Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026)
Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima)
https://lexgeneralis.co.id/

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA USAHA COFFEE SHOP DENGAN PERJANJIAN LISAN DI KOTA KENDARI

PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS IN COFFEE SHOP BUSINESSES UNDER ORAL EMPLOYMENT AGREEMENTS IN KENDARI CITY

Muh. Ralif Mubiinun J.B.Aman, Sudirman dan Wahyudi Umar

Program Studi Hukum, Fakultaas Ilmu Hukum,

Universitas Muhammadiyah Kendari

Korespondensi Penulis : wahyudi.umar@umkendari.ac.id

Citation Structure Recommendation :

J.B.Aman, Muh. Ralif Mubiinun, Wahyudi Umar dan Sudirman. *Perlindungan Hak Pekerja Pada Usaha Coffee Shop dengan Perjanjian Lisan di Kota Kendari*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji perlindungan hak-hak pekerja di Coffee Shop yang beroperasi berdasarkan perjanjian lisan di Kota Kendari. Masalah penelitian ini berangkat dari praktik perjanjian kerja tanpa dokumentasi tertulis, yang dapat menyulitkan penyampaian bukti apabila terjadi sengketa. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif-empiris dengan pendekatan legislatif dan konseptual, serta mengkaji penerapan hukum berdasarkan fakta dan kondisi yang terjadi di masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja lisan tetap sah dan mengikat selama memenuhi syarat-syarat perjanjian yang sah serta sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Pekerja tetap memiliki hak-hak yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja; namun, perjanjian tertulis diperlukan untuk memberikan kepastian hukum dan memudahkan penetapan hak dan kewajiban para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan dan peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja serta pemberi kerja diperlukan untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja secara optimal.

Kata Kunci: Coffee Shop, Hak Pekerja, Kota Kendari, Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja Lisan

ABSTRACT

This study examines the protection of workers' rights in coffee shops operating on the basis of oral agreements in Kendari City. The research problem stems from the practice of employment agreements made without written documentation, which complicates the evidentiary process in the event of a dispute. This study employs a combined normative-empirical legal research method using statutory and conceptual approaches, analyzing the application of law based on facts and empirical conditions within society. The results indicate that oral employment agreements remain valid and legally binding, provided they fulfill the essential elements of a valid contract and comply with prevailing labor regulations.

Workers retain statutory rights that employers are obligated to fulfill; however, written agreements are necessary to provide legal certainty and facilitate the determination of the rights and obligations of the parties involved. Therefore, enhanced labor inspection and increased legal awareness among both workers and employers are required to ensure the optimal fulfillment of workers' rights.
Keywords: Coffee Shop, Kendari City, Legal Protection, Oral Work Agreement, Workers' Rights

A. PENDAHULUAN

Industri kuliner telah mengalami pertumbuhan pesat selama beberapa tahun terakhir, terutama di sektor *Coffee Shop*. *Coffee shop* merupakan jenis usaha makanan berskala besar yang termasuk dalam kategori bisnis. *Coffee Shop* banyak dijumpai di kota-kota besar seperti Bandung, Jakarta, Surabaya, Yogyakarta dan banyak kota lainnya. Di Kendari sendiri, industri kafe sedang mengalami pertumbuhan pesat seiring dengan upaya para pelaku usaha untuk menjangkau segmen pelanggan pelajar.[1]

Awalnya, *Coffee Shop* menyediakan tempat untuk menikmati kopi dalam suasana yang santai dan tanpa harus terburu-buru. Namun, seiring dengan terus meningkatnya minat pelanggan yang tidak pernah turun *Coffee Shop* akhirnya berkembang menjadi seperti yang kita kenal sekarang. Sejak dahulu kala, minum kopi telah menjadi kebiasaan umum di kalangan masyarakat Indonesia. Hal ini karena Indonesia merupakan produsen beberapa biji kopi terbaik di dunia.[2]

Banyaknya bermunculan bisnis *Coffee Shop* ini dikarenakan saat ini masyarakat modern, terutama generasi muda, menyukai minum kopi instan dalam berbagai rasa yang tersedia di *Coffee Shop*. Seiring dengan itu, generasi muda saat ini cenderung bertemu dengan teman dan kenalannya di luar rumah. Salah satu pilihan adalah mengadakan pertemuan di *Coffee Shop* lokal, karena tempat-tempat ini sering menyediakan Wi-Fi gratis dan nyaman serta nyaman untuk pertemuan panjang selain menawarkan harga yang murah.[3]

---

[1] Rio Arif Pratama dan Leni Nur Aini, *Pelindungan Hukum terhadap Pekerja pada Industri Coffee Shop di Kota Samarinda*, Arus Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol.5, No.1 (2025).

[2] Erika Aryani, dkk., *Analisis Perkembangan Coffee Shop sebagai Salah Satu Peranan UMKM di Kota Metro (Study Kasus pada Coffee Shop Janji Jiwa dan Coffee Et Bien)*, Jurnal Akuntansi AKTIVA, Vol.3, No.2 (2022).

[3] Aurel Lai dan Oey Hannes Widjaja, *Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Kreativitas dan Inovasi terhadap Keberhasilan UMKM Kedai Kopi*, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol.5, No.3 (2023).

