

**PELEPASAN HAK DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN KERJA ANTARA BURUH/KARYAWAN DAN
PENGUSAHA DI PT. KIRANA**

SKRIPSI



Oleh:

VINDY NURDIANA
NIM.1611121006

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2020**

**PELEPASAN HAK DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN KERJA ANTARA BURUH/KARYAWAN DAN
PENGUSAHA DI PT. KIRANA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Hukum

Oleh:

VINDY NURDIANA

NIM. 1611121006

PEMBIMBING

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a cursive-like shape.

Indi Nuroini, SH., SHI. MH

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Dosen Penguji Skripsi

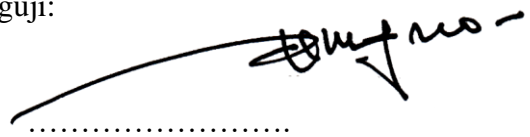
Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya

Pada Tanggal: 23 Juni 2020

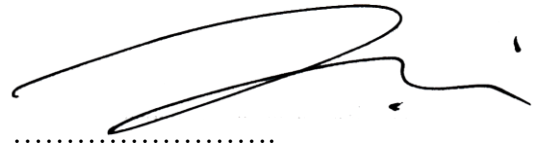
Dan telah diterima/ dinyatakan lulus memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Tim Penguji:

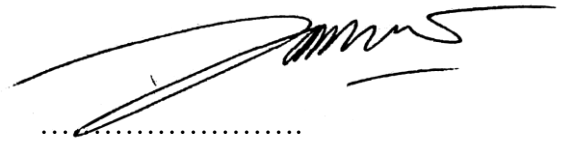
1. Prof. Dr. Sadjijono, SH., M.Hum


.....

2. Indi Nuroini, SHI., MH


.....

3. Wreda Danang, SHI., MH


.....

Mengesahkan:

Dekan,



(Prof. Dr. Sadjijono, S.H., M.Hum)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vindy Nurdiana
Tempat/Tgl Lahir : Sidoarjo, 11 April 1994
NIM : 1611121006
Arah Minat : Keperdataan
Alamat : Gempol Klutuk, Rt.09 Rw.05 Tarik-Sidoarjo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul: “PELEPASAN HAK DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA BURUH/KARYAWAN DENGAN PENGUSAHA DI PT.KIRANA” dalam rangka memenuhi syarat untuk menempuh/ memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya adalah benar-benar hasil karya cipta saya sendiri, yang saya buat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bukan dari hasil jiplakan (plagiat).

Apabila dikemudian hari ternyata Skripsi ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia dituntut di depan pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaaan (Sarjana Hukum) yang saya peroleh.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya serta dengan penuh rasa tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Surabaya, 23 Juni 2020

Penulis



Vindy Nurdiana
NIM. 1611121006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “ **PELEPASAN HAK DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA ANTARA BURUH/KARYAWAN DAN PENGUSAHA PT.KIRANA** ” Penyusunan laporan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Fakultas Bisnis, Hukum Perdata Universitas Bhayangkara Surabaya. Penyusunan laporan penelitian ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan juga kekuatan sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan
2. Bapak Edi Prawoto, S.H., M.Hum., Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya
3. Prof. Dr. Sadjijono, S.H., M.Hum Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya
4. Bapak Indi Nuroini, SH.,SHI.,MH Selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dan tulus dalam memberikan bimbingan serta masukan-masukan kepada penyusun dalam penulisan skripsi ini
5. Bapak Jamil, SH.,MH selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan pengarahan selama masa perkuliahan
6. Segenap Dosen dan Staf Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan ilmunya selama beberapa tahun kepada penyusun

7. Kepada orangtua tercinta, Ibu Suwatin atas kasih sayang dan selalu memberikan motivasi serta dukungan doa selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Teman terkasih saya di kampus, rumah maupun tempat kerja yang selalu berjuang dan memotivasi selama proses pembuatan skripsi untuk memperoleh gelas Sarjana.
9. Keluarga Besar Prodi Hukum Bhayangkara Surabaya Angkatan 2016, atas dukungan, canda tawa, kebersamaan selama 4 tahun yang telah di lewati bersama-sama.
10. Pihak-Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu karena keterbatasan waktu dan tempat, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Meskipun demikian dalam penulisan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti berharap adanya saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Penelitian ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua, khususnya di bidang hukum.

Sidoarjo, 23 Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.5 Kerangka Teori..... | 7 |
| 1.6 Metode Penelitian..... | 13 |
| 1. Jenis Penelitian | 13 |
| 2. Lokasi Penelitian | 13 |
| 3. Pendekatan Masalah..... | 13 |
| 1.7 Sumber Hukum..... | 14 |
| 1.8 Analisis Bahan Hukum..... | 15 |
| 1.9 Sistematika Penulisan | 15 |

BAB II PERJANJIAN DAN PELEPASAN HAK ANTARA
PEKERJA/BURUH DENGAN PT.KIRANA

| | |
|---|----|
| 2.1 Profil PT. Kirana..... | 17 |
| 2.2 Jumlah Tenaga Pekerja /Buruh Kontrak PT. Kirana..... | 18 |
| 2.3 Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan PT. Kirana..... | 20 |
| 2.4 Perjanjian Pelepasan Hak antara PT. Kirana dengan Karyawan/Buruh | 25 |
| 2.5 Hasil Wawancara dengan Karyawan dan Mantan Karyawan PT. Kirana..... | 26 |

**BAB III ANALISA HUKUM TERHADAP PERJANJIAN
PELEPASAN HAK ANTARA PEKERJA/BURUH DI PT. KRANA**

| | |
|---|----|
| 3.1 Teori Perjanjian..... | 30 |
| 3.2 Hubungan Kerja | 42 |
| 3.3 Pengupahan | 44 |
| 3.4 Perjanjian Kerja yang diikuti dengan adanya Perjanjian Pelepasan Hak Yang terjadi di PT. Kirana..... | 57 |
| 3.5 Analisa Hukum Mengenai Perjanjian Pelepasan Hak antara pekerja/buruh dengan PT. Kirana | 59 |
| 3.5.1. Tidak Sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan | 60 |
| 3.5.2. Tidak Sesuai Dengan Teori Perjanjian | 62 |
| 3.5.3. Penangguhan Upah Terhadap Pembayaran Upah Minimum..... | 64 |

BAB IV PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| 4.1 Kesimpulan | 69 |
| 4.2 Saran | 70 |

**DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan ketenagakerjaan mengandung berbagai dimensi yakni ekonomi, hukum sosial dan politik.¹ Bidang ketenagakerjaan Indonesia merupakan bidang yang terpenting dalam tonggak kehidupan perburuhan di Indonesia. Pihak-pihak yang ada dalam bidang ini pun menjadi kunci utama dalam persoalan perburuhan. Sebuah konflik bisa terjadi di dalam sebuah perusahaan, antara petinggi/pemilik perusahaan dengan buruh. Konflik antara pengusaha/pemilik perusahaan dengan buruh barangkali merupakan konflik yang paling sering terjadi. Kedua pihak ini memang sangat rentan terjadi peselisihan dalam pemberian hak – hak buruh walaupun awalnya telah disepakati dalam perjanjian kerja yang dibuat saat pertama kali bergabung dengan perusahaan namun akhirnya tetap terjadi perselisihan terutama di sistem pengupahan yang merupakan aspek penting dalam kehidupan buruh. Permasalahan pengupahan dan yang menjadi konflik antara buruh dan perusahaan, tidak luput dari persoalan ekonomi di Indonesia. Itu semua akibat dari efek perekenomian dunia yang penuh dengan ketidak pastian atau ketidak stabilan.

