

**PROBLEMATIKA HUKUM PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN
DAN PEKERJA***LEGAL PROBLEMS WITH WORK AGREEMENTS BETWEEN COMPANIES AND
WORKERS***Zulfikar Putra*, Farid Wajdi**Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Universitas Sembilanbelas November Kolaka
Jalan Pemuda Nomor 339 Kolaka 93561, Indonesia**INFO ARTIKEL****Riwayat Artikel:**

Diterima : 26 Mei 2021

Disetujui : 26 Juni 2022

Keywords:work agreement, company,
workers, legal issues**Kata Kunci:**perjanjian kerja, perusahaan,
pekerja, permasalahan hukum***) Korespondensi:**E-mail: zulfikarputra2016@gmail.com

Abstract: this study described the legal consequences of work agreements between companies and workers and problems in making and implementing work agreements. This study used a qualitative research approach with a descriptive type. Data collection techniques were observation and documentation—sources of data obtained from primary and secondary data. The data obtained were analyzed by categorizing and classifying techniques. The study results showed that the legal consequences of a work agreement between the company and the employee had implications for the content of the agreement, which had legal force so that it might be obeyed by all parties and did not conflict with the rule of law. On the other hand, problems in making and implementing work agreements, namely the clauses in the agreement were not under the laws and regulations, so there was a misperception of the company's basic wages, and there was no clarity about the protection of workers whose employment relationship was terminated unilaterally, and the lack of transparency or good faith from the company to the company. In addition, the Department of Manpower and Transmigration was related to its ability to run the company's wheels.

Abstrak: kajian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsekuensi hukum perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja serta permasalahan dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja. Kajian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik mengkategorikan dan mengklasifikasikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa konsekuensi hukum suatu perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja berimplikasi pada isi perjanjian yang memiliki kekuatan hukum sehingga harus ditaati oleh semua pihak dan tidak bertentangan dengan aturan hukum. Permasalahan dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja yaitu klausul dalam perjanjian tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga terjadi mispersepsi terhadap upah pokok dari perusahaan, tidak ada kejelasan tentang perlindungan pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak, serta kurangnya transparansi atau itikad baik dari pihak perusahaan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi terkait kemampuannya dalam menjalankan roda perusahaan.

PENDAHULUAN

Pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan suatu bangsa. Kontribusi pekerja dalam kemajuan suatu bangsa tidak dapat diragukan baik sebagai buruh kasar maupun yang melibatkan non fisik. Perusahaan sebagai penyedia lapangan pekerjaan membutuhkan pekerja agar dapat menyambung kehidupan untuk diri dan keluarganya (Husni, 2010). Perusahaan juga memiliki peran dan fungsi dalam pembangunan nasional meliputi menciptakan lapangan pekerjaan baru, meningkatkan *income* negara, meminimalisir ketimpangan ekonomi dan sosial, mendorong terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera, menambah investasi, serta sebagai pemasukan sektor pajak dalam negeri (Nugraha, Hamidah, & Fadli, 2018). Perusahaan memiliki kewajiban untuk melaksanakan pembangunan nasional dalam membantu mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia secara utuh dan keseluruhan.

Perusahaan dan pekerja merupakan dua komponen yang memiliki pengaruh sangat signifikan dalam dunia ketenagakerjaan. Pengusaha sebagai pemilik modal dan pemberi kerja berada pada posisi yang dapat mengintervensi, sedangkan pekerja menjadi pihak yang cenderung diintervensi karena hanya memiliki modal tenaga, keahlian, dan intelektual. Pekerja merupakan karyawan yang mendedikasikan pikiran, tenaga, dan waktunya kepada orang lain karena adanya kesepakatan untuk mendapatkan upah dari hasil kerjanya (Putra, 2019). Pekerja memiliki hak-hak yang telah diatur dalam ketenagakerjaan seperti pemberian upah standar, pesangon dan cuti, serta jaminan sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Mambu, 2015). Hak pekerja menjadi kewajiban yang melekat pada perusahaan atau pengusaha. Posisi pekerja yang cenderung diintervensi memberikan peluang pengusaha untuk menggunakan kekuasaannya jauh lebih besar dalam menguntungkan perusahaan melalui pembuatan kebijakan-kebijakan.