Coffee shop saat ini bisa menjadi sarana komunikasi dan interaksi sosial, juga sebagai media perantaranya. Berdiam diri lama-lama di *coffee shop* bukan tanpa alasan. Beberapa orang menggunakan *coffee shop* sebagai tempat untuk bertemu dengan rekan mereka. Menikmati kopi merupakan sebuah kenyamanan, seseorang cenderung mencari tempat yang nyaman untuk mengalihkan beban yang ada. Mereka membutuhkan suasana yang santai dan tenang guna menyegarkan kembali pikiran mereka dengan cara nongkrong ke *coffee shop* ini setelah sekian jam berkutat dengan pekerjaan dan tugas-tugannya.[4]

Indonesia, yang memiliki populasi terbesar keempat di dunia, telah mengalami pertumbuhan ekonomi yang signifikan selama beberapa dekade terakhir. Transformasi ekonomi ini tidak hanya terjadi di tingkat nasional, tetapi juga terlihat di berbagai kota di seluruh nusantara. Salah satu kota yang mengalami perkembangan ini adalah Kendari, ibu kota Provinsi Sulawesi Tenggara. Situasi ini telah memunculkan kekhawatiran terkait penegakan perlindungan hukum bagi pekerja logistik.Tanpa kerangka hukum yang jelas, menjamin hak-hak pekerja dan menangani pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi semakin sulit.Perlindungan hukum bagi setiap pekerja bukan sekadar masalah keadilan, tetapi juga hak fundamental yang esensial untuk membangun hubungan kerja yang sehat dan adil. Perlindungan bagi pekerja dapat dicapai dengan memberikan panduan atau dengan meningkatkan pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta perlindungan sosial dan ekonomi melalui peraturan yang berlaku.[5]

Hak-hak dalam kontrak kerja merupakan unsur-unsur yang tercantum dalam perjanjian atau kesepakatan yang terkait dengan hubungan bisnis atau ketenagakerjaan, baik di dalam negeri maupun internasional dan mencakup berbagai skala, mulai dari yang besar hingga yang kecil. Hal ini sangat penting karena memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak mulai dari mendefinisikan hak dan kewajiban masing-masing pihak, menjamin keamanan dalam transaksi komersial, hingga menetapkan prosedur penyelesaian sengketa yang mungkin timbul di antara para pihak yang terlibat. Sehingga oleh karena itu,

[4] Marsha Azzahra, dkk., *Fenomena Ngopi di Coffee Shop pada Gen Z*, Social Science Academic, Vol.1, No.2 (2023).

[5] Baharun, dkk., *Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Buruh Ekspedisi yang Bekerja tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis di Kota Kendari*, Arus, Vol.4, No.1 (2024).

jika terjadi ketidaksepakatan atau pelanggaran kontrak (wanprestasi) di antara para pihak yang bersangkutan, sengketa tersebut akan diselesaikan dengan merujuk pada dokumen hukum seperti undang-undang. Dengan demikian, kontrak kerja berfungsi sebagai sarana untuk menegaskan tujuan yang ingin dicapai oleh para pihak, yang diharapkan dapat terwujud melalui hubungan kerja (perjanjian kerja).[6]

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada satu orang atau lebih lainnya. Perjanjian merupakan perbuatan yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan menimbulkan akibat hukum terhadap hak dan kewajiban seseorang. Perjanjian adalah perbuatan hukum yang dilakukan berdasarkan kesepakatan antara para pihak yang terlibat, dengan tujuan menciptakan konsekuensi hukum tertentu. Perjanjian juga merupakan hubungan hukum yang terjalin antara dua pihak atau lebih, berdasarkan kesepakatan bersama untuk menghasilkan konsekuensi hukum yang diinginkan.[7] Perjanjian ini, yang juga dikenal dengan istilah kontrak (*contract*), pada dasarnya adalah suatu perbuatan hukum yang mengikat pihak-pihak terkait dalam hubungan hukum perikatan. Dalam dunia bisnis, kontrak merupakan istilah yang umum digunakan dan merupakan bagian dari praktik ekonomi yang harus dilakukan dengan serius. Oleh karena itu, kontrak bisnis biasanya dibuat dalam bentuk tertulis, menjadikannya sebagai perjanjian tertulis yang sah dan mengikat secara hukum.[8]

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) dan (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja diklasifikasikan menjadi dua jenis: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT ialah perjanjian kerja yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja guna menjalin hubungan kerja selama jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan pekerjaan sementara; perjanjian ini sering disebut sebagai perjanjian kerja berbasis kontrak.

---

[6] Aumalia Hanipah, dkk., *Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja*, Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam, Vol.13, No.1 (2023).

[7] Vivit Choirul Nisya dan Indra Yuliawan, *Analisis Yuridis Kekuatan Hukum Perjanjian Lisan dalam Hubungan Hukum*, ADIL Indonesia Journal, Vol.4, No.2 (2023).

[8] Rena Putri Nirwana dan Ratih Damayanti, *Kontrak Kerja serta Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*, Media Hukum Indonesia, Vol.2, No.4 (2024).