Pengupahan menjadi parameter kesejahteraan sebab pengupahan diarahkan untuk memberi kehidupan yang layak bagi buruh. Upah minimum yang

¹ Saprudin: *Socialicing Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan*. Vol 24 No. 3, Oktober 2012, Hal. 3

dirumuskan sejak tahun 1997 melalui Permenaker No. PER-03/MEN/1997 hingga di sahkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 belum menjadi peraturan yang menunjukkan eksistensi keberpihakan kepada buruh. Padahal upah minimum merupakan bentuk serendah-rendahnya pembayaran upah oleh pengusaha kepada buruh.

Dalam undang-undang Ketenagakerjaan Negara Indonesia No 13 Tahun 2003 Bab IX pasal 58 dan 59 membahas mengenai PKWT yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan PKWT dapat dilaksanakan hanya untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara,² bukan untuk pekerjaan utama yang rutin berjalan seperti bagian produksi. Tapi pada kenyataannya, kebijakan pekerja kontrak di perusahaan - perusahaan banyak yang pekerjaan utamanya bersifat sebagai rutinitas.

Seorang pekerja kontrak bukanlah karyawan tetap, melainkan karyawan yang dibayar sesuai dengan sejumlah poin yang disetujui di dalam perjanjian kerja. Sistem kerja kontrak atau disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah merugikan banyak kaum buruh. Banyak perusahaan mem-PHK buruhnya yang berstatus kerja tetap, untuk kemudian direkrut lagi dengan status pegawai kontrak. Hal ini dikarenakan buruh kontrak tidak menerima hak-hak sebagaimana buruh tetap, sehingga meringankan beban pengusaha.³ Sistem kerja kontrak melemahkan posisi buruh dihadapan pengusaha. Dalam praktiknya, sebagian besar pekerja/buruh kontrak malah tidak memiliki posisi tawar sama sekali.

² Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ Muhtar Habibi; *Gemuruh Buruh Ditengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*; Yogyakarta: Penerbit Gava Media; 2009.

Pemutusan kontrak adalah bayang-bayang paling menakutkan bagi pekerja/buruh kontrak. Dampak dari ini sangat merugikan bagi pekerja/ buruh kontrak namun menimbulkan keuntungan berlipat ganda bagi pengusaha.

Dari mulai pengupahan yang minim dan tidak sesuai ketentuan, hingga tidak adanya kejelasan nasib pekerja. Dalam pelaksanaannya Praktek system kontrak hanya menguntungkan perusahaan sedangkan tidak untuk pekerja/buruh. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan buruh/pekerja kontrak, antara lain mengenai tidak adanya kejelasan keberlangsungan pekerjaan serta tidak adanya jaminan pengembangan karir yang membuat ketidak jelasan hubungan industrial. Oleh karena itu jaminan sosial bagi para pekerja kontrak dianggap perlu untuk memperjelas hubungan industrial antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.

Pekerja kontrak tetap diharuskan menandatangani perjanjian kerja setelah masa percobaan selama kurang lebih tiga bulan. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).⁴

⁴ Moch.Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsouching)*, (Jakarta: Visimedia, 2009), h.2

Keuntungan Sistem tenaga kontrak bagi imperialis kapitalis adalah bisa menekan *budget* perusahaan seminimal mungkin karena dengan tenaga kerja kontrak perusahaan tidak perlu menyediakan dana untuk jaminan kesehatan, pesangon dan lain-lain. Perusahaan berlepas tangan/lepas tanggung jawab terhadap kesejahteraan buruh, sehingga buruh tidak bisa menuntut hak-haknya sebagaimana mestinya. Inilah salah satu awal mula terjadinya perbudakan modern.⁵

Dalam perjanjian antara pengusaha dengan pekerja kontrak terkadang buruh/pekerja diminta untuk membuat surat pernyataan pelepasan hak atas sebagian upah yang telah ditetapkan pemerintah daerah. Akhirnya hal ini yang sering menjadi permasalahan karena menyimpang dari ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan. Pengupahan yang merupakan pemenuhan hak buruh menjadi permasalahan yang sangat kompleks baik bagi semua pihak.

Baik pengusaha dan buruh serta pemerintah, diperlukan regulasi yang tepat untuk mengharmoniskan pola hubungan sebagai upaya pembangunan pada bidang ketenagakerjaan. Pengusaha dengan tuntutan pendapatan perusahaannya menjadi dasar pertimbangan pembayaran upah bagi salah satu pemenuhan hak buruh yang bekerja padanya. Dalam menyeimbangkan hak – haknya buruh pun eksistensinya perlu diubah dengan memperbarui regulasi yang harus semakin dinamis.⁶

⁵ <https://Buruh-online.com/2015/10/26/ada-misi-imperialis-kapitalis-dibalik-sistem-karyawan-dan-outsourcing>.

⁶ Felix Andre Susanto “*Kebijakan PenagguhanUpah Di Jawa Timur*,”Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,2019,hal.1

Buruh kontrak tidak mempunyai jaminan masa depan yang jelas. Kebijakan buruh kontrak juga menyebabkan *bargaining position* dari buruh menjadi rendah, Posisi tawar buruh yang rendah membuat perusahaan bisa mengatur buruhnya dengan leluasa. Namun ada beberapa kejadian dimana buruh/karyawan pada akhirnya menyetujui pelepasan haknya dan dipaksa menyerahkan segala aturan ke perusahaan dan tidak lagi menganut undang – undang ketenagakerjaan.