Kemitraan antara pekerja dan perusahaan atau pengusaha dapat terjadi jika ada hubungan hukum atau mengadakan suatu perjanjian kerja. Hubungan industrial memuat beberapa aspek yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan ketenagakerjaan pada dasarnya telah diatur dalam peraturan tetapi pelaksanaannya ditentukan dari kesamaan hak dan kewajiban antara pekerja

dan perusahaan (Manulang, 1995). Hubungan industrial yang dilakukan ditentukan dengan tercapai atau tidaknya kesepakatan oleh kedua belah pihak atau lebih (Sonhaji, 2021). Hubungan industrial atau *individual agreements* mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), perjanjian kerja untuk periode non-spesifik, serta kesepakatan bersama yang dibuat oleh Serikat Pekerja (SP) dan pengusaha (Yuli, Sulastri, & Ramadhani, 2019). Perjanjian kerja sangat dibutuhkan dalam mengakomodir berbagai pihak yang hendak melakukan hubungan industrial sebagai penjabaran dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan harus membuat tata tertib maupun aturan-aturan secara hukum untuk mengantisipasi terjadinya kesenjangan. Aturan hukum yang telah dibuat oleh perusahaan tidak menjamin hubungan industrial dapat berjalan dengan baik. Permasalahan yang sering terjadi dalam hubungan industrial baik yang melibatkan pekerja, serikat pekerja, dan perusahaan adalah perbedaan persepsi tentang ketenagakerjaan dan upah. Pekerja adalah bagian dari masyarakat yang membutuhkan jaminan sosial dalam upaya mewujudkan kesejahteraannya (Agara, Santoso, & Puspitawati, 2021). Kewajiban pemenuhan kesejahteraan pekerja tidak hanya melekat pada pengusaha melainkan juga menjadi tanggung jawab pemerintah untuk membuat skema jaminan sosial dan perlindungan hukum (Sudrajat, Kunarti, & Nasihuddin, 2018). Jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja dapat menciptakan kesejahteraan dengan terpenuhinya kebutuhan hidup.

Setiap individu pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan dasar baik sifatnya berupa kebutuhan hidup, sosial, budaya, dan psikologis. Pekerja yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena berbagai situasi dan kondisi akan berdampak pada timbulnya tekanan sehingga mendorong adanya keinginan untuk melakukan berbagai strategi agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tinggi dan rendahnya tekanan yang dialami oleh pekerja akan berbanding terbalik dengan pemenuhan kebutuhan (Natalis & Ispriyarso, 2018). Keinginan memenuhi kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja atau memiliki penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya.

Peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya tidak diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Peraturan tambahan sangat dibutuhkan agar dapat mengakomodir kepentingan pekerja. Perjanjian kerja memiliki kekuatan hukum yang bertujuan memberikan solusi dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan (Fatimah, 2015). Kesepakatan yang telah dibuat dalam perjanjian kerja membuktikan bahwa satu pihak secara tidak langsung telah bersedia mengikatkan dirinya dengan pihak lain. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, kajian ini akan membahas (1) konsekuensi hukum perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja dan (2) permasalahan dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja.

METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism (Sugiyono, 2016). Subjek dalam kajian ini yaitu 30 pekerja dan 3 orang perwakilan dari masing-masing perusahaan di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Sumber data dalam kajian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan pekerja dan pihak perusahaan. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan melalui media tertulis, media elektronik, maupun internet. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik mengkategorikan dan mengklasifikasikan berdasarkan analisis secara logis, selanjutnya ditafsirkan sesuai dengan konteks masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsekuensi Hukum Perjanjian Kerja antara Perusahaan dengan Pekerja

Hubungan industrial atau kerja menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam ketenagakerjaan. Pekerja dan perusahaan merupakan subjek dan objek ketenagakerjaan. Hubungan hukum yang telah dibangun oleh pekerja dan perusahaan melalui perjanjian akan berimplikasi pada tertunaikan atau tidaknya hak

dan kewajiban dari masing-masing pihak (Yuli, Sulastri, & Ramadhani, 2019). Pasal 1 ayat (5) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan industrial merupakan hubungan yang dibangun dan dijalin antara pihak pengusaha dengan pekerja dari hasil kesepakatan masing-masing pihak. Hubungan industrial yang dibuat oleh pekerja dan perusahaan atau pengusaha akan timbul dari perjanjian yang diadakan (Husni, 2010). Mekanisme dalam membangun hubungan industrial tentunya akan berkonsekuensi pada adanya perjanjian kerja.

Interaksi antara subjek hukum baik orang atau badan hukum memiliki konsekuensi yang ditimbulkan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tidak langsung akan menimbulkan prestasi dari satu pihak ke pihak lainnya baik secara perseorangan maupun kelompok (Manulang, 1995). Perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum antara dua orang atau lebih yang memiliki kesepakatan untuk melakukan suatu tindakan (Susilo, 2015). Pihak yang telah melakukan perjanjian akan menerima hak dan kewajiban yang diperjanjikan. Perjanjian yang dibuat oleh dua orang atau lebih akan memberikan konsekuensi pada masing-masing pihak.

Perjanjian merupakan salah satu instrumen penting dalam hubungan industrial. Perjanjian kerja harus dibuat sebelum pekerjaan dimulai untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya perselisihan di kemudian hari. Perjanjian yang dibuat atas dasar kesepakatan bersama berdasarkan asas *pacta sunt servanda* menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja merupakan rangkaian suatu peristiwa yang dilakukan oleh pekerja kepada perwakilan perusahaan untuk melakukan hubungan hukum dengan saling mengikatkan diri (Manulang, 1995). Perjanjian tidak hanya untuk mengikat tetapi harus memberikan kepatutan dan kewajiban yang bersifat keadilan dan keseimbangan (Nugraha, Hamidah, & Fadli, 2018). Eksistensi perjanjian menjadi dasar hukum bagi para pihak yang melakukan hubungan industrial jika dikemudian hari terdapat perselisihan atau konflik dalam melaksanakan suatu kegiatan kerja.

Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa nyata dan dapat dibuat serta disepakati baik dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis. Pasal 54 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis

wajib berisi (a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja, (c) jabatan atau jenis pekerjaan, (d) tempat pekerjaan, serta (e) besarnya upah dan mekanisme pembayarannya. Unsur utama yang wajib dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja yaitu adanya pekerjaan, upah yang dibayarkan, perintah, dan dilakukan selama waktu tertentu atau tidak tertentu (Zaeni, 2015). Perjanjian kerja secara tertulis memiliki karakteristik dan berdiri sendiri atau *suigeneris*.

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang dijalin antara pekerja atau serikat pekerja yang telah terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) dengan perkumpulan pengusaha berbadan hukum. Pekerja pada umumnya menjadi objek dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang telah disepakati oleh perusahaan dan pekerja wajib dipatuhi dan diharapkan dapat meminimalisir pihak yang merasa dirugikan. Perusahaan atau pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan haknya sebagaimana perjanjian yang telah dibuat sebelumnya (Zaeni, 2015). Upah dalam perjanjian kerja memiliki peranan yang sangat sensitif karena penentuan besarnya menjadi permasalahan dalam ketenagakerjaan (Putra, 2019). Perjanjian kerja akan berkonsekuensi pada terpenuhinya hak pekerja dan kewajiban perusahaan.