Sementara itu, PKWTT adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja untuk menjalin hubungan kerja yang bersifat permanen atau untuk melakukan pekerjaan secara permanen.[9]

Perjanjian kerja membentuk hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja karena perjanjian tersebut merupakan perbuatan hukum, sehingga menimbulkan konsekuensi dalam hubungan kerja tersebut berupa hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tetap dianggap sah selama terdapat kesepakatan bersama di antara para pihak yang terlibat. Hal ini karena perjanjian kerja lisan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku; namun, disarankan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis, karena perjanjian lisan atau tidak tertulis dapat menempatkan karyawan pada posisi yang lebih lemah.[10] Tujuan adanya perjanjian kerja secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Apabila pekerja dengan perjanjian tidak tertulis mengalami masalah dan berperkara sangat sulit baginya untuk melakukan pembuktian karena terbatasnya barang bukti.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hukum hubungan kerja antara pemilik *coffee shop* dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja lisan di Kota Kendari.serta menganalisis bentuk perlindungan hukum dan pemenuhan hak pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila selama ini perkembangan jumlah *coffee shop* di Kota Kendari hanya didasarkan pada perkiraan, saat ini telah tersedia gambaran angka yang jelas. Berdasarkan estimasi terbaru data SmartScraper per-mei 2026, yang dipublikasikan kembali oleh beberapa akun dan media lokal, jumlah *coffee shop* di Kota Kendari diperkirakan telah mencapai sekitar 491 unit usaha.[11]

---

[9] Fatia Haura Shafana, dkk., *Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada Sektor Makanan dan Minuman (Studi Penelitian di Kota Lhokseumawe)*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh, Vol.8, No.3 (2025).

[10] Erni Nurdin, dkk., *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, Vol.6, No.5 (2025).

[11] Kompas.com, *Kendari Diam-Diam Jadi Kota Kopi Terbesar Ketiga Se-Sulawesi*, diakses dari https://www.kompasiana.com/satrio97613/6a90602ac925c4795d25250c/kendari-diam-diam-jadi-kota-kopi-terbesar-ketiga-se-sulawesi?, diakses pada 24 Oktober 2026.

Meski begitu, dengan angka seperti itu sudah cukup menggambarkan betapa padatnya persaingan bisnis kopi di kota Kendari sekarang ini .Penelitian ini juga menggunakan hasil wawancara sebagai data pendukung untuk memberikan gambaran mengenai praktik hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja pada usaha coffee shop di Kota Kendari.Dari segi metode penelitian, penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif-empiris dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*),serta mengkaji penerapan hukum berdasarkan fakta dan kondisi yang terjadi di masyarakat. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan perlindungan hak pekerja.

Selain itu, data hasil wawancara dengan pekerja dari *coffee shop* Kiki (23 tahun, masa kerja kurang lebih 2 Tahun) merupakan barista fulltimer di Transeat Coffee yang memulai hubungan kerja melalui perjanjian secara lisan. Meskipun melakukan perjanjian secara lisan, dalam praktiknya terjadi banyak pelanggaran atas perjanjian yang awalnya disepakati. Hak dan kewajiban awal disampaikan secara jelas, di mana gaji disepakati sebesar Rp1.500.000,- dengan ketentuan pemotongan Rp200.000,- bagi yang terlambat 5 kali. Pemotongan uang tersebut akan di berikan kepada karyawan rajin sebagai insentif (*reward*), namun perjanjian tersebut tidak pernah diimplementasikan. Dalam hal jam kerja, mereka bekerja selama 9 jam per shift dengan waktu istirahat hanya 20 menit dan ketika coffee shop tersebut sangat ramai seringkali tidak ada waktu untuk istirahat dan jika waktu lembur tanpa uang kompensasi lembur.

Namun dari aspek hak ketenagakerjaan, pekerja tidak didaftarkan dalam program BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan dan hak cuti yang tertulis dalam kontrak tidak dapat direalisasikan. Selain itu, selama 5 bulan pekerja tidak menerima slip gaji yang transparan, sering mengalami pemotongan upah tanpa alasan yang jelas, serta penyelesaian perselisihan pasca jam kerja tidak memberi solusi konkret, khususnya kejelasan pembayaran upah.di Kota Kendari digunakan sebagai data pendukung untuk memperlihatkan kondisi praktik hubungan kerja di lapangan. Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan menghubungkan ketentuan hukum yang berlaku dengan fakta dari lapangan,

sehingga dapat diketahui kesesuaian praktik hubungan kerja berdasarkan perjanjian lisan dengan ketentuan hukum mengenai perlindungan hak pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menjawab dua rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana hubungan hukum antara pemilik coffee shop dengan pekerja dengan perjanjian kerja lisan di Kota Kendari?
2. Apa bentuk Perlindungan Hukum dan Pemenuhan hak pekerja coffee shop yang bekerja tanpa perjanjian tertulis berdasarkan peraturan UU Ketenagakerjaan?

