

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja di Indonesia saat ini sangat pesat dan berimbas pada kesesuaian pelaksanaan aturan kesepakatan antar pihak dalam lingkungan kerja yang termuat dalam perjanjian kerja. Perkembangan tersebut tentu berdampak pada hubungan ketenagakerjaan yang kompleks, dimana pekerja, perusahaan, dan pemerintah merupakan unsur yang tidak dapat terpisahkan. Sehingga unsur tersebut harus saling berjalan seimbang dengan kepentingan pengusaha dan pekerja serta kepentingan umum yang tidak saling merugikan.

Sebuah perusahaan pada saat menjalankan produksinya membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, disebutkan dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu melaksanakan pekerjaan menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk orang banyak.¹Berdasarkan Pasal tersebut dalam mempekerjakan tenaga kerja akan terikat sebuah hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 ayat 15 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan yang terikat diantara pengusaha dengan pekerjaan atau buruh yang mendasar pada perjanjian kerja mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.

Keterikatan Pekerja dan pengusaha menjadi hubungan kerja yang akan menimbulkan hubungan hukum. Menurut ahli hukum R. Soeroso hubungan hukum merupakan hubungan antar dua atau lebih subjek hukum yang melahirkan

¹ Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

hak dan kewajiban pihak satu dengan pihak lain.² Pemenuhan hak dan kewajiban sering tersisih karena menjadi pertimbangan untuk pekerja dapat meneruskan karirnya di perusahaan tersebut ataupun mengakhirinya sebab bagaimanapun upah bagi pekerja merupakan sumber utama kelangsungan hidup para pekerja. Hal demikian menjadi faktor yang sangat penting sehingga mau tidak mau pekerja akan meneruskan pekerjaannya hingga masa berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja memuat pemenuhan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan lebih lanjut diatur dalam peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kontrak kerja. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang selanjutnya disebut KUHPer. Dalam Pasal 1601 KUHPer pengertian perjanjian kerja yaitu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pekerja, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si pengusaha, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dan menerima upah. Prinsip yang terlihat dalam perjanjian kerja yaitu adanya saling keterkaitan pekerja dengan pengusaha untuk bekerja di bawah arahan pengusaha dengan menerima bayaran.

Pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan termuat dalam peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kontrak kerja. Pada Pasal 1313 KUHPer menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan yang dilakukan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih orang lain. Kontrak atau perjanjian tertulis adalah dasar bagi para pihak untuk melakukan penuntutan apabila terdapat satu pihak tidak melaksanakan apa yang telah dijanjikan dalam kontrak atau perjanjian.³

² R. Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hlm. 269.

³ Annisa Yahnan, Muhammad Syaifudin, dan Laili Muntari, Perjanjian Jual Beli Berklausula Hukum Paten, Malang, Tunggal Mandiri Publishing, 2009, hlm. 1.

Perjanjian Bersama merupakan suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara pengusaha dan pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Pada dasarnya perjanjian bersama dibuat sebagai perjanjian atas kesesuaian kehendak para pihak karena adanya perselisihan atau semata-mata demi terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan dengan memperhatikan kepentingan kedua belah pihak.

Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak akan mempunyai fungsi dan kedudukan yang setara dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru berdasarkan kesepakatan para pihak. Pada praktiknya perjanjian tidak selalu memenuhi unsur tersebut. Terdapat beberapa klausula tambahan yang disesuaikan dengan kebutuhan para pihak.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, selanjutnya disebut sebagai UUD 1945, dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, negara bertanggung jawab untuk membantu warganya mendapatkan pekerjaan yang layak. Secara keseluruhan, posisi pekerja secara individu sangat lemah dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya dibandingkan dengan posisi pengusaha.

Sebagian besar masyarakat tidak memahami apa itu klausula baku, meskipun dalam praktik kehidupan sehari-hari masyarakat tersebut telah membubuhkan tanda tangan pada suatu perjanjian untuk menerima atau menyetujui setiap dokumen yang memuat pemuatan klausula baku. Oleh karena

yang merancang format dan isi perjanjian adalah pihak yang memiliki kedudukan lebih kuat, maka perjanjian tersebut biasanya memuat klausul-klausul yang menguntungkan pembuatnya, artinya perjanjian yang dibuat tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

Praktiknya terdapat perusahaan yang menerapkan perjanjian kerja yang memanfaatkan cela hukum untuk kepentingan perusahaan. Hal ini termuat dalam salah satu Perjanjian Kerja PT.XXX yang berkedudukan hukum di Kabupaten Mojokerto Jawa Timur. PT. XXX membayar upah pekerja dibawah Upah Minimum Kerja, selanjutnya disebut UMK dan melakukan praktik membuat perjanjian bersama pembebasan hutang atas selisih upah dengan UMK yaitu Perjanjian Kerja Nomor : 28/PKWT.COF/XII/2022. Beberapa kepentingan dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja dimuat dengan dasar kesepakatan. Dalam hal pembahasan perjanjian bersama berlandaskan atas perjanjian kerja dan surat pernyataan yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian akan mengikat antar para pihak dan mengakibatkan hubungan kerja.⁴

