

**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI ALAT PERLINDUNGAN HUKUM
(ANALISIS YURIDIS PADA PERUSAHAAN MEUBEL LINDAH PASURUAN)**

Riri Amanda Putri, Benny Krestian Heriawanto, Isdiyana Kusuma Ayu

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jalan Mayjen Haryono No 193 Malang 65144, Telepon (0341) 551932, Fax (0341) 552249
Email : ririamandaputri@gmail.com

ABSTRACT

Increased work opportunities have resulted from the business world's rapid expansion. It will form an employment relationship between the worker and the entrepreneur in the employment agreement. The purpose of this study is to examine how labor law and work copyright law regulate work agreements, as well as whether the Lindah Furniture Company's work agreement complies with labor law. The approach method is sociological juridical, and the sort of research performed is empirical juridical. The study's findings show that in a work agreement, labor law and work copyright law are both regulatory and coercive. There are various elements that are less advantageous for the manpower in the Lindah Furniture Company's work agreement, including overtime wages that are determined internationally by the Lindah Furniture Company.

Keywords : *Employment agreement, legal protection, employment relationship.*

ABSTRAK

Pertumbuhan dunia usaha yang sangat pesat menyebabkan meningkatnya kesempatan kerja. Dalam perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha maka akan menimbulkan hubungan kerja. Pembahasan dalam penelitian ini adalah bagaimana undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja mengatur tentang perjanjian kerja dan apakah perjanjian kerja di Perusahaan Meubel Lindah sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, dan metode pendekatan yang digunakan ialah yuridis sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja bersifat mengatur dan memaksa dalam suatu perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan Meubel Lindah, ada beberapa hal yang kurang menguntungkan bagi tenaga kerja, yaitu upah lembur dihitung secara global oleh pihak Perusahaan Meubel Lindah.

Kata kunci : Perjanjian kerja, perlindungan hukum, hubungan kerja.

PENDAHULUAN

Manusia selama hidup akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup pun bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif, hal ini tergantung terhadap daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang didapatkan saat bekerja. Jumlah penduduk Indonesia yang besar memperlihatkan

kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan pangan, sandang, perumahan, energi dan kesempatan kerja. Maka untuk memenuhi biaya kebutuhan seseorang perlu bekerja.¹

Dalam sejarah ketenagakerjaan Indonesia pada saat sebelum kemerdekaan lebih memperlihatkan sisi gelap tenaga kerja/buruh yang hampir tidak memiliki hak-hak kemanusiaan, dan dalam waktu yang bersamaan tuntutan akan hak-hak kemanusiaan (pekerja) telah menjadi isu-isu Internasional, yang mengharuskan Pemerintah agar tidak hanya menegaskan bentuk-bentuk hak ketenagakerjaan, akan tetapi juga harus memberikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut agar para tenaga kerja tidak kehilangan hak-haknya.² Setelah Indonesia merdeka Pemerintah mulai memberikan perhatian khusus terhadap hukum ketenagakerjaan. Beberapa undang-undang pun dibuat yang memuat tentang permasalahan hak, kewajiban, dan kedudukan pihak terkait dalam ketenagakerjaan.³

Dalam sisi demokratisasi ketenagakerjaan melahirkan kesadaran tenaga kerja akan hak-hak yang harus mereka peroleh tanpa diskriminasi. Pemerintah juga berperan dalam pola hubungan tenaga kerja dan pengusaha yang menjadikan Pemerintah sebagai pihak ketiga. Karena Pemerintah menganut “Negara Kesejahteraan” (*welfare state*) maka tidak ada alasan bagi Negara/Pemerintah untuk tidak memasuki lini kehidupan warganya, dengan tujuan utama yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia, mental dan spiritual, atau dengan istilah untuk memakmurkan rakyat Indonesia.⁴

Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Bersifat perdata karena mengatur kepentingan perorangan, dalam hal ini yaitu tenaga kerja dan pengusaha, dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja. Bersifat pidana (publik) jika dalam hal-hal tertentu atau Pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan dan adanya sanksi-sanksi atau aturan hukum didalamnya. Undang-Undang atau Peraturan Perundang-Undangan dibidang Ketenagakerjaan bersifat memaksa untuk melindungi tenaga kerja dan meminimalisir perilaku sewenang-wenang yang dapat menimbulkan diskriminasi terhadap tenaga kerja.⁵

¹ H.R. Abdussalam, (2008), *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: Restu Agung. h. 14.