B. PEMBAHASAN

1. Status Hukum Antara Pemilik Coffee Shop dengan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Lisan Kota Kendari

Perjanjian adalah kesepakatan para pihak tentang sesuatu hal yang melahirkan perikatan/hubungan hukum, menimbulkan hak dan kewajiban, apabila tidak dijalankan sebagai mana yang diperjanjikan akan ada sanksi. [12] Perjanjian sebagai suatu hubungan hukum memiliki dua bentuk, yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian tidak tertulis atau lisan. Perjanjian secara lisan banyak terjadi dalam pergaulan masyarakat sederhana dan sering tidak disadari namun sudah terjadi kesepakatan. Perjanjian lisan ini terpenuhi dan dapat dikatakan sah apabila hak dan kewajiban dari para pihak telah terpenuhi. Sementara perjanjian tertulis umumnya dilakukan oleh masyarakat yang lebih modern, berkaitan dengan bisnis serta hubungan hukumnya lebih kompleks.[13]

Suatu perjanjian dinyatakan sah atau tidaknya didasarkan pada syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdata yang menyatakan syarat sahnya perjanjian adalah sebagai berikut:[14]

---

[12] Safira Meisya Salsa Bina, *Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian*, Journal Science Student Research, Vol.1, No.2 (2023).

[13] Dikha Anugrah, dkk., *Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat tentang Pembuatan Perjanjian Tertulis sebagai Upaya Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Usaha Bersama*, Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat, Vol.6, No.3 (2023).

[14] Rasman Habeahan dan Akmani, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, Jurnal Pilar Keadilan, Vol.1, No.2 (2022).

1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya.
2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
3) Suatu pokok persoalan tertentu.
4) Suatu sebab yang tidak terlarang.

Perjanjian kerja lisan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan bentuk pengakuan negara terhadap prinsip yang dianut dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Secara spesifik Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Pemaknaan yuridis atas ketentuan ini bukan sekadar memberikan pilihan formalitas, melainkan menetapkan konsekuensi hukum yang bersifat imperatif terhadap status hubungan kerja yang terbentuk. Perjanjian lisan tetap memiliki kekuatan hukum yang mengikat selama memenuhi syarat sahnya perjanjian, di mana kesepakatan para pihak merupakan unsur fundamental dalam melahirkan hubungan hukum.[15]

Perjanjian lisan atau verbal sering terjadi dalam berbagai situasi sosial sehari-hari, seperti saat membeli barang di pasar atau toko untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Meskipun sering tidak disadari, perjanjian semacam itu tetap dianggap sah selama kedua belah pihak memenuhi hak dan kewajibannya. Secara umum, perjanjian kerja tertulis kini umum digunakan untuk meresmikan hubungan kerja. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa perjanjian kerja lisan masih digunakan dalam beberapa kasus. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur persyaratan keabsahan perjanjian kerja yang mengikat secara hukum, yang mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Persyaratan tersebut meliputi: (1) kesepakatan bersama antara kedua belah pihak, (2) kapasitas hukum kedua belah pihak untuk melakukan perbuatan hukum, (3) tujuan perjanjian dan (4) bahwa perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.[16]

---

[15] A.W.Pratama, *Pemaknaan Yuridis Perjanjian Kerja Lisan sebagai Dasar Penetapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu*, Journal Social Economics Research, Vol.8, No.1 (2026).

[16] Jessika Morisca Katu, dkk., *Tinjauan Yuridis terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan antara Pekerja dan Perusahaan*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol.5, No.1 (2024).

Setiap perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi syarat-syarat keabsahan suatu perjanjian dan sesuai dengan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang merujuk pada Pasal 1320 KUHPerdata. Dengan demikian, adanya perjanjian lisan tetap mengikat semua pihak yang terlibat yang bersedia menerimanya. Namun, sulit untuk menentukan keberadaan perjanjian lisan, karena jika salah satu pihak tidak menganggapnya sebagai kewajiban yang mengikat atau mempersoalkan isi perjanjian tersebut, maka perjanjian tersebut tidak dianggap mengikat secara hukum. Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa "setiap perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut sebagaimana hukum." Kewajiban yang timbul dari perjanjian tersebut harus dipenuhi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku bagi para pihak yang terlibat.

Secara umum, perjanjian diatur oleh Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengikat diri mereka kepada orang lain guna melaksanakan suatu perbuatan tertentu. Artinya, kontrak menciptakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu pihak terhadap pihak lain yang berhak menerima pemenuhan kewajiban tersebut. Oleh karena itu, kontrak selalu melibatkan dua pihak, di mana salah satunya berkewajiban untuk memenuhi kewajiban yang diatur dalam kontrak, sedangkan pihak lainnya berhak menerima manfaat yang timbul dari kewajiban tersebut.[17]

Berikut adalah penjelasan lengkap mengenai keabsahan perjanjian:

a. Kesepakatan yang saling menerima (*Consensus Ad Idem*): Untuk suatu perjanjian dianggap sah, para pihak harus memiliki kesepakatan yang jelas dan saling menerima mengenai hal-hal pokok yang menjadi substansi perjanjian tersebut. Kesepakatan ini mencakup unsur-unsur penting seperti harga, barang atau jasa yang dipertukarkan, serta syarat-syarat lain yang telah disepakati.