Seperti halnya yang telah dialami oleh mantan dan karyawan di PT. KIRANA yang bekerja diperusahaan tersebut. Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk membuat penelitian dalam skripsi ini dengan judul: **PELEPASAN HAK DALAM PENYELESAIAN PERSELISISHAN HUBUNGAN KERJA ANTARA BURUH/KARYAWAN DAN PENGUSAHA PT. KIRANA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perjanjian pelepasan hak antara buruh/pekerja dengan pengusaha PT.Kirana ?
2. Bagaimana analisa hukum terhadap perjanjian pelepasan hak antara pekerja dan PT.Kirana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka peneliti menentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui mengenai perjanjian pelepasan hak antara buruh/pekerja dengan pengusaha PT.Kirana.
2. Untuk mengetahui Kirana. bagaimana analisa hukum terhadap perjanjian pelepasan hak antara pekerja dan pengusaha PT. Kirana

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Agar penulis dapat menyumbangkan pemikiran dan ilmu pengetahuan mengenai perjanjian pelepasan hak antara pekerja dan pengusaha PT. Kirana, dan bagaimana analisa hukum terhadap perjanjian pelepasan hak tersebut.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penyusunan penelitian ini diharapkan memberikan wawasan serta informasi kepada masyarakat khususnya buruh tentang pelepasan hak antara buruh/pekerja dengan pengusaha agar masyarakat lebih faham aturan aturan mengenai hak-hak dasar pekerja/buruh sehingga faham kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk

mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1. Perjanjian Kerja

Menurut Subekti, perjanjian yang dimaksud adalah saat satu orang atau lebih melakukan perjanjian dan melaksanakan perjanjiannya.⁷ Perjanjian kerja itu sendiri menurut Soepomo yakni suatu perjanjian yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan dengan syarat-syarat yang sudah diatur dalam hukum ketenagakerjaan yang wajib dipenuhi dalam perbuatan hukum ketenagakerjaan.⁸ Kesepakatan yang diraih dalam perjanjian ini tidak boleh terdapat cacat kehendak yang dikatakan sebagai adanya suatu paksaan atau bahkan adanya unsur penipuan. Perbuatan hukum dengan perjanjian kerja ini juga harus sesuai undang-undang yang berlaku terlebih pada UUD 1945 pada pasal 28D yakni menciptakan kesempatan dan penghidupan yang layak untuk semua warga negara. Pengupahan merupakan hak yang mutlak dan bersifat esensi daripada perjanjian kerja. Adapun dasar yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja ini yakni kesepakatan cakap hukum, adanya hal yang diperjanjikan dalam hal ini adalah pekerjaan, serta hal yang diperjanjikan tidak melanggar hukum, norma agama, kesusilaan dan peraturan yang berlaku sesuai amanat

⁷ R. Johni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal 81

⁸ Sinta Kumalasari ‘*Perindungan Hukum Bagi Para Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV. Shofa Marwa*’, 2011, 1-16.

Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja pengupahan ini juga sebagai syarat untuk dijadikan kesepakatan bersama antar buruh dan pengusaha untuk tidak menuntut dan patuh terhadap peraturan perusahaan, dalam hal ini pengupahan menyesuaikan kemampuan perusahaan sesuai Permen No 231 Th 2003.

1.5.2. Pengupahan

Upah secara *etimologi* berarti imbalan atau penggantian. Upah dalam pandangan lain *terminologi* yakni mengambil tenaga seseorang kemudian memberikan penggantian berupa imbalan dengan syarat-syarat yang sudah ditentukan.⁹ Upah merupakan hak yang bersifat esensi serta menjadi bagian dari akibat hukum dari perjanjian kerja yang di amanatkan oleh Undang-Undang. Sistem pengupahan ini merupakan rangkaian kebijakan yakni upaya pemerintah dalam melakukan perubahan yakni baik penambahan ataupun pengurangan pada pengupahan terhadap buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan serta dibayarkan dengan menurut adanya suatu perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan.¹⁰ Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh dan terjaminnya kelangsungan usaha, pemerintah membuat suatu regulasi yang mengatur sistem dan mekanisme pengupahan di pasar kerja.

Mekanisme pengupahan itu sendiri tiap tahunnya ditetapkan berdasarkan standar kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas serta

⁹ Khumaedi Jafar, *Hukum Perdata Islam di Indonesia (Aspek Hukum Keluarga dan Bisnis)*, Pusat Penerbitan dan Penelitian IAIN Raden Intan Lampung, 2015, hal 187

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, 2009, hal 102

memperhatikan pertumbuhan ekonomi. Upah juga telah di atur tersendiri dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang diantaranya mengatur beberapa komponen upah, perumusan upah serta perlindungan upah dengan bentuk teknis dan sanksi. Adapun beberapa komponen tentang upah yang sudah diatur yakni, upah minimum yang terbagi berdasarkan wilayah provinsi atau kota/kabupaten dan sector pada wilayah provinsi atau kota/kabupaten. Penetapan upah minimum itu sendiri di tetapkan oleh pemerintah daerah melalui Gubernur dengan memperhatikan beberapa rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.¹¹

Hadirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 harus sudah mengakomodir baik mekanisme hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha salah satunya adalah kesejahteraan bagi buruh, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2.¹² Permasalahan mekanisme pengupahan harus menjadi urgensi berbagai pihak termasuk didalamnya yakni pemerintah pada bidang ketenagakerjaan (Kementerian Ketenagakerjaan) yang diatur oleh pemerintah untuk membidangi urusan ketenagakerjaan.

Terbentuknya kebijakan penanggungan upah pada Undang – Undang Ketenagakerjaan sebagai salah satu hak pekerja yakni sebagai dasar hukum bagi pengusaha untuk melakukan pengupahan dengan besaran sesuai aturan yang di tetapkan. Tetapi praktek dilapangan mengenai kebijakan ini seringkali terjadi tumpang tindih kepentingan dan ada pula yang sengaja salah menafsirkan maksud

¹¹ Pasal 89 ayat 3, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

¹² Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, ” *Tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.* ”

dari penangguhan upah tersebut. Pada KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TIMUR 188/568/KPTS/013/2019 ada beberapa perusahaan yang disetujui untuk menanggihkan pelaksanaan upah minimum. Perusahaan-perusahaan tersebut pun tiap tahun bahkan sejak berdirinya perusahaan mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum dan disetujui oleh pemerintah daerah. Padahal tiap tahun demo buruh besar-besaran sejatinya ialah menolak upah murah. Upah murah ini pun seolah menjadi pembungkam buruh jika korelasinya pada kebutuhan hidup serta penyerapan pasar kerja.

Penjelasan Pasal 90 ayat 2 pada UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “*Pelaksanaan penangguhan upah minimum dilaksanakan dengan kurun waktu tertentu kemudian apabila penangguhan upah tersebut berakhir maka pengusaha wajib melaksanakan upah minimum*”. Adapula penjelasan pasal 90 ayat (2) yang dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015 bahwa frasa “*...tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan*” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan serta tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Materi putusan Mahkamah pada akhirnya memberikan kepastian hukum bahwa konsep penangguhan pelaksanaan upah minimum sesuai pasal 90 tersebut harus dengan ketentuan selisih dari kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha. UUD 1945 Pasal 28D ayat 2 yang berbunyi “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan*

kerja'' harus menjadi pondasi pemerintah dalam upaya perlindungan terhadap upah buruh dan penegakkan hukum atas kesalahan penafsiran kebijakan ini.