² Bagir Manan, (1993), *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Alumni. h. 269.

³ A. Hamid S Attamimi, (2009), *Hukum Tentang Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Kebijakan (Hukum Tata Pengaturan)*, Jakarta: LIPI Press. h. 5.

⁴ Awani Irewati, (2003), *Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI Di Malaysia*. Jakarta: PPP Lipi. h. 34.

⁵ Wahyu Susilo, (2013), *Perlindungan Buruh Migran Di Indonesia*, Jakarta: Migrant CARE. h.22.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan agar hak-hak dasar tenaga kerja dapat terpenuhi. Terjaminnya kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun yang merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja.

Vitalnya persoalan pekerjaan itu dapat dikaitkan dengan tanggung jawab tenaga kerja yang tidak hanya untuk kepentingan dirinya, tetapi juga untuk kepentingan atau kelangsungan hidup banyak pihak, seperti ada anak, isteri, dan orang lain yang menjadi tanggung jawabnya dan mengharapkan perannya secara ekonomi.⁶

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 dinyatakan bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”⁷ Hukum Ketenagakerjaan berusaha memberi perlindungan bagi kelompok yang secara ekonomis lebih lemah, yaitu tenaga kerja/buruh terhadap kelompok yang mempekerjakan mereka, yang secara ekonomis lebih kuat yaitu pengusaha.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian dan pembahasan secara mendalam tentang ”PERJANJIAN KERJA SEBAGAI ALAT PERLINDUNGAN HUKUM (ANALISIS YURIDIS PADA PERUSAHAAN MEUBEL LINDAH PASURUAN)”.

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu yang pertama bagaimana undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja mengatur tentang perjanjian kerja, dan yang kedua apakah perjanjian kerja di Perusahaan Meubel Lindah sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis kedudukan undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja dalam mengatur tentang perjanjian kerja dan untuk menganalisis perjanjian kerja di Perusahaan Meubel Lindah sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Manfaat penulisan dan penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia khususnya tentang Perjanjian Kerja sebagai Alat Perlindungan Hukum.

Manfaat praktis bagi tenaga kerja/buruh dan serikat pekerja, diharapkan dapat memberi informasi tentang hal-hal yang berhubungan dengan perjanjian kerja sebagai alat perlindungan

⁶ Misranto dan M.Taufik, (2018), Keselamatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Perspektif Islam, UDHRI, dan Hukum Positif), *Yurispruden*, Vol.1, No.2, Juni 2018. h.194-205.

⁷ Soedarjadi, (2008), *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia. h.88.

hukum. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi bahan masukan bagi Perusahaan Meubel Indah dalam membuat kebijakan yang berhubungan dengan perjanjian kerja sebagai alat perlindungan hukum. Bagi masyarakat umum, sebagai bahan untuk menambah informasi agar mereka mengetahui dan mengerti ketentuan Hukum Ketenagakerjaan khususnya tentang perjanjian kerja sebagai alat perlindungan hukum.

Jenis dari penelitian ini adalah yuridis empiris. Yuridis berarti hukum dilihat sebagai norma (*das sollen*), karena dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum baik yang tertulis maupun tidak tertulis⁸. Sedangkan empiris berarti hukum sebagai kenyataan sosial, kultural (*das sein*), karena dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.⁹ Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepkan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan masyarakat yang memiliki pola.¹⁰ Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objeknya atau sumber pertama¹¹ dan data sekunder yaitu data yang sudah tersusun dan sudah dijadikan dalam bentuk dokumen-dokumen.¹²

PEMBAHASAN

Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja Mengatur Tentang Perjanjian Kerja

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 1 Ayat (3) menjelaskan bahwa Indonesia merupakan negara hukum. Artinya, Bangsa Indonesia merupakan suatu bangsa yang berlandaskan hukum. Dalam undang-undang ketenagakerjaan dengan tegas dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹³

Berdasarkan Pasal 1 Nomor 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 1 Nomor 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.48/MEN/IV/2004, menyatakan bahwa perjanjian merupakan hasil perundingan antara tenaga kerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, (2008), *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana. h.158.

⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, (2004), *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Gemilang Jaya. h.26.

¹⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, (1983), *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia. h. 7.

¹¹ Soetandyo Wignjosoebroto, (2013), *Hukum: Konsep Dan Metode*, Jakarta: Nusa Media. h.54.

¹² Suryo Subroto, (2009), *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Inteligencia Media. h.98.

¹³ Wiwoho Soedjono. (1991). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. h. 9.

Pelaksanaan kerja yang dibuat oleh Perusahaan harus didasari dengan perjanjian kerja. Sebelum calon tenaga kerja bekerja, harus menandatangani perjanjian kerja atau kesepakatan kerjasama antara perusahaan dengan tenaga kerja. Kedudukan undang-undang ketenagakerjaan dalam tata hukum Indonesia terletak pada bidang hukum administrasi atau tata negara, hukum perdata, hukum pidana, hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu berdasarkan pada hukum perikatan.¹⁴

Adapun yang dimaksud “Perikatan” dalam Buku III B.W. adalah “suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari lainnya, sedangkan orang yang lainnya diwajibkan memenuhi tuntutan itu”.

Dalam Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa “tiap-tiap perikatan dilahirkan, baik karena perjanjian baik karena undang-undang”. Dengan demikian berarti diluar perjanjian dan karena hal-hal yang ditetapkan undang-undang tidak ada perikatan.¹⁵

Buku III mengatur perihal hubungan-hubungan hukum antara orang dengan orang (hak-hak perseorangan), karena sifat hukum yang termuat dalam Buku III selalu berupa tuntutan, maka isi Buku III itu juga dinamakan “hukum perhutangan”.¹⁶

Dalam KUH Perdata yang bersifat memaksa terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu tentang syarat sahnya suatu perjanjian ada 4 hal, yaitu sepakat mereka mengikatkan dirinya, kecakapan bertindak untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Sepakat dan kecakapan merupakan syarat subjektif dalam perjanjian, sedangkan hal tertentu dan sebab yang halal merupakan syarat objektif.

Sementara dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bersifat memaksa terdapat dalam Pasal 54 huruf (e) dan huruf (f) yaitu tentang upah dan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

Pada Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya suatu perjanjian salah satunya yaitu suatu sebab yang halal, maksudnya ialah perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang hal ini berkaitan dengan Pasal 54 Undang-

¹⁴ Soepomo, *Op.Cit*, h.19.

¹⁵ Hamid Inayat, (1979), *Tafsiran Singkat Tentang Beberapa Bab Dalam Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa. h.54.

¹⁶ Subekti, (2001), *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT.Intermasa. h.123.

Undang Ketenagakerjaan yang membatasi kebebasan berkontrak dalam hal upah dan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban.

Hal yang bersifat memaksa dalam KUH Perdata maka harus tetap ada dan diperhatikan dalam undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja atau dalam artian tidak boleh dihilangkan.

Kedudukan undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja dalam perjanjian kerja bersifat mengatur dan memaksa. Sifat mengatur ini ditandai dengan adanya peraturan yang tidak sepenuhnya memaksa, sehingga diperbolehkan terjadinya atau dilakukan suatu penyimpangan atas ketentuan tersebut baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, selama ada persetujuan dari pihak-pihak terkait.¹⁷

Sementara sifat yang memaksa tercantum dalam Pasal 54 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Ketentuan dalam perjanjian kerja pada Ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Hal ini berarti tidak semua hal boleh disimpangi, yaitu tentang besarnya upah dan cara pembayarannya (huruf e) dan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh (huruf f). Maksud tidak boleh bertentangan dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.¹⁸ Hukum Ketenagakerjaan memiliki sifat fakultatif, yang berarti hukum atau peraturan yang mengatur dan melengkapi dan dapat dikesampingkan.¹⁹

Perbandingan Perjanjian Kerja Di Perusahaan Meubel Indah Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Untuk Mengetahui Kesesuaiannya

Dalam hubungan industrial di Negara Indonesia, sebagai negara yang menjunjung tinggi hak-hak dasar warganya dalam berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat , merupakan cerminan dari penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan ketenagakerjaan.