[17] Cahyani Yuniati dan Zaeni Asyhadie, *Penerapan Perjanjian Kerja pada UMKM di Kota Mataram Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Private Law, Vol.3, No.1 (2023).

b. Kemampuan Hukum (*Capacitas*): Para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kemampuan hukum untuk melakukan perbuatan hukum. Artinya, mereka harus memiliki kapasitas mental dan usia yang memadai, serta tidak terkena hambatan-hambatan hukum yang mencegah mereka untuk melakukan perjanjian, seperti kecacatan mental atau keadaan tidak waras.
c. Kehendak bebas (*Consensus Libertatis*): Para pihak harus melakukan perjanjian dengan kehendak bebas, tanpa adanya unsur paksaan, penipuan, atau kesalahan yang mendasar. Kehendak bebas ini menjamin bahwa setiap pihak membuat keputusan secara sadar dan tanpa tekanan dari pihak lain.
d. Kewenangan (Objek dan Tujuan yang Halal dan Tidak Bertentangan dengan Hukum dan Kesusilaan): Perjanjian harus memiliki objek dan tujuan yang sah menurut hukum dan kesusilaan yang berlaku. Artinya, perjanjian tidak boleh bertentantangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, melanggar ketertiban umum, atau merugikan kepentingan masyarakat.
e. Bentuk yang diperlukan (Bentuk yang sesuai dengan hukum yang berlaku): beberapa perjanjian mungkin memerlukan bentuk tertentu sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, seperti dalam bentuk tertulis atau dibuat dihadapan notaris. Kepatuhan terhadap persyaratan bentuk ini juga merupakan syarat untuk menganggap suatu perjanjian sah.[18]

Meskipun makalah ini telah menjelaskan persyaratan keabsahan suatu perjanjian berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta unsur-unsur yang harus terpenuhi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pembahasan mengenai status hukum perjanjian kerja lisan tidak dapat dipisahkan dari pemahaman terlebih dahulu mengenai makna perjanjian kerja lisan tersebut.

[18] Susi Sopiani, dkk., *Implikasi Hukum Ketidakterpenuhan Syarat Subjektif dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terhadap Keabsahan Perjanjian*, LETTERLIJK: Jurnal Hukum Perdata, Vol.1, No.2 (2024).

Lebih khusus lagi, definisi frasa "perjanjian kerja" dapat ditemukan dalam Pasal 1, Poin 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau karyawan dan pemberi kerja atau pemilik usaha yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak." Di sisi lain, kata "lisan" didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai: (1) lidah, (2) kata-kata yang diucapkan, (3) berkaitan dengan kata-kata yang diucapkan dan (4) secara lisan (bukan tertulis). Oleh karena itu, ketika kedua istilah tersebut digabungkan, keduanya menggambarkan suatu kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang dibuat secara lisan dan tidak dituangkan secara tertulis.[19] Berdasarkan definisi ini, jelaslah bahwa perjanjian kerja lisan diakui secara hukum selama memenuhi persyaratan perjanjian yang sah sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta memenuhi unsur-unsur yang tercantum dalam Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya memperbolehkan terjalinnya hubungan kerja tanpa dokumen tertulis, sesuai dengan Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa "Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan."

Berdasarkan penjelasan ini, perjanjian lisan tetap berlaku sebagai dasar hukum yang mengikat kedua belah pihak yang terlibat; oleh karena itu, apabila terjadi pelanggaran kewajiban berdasarkan perjanjian lisan, perjanjian tersebut dapat dijadikan dasar untuk menyatakan bahwa seseorang telah melanggar kewajibannya. Perjanjian lisan adalah bentuk perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak melalui ucapan atau kesepahaman lisan.[20]

---

[19] Ida Ayu Dyv Darmani dan I Made Dedy Priyanto, *Perlindungan Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Lisan melalui Mekanisme Penyelesaian Perselisihan dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Media Akademik, Vol.3, No.12 (2025).

[20] Ridho Oktavianto, dkk., *Tinjauan Yuridis Kekuatan Perjanjian Lisan sebagai Bukti dalam Perbuatan Melawan Hukum*, Krisna Law: Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana, Vol.5, No.2 (2023).

Perjanjian kerja baiknya dibuat secara tertulis agar para pihak benar-benar mengetahui apa saja yang mengenai hak dan kewajibannya. Para pihak harus memahami betul batasan-batasan yang harus diperbuat dan tidak boleh dilakukan apabila perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini karena terkadang kedudukan pemberi kerja sebagai pemberi upah seperti lebih tinggi dan perjanjian kerja hanya dibuat berdasarkan satu pihak satu pihak saja. Kecenderungan pemberi kerja untuk bersikap sewenang-wenang dalam memberi pekerjaan tentunya akan merugikan pekerja karena pekerja berada pada posisi membutuhkan pekerjaan tersebut dan mau tidak mau perjanjian yang hanya menguntungkan satu pihak tersebut disetujui oleh pekerja.[21]

2. Bentuk Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja Coffee Shop yang Bekerja Tanpa Perjanjian Tertulis Berdasarkan Peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar dalam ketenagakerjaan, khususnya dalam bentuk perjanjian kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja. perlindungan buruh bermaksud menjaga hak dasar dan kesempatan serta menghindari diskriminasi dengan tujuan mensejahterakan para buruh tetapi tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha. Ditengah maraknya bahaya penyelewengan atau ketimpangan yang ditimbulkan perjanjian yang merugikan pekerja/buruh. Dengan perlindungan hukum diharapkan pekerja dapat bekerja dengan nyaman, sehingga meningkatkan produksi dan kehidupan yang lebih baik serta tidak ada diskriminasi yang dialami oleh para pekerja. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum dalam negara hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut guna mencegah terjadinya kesewenang-wenangan. [22]

---

[21] Detya Anggraeni, *Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis dalam Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol.11, No.3 (2025).