Pasal 1233 KUH Perdata menjelaskan bahwa adanya perikatan disebabkan karena perjanjian dan undang-undang. Perikatan akibat perjanjian didasarkan pada kehendak masing-masing pihak, sedangkan perikatan akibat undang-undang ditimbulkan semata-mata karena undang-undang dan perbuatan manusia. Definisi perjanjian dalam KUH Perdata menunjukkan bahwa ada keunikan yang dimiliki dalam perjanjian kerja yaitu “di bawah kuasa pihak lain”. Esensi perjanjian kerja yaitu adanya kekhasan yang tidak dimiliki oleh perjanjian lainnya karena terdapat adanya unsur wewenang perintah (Susilo, 2015). Perintah dalam perjanjian kerja berkonsekuensi pada kepatuhan pekerja pada pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati. Hubungan dalam perjanjian kerja yaitu hubungan antara pihak yang diperintah dan pihak yang memerintah (Husni, 2010). Pengusaha sebagai pihak yang memiliki kedudukan lebih di atas

secara sosial-ekonomi dengan kewenangan memerintah atau menyuruh para pekerja yang secara langsung.

Perjanjian kerja sebagai bentuk keterlibatan antara perusahaan dan pekerja sebagai unit tunggal yang berpartisipasi dalam hubungan profesional. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja didasarkan pada kesepakatan masing-masing pihak, kecakapan dalam mengambil tindakan hukum, karya-karya yang dipertahankan, serta tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, moralitas, dan norma hukum yang berlaku. Perjanjian kerja harus tetap memperhatikan ketentuan dan syarat yang telah diatur dalam hukum (Yuli, Sulastris, & Ramadhani, 2019). Pekerja dan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat kerja agar perjanjian yang dibuat memiliki ikatan moril dan hukum bagi para pihak. Syarat kerja dapat menjadi acuan bagi salah satu pihak untuk menuntut ke pihak lainnya jika dikemudian hari terjadi tindakan melanggar atau tidak memenuhi perjanjian yang telah disepakati.

Pasal 1320 KUH Perdata juga mengatur terkait syarat sahnya suatu perjanjian yang meliputi sepakat, cakap, sesuatu hal yang diperjanjikan, dan karena sebab yang halal. Pengertian terkait suatu hal tertentu dapat ditafsirkan sebagai sesuatu benda atau barang yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari suatu perjanjian. Pasal 1333 KUH Perdata menjelaskan bahwa benda merupakan objek suatu perjanjian yang harus diketahui jenisnya, sedangkan mengenai banyaknya tidak perlu ditentukan. Pasal 1335 KUH Perdata menjelaskan bahwa perjanjian tanpa sebab yang telah dibuat karena dengan sesuatu sebab yang tidak halal dan terlarang tidak mempunyai kekuatan hukum atau dapat diminta pembatalannya. Perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah diatur dalam peraturan perundang-undang yang berlaku untuk menjamin adanya kepastian hukum.

Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian mempunyai beberapa konsekuensi didalamnya. Syarat utama dalam perjanjian kerja atau disebut sebagai syarat subjektif jika tidak terpenuhi maka akan berkonsekuensi batal demi hukum dan dapat diminta pembatalannya. Perjanjian yang batal demi hukum sejak semula dianggap tidak pernah

ada. Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat objektif atau asal perolehan benda dan zat benda yang bertentangan dengan hukum maka salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta agar perjanjian dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan adalah pihak yang merasa dirugikan akibat perjanjian yang tidak sesuai sebagaimana yang disyaratkan (Manulang, 1995). Pihak yang melakukan *wanprestasi* disebabkan karena objek yang dijanjikan tidak ada atau terbukti melanggar peraturan yang berlaku (Husni, 2010). Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian maka salah satu pihak yang dirugikan dapat menuntut pihak lainnya yang telah melakukan *wanprestasi*.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak jika tidak terjadi kesepakatan, tidak terpenuhinya prestasi, serta kecakapan melakukan perbuatan hukum maka dengan sendirinya batal demi hukum. Berbeda dengan kesepakatan yang dibuat tanpa adanya objek atau sesuatu kegiatan dan bertentangan dengan peraturan maka perjanjian dapat dibatalkan atau dapat diminta pembatalannya. Pekerja sebagai objek perjanjian kerja dapat melaporkan kepada pengawas ketenagakerjaan di masing-masing wilayah dan daerah jika dikemudian hari ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha (Fatimah, 2015). Kewajiban dari pihak ketenagakerjaan salah satunya yaitu menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan kepada Menteri Ketenagakerjaan yang meliputi terjadinya kecelakaan kerja dalam perusahaan. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak ketenagakerjaan memberikan manfaat untuk melindungi hak para pekerja.

Setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki risiko didalamnya. Kecelakaan kerja menjadi risiko dalam pekerjaan yang tidak dapat dihindari tetapi dapat diminimalisir dampaknya. Permasalahan kecelakaan kerja dalam dunia ketenagakerjaan sering terjadi pada pekerja di perusahaan (Purnomo, Markeling, & Darmadha, 2018). Kecelakaan kerja yang terjadi diakibatkan karena masalah internal dari pekerja yaitu kurangnya kehati-hatian atau kelalaian dalam menggunakan alat pengaman. Kecelakaan kerja juga disebabkan oleh faktor eksternal yaitu peralatan *safety* bagi pekerja yang tidak memadai dari pihak perusahaan. Syarat-syarat keselamatan kerja perlu ditetapkan sebagai langkah-langkah preventif yang diharapkan

dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan.

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akan berdampak pada pemenuhan kebutuhan dirinya dan keluarganya. Hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat terpenuhi dengan adanya jaminan perlindungan hukum (Purnomo, Markeling, & Darmadha, 2018). Pemerintah Indonesia telah berupaya untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang memiliki peran mewujudkan sistem jaminan sosial (Agara, Santoso, & Puspitawati, 2021). Konsekuensi akibat adanya sistem penjaminan sosial ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja mendapatkan jaminan hak-hak sosial maupun kesehatan jika dikemudian hari mengalami kecelakaan kerja. Tujuan dibentuknya BPJS ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian hukum dan perundang-undangan terkait kewajiban pemerintah maupun pelaku usaha dalam memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada tenaga kerja (Mambu, 2015). Pekerja wajib mematuhi ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam mewujudkan sistem penjaminan sosial ketenagakerjaan.

Perusahaan yang tidak memberlakukan perjanjian kerja memiliki kewajiban membuat peraturan perusahaan. Peraturan yang dibuat oleh perusahaan secara tertulis berisi kewajiban-kewajiban kerja yang harus dilaksanakan pekerja (Zaeni, 2015). Pengusaha yang mempekerjakan minimal 10 pekerja memiliki kewajiban membuat peraturan perusahaan. Pemberlakuan peraturan perusahaan terhitung sejak disahkannya oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat berwenang yang diatur dalam undang-undang. Pengusaha bertanggung jawab dalam pembuatan peraturan perusahaan. Penyusunan peraturan perusahaan tetap memberikan ruang untuk mendengar masukan, saran, dan pertimbangan dari wakil pekerja atau serikat pekerja. Penyusunan peraturan perusahaan setidaknya harus memuat ketentuan hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, syarat-syarat kerja, tata tertib perusahaan, serta masa berlakunya (Husni, 2010). Peraturan perusahaan memiliki masa berlaku hanya dua tahun dan dapat diperbaharui berdasarkan kesepakatan dari perusahaan dan serikat pekerja atas persetujuan Menteri Ketenagakerjaan atau lembaga yang berwenang.