Dalam Pasal 3 ayat 1 tentang upah dan tata cara pembayaran Perjanjian Kerja Nomor : 28/PKWT.COF/XII/2022 mengatur,

”Untuk jasa-jasa yang diberikan oleh pihak kedua kepada pihak pertama tersebut di atas, maka pihak pertama bersedia dan menyetujui untuk memberi imbalan gaji terlampir dalam perjanjian ini dengan didasarkan pada validasi kehadiran secara benar sebagaimana yang ditentukan serta melakukan pekerjaan atas perintah pihak pertama yang nilainya berdasarkan kehadiran pihak kedua menurut surat pernyataan yang dibuat pihak kedua yang merupakan lampiran yang tak terpisahkan dalam perjanjian ini. ”

⁴ Andi Fitrianto, Kepala HRD PT.XXX, 2023.

Selanjutnya pada perjanjian bersama yang terlampir ayat 1 dan ayat 2 mengatur,

” Bahwa Pihak Kedua sepakat dan menerima keputusan Pihak Pertama yang tidak bisa membayar upah pekerjaan tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022 sesuai dengan Upah minimum kabupaten Mojokerto tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022

”Bahwa selisih antara upah pekerjaan pada tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022 dengan Upah minimum kabupaten Mojokerto tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022 dianggap hutang pihak pertama kepada pihak kedua”.

Selisih upah dalam konteks hukum ketenagakerjaan adalah perbedaan antara upah yang seharusnya diterima oleh seorang pekerja dengan upah yang sebenarnya telah dibayarkan oleh pengusaha. Di Indonesia, pengaturan mengenai upah dan selisih upah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini secara tegas mengatur hak pekerja untuk memperoleh upah yang layak dan adil. Pada Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Menurut Salim, perjanjian adalah hubungan hukum antara subjek hukum yang satu bersama subjek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan. Dimana subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan subjek hukum yang lain mempunyai kewajiban untuk menjalankan prestasi sesuai dengan yang telah disepakati.⁵ Pada dasarnya perjanjian adalah interaksi atau sebuah hubungan hukum serta perbuatan hukum yaitu penawaran antara pihak satu dan penerimaan

⁵ Salim H.S Kontrak Karya, *Perancangan Kontrak dan Memorandum Of Understanding (MoU)*, Jakarta, Sinar Grafika, 2007, hlm. 120.

oleh pihak yang lain sehingga mencapai kesepakatan terkait isi perjanjian yang mengikat kedua belah pihak tersebut.⁶

Selaras dengan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁷ Perjanjian kerja bersama antara pekerja dan pengusaha merupakan hal yang sangat penting mengingat bahwa hak-hak pekerja merupakan hak yang harus dipenuhi. Indonesia mengatur seluruh aturan yang melekat pada pekerja dan pengusaha dimana kedua belah pihak memiliki hak dan tanggung jawab baik sebagai pekerja maupun pengusaha.

Apabila seseorang telah mengikatkan diri pada suatu perjanjian kerja, berarti secara otomatis dia harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain. Para ahli hukum sering menyebutnya sebagai hubungan diprentas, tujuan penting didalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pengusaha harus bisa ditaati dan dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja berhak untuk menuntut haknya kepada pengusaha, begitupun sebaliknya. Substansi dari perjanjian kerja tidak boleh berbeda dengan peraturan diatasnya, yaitu peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya apabila di perusahaan terdapat peraturan atau perjanjian kerjasama isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

⁶ Sumriyah dan Dulaeka, *Kapita Selekta Hukum Perjanjian*, Surabaya, Scopindo Media Pustaka, 2022, hlm. 5.

⁷ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan uraian latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka penulis akan melakukan pembahasan mengenai dasar normatif keberadaan suatu peraturan perundangan-undangan yang erat kaitannya dengan penerapan Perjanjian Kerja Nomor : 28/PKWT.COF/XII/2022 tentang pembebasan hutang atas selisih upah pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka skripsi ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah perjanjian kerja bersama pelunasan hutang atas selisih upah pekerja di PT. XXX memenuhi kualifikasi klausula pembebasan hutang?
2. Bagaimana keabsahan perjanjian kerja bersama pembebasan hutang atas selisih upah pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dibahas diatas, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkup permasalahan sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisis bagaimana mengetahui kualifikasi klausula perjanjian kerja bersama pembebasan hutang atas selisih upah pekerja di PT. XXX .
- b) Untuk menganalisis bagaimana keabsahan perjanjian kerja bersama pembebasan hutang atas selisih upah pekerja.

1.4 Kegunaan

Hasil dari skripsi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman hukum terkait kualifikasi klausula pembebasan hutang atas selisih upah pekerja di PT.

XXX. Selain itu, memberikan penjelasan yang komprehensif mengenai keabsahan perjanjian pembebasan hutang atas selisih upah pekerja yang diterapkan di perusahaan.