[22] Agus Antara Putra, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol.1, No.2 (2020).

Undang-Undang ketenagakerjaan disahkan dengan tujuan memberikan perlindungan kepada semua pihak, terutama pekerja dan buruh yang dianggap sebagai pihak yang lebih lemah, serta menumbuhkan keadilan sosial dalam hubungan kerja antara pihak-pihak yang menghadapi tantangan dan perbedaan yang signifikan. Kesamaan di antara mereka adalah bahwa semua manusia adalah ciptaan Tuhan dan memiliki martabat manusia; perbedaannya terletak pada status sosial-ekonomi mereka, di mana pekerja memperoleh penghasilan dengan bekerja untuk pemberi kerja atau pemilik usaha. Salah satu cara untuk mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan adalah dengan melindungi hak-hak pekerja dari pengaruh atau kekuasaan majikan yang tak terbatas melalui jalur hukum yang tersedia. Sebagai negara yang didirikan atas dasar negara hukum (rechtstaat) dan prinsip supremasi hukum, masyarakat Indonesia sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk menjamin kepastian hukum dan keadilan, sehingga rakyat dapat merasakan kesejahteraan dan kemakmuran.[23]

Berdasarkan ketentuan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja pada intinya mencakup:[24]

a. Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
b. Keselamatan dan kesehatan kerja;
c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; dan
d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dan karyawan atau pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat unsur-unsur pekerjaan, upah serta perintah. Dengan demikian,

[23] M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, Vol.10, No.1 (2023).

[24] Desak Komang Sri Adnyani dan I Wayan Gde Wiryawan, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali*, Jurnal Hukum Mahasiswa, Vol.1, No.1 (2021).

dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja terjalin melalui perjanjian kerja yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Pada dasarnya, hubungan kerja adalah hubungan yang mengatur dan mendefinisikan hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja. Ruang lingkup hak dan kewajiban masing-masing pihak harus setara dan seimbang. Oleh karena itu, hak-hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja, sementara hak-hak pemberi kerja juga merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh.[25]

Dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang alih daya, waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja Pasal 14 menekankan bahwa pencatatan PKWT ini penting di lakukan untuk mampu memberikan kepastian hukum serta perlindungan yang adil bagi pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu diperlakukan Tindakan yang nyata oleh pemerintah, harus terus berupaya melakukan perbaikan agar hubungan ketenagakerjaan ke depan semakin harmonis, adil dan sesuai dengan perkembangan dunia kerja yang terus berubah.[26]

Alih daya (outsourcing) adalah salah satu pilihan strategis dalam mendukung proses bisnis di perusahaan. selain dalam rangka efisiensi, perusahaan pengguna dimanjakan dengan beberapa keuntungan atau manfaat dari kegiatan outsourcing. Satu yang terpenting diantaranya adalah perusahaan pengguna dapat lebih fokus pada strategi perusahaan, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terkontrol, terukur dan akhirnya tercapai.[27]

Dalam menjalin hubungan kerja, terdapat dua jenis perjanjian berlaku: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu & Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

---

[25] Rahmawati Kusuma dan AD Basniwati, *Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, Jurnal Ilmu Hukum "THE JURIS, Vol.6, No.2 (2022).

[26] Emilia Febriyanti dan Aminullah, *Analisis Implementasi PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Agile Governance (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan)*, Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah, Vol.10, No.2 (2025).

[27] Muhammad Alfian Sangaji dan Lalu Hadi Adha, *Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, Private Law, Vol.3, No.1 (2023).

PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu atau hingga selesainya suatu tugas tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja tetap tanpa batas waktu tertentu. Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Namun, untuk karyawan dengan kontrak tetap (PKWTT), undang-undang tidak secara eksplisit mewajibkan bentuk tertulis selama unsur-unsur seperti sifat pekerjaan, upah dan rantai komando telah didefinisikan dengan jelas. Sebaliknya, PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia untuk memberikan kepastian hukum mengenai jangka waktu kerja, sifat tugas dan ketentuan kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Jika PKWT dibuat secara lisan, maka secara hukum perjanjian tersebut dianggap sebagai PKWTT.[28]

Peraturan mengenai jam kerja telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu: 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.[29]

dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

[28] Muhammad Tunjang Syaeh, dkk., *Analisis Kepastian Hukum Pekerja dalam Perjanjian Kerja Lisan untuk Menjamin Hak dan Kesejahteraan di Indonesia*, Jurnal Hukum Statuta, Vol.5, No.2 (2026).

[29] Muhamad Abas, dkk., *Analisis Pelaksanaan Perjanjian Jam Kerja antara Perusahaan dengan Pekerja di PT. Plasindo Lestari Dihubungkan dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Justisi: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.6, No.2 (2021).