Hal tersebut telah dijamin secara konstitusional pada Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam*

¹⁷ Iman Sjahputra Tunggal, (2008), *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Harvarindo. h.1.

¹⁸ Ahmadi Miru, (2013), *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta: PT. Raja Grafindo. h.31.

¹⁹ *Ibid.* h.16.

hubungan kerja". Ketentuan normatif ini menunjukkan hak atas pekerjaan (*right to work*) sebagai hak asasi manusia.

Secara garis besar pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitik beratkan agar dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis, ras, dan sebagainya. Sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi tenaga kerja seperti gaji, fasilitas keamanan, dan keselamatan masa depan mereka.²⁰

Tidak semua perusahaan menjadikan undang-undang ketenagakerjaan sebagai acuan untuk membuat perjanjian kerja. Banyak perusahaan yang dalam perjanjian kerjanya tidak memenuhi hak-hak tenaga kerja, sehingga hal tersebut menimbulkan adanya perselisihan dalam perusahaan antara pengusaha dan tenaga kerja yang menyebabkan kegiatan industrial terganggu.

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia lahir dari pemikiran untuk memberikan perlindungan bagi para pihak terutama bagi tenaga kerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar.²¹

Tujuan keadilan dalam bidang ketenagakerjaan dapat terwujud dengan melindungi tenaga kerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat dapat merasakan kesejahteraan dan kemakmuran.²²

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang mengenai besarnya upah dan cara pembayarannya dan juga tentang syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan juga peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai besaran upah yang diberikan oleh pihak Perusahaan Meubel Indah sudah sesuai bahkan jumlahnya diatas UMP dan juga UMK. UMP (Upah Minimum Provinsi) ialah upah minimum yang berlaku diseluruh Kabupaten/Kota dalam Provinsi, yang berarti UMP

²⁰ Florenciaoy Gloria, (2008), *Forum Sadar Hukum Indonesia*, Jakarta: Praninta Offset. h.23.

²¹ *Ibid.*

²² Ketut Sandra, (2013), *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Jakarta: Jayabaya. h. 18.

menjadi dasar acuan untuk menentukan UMK yang nilainya tidak boleh lebih rendah dari UMP. Sementara UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) merupakan upah minimum yang berlaku hanya disebuah Kabupaten/Kota. Dasar untuk menetapkan UMK dengan melihat pertumbuhan ekonomi daerah/inflasi Kabupaten/Kota yang bersangkutan.²³

Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan Meubel Indah tertulis upah yang diterima oleh tenaga kerja yaitu sebesar Rp 4.000.000,- dalam setiap bulannya. Jumlah tersebut jika dibandingkan dengan UMK Kota Pasuruan pada tahun 2021 senilai Rp 2.819.801,- tentu jumlah upah dari Perusahaan Meubel Indah jauh lebih besar.²⁴

Pihak Perusahaan Meubel Indah belum menerapkan peninjauan upah secara berkala, padahal hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, agar dapat mengurangi jarak serta jenjang upah yang terlalu tinggi dan terlalu rendah, maka peraturan perundang-undangan mewajibkan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Dalam proses pengupahan di Perusahaan Meubel Indah masih berpacu pada UMK Kota Pasuruan, pihak Perusahaan Meubel Indah belum menetapkan pedoman struktur dan skala upah berdasarkan satuan waktu, yaitu yang dihitung per jam, harian, dan bulanan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Pasal 15 Tahun 2021.

Di sisi lain, pihak Perusahaan Meubel Indah kurang mengindahkan waktu kerja dan waktu istirahat serta perhitungan upah lembur bagi tenaga kerja. Hal ini dikarenakan beberapa kegiatan pekerjaan yang melebihi waktu kerja normal. Upah kerja lembur diperhitungkan secara global dan rata-rata tanpa memperhitungkan sesuai dengan jumlah jam kerja lembur pada hari kerja biasa dan istirahat mingguan/libur resmi.

Dalam Pasal 26 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Undang-Undang Cipta Kerja ditegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan tenaga kerja/buruh yang bersangkutan, dalam hal ini pihak Perusahaan Meubel Indah telah menuliskan hal tersebut dalam perjanjian kerja.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam satu minggu.