1.5 Keaslian

Tabel 1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1.	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Dibayar Lebih Rendah dari Standart Upah Minimum Kabupaten	1. Bagaimana acuan penetapan upah minimum kabupaten Bangkalan ? 2. Upaya hukum apa yang dilakukan oleh tenaga kerja apabila diupah tidak sesuai dengan UMK ? ⁸	Isu hukum pada penelitian sebelumnya membahas adanya ketidaksesuaian penetapan upah pekerja dengan pengupahan minumum kabupaten.	Dalam penelitian ini membahas mengenai para pekerja dibayar tidak sesuai dengan UMK yang ada di Kabupaten yang dimuat dalam perjanjian bersama

⁸ Dwi Ayu Warninda, skripsi, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Dibayar Lebih Rendah dari Standart Upah Minimum Kabupaten, Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Madura, 2017.

				tentang pembebasan hutang atas selisih upah pekerja.
2.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas Pembayaran Upah di PT. Adiluhung Bangkalan	1. Bagaimana pelaksanaan pengupahan pekerja waktu tertentu di PT. Adiluhung Bangkalan ? 2. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan pekerja/buruh di PT. Adiluhung Bangkalan yang hak-haknya tidak terpenuhi ? ⁹	Isu hukum pada penelitian sebelumnya membahas pelaksanaan pengupahan di PT. Adiluhung yang bergerak dibidang pengoperasian kapal tidak sesuai dengan jenis pekerjaan PKWT, tetapi menggunakan sistem borongan.	Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian bersama pembebasan hutang atas selisih upah pekerja.
3.	Analisis	1. Bagaimana	Isu hukum pada	Pada

⁹ Siti Hotijeh, skripsi, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas Pembayaran Upah di PT. Adiluhung Bangkalan, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura, 2020.

	Hukum Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dengan PUK KSPN pada PT. Bitratex Industries Semarang	proses penyusunan perjanjian kerja bersama (PKB) antara pengusaha dengan PUK KSPN ? 2. Apakah yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses penyusunan perjanjian kerja bersama? 3. Bagaimana upaya penindakan oleh pengusaha serta bentuk pendampingan PUK KSPN terhadap anggota KSPN	penelitian sebelumnya tentang Proses penyusunan PKB, faktor penghambat proses penyusunan perjanjian dan penindakan oleh Pengusaha serta bentuk pendampingan PUK KSPN apabila anggota KSPN melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama	penelitian ini, membahas bagaimana perjanjian bersama antara pihak pengusaha dengan pekerja memerhatikan proses pra perjanjian, pelaksanaan perjanjian, dan pasca perjanjian.
--	--	---	---	--

		PT. Bitratex yang melakukan pelanggaran PKB? ¹⁰		
--	--	---	--	--

1.6 Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹¹ Berdasarkan definisi tersebut penulis akan melakukan penelitian hukum normatif yang menggunakan sumber utama dari berbagai bahan kepustakaan untuk menganalisis kasus.

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menekankan terhadap aspek normatifitas hukum. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian normatif dengan berusaha melakukan pendekatan melalui pembacaan utuh dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan serta relevansinya dengan implementasi penerapan perjanjian bersama penghapusan upah yang dihutangkan.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang dilakukan adalah *Statute Approach* atau pendekatan perundang-undangan. Pendekatan *Statute Approach* memfokuskan kajian dan penelaahan terhadap aturan-aturan yang diberlakukan

¹⁰ Nimas Ayu Roesalia, skripsi, Analisis Hukum Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dengan PUK KSPN pada PT. Bitratex Industries Semarang, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2019.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum Edisi Revisi, Jakarta, PT Adhitya Andrebhina Agung, 2015, hlm. 35.

dalam sebuah negara yang berkaitan erat dengan fenomena (isu hukum) yang sedang terjadi.¹²

1.6.3 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum yaitu menggunakan teknik studi kepustakaan (*library research*). Penelitian ini memfokuskan pada peraturan perundang-undangan yang bersifat normatif. Artinya, bahan hukum tersebut gabungan dan kumpulan peraturan yang memiliki keterkaitan dalam penelitian ini.

1.6.4 Analisa Bahan Hukum

Penelitian ini lebih lanjut meninjau dari aspek bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan kemudian dianalisis untuk mendapatkan sebuah konklusi untuk mengidentifikasi, menelaah, dan menemukan kesesuaian suatu pembuatan perjanjian bersama. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Bahan Hukum Primer berupa :

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja
- d) Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- e) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- f) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pegupahan
- g) Keputusan Gubernur Jawa Timur No. 188/803/KPTS/013/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2022

¹² *Ibid*

h) Perjanjian Kerja Nomor : 28/PKWT.COF/XII/2022

2. Bahan hukum sekunder

Penulisan penelitian ini selain menggunakan aturan-aturan tersebut, juga menggunakan buku, jurnal, literatur, karya ilmiah, makalah serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.