1.5.3. Penangguhan Upah

Penangguhan dalam KKBI yakni perbuatan menangguhkan, penundaan waktu, perlambatan dan sebagainya.¹³ Menurut para ahli, sebelum melaksanakan penangguhan terlebih dahulu di pahami bahwa penangguhan upah adalah upah yang ditangguhkan, sebab penangguhan upah di dalamnya ada beberapa komponen upah yang perlu diperhatikan antara lain pembayaran upah kepada buruh yang tidak bisa melakukan pekerjaannya karena kecelakaan, menderita sakit, jaminan hari tua istilah upah yang ditangguhkan.¹⁴ Penangguhan Upah sebagai mana yang sudah di atur dalam pasal 90 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penangguhan upah itu sendiri dimaksudkan agar para pengusaha bisa membayarkan upah minimum sesuai ketentuan atau peraturan yang berlaku akan tetapi pembayarannya ditangguhkan dengan memakai peraturan tahun sebelumnya. Mekanisme pelaksanaan dan pengajuan penangguhan upah telah diatur sendiri oleh pemerintah pada Keputusan Menteri No. 231 Tahun 2003. Dalam mekanisme pelaksanaan itu sendiri, terdapat beberapa ketentuan mengenai masa berlaku penangguhan paling lama 12 bulan serta menaikkan upah secara berkala.

¹³ Istilah Penangguhan dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*

¹⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta. 1994, hal 97

1.5.4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Menurut Pasal 1320 KUH Perdata

Karena pentingnya sebuah perjanjian, agar tidak timbul permasalahan di kemudian hari akibat kurang pahamnya seseorang dalam membuat suatu perjanjian, maka ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi agar perjanjian menjadi sah dan mengikat para pihak. Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan adanya 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yakni:

1. Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab (*causa*) yang halal.

Persyaratan yang pertama dan kedua disebut syarat subjektif karena berkenaan dengan subjek perjanjian. Sedangkan, persyaratan yang ketiga dan keempat berkenaan dengan objek perjanjian dinamakan syarat objektif.

Perbedaan kedua persyaratan tersebut dikaitkan pula dengan masalah batal demi hukumnya (*nieteg atau null and ab initio*) dan dapat dibatalkannya (*vernietigbaar = voidable*) suatu perjanjian. Apabila syarat objektif dalam perjanjian tidak terpenuhi maka Perjanjian tersebut batal demi hukum atau perjanjian yang sejak semula sudah batal, hukum menganggap perjanjian tersebut tidak pernah ada. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi maka Perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau sepanjang perjanjian tersebut belum atau tidak dibatalkan pengadilan, maka perjanjian yang bersangkutan masih terus berlaku.

1.6 Metode Penelitian

Metode merupakan jalan yang berkaitan dengan cara kerja dalam mencapai sasaran yang diperlukan bagi penggunaannya, sehingga dapat memahami objek sasaran yang dikehendaki dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan pemecahan masalah. Penelitian adalah usaha atau pekerjaan untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu dan dengan cara hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan, sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menjawab problemnya.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam skripsi ini adalah dengan menggunakan jenis penelitian hukum Empiris-normative, dimana menjelaskan mengenai keabsahan perjanjian kerja yang diikuti dengan perjanjian pelepasan hak di sebuah perusahaan yaitu di PT. Kirana.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis pilih yaitu di PT. Kirana dimana perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang dimana perjanjian kerjanya diikuti dengan perjanjian pelepasan hak antara karyawan dan pengusahanya.

3. Pendekatan Masalah

Pendekatan Empiris mempergunakan data yang diperoleh langsung di lapangan dari narasumber/pihak yang dirugikan dalam permasalahan dalam rumusan masalah.

Pendekatan normative mempergunakan data yang diperoleh dari teori-teori hukum, Undang – Undang, literature, internet, jurnal yang akan dikomparasi dengan data di lapangan.

1.7 Sumber Hukum

Adapun sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Sumber Hukum Primer, yaitu peraturan perundangan meliputi :
 - 1) Undang – Undang Ketenagaerjaan No. 13 Tahun 2003.
 - 2) Pasal 1320 KUH Perdata mengenai Syarat Sah Perjanjian.
 - 3) Permenaker No. PER-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional.
 - 4) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
 - 5) Keputusan Gubernur Jawa Timur No.188/41/KPTS/013/2018 tentang Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kab/Kota di Jawa Timur Tahun 2018.
 - 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum.
- b. Sumber Hukum Sekunder, yang digunakan adalah buku, artikel-artikel, perjanjian kerja waktu tertentu, Undang-Undang yang mengatur ketenagakerjaan.
- c. Sumber Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap sumber hukum primer dan sekunder, seperti ensiklopedia, media cetak dan website.

1.8 Analisis Bahan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data secara kualitatif. Analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan cara menguraikan data secara bermutu, berurutan, logis, sehingga memudahkan pemahaman dan memperoleh kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang dibahas berdasarkan hasil penelitian.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman atas isi dari skripsi ini, maka sistematika pembahasan secara teratur yang semuanya mempunyai hubungan erat satu dengan lainnya. Adapun sistematika dari penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : PERJANJIAN DAN PELEPASAN HAK ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PT.KIRANA

Bab ini menguraikan tentang pembahasan terhadap rumusan masalah pertama yaitu mengenai bagaimana perjanjian kerja yang diikuti dengan adanya perjanjian pelepasan hak antara pekerja dan pengusaha PT. Kirana.

BAB III : ANALISA HUKUM TERHADAP PERJANJIAN PELEPASAN HAK ANTARA PEKERJA/BURUH DI PT. KIRANA

Bab ini menguraikan tentang pembahasan terhadap rumusan masalah kedua yaitu analisa hukum berupa teori – teori mengenai keabsahan perjanjian kerja yang diikuti perjanjian pelepasan hak antara pekerja dan pengusaha PT. Kirana beserta upaya Pengajuan Penangguhan Upah sebagai solusi.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang mana didalamnya akan diberikan Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan merupakan ringkasan suatu jawaban dari rumusan masalah yang telah dijabarkan dalam pembahasan. Sedangkan saran berisi upaya – upaya yang dapat dilakukan sebagai solusi dari rumusan masalah.

BAB II

PERJANJIAN DAN PELEPASAN HAK ANTARA PEKERJA/BURUH

DENGAN PT. KIRANA

2.1 Profil PT. Kirana

Kirana Kitchen Commercial adalah Produsen Memasak Komersial Berkualitas Ekspor Indonesia. Kirana mulai memproduksi peralatan memasak komersial pada tahun 1956. Membuka pabrik di daerah By Pas Krian, Wilayah Sidoarjo, Surabaya, Kirana Kitchen Commercial telah lama merancang dan mengembangkan berbagai produk yang terdiri dari lebih dari 100 unit standar. Selama akhir 1970-an, Kirana Kitchen Commercial mulai mengekspor produk ke pasar Australia dan negara-negara lain di seluruh dunia dengan merek B&S dan K+. Sejak saat itu, Kirana Kitchen Commercial telah membangun reputasi yang sangat baik di semua sektor pasar F&B, memproduksi berbagai peralatan memasak.