²³ Simanjuntak, (2002), *Masalah Upah Dan Jaminan Sosial*, Jakarta: PT. Intermasa. h.21.

²⁴ Ferry Sandi, Rincian Lengkap UMK JATIM Tahun 2021 <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5265700/umk-jatim-2021>, diakses pada tanggal 11 November 2021.

Apabila pihak Perusahaan Meubel Indah mempekerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal (1) maka pihak Perusahaan Meubel Indah wajib membayar upah kerja lembur. Dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perhitungan Upah Kerja Lembur yaitu apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja maka untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar satu setengah (1,5) kali upah sejam, dan untuk jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar dua (2) kali upah sejam.²⁵

Pada Perusahaan Meubel Indah tenaga kerja yang telah lembur tidak memperoleh upah lembur sesuai dengan upah lembur yang telah ditentukan Pemerintah. Apabila tenaga kerja lembur mereka akan diberi upah seadanya oleh Pihak Perusahaan, maksud seadanya ialah tergantung pendapatan toko pada hari itu, jika banyak maka mereka akan diberi Rp 50.000 (lima puluh ribu rupiah) tapi jika sedikit maka akan diberi Rp 25.000 (dua puluh lima ribu rupiah).²⁶

Tenaga kerja di Perusahaan Meubel Indah tidak mempermasalahkan hal tersebut karena mereka lembur dan tetap mendapat upah, tetapi pihak Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan hak-hak tenaga kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Asas-asas pokok yang harus ada dalam perjanjian ada 3 (tiga), yaitu asas personalia, asas konsensualisme, dan asas kebebasan berkontrak. Pihak Perusahaan Meubel Indah juga harus tetap memperhatikan asas-asas pokok perjanjian dalam perjanjian kerja perusahaan.

Dalam asas personalia yang merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan. Hal ini diatur dalam Pasal 1315 KUH Perdata yaitu “pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”. Dalam proses perjanjian yang dilakukan oleh pihak Perusahaan Meubel Indah dengan tenaga kerja, para pihak yang bersangkutan tidak boleh diwakili dalam melakukan proses perjanjian kerja. Agar hal-hal yang tercantum dalam perjanjian kerja dapat diketahui dengan baik oleh pihak yang bersangkutan.

Dalam asas konsensualisme, yang merupakan inti dari perjanjian. Dikarenakan untuk melahirkan perjanjian cukup dengan sepakat saja maka perjanjian itu sudah sah pada saat itu juga.²⁷ Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan Meubel Indah para pihak yang

²⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004, Pasal 11.

²⁶ Wawancara dengan Kikin, Pekerja Pada Bagian Penjualan pada Perusahaan Meubel Indah, pada tanggal 18 November 2021.

²⁷ *Ibid.* h.54.

bersangkutan yaitu pengusaha dan tenaga kerja harus mencapai kata sepakat tentang apa yang akan mereka perjanjikan dalam hubungan kerja.

Sementara dalam asas kebebasan berkontrak yang berarti para pihak dapat menciptakan perjanjian-perjanjian baru yang tidak dikenal dalam undang-undang dan berisi kepentingan-kepentingan apa saja didalamnya.²⁸ Maka dapat disimpulkan bahwa asas kebebasan berkontrak mengakibatkan setiap orang dapat membuat perjanjian dengan isi bagaimanapun juga, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.²⁹

Maksud dari “undang-undang” diatas adalah yang bersifat memaksa, yaitu tentang upah dan juga syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja. Pihak Perusahaan Meubel Indah harus lebih memperhatikan tentang asas kebebasan berkontrak bahwa tidak semua isi dalam perjanjian dapat dibuat secara bebas tanpa memperhatikan hak dan kewajiban para pihak.