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,yaitu setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, terdiri atas :[30]

1) Upah minimum
2) Upah kerja lembur
3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6) Bentuk dan cara pembayaran upah
7) Denda dan potongan upah
8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10) Upah untuk membayar pesangon dan
11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Sebuah perjanjian didasarkan pada satu prinsip utama dalam pembentukannya, yaitu prinsip kebebasan berkontrak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Prinsip ini berarti bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak yang terlibat dalam pembentukannya sebagaimana hukum. Sebuah perjanjian tidak dapat dibatalkan kecuali atas kesepakatan bersama kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang sebagai dasar pembatalan tersebut.[31] Perjanjian pada umumnya dapat dibuat mandiri,

[30] Lidia Febrianti, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam*, Journal of Economic, Business and Accounting, Vol.5, No.2 (2022).

[31] Abiandri Fikri Akbar dan Akhmad Budi Cahyono, *Peran dan Tanggung Jawab Notaris dalam Pembuatan Akta Perjanjian dalam Bahasa Asing Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Jabatan Notaris*, PALAR (Pakuan Law Review), Vol.7, No.2 (2021).

baik secara lisan maupun tertulis dan tetap mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.[32]

Perjanjian lisan tetap dianggap sah selama tidak ada undang-undang yang mengatur bahwa perjanjian semacam itu harus dibuat secara tertulis. Berdasarkan penjelasan ini, perjanjian lisan juga mengikat secara hukum bagi para pihak yang terlibat; oleh karena itu, jika terjadi pelanggaran terhadap perjanjian tersebut, perjanjian lisan dapat digunakan sebagai dasar untuk membuktikan bahwa salah satu pihak telah melanggar perjanjian. Tanpa kita sadari dalam kehidupan sehari-hari, perjanjian sering kali dibuat melalui ucapan lisan. Perjanjian lisan adalah perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak semata-mata berdasarkan ucapan lisan atau niat bersama para pihak. Perjanjian lisan umumnya digunakan untuk kontrak sederhana, yang berarti tidak melibatkan hubungan hukum yang rumit dan tidak mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi salah satu pihak jika terjadi pelanggaran kontrak. Perbedaan utama antara perjanjian tertulis dan perjanjian lisan adalah bahwa perjanjian lisan tidak memerlukan dokumen tertulis. Perjanjian tertulis dapat berupa dokumen pribadi atau dokumen yang telah disahkan. Sangat berisiko untuk mengandalkan perjanjian lisan dalam transaksi yang dapat mengakibatkan kerugian besar bagi para pihak jika terjadi pelanggaran, karena perjanjian lisan tidak disertai dokumen tertulis yang dapat dijadikan bukti perjanjian tersebut jika salah satu pihak menyangkal atau tidak mengakui telah menandatanganinya.[33]

C. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas, status hukum hubungan kerja antara pemilik Coffee Shop dan karyawan yang memiliki perjanjian kerja lisan di Kota Kendari tetap sah, asalkan memenuhi persyaratan keabsahan perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[32] Chyntia Margaretta Gultom, dkk., *Praktik Perjanjian Lisan dalam Masyarakat dan Risiko Hukumnya*, Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, Vol.4, No.4 (2026).

[33] Juliati Br Ginting, dkk., *Kekuatan Mengikat Perjanjian Secara Lisan*, Jurnal Ilmu Hukum "THE JURIS", Vol.6, No.2 (2022).

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tidak adanya perjanjian tertulis tidak secara otomatis membatalkan hubungan hukum antara karyawan dan pemilik Coffee Shop. Namun, perjanjian kerja lisan memiliki kelemahan dalam hal pembuktian keabsahan perjanjian apabila terjadi sengketa, terutama ketika salah satu pihak menolak atau menyangkal adanya perjanjian serta isi kontrak yang telah dibuat.

Perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja di *Coffee Shop* yang bekerja tanpa perjanjian tertulis tetap diatur oleh ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. Hubungan kerja yang mencakup tugas, upah dan instruksi menciptakan kewajiban dan hak yang harus dipenuhi secara adil oleh baik karyawan maupun pemberi kerja. Perjanjian kerja lisan tetap dapat berfungsi sebagai dasar hukum bagi karyawan untuk menuntut pemenuhan hak-haknya, meskipun sifat perjanjian tersebut dapat mempersulit proses pembuktian ketentuan-ketentuannya ketika terjadi sengketa. hak, kewajiban dan syarat kerja para pihak, serta mendukung kepastian hukum dan perlindungan terhadap pekerja *coffee shop* di Kota Kendari.

DAFTAR PUSTAKA

Publikasi

Abas, Muhamad, dkk.. *Analisis Pelaksanaan Perjanjian Jam Kerja antara Perusahaan dengan Pekerja di PT. Plasindo Lestari Dihubungkan dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Justisi: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.6. No.2 (2021).

Adnyani, Desak Komang Sri dan I Wayan Gde Wiryawan. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali*. Jurnal Hukum Mahasiswa. Vol.1. No.1 (2021).

Akbar, Abiandri Fikri dan Akhmad Budi Cahyono. *Peran dan Tanggung Jawab Notaris dalam Pembuatan Akta Perjanjian dalam Bahasa Asing Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Jabatan Notaris*. PALAR (Pakuan Law Review). Vol.7. No.2 (2021).

Anggraeni, Detya. *Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis dalam Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol.11. No.3 (2025).

Anugrah, Dikha, dkk.. *Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat tentang Pembuatan Perjanjian Tertulis sebagai Upaya Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Usaha Bersama*. Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat. Vol.6. No.3 (2023).