Pengesahan peraturan perusahaan hanya dapat dilakukan oleh lembaga yang membidangi ketenagakerjaan mulai dari Kabupaten/Kota, Provinsi sampai tingkat pusat. Pengajuan berkas pengesahan peraturan perusahaan diserahkan sebanyak tiga rangkap yang telah ditandatangani oleh pengusaha dengan melampirkan dokumen meliputi bukti yang telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja, serta mengajukan permohonan tertulis dengan memuat identitas perusahaan, wilayah kerja perusahaan, jumlah tenaga kerja, dan masa berlakunya (Manulang, 1995). Peraturan perusahaan jika dikemudian hari terdapat perubahan isi maka pengusaha dapat melakukan peninjauan kembali dengan tetap memperhatikan masa berlakunya peraturan serta melibatkan serikat pekerja dengan pihak perusahaan. Pengusaha dalam melakukan perubahan peraturan perusahaan paling lama 30 hari untuk mendapatkan pengesahan sebelum masa berlakunya peraturan berakhir.

Implementasi peraturan ketenagakerjaan pada hakikatnya bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan hukum antara masing-masing pihak. Keberlangsungan aktivitas usaha dan ketenagakerjaan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berdampak pada hasil perusahaan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja (Putra, Wiridin, & Wajdi, 2022). Pekerja dan perusahaan dalam melakukan hubungan ketenagakerjaan harus memperhatikan dan mengimplementasikan sinergitas antara tenaga kerja dan pengusaha yang menjiwai nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Pekerja dan pengusaha yang memiliki sinergitas tinggi diharapkan mampu menempatkan posisi serta menjalankan perannya secara proporsional dalam keseluruhan proses produksi serta meningkatkan partisipasinya dalam pembangunan (Manulang, 1995). Eksistensi peraturan ketenagakerjaan sebagai sumber atau referensi dalam menemukan solusi dari permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Permasalahan dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Pelaksanaan hubungan industrial pada dasarnya dapat menimbulkan permasalahan di lapangan. Pelanggaran yang dianalisis dalam kajian ini yaitu perusahaan di Kota Kendari yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis

sebagai dasar dalam melakukan hubungan industrial untuk menghindari pemberian upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang (Putra, 2019) Data yang diperoleh menunjukkan bahwa perusahaan besar telah membuat 23 perjanjian tertulis, perusahaan menengah membuat 28 perjanjian tertulis dan 19 perjanjian tidak tertulis, serta perusahaan kecil membuat 40 perjanjian tidak tertulis. Minimnya pembuatan perjanjian secara tertulis menunjukkan bahwa perusahaan di Kota Kendari tidak melaksanakan perintah undang-undang terkait pemberian upah minimum.

Permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan Kota Kendari yang pertama yaitu klausul dalam perjanjian tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga berimplikasi pada penetapan upah pokok. Pihak perusahaan berasumsi bahwa upah pokok adalah akumulasi upah dasar dan upah tunjangan lainnya tetapi dalam undang-undang dengan jelas disebutkan bahwa upah pokok adalah upah dasar tidak termasuk upah tunjangan lainnya. Permasalahan yang kedua yaitu tidak adanya kejelasan tentang perlindungan pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak dengan alasan yang tidak mendasar oleh perusahaan. Permasalahan yang ketiga yaitu tidak adanya transparansi atau itikad baik dari pihak perusahaan kepada Disnakertrans Kota Kendari terkait kemampuannya dalam menjalankan roda perusahaan. Perusahaan di Kota Kendari dalam memberikan upah kepada pekerja bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan KUH Perdata terkait upah minimum.

Perlindungan hukum untuk pekerja telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan KUH Perdata. Pasal 67 sampai Pasal 101 UU Ketenagakerjaan mengatur perlindungan pekerja bagi penyandang disabilitas, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Pasal 1602 KUH Perdata mengatur terkait upah atau gaji pekerja. Peraturan terkait perlindungan hukum bagi pekerja merujuk pada permasalahan ketenagakerjaan yaitu pendidikan, kesempatan kerja, dan pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah (Natalis & Ispriyarso, 2018). Perlindungan hukum pada hakikatnya dibedakan antara perlindungan preventif yang memberikan kesempatan subjek hukum untuk mengajukan keberatan sebagai upaya dalam

mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif untuk menyelesaikan sengketa (Agara, Santoso, & Puspitawati, 2021). Perlindungan hukum dilakukan untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Permasalahan dalam melaksanakan hubungan industrial menjadi bagian dari sebuah dinamika dalam ketenagakerjaan. Permasalahan antara pekerja dan perusahaan disebabkan karena tidak selarasnya pemahaman atau persepsi antara masing-masing pihak. Pekerja dan pengusaha tidak memahami secara utuh mengenai kedudukan dari kedua belah pihak yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Permasalahan terkait ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui mekanisme hukum. Penyelesaian terhadap terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial dapat ditempuh melalui suatu mekanisme yang baik meliputi kesesuaian antara aturan yang berlaku dengan realita yang terjadi dilapangan (Fatimah, 2015). Mekanisme yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan dalam melaksanakan kegiatan kerja harus tepat agar terwujud sesuai dengan tujuan hukum.

SIMPULAN

Konsekuensi hukum suatu perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja berimplikasi pada isi perjanjian yang memiliki kekuatan hukum sehingga harus ditaati oleh semua pihak dan tidak bertentangan dengan aturan hukum. Isi perjanjian kerja yang dibuat atas dasar kesepakatan bersama antara pekerja dan perusahaan berdasarkan asas *pacta sunt servanda* dapat menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian mempunyai beberapa konsekuensi di dalamnya yaitu batal demi hukum dan dapat diminta pembatalannya. Permasalahan dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja yang terjadi yaitu klausul dalam perjanjian tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga terjadi mispersepsi pekerja terhadap upah pokok dari perusahaan, tidak adanya kejelasan tentang perlindungan pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak, serta tidak adanya transparansi atau itikad baik dari pihak perusahaan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi terkait kemampuannya dalam menjalankan roda perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agara, A. P. D., Santoso, B., & Puspitawati, D. (2021). Perlindungan Hukum Peserta Program Jaminan Hari Tua pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atas Penunggakan Pembayaran Iuran oleh Pemberi Kerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6(1), 11-17.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh yang Diputus Hubungan Kerja. *Pandecta: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 10(2), 215-232.
- Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mambu, J. G. Z. (2015). Kajian Yuridis Jaminan Sosial Tenaga Kerja. *Lex Administratum*, 3(5), 54-62.
- Manulang, S. H. (1995). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Natalis, A., & Ispriyarso, B. (2018). Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Perempuan di Indonesia. *Pandecta: Research Law Journal*, 13(2), 109-123.
- Nugraha, R. R., Hamidah, S., & Fadli, M. (2018). Makna Kepatutan dan Kewajiban berkaitan dengan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 3(2), 176-185.
- Purnomo, E. P., Markeling, I. K., & Darmadha, I. N. (2018). Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus: Indomaret Kebo Iwa Denpasar). *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 1(7), 1-13.
- Putra, Z. (2019). Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja di Kota Kendari (Studi di Kota Kendari). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 9(2), 66-76.
- Putra, Z., Wiridin, D., & Wajdi, F. (2022). *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Malang: Ahli Media Press.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Sonhaji. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Kecelakaan Kerja yang Terjadi pada Pekerja/Buruh di PT. Pelindo III Semarang. *Administrative Law & Governance Journal*, 4(2), 2621-2781.
- Sudrajat, T., Kunarti, S., & Nasihuddin, A. A. (2018). Legal Issues in The Implementation of the National Social Security System on Labour in Indonesia. *SHS Web of Conferences*, 54(03019), 1-6.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, A. B. (2015). Makna dan Kriteria Diskresi Keputusan Dan/Atau Tindakan Pejabat Publik dalam Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 4(1), 133-152.
- Yuli, Y. W., Sulastri, & Ramadhani, D. A. (2019). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT). *Jurnal Yuridis*, 5(2), 186-209.
- Zaeni, A. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.