Kirana telah memungkinkan bisnis untuk tumbuh dan mengembangkan profil internasional. Kirana disetujui oleh pasar Australia dan memasok rentangnya ke sejumlah besar klien. Di Australia, Kirana Kitchen Commercial telah memasok peralatan ke perusahaan seperti Kasino Crown dan Star City, Grup Plenus, Pancake Parlor, Bosch, Din Tai Fung dan Tim Ho Wan. Di luar Australia, Kirana Kitchen Commercial telah memasok jangkauan mereka ke berbagai negara termasuk UEA,

Selandia Baru, Arab Saudi, dan Fiji. Ini adalah hasil dari pengakuan konsultan dan pengguna akhir yang mengakui bahwa Kirana Kitchen Commercial memproduksi unit yang tahan lama, andal, dan berkualitas tinggi.

Kirana Kitchen Commercial mempertahankan standar kualitas tertinggi melalui penelitian dan pengembangan yang sedang berlangsung baik di dalam maupun luar negeri untuk membantu mencapai peningkatan kualitas produk yang sudah ada serta mencari dunia untuk produk baru terbaik yang ditawarkan pasar.

2.2 Jumlah Tenaga Pekerja/Buruh Kontrak PT. Kirana

Dalam dunia ketenagakerjaan, juga dikenal adanya pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (pegawai kontrak). Pegawai tetap (*permanent employee*) yang dimaksud dalam ketenagakerjaan pada umumnya didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Sedangkan pegawai tidak tetap (pegawai kontrak) secara umum didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha terbatas untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang biasanya dikenal dengan istilah PKWT. Dalam praktek, banyak perusahaan yang menerapkan system kontrak jangka waktu tertentu,

sebelum kemudian karyawan tersebut diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan.

Di perusahaan Kirana sendiri yang berada di wilayah Krian mempunyai jumlah karyawan ada kurang lebih sekitar 70 orang , dimana 20 orang sudah merupakan karyawan tetap (*permanent*) dan sisanya karyawan/ buruh kontrak. Di Kirana juga terbagi menjadi beberapa bagian team, dimana masing-masing team terdiri dari team F&A (*Finance & Accounting Manager*),team RnD (*Research and Development*), team QC (*Quality Control*), team SnM (*Sales and Marketing*), team logistic, team produksi, dan OB (*office Boy*).

Masing – masing bagian mempunyai tugas atau *Job Desc* yang telah diberikan oleh perusahaan. Setiap bagian biasanya telah dilakukan tes masuk untuk menyortir keahlian seseorang saat akan bergabung keperusahaan, biasanya diambil dari bidang yang mereka ambil dalam pendidikan atau dengan syarat telah berpengalaman dalam bidang itu. Setiap bagian juga ada satu kordinator yang bertanggung jawab mengenai kinerja masing – masing pekerja tiap bagian dimana mereka juga dituntut mematuhi semua aturan perusahaan yang biasanya disebut dengan SOP (*Standart Operasional*) agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

2.3 Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan PT. Kirana

Dalam suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan suatu perusahaan selalu ada ikatan yang disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat dengan mengacu pada Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dimana memperjelas syarat - syarat kerja, hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dengan Pengusaha. Tidak terkecuali PT. Kirana, PT.Kirana melakukan penandatanganan perjanjian kerja setelah kurang lebih tiga bulan masa percobaan dan akan memperpanjang perjanjian kerja setelah satu tahun kemudian atau sesuai kesepakatan masa kerja dalam perjanjian yang telah disepakati bersama.

Dalam suatu perjanjian ikatan kerja itu sendiri terdapat empat syarat keabsahan menurut Undang-undang pasal 1320 KUH Perdata, dimana salah satu syarat subjektif yang berkenaan dengan subjek perjanjian tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut “*dapat dibatalkan*” atau “*dimintakan batal* “ oleh salah satu pihak yang berkepentingan. Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dengan memenuhi empat syarat yang menyatakan bahwa:

- a) kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b) kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c) suatu pokok persoalan tertentu

- d) suatu sebab yang tidak terlarang

Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) kesepakatan kedua belah pihak
- b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh pihak pertama (PT.Kirana) dan pihak kedua (Pekerja/Buruh) dimana telah disepakati bersama isi – isi kesepakatan kerja yang telah dibuat oleh PT. Kirana sebagai *pihak pertama*. Berikut Isi perjanjian yang disepakati oleh kedua pihak yang telah dikutip mengenai beberapa hal :

- a. Pengikatan Diri dan Jangka Waktu Perjanjian

Dimana sejak ditandatanganinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), *pihak kedua* menyatakan telah mengikat diri sebagai pekerja untuk waktu tertentu sesuai posisi yang ditempatkan oleh *pihak pertama* dan disitu dijelaskan berapa lama jangka waktu

yang berlaku, dihitung mulai perjanjian itu ditandatangani sampai batas waktu yang sudah disepakati.

b. Upah dan Tunjangan Hari Raya

Dalam masa berlakunya perjanjian ini, *pihak pertama* setuju untuk memberikan upah kepada *pihak kedua* dengan menyatakan setuju akan besarnya nilai upah yang diberikan oleh *pihak pertama*. Dan rincian gaji pokok beserta tunjangan seperti uang makan dan transport disebutkan nominalnya dengan rinci dan jelas. Selain itu *pihak pertama* setuju untuk memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai agama yang dianut oleh *Pihak Kedua*¹⁵ yang akan dibayarkan menjelang Hari Raya Idul Fitri dengan ketentuan – ketentuan yang telah disepakati.

c. Cuti dan Ketidakhadiran

Dalam perjanjian hak cuti *pihak kedua* mendapat 12 (dua belas) hari kerja setelah *pihak kedua bekerja* selama 12 (dua belas) bulan berturut –turut tanpa terputus. Pekerja harus mengajukan permohonan pengambilan cuti dengan persetujuan dari atasan secara tertulis 2 (dua) minggu sebelumnya. Bila *pihak kedua* berhalangan hadir atau sakit, maka yang bersangkutan wajib memberitahukan kepada atasannya sekurang – kurangnya 4 (empat) jam sebelum masuk kerja dan wajib menyerahkan surat keterangan dokter saat masuk kerja kembali. Bilamana *pihak kedua*

¹⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 Pasal 1 dan 2

tidak hadir tanpa pemberitahuan atau suatu alasan yang dapat diterima oleh perusahaan selama 5 (lima) hari berturut-turut dan dipanggil oleh *pihak pertama* secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali, maka pihak kedua dikualifikasikan mengundurkan diri dan perjanjian ini diputus oleh *pihak pertama* secara sepihak, dan bagi *pihak kedua* tetap dikenakan sanksi/kewajiban.

d. Tata Tertib dan Syarat – Syarat Kerja

Pihak kedua telah menyetujui untuk memenuhi kewajibannya dengan jujur, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab serta patuh akan ketentuan – ketentuan seperti mentaati setiap perintah pimpinan, menjaga rahasia perusahaan, berperilaku sopan dan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja, bertindak dan berperilaku jujur dan bisa menjaga nama baik diri sendiri dan nama baik perusahaan, serta mematuhi peraturan dan SOP (*Standart Operasional*) perusahaan, terakhir melaporkan kepada atasan dengan segera bila terjadi sesuatu hal yang menyimpang dapat menimbulkan kerugian ke perusahaan.