Aryani, Erika, dkk.. *Analisis Perkembangan Coffee Shop sebagai Salah Satu Peranan UMKM di Kota Metro (Study Kasus pada Coffee Shop Janji Jiwa dan Coffee Et Bien)*. Jurnal Akuntansi AKTIVA. Vol.3. No.2 (2022).

Azzahra, Marsha, dkk.. *Fenomena Ngopi di Coffee Shop pada Gen Z*. Social Science Academic. Vol.1. No.2 (2023).

Baharun, dkk.. *Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Buruh Ekspedisi yang Bekerja tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis di Kota Kendari*. Arus Jurnal Sosial dan Humaniora. Vol.4. No.1 (2024).

Basofi, M. Bagus dan Irma Fatmawati. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik. Vol.10. No.1 (2023).

Bina, Safira Meisya Salsa. *Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian*. Journal Science Student Research. Vol.1. No.2 (2023).

Darmani, Ida Ayu Dyv dan I Made Dedy Priyanto. *Perlindungan Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Lisan melalui Mekanisme Penyelesaian Perselisihan dalam Hubungan Industrial*. Jurnal Media Akademik. Vol.3. No.12 (2025).

Febrianti, Lidia, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam*. Journal of Economic, Business and Accounting. Vol.5. No.2 (2022).

Febriyanti, Emilia dan Aminullah. *Analisis Implementasi PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Agile Governance (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan)*. Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah. Vol.10. No.2 (2025).

Ginting, Juliati Br, dkk.. *Kekuatan Mengikat Perjanjian Secara Lisan*. Jurnal Ilmu Hukum "THE JURIS". Vol.6. No.2 (2022).

Gultom, Chyntia Margaretta, dkk.. *Praktik Perjanjian Lisan dalam Masyarakat dan Risiko Hukumnya*. Al-Zayn. Vol.4. No.4 (2026).

Habeahan, Rasman dan Akmani. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. Jurnal Pilar Keadilan. Vol.1. No.2 (2022).

Hanipah, Aumalia, dkk.. *Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja*. Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam. Vol.13. No.1 (2023).

Katu, Jessika Morisca, dkk.. *Tinjauan Yuridis terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan antara Pekerja dan Perusahaan*. Jurnal Konstruksi Hukum. Vol.5. No.1 (2024).

Kusuma, Rahmawati dan AD Basniwati. *Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. Jurnal Ilmu Hukum "THE JURIS. Vol.6. No.2 (2022).

Lai, Aurel dan Oey Hannes Widjaja. *Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Kreativitas dan Inovasi terhadap Keberhasilan UMKM Kedai Kopi*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol.5. No.3 (2023).

Nirwana, Rena Putri dan Ratih Damayanti. *Kontrak Kerja serta Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*. Media Hukum Indonesia. Vol.2. No.4 (2024).

Nisya, Vivit Choirul dan Indra Yuliawan. *Analisis Yuridis Kekuatan Hukum Perjanjian Lisan dalam Hubungan Hukum*. ADIL Indonesia Journal. Vol.4. No.2 (2023).

Nurdin, Erni, dkk.. *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. Vol.6. No.5 (2025).

Oktavianto, Ridho, dkk.. *Tinjauan Yuridis Kekuatan Perjanjian Lisan sebagai Bukti dalam Perbuatan Melawan Hukum*. Krisna Law: Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana. Vol.5. No.2 (2023).

Pratama, Rio Arif dan Leni Nur Aini. *Pelindungan Hukum terhadap Pekerja pada Industri Coffee Shop di Kota Samarinda*. Arus Jurnal Sosial dan Humaniora. Vol.5. No.1 (2025).

Putra, Agus Antara, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia*. Jurnal Interpretasi Hukum. Vol.1. No.2 (2020).

Sangaji, Muhammad Alfian dan Lalu Hadi Adha. *Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. Private Law. Vol.3. No.1 (2023).

Shafana, Fatia Haura, dkk.. *Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada Sektor Makanan dan Minuman (Studi Penelitian di Kota Lhokseumawe)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh. Vol.8. No.3 (2025).

Sopiani, Susi, dkk.. *Implikasi Hukum Ketidakterpenuhan Syarat Subjektif dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terhadap Keabsahan Perjanjian*. LETTERLIJK: Jurnal Hukum Perdata. Vol.1. No.2 (2024).

Syaeh, Muhammad Tunjang, dkk.. *Analisis Kepastian Hukum Pekerja dalam Perjanjian Kerja Lisan untuk Menjamin Hak dan Kesejahteraan di Indonesia*. Jurnal Hukum Statuta. Vol.5. No.2 (2026).

Yuniati, Cahyani dan Zaeni Asyhadie. *Penerapan Perjanjian Kerja pada UMKM di Kota Mataram Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Private Law. Vol.3. No.1 (2023).

Website

Kompas.com. *Kendari Diam-Diam Jadi Kota Kopi Terbesar Ketiga Se-Sulawesi*. diakses dari https://www.kompasiana.com/satrio97613/6a90602ac925c4795d25250c/kendari-diam-diam-jadi-kota-kopi-terbesar-ketiga-se-sulawesi?. diakses paada 24 Oktober 2026.

Sumber Hukum

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46.