05-BAB-II-20190124065722.pdf>

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10672/05.2%20bab%202.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

<https://repository.uin-suska.ac.id/7116/4/BAB%20III.pdf>

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43013>

<https://jateng.bpk.go.id/wp-content/uploads/2021/11/TH-perjanjian-lisan-siap-upload.pdf>