e. Sanksi atas Pelanggaran Tata Tertib dan Syarat-Syarat Kerja

Pihak pertama akan menjatuhkan sanksi terhadap pihak kedua dalam bentuk teguran lisan atau surat peringatan pertama sampai dengan surat peringatan ketiga kalinya atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tergantung dari berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh *Pihak Kedua*.

f. Pengunduran Diri dan Berakhirnya Perjanjian

Kedua belah pihak sepakat untuk mengikatkan diri melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai waktu yang telah disepakati. Namun demikian apabila salah satu pihak berniat memutuskan perjanjian kerja sebelum waktunya, surat pemberitahuannya harus sudah diserahkan kepada pihak yang lain selambat – lambatnya 30 hari kerja, sebelum tanggal efektif pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja akan berakhir bilamana dengan sendirinya perjanjian telah berakhir, pihak kedua melakukan pelanggaran setelah mendapat 3 (tiga) kali surat peringatan, *pihak kedua* memalsukan keterangan palsu pada formulir/ surat lamaran kerja. Lalu bila *pihak kedua* melakukan pelanggaran berat yang tidak dapat diterima perusahaan, apabila secara hukum status/ keberadaan perusahaan *pihak pertama* dinyatakan tidak layak dan tidak lagi bias menjalankan fungsinya, apabila secara medis *pihak kedua* dinyatakan tidak sehat oleh dokter untuk bekerja sesuai ketentuan perusahaan, *pihak pertama* maupun *pihak kedua* sepakat bahwa perpanjangan salah satu persyaratan untuk memperpanjang kontrak didasarkan pada evaluasi kinerja pada *pihak kedua* yang dibuat oleh *pihak pertama*, dan terakhir bila mengakhiri perjanjian maka pihak yang mengakhiri tidak dapat kompensasi apapun dari pihak lain.

Lalu perjanjian yang telah disepakati oleh karyawan/buruh selaku *pihak kedua* dibacakan lagi secara singkat oleh *pihak pertama* mengenai isi dalam perjanjian walaupun sudah dibaca dan dipelajari sendiri oleh *pihak kedua* saat akan memutuskan menyetujui perjanjian tersebut. Perjanjian tersebut dibuat 2 (dua) rangkap/eksemplar yang masing – masing diberi materai cukup (materai 6000). Dan ditanda tangani oleh *pihak kedua* dan *pihak pertama* dan disimpan oleh masing - masing pihak sesuai ketentuan (Pasal 54 ayat 3 UU 13 Tahun 2003).¹⁶

2.4 Perjanjian Pelepasan Hak Antara PT. Kirana Dengan Karyawan/Buruh

Setelah penandatanganan perjanjian kerja di PT. Kirana yang telah disepakati kedua belah pihak, pihak kedua atau karyawan/buruh kontrak disuruh untuk membuat Surat Perjanjian Pelepasan Hak. Dimana karyawan/ buruh kontrak tersebut menyatakan menyetujui melepaskan hak untuk pembayaran upah dibawah standart Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo, menyetujui jumlah upah yang telah diterapkan oleh PT. Kirana, dan menyetujui melepaskan hak tersebut dimana nantinya mereka tidak akan melakukan tuntutan kepada PT. Kirana dalam bentuk apapun.

Dalam hal ini mau tidak mau karyawan/buruh harus menyetujui walau sebenarnya dengan rasa terpaksa karena takut kehilangan

¹⁶ Gajimu.com, “ *Ketentuan Seputar Kontrak Kerja*”, wageldicator, 2020.

kesempatan bekerja. Namun pada akhirnya pekerja/buruh menyerahkan segala keputusan ke perusahaan karna mencari kerja dijamin sekarang susah dan kebutuhan sehari-hari juga tidak sedikit. Sebenarnya ini merugikan pihak pekerja/buruh dan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Perusahaan sendiri membuat kebijakan menyuruh pekerja/ buruh membuat perjanjian pelepasan hak pekerja semata – mata untuk mengamankan agar pihak pekerja tidak dapat menuntut pihak perusahaan mengenai penangguhan upah sehingga bila nanti ada karyawan yang ingin menuntut mengenai hak mereka yang tidak seharusnya, pihak perusahaan sudah sangat siap mengatasi tuntutan mereka dengan menunjukkan surat pelepasan hak yang telah mereka buat setelah penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sehingga akhirnya pekerja/buruh tidak bisa berbuat apa – apa.

2.5 Hasil Wawancara Dengan Karyawan Dan Mantan Karyawan PT.

Kirana

2.5.1. Wawancara Dengan Mantan Karyawan PT.Kirana

Berdasarkan hasil wawancara dengan mantan karyawan PT. Kirana yang bernama Sandia Eva Dayanti yang pernah bekerja disana selama 10 bulan mulai bulan February 2018 sampai dengan bulan November 2018. Dalam wawancara tersebut yang direkam pada tanggal 01 Juni 2020,

dijelaskan dari awal dia mulai bekerja disana sebagai officer logistic, dia sudah menyepakati perjanjian secara tertulis untuk masa percobaan tiga bulan dengan upah yang diajukan perusahaan kurang lebih Rp. 1.000.000,- dan menyerahkan Ijazah terakhir sebagai jaminan selama masa percobaan.¹⁷

Lalu setelah tiga bulan lamanya setelah masa percobaan selesai kemudian memperbarui perjanjian kerja baru dengan menandatangani kesepakatan dimana dia memperoleh kenaikan upah yaitu sebesar Rp. 2.010.000 sebagai gaji pokok dan mendapat tambahan uang makan Rp. 15.480 dan uang transport Rp.20.640 per hari kerja. Dalam perjanjian itu dia tidak diberikan hak – hak seharusnya seperti jaminan social. Seperti yang sudah disebutkan dalam UU No.3 Tahun 1992, bahwa program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) wajib diikuti oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1 juta sebulan.

Namun pada nyatanya selama menjadi karyawan di PT. Kirana dia tidak mendapatkan itu dan walaupun dia sudah diberitahukan mengenai *Job Desc* yang harus dikerjakan namun dia juga dituntut untuk melakukan pekerjaan diluar *Job Desc*. Dia juga harus membuat Surat Pernyataan Pelepasan Hak dimana dia harus bersedia melepaskan haknya untuk mendapatkan upah dengan besaran sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo yang waktu itu berdasarkan Pergub No 75 Tahun

¹⁷ Wawancara dengan Sandia Eva D, Mantan karyawan PT. Kirana, 01 Juni 2020

2017 sebesar Rp. 3.577.428,684.¹⁸ Dilihat dari jumlah upah yang diterima sangat jauh dengan jumlah standart UMK Sidoarjo pada saat itu. Namun mau tidak mau dia harus merelakan agar dapat terus bekerja diperusahaan tersebut.

2.5.2. Wawancara Dengan Karyawan Yang Masih Bekerja Di PT.Kirana

Wawancara kedua yaitu dengan karyawan yang masih bekerja di PT. Kirana yang bernama Rahmad Azhari. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 02 Juni 2020. Dia telah bekerja di PT. Kirana selama 6 (enam) tahun sejak Februari tahun 2014. Awal dia bekerja disana sebagai tukang jaga dan helper perusahaan saat perusahaan PT. Kirana masih bertempat di daerah Kenjeran – Surabaya selama 3 tahun lalu pindah ke daerah By Pass Krian KM.28 – Sidoarjo pada tahun 2017.¹⁹

Saat ini dia sudah diangkat menjadi officer Logistik karena kinerjanya yang baik dan ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan karena dianggap mampu. Sama halnya dengan saudara Sandia Eva Dayanti, awal mulai bekerja diperusahan itu, dia memulai masa percobaan selama tiga bulan dengan jaminan ijazah terakhir yaitu SMA. Berawal menjadi helper di perusahaan yang membantu karyawan lainnya bila membutuhkan jasa bantuan lalu beberapa tahun kemudian dia diangkat menjadi Officer Logistic diperusahaan. Pada saat itu juga dia menyetujui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan membuat Perjanjian Pelepasan Hak.

¹⁸ Lambertus Hurek, *Hore UMK Sidoarjo*, Radar Surabaya, 2017

¹⁹ Wawancara dengan Rahmad Azhari, Karyawan PT.Kirana, 02 Juni 2020

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu saat ini juga masi belum berubah menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tentu walaupun dia sudah dinyatakan menjadi karyawan tetap diperusahaan tersebut.

Upah yang dia dapat saat ini juga masih dibawah standart UMK Sidoarjo. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor: 188/665/KPTS/013/2018 harusnya sudah sebesar Rp. 3.864.696 namun saat ini upah yang dia dapat hanya Rp.3.069.000 sebagai gaji pokok dan mendapat tambahan uang makan Rp. 15.480 dan uang transport Rp.20.640 per hari kerja. Namun hak pekerja mengenai jaminan sosial pada saat ini sudah terpenuhi. Seperti yang sudah disebutkan dalam UU No.3 Tahun 1992, bahwa program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) wajib diikuti oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 10 (sepuluh) orang.²⁰

Demikian hasil wawancara dari pekerja/buruh PT. KIRANA baik yang masih bekerja sebagai karyawan maupun mantan karyawan diperusahaan tersebut. Selain permasalahan perjanjian kerja yang diikuti dengan Perjanjian Pelepasan Hak yang tidak sesuai dengan syarat sah nya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata ayat 4 yaitu “ *Kausa (Sebab) Hukum yang Halal*”. Lalu penahanan ijazah juga seharusnya tidak diperbolehkan karna bertentangan dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003.

²⁰ Indonesia. *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

BAB III

ANALISA HUKUM TERHADAP PERJANJIAN PELEPASAN HAK ANTARA PEKERJA/ BURUH DAN PT.KIRANA

3.1 Teori Perjanjian

Istilah Perjanjian sering disebut juga dengan persetujuan yang berasal dari Belanda yakni *overeentkomst*. sedangkan istilah Perjanjian Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti persetujuan (tertulis atau lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing – masing bersepakat akan menaati apa yang disebut dalam perjanjian itu.²¹ Dalam Pasal 1313 KUH Perdata, suatu perjanjian adalah suatu perbuatan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.²² Hukum perjanjian merupakan hukum yang terbentuk akibat adanya suatu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Atau dapat juga dikatakan hukum perjanjian adalah suatu hukum yang terbentuk akibat seseorang yang berjanji kepada orang lain untuk melakukan sesuatu hal. Dalam hal ini, kedua belah pihak telah menyetujui untuk melakukan suatu perjanjian tanpa adanya paksaan maupun keputusan yang hanya bersifat satu pihak.

Kata “Perikatan” (*verbinten*) mempunyai arti yang lebih luas dari perikatan “Perjanjian” sebab dalam Buku III, telah diatur juga perihal hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu

²¹ <https://kbbi.web.id/perjanjian>. (diakses pada tanggal 07 Juni 2020 pukul 02.25 wib)

²² Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1313

perihal perikatan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrechmatige daad*) dan perihal perikatan yang timbul dari pengurusan kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (*zaakwaarneming*) tetapi sebagian besar dari buku III ditunjukkan pada perikatan-perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian. Jadi berisikan perjanjian.²³

Definisi perjanjian oleh banyak orang tidak selalu disamakan dengan kontrak karena dalam Pasal 1313 KUH Perdata tidak memuat kalimat “Perjanjian harus dibuat secara tertulis”. Perjanjian ini merupakan suatu peristiwa hukum dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. “Menurut Fuady, banyak definisi tentang kontrak telah diberikan dan masing-masing bergantung kepada bagian-bagian mana dari kontrak tersebut yang dianggap sangat penting, dan bagian tersebutlah yang ditonjolkan dalam definisi tersebut”.²⁴

Sedangkan menurut M. Yahya Harahap, “Suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.”²⁵ Pengertian kontrak atau perjanjian yang dikemukakan para ahli tersebut melengkapi kekurangan definisi Pasal 1313 BW, sehingga secara lengkap pengertian kontrak atau perjanjian adalah perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Syarat sahnya perjanjian dapat dilihat

²³ Subekti (a). Pokok – pokok Hukum Perdata. PT.Intermasa, Jakarta, 1998, h.122

²⁴ Munir Fuady, Arbitrase Nasional; Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Cetakan Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, dikutip oleh Hasanuddin Rahman, Op.Cit., .h.2.

²⁵ Syahmin AK , Hukum Kontrak Internasional, Rjagrafindo Persada, Jakarta, 2006, h.1

dalam Hukum Eropa Kontinental yang diatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Pasal tersebut menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
- c. Suatu hal tertentu
- d. Adanya Kausa yang halal

Syarat pertama dan kedua adalah mengenai subyeknya atau pihak- pihak dalam perjanjian sehingga disebut sebagai syarat subjektif, sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif karena mengenai objeknya suatu perjanjian. Dalam hal syarat subjektif bila tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal dimana satu pihak mempunyai hak untuk meminta pembatalan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas.

Dalam hal syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjiannya batal demi hukum yang berarti dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Dengan demikian, maka tidak ada dasar untuk saling menuntut didepan hakim. Perjanjian yang dibuat juga terdiri dari beberapa unsur. Unsur-unsur perjanjian tersebut dapat diuraikankan sebagai berikut:

- a. Adanya pihak-pihak, yaitu subyek perjanjian yang terdiri dari dua orang atau lebih (atau suatu badan hukum yang mempunyai wewenang melakukan perbuatan hukum sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh undang-undang).

- b. Adanya persetujuan antara pihak-pihak yang bersifat tetap (bukan suatu perundingan).
- c. Adanya tujuan yang hendak dicapai, di mana tujuan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.
- d. Adanya prestasi yang akan dilaksanakan, yaitu suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian, dapat berupa menyerahkan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu.
- e. Berbentuk tertentu, maksudnya adalah perjanjian dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan.