Hal-hal yang bersifat krusial harus dijelaskan didalam perjanjian kerja, agar suatu hari apabila terjadi hal yang tidak diinginkan tidak akan menimbulkan sengketa antara pengusaha dan tenaga kerja. Dalam Perusahaan Meubel Indah jika dikemudian hari terjadi sengketa yang berhubungan dengan perjanjian kerja, pihak Perusahaan Meubel Indah akan selalu mengupayakan penyelesaian secara kekeluargaan.³⁰

Hasil dari analisis perjanjian kerja di Perusahaan Meubel Indah yaitu perjanjian kerja yang tidak baik maka akan menimbulkan alat perlindungan hukum yang tidak baik pula. Perjanjian tidak menjadi satu-satunya alat perlindungan hukum, tapi undang-undang dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang ketenagakerjaan juga harus diperhatikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja bersifat mengatur dan memaksa. Bersifat mengatur artinya, perjanjian kerja di Perusahaan antara pengusaha dan tenaga kerja tidak sepenuhnya bersifat memaksa, sehingga diperbolehkan apabila tidak sesuai dengan perjanjian kerja selama ada persetujuan antara pihak-pihak terkait. Bersifat memaksa artinya Perusahaan harus mematuhi aturan tentang ketentuan upah dan syarat-syarat hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja.

²⁸ *Ibid.*h.19.

²⁹ J.Satrio, (2001), *Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang*, Jakarta: Intermasa.h.87.

³⁰ *Ibid.*

2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan Meubel Indah masih kurang dalam memenuhi hak-hak para tenaga kerja. Dalam penerapannya ada beberapa hal yang masih tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan juga peraturan Pemerintah , yaitu tentang upah lembur yang dihitung secara global.

SARAN

1. Para tenaga kerja dalam Perusahaan Meubel Indah harus lebih memahami dan melaksanakan tentang hak-hak dan kewajibannya agar dikemudian hari tidak menimbulkan sengketa antara pengusaha dan juga tenaga kerja dan juga agar proses industri di Perusahaan Meubel Indah dapat berjalan lancar.
2. Pihak Perusahaan Meubel Indah dalam memberikan upah lembur kepada tenaga kerja harus menyesuaikan dengan peraturan upah lembur yang telah diatur oleh Pemerintah agar tenaga kerja dapat terpenuhi hak-haknya, sehingga kesejahteraan tenaga kerja dapat tercapai dan terciptanya hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan di Perusahaan Meubel Indah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrozaq Hasibuan. (2017). *Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Kita Menulis.
- Abdussalam HR; (2008). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: Restu Agung.
- Ahmadi Miru. (2003). *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Awani Irewati. (2003). *Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI Di Malaysia*. Jakarta: PPP Lipi.
- Bagir Manan. (1993). *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*. Bandung: Alumni.
- Florescianoy Gloria. (2008). *Forum Sadar Hukum Indonesia*. Jakarta: Praninta Offset.
- Hamid Inayat. (1979). *Tafsiran Singkat Tentang Beberapa Bab Dalam Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa.

Hamid S Attamimi A; (2009). *Hukum Tentang Peraturan Perundang-Undangan Dan Peraturan Kebijakan (Hukum Tata Negara)*. Jakarta: LIPI Press.

Iman Sjahputra Tunggal. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.

Ketut Sendra. (2013). *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*. Jakarta: Jayabaya.

Peter Mahmud Marzuki. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.

Purnamasari. (2010). *Hukum Perusahaan Di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.

Ronny Hanitjo Soemitro. (1983). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia.

Satrio J; (2001). *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Simanjuntak. (2002). *Masalah Upah Dan Jaminan Sosial*. Jakarta: PT. Intermedia.

Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Soetandyo Wignjosebroto. (2013). *Hukum: Konsep Dan Metode*. Jakarta: Nusa Media.

Subekti. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermedia.

Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Inteligencia Media.

Wahyu Susilo. (2013). *Perlindungan Buruh Migran Di Indonesia*. Jakarta: Migrant CARE.

Wiwoho Soedjono. (1991). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Peraturan Perundang-Undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Waktu Cuti.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

DINAMIKA

ISSN (*Print*) : 0854-7254 | ISSN (*Online*) : 2745-9829
Volume 28 Nomor 2 Bulan Januari Tahun 2022 , 3374-3386

Jurnal

Misranto dan M.Taufik, 2018. Keselamatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Perspektif Islam, UDHR, dan Hukum Positif), *Yurispruden*, Vol.1., No.2.

Internet

Ferry Sandi, Rincian Lengkap UMK JATIM dalam <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5265700/umk-jatim-2021>