Secara luas terdapat banyak asas dalam hukum perjanjian. Kebebasan berkontrak sendiri berasal dari *freedom of contract* sehingga menurunkan beberapa asas-asas penting yang terdapat dalam Buku III KUH perdata. Namun, agar penelitian ini bisa terarah dan menghasilkan sesuai apa yang ada di dalam tujuan penelitian, maka penelitian ini mengambil empat asas penting yaitu Asas Kebebasan berkontrak, Asas Konsensualisme, Asas Pacta Sunt Servanda, dan Asas Itikad Baik.

- a. Asas Kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat KUH Perdata, yang berbunyi. Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- 1) membuat atau tidak membuat perjanjian
- 2) mengadakan perjanjian dengan siapapun
- 3) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan
- 4) menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Dalam hal ini asas kebebasan berkontrak merupakan suatu dasar yang menjamin kebebasan orang dalam membuat perjanjian. Karena kebebasan ini pula sehingga Buku III yang mengatur tentang perikatan ini juga dapat dikatakan menganut system terbuka. Artinya para pihak yang membuat perjanjian bebas membuat perjanjian, walaupun aturan khususnya tidak terdapat dalam KUH Perdata.

b. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme merupakan asas dalam hukum perjanjian yang penting karena asas ini menekankan pada awal mula penyusunan perjanjian. Konsensus berasal dari kata consensus yang berarti persetujuan umum. Asas Konsensualisme diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. “Ketentuan Pasal 1320 ayat (1) tersebut memberikan petunjuk bahwa hukum perjanjian dikuasai oleh “asas konsensualisme”. Ketentuan Pasal 1320 ayat (1) tersebut juga mengandung pengertian bahwa kebebasan suatu pihak untuk menentukan isi kontrak dibatasi oleh sepakat pihak

lainnya. Dengan kata, lain asas kebebasan berkontrak dibatasi oleh asas konsensualisme.”²⁶

c. Asas Pacta Sunt Servanda

Berdasarkan prinsip ini, para pelaku harus melaksanakan kesepakatan – kesepakatan yan telah disepakatinya dan dituangkan dalam perjanjian. *Black’s Law Dictionary* mengartikan prinsip dalam bahasa Latin ini sebagai berikut: “*agreements must be kept*”. *The rule that agreements and stipulations, esp. those contained intreaties must be obsereved.*”²⁷ Menurut asas ini kesepakatan para pihak itu mengikat sebagaimana layaknya undang-undang bagai para pihak yang membuatnya. Karena adanya janji timbul kemauan bagai para pihak untuk saling berprestasi, maka ada kemauan untuk saling mengikatkan diri. Asas inilah yang menjadi kekuatan mengikatnya perjanjian. Ini bukan kewajiban moral, tetapi juga kewajiban hukum yang pelaksanaannya wajib ditaati.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Yaitu: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kpercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. “Asas itikad baik (*good*

²⁶ asanuddin Rahman. Op. Cit., .h.16

²⁷ Huala Adole, Dasar – dasar Hukum Kontrak Internasional, PT Refika Aditama, Bandung, 2010.h. 25.

faith) menurut Subekti merupakan salah satu sendi terpenting dalam hukum perjanjian. Selanjutnya Subekti berpendapat bahwa perjanjian dengan itikad baik adalah melaksanakan perjanjian dengan mengandalkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan”.²⁸

3.1.1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah hasil dari suatu transaksi yang meliputi hak dan kewajiban karyawan. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar Perjanjian kerja mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

²⁸ Subekti (a), Op. Cit., h.41.

Selain itu, dalam perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:²⁹

1. Adanya unsur work atau pekerjaan.
2. Adanya unsur service atau pelayanan
3. Adanya unsur time atau waktu tertentu
4. Adanya unsur pay atau upah.

Dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat 4 syarat keabsahan yang berlaku yang diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata :

1. Adanya kesepakatan kehendak (Consensus, Agreement)
2. Wenang / Kecakapan berbuat menurut hukum (Capacity)
3. Obyek / Perihal tertentu
4. Kausa yang diperbolehkan / halal / legal

Bilamana dalam sebuah perjanjian bertentangan dan terjadi perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, biasanya bermula karena adanya perasaan-perasaan kurang puas, pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja atau buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah,

²⁹ Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 36-40

sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas menunjukkan semangat kerja yang menurun.³⁰

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.³¹ Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.³²

Mengenai orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian dapat kita temukan dalam pasal 1330 KUH Perdata, yaitu :

- a) Orang-orang yang belum dewasa
- b) Mereka yang berada dibawah pengampuan
- c) Wanita yang bersuami. Ketentuan ini dihapus dengan berlakunya Undang-Undang No.1 tahun 1974 tentang perkawinan. Karena pasal 31 Undang-Undang ini menentukan bahwa hak dan kedudukan suami istri adalah seimbang dan masing-masing berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

³⁰ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h.127

³¹ Wiwoho Soedjono, 2003. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, h.9.

³² Lalu Husni, *Op Cit*, h.51.

Agar suatu perjanjian dapat dianggap sah oleh hukum, haruslah memenuhi beberapa persyaratan yuridis tertentu. Terdapat 4 persyaratan yuridis agar suatu perjanjian kerja dianggap sah, yaitu sebagai berikut:

1. Syarat sah yang obyektif berdasarkan pasal 1320 KUH Perdata
 - a) Objek / Perihal tertentu
 - b) Kausa yang diperbolehkan / dihalalkan / dilegalkan
2. Syarat sah yang subjektif berdasarkan pasal 1320 KUH Perdata
 - a) Adanya kesepakatan dan kehendak
 - b) Wenang berbuat
3. Syarat sah yang umum di luar pasal 1320 KUH Perdata
 - a) Kontrak harus dilakukan dengan I'tikad baik
 - b) Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku
 - c) Kontrak harus dilakukan berdasarkan asas kepatutan
 - d) Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum
4. Syarat sah yang khusus
 - a) Syarat tertulis untuk perjanjian -perjanjian tertentu
 - b) Syarat akta notaris untuk perjanjian - perjanjian tertentu
 - c) Syarat akta pejabat tertentu (selain notaris) untuk perjanjian tertentu
 - d) Syarat izin dari pejabat yang berwenang untuk perjanjian tertentu

Perjanjian kerja itu sendiri lahir semenjak adanya kata sepakat dari para pihak. Tetapi perlu diperhatikan bilamana adanya perbedaan tanggal penandatanganan dari yang seharusnya atau ada pihak lain yang dirugikan

atau ada pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan (misalnya saja menghindari pajak dan sebagainya). Dalam perjanjian juga harusnya terdapat *asas iktikad baik*, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Adanya asas iktikad baik mengharuskan para pihak melaksanakan perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan yang baik dari para pihak.

3.1.2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjaanya sering disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.³³ PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Didasarkan atas jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu
2. Dibuat secara tertulis dalam 3 rangkap : untuk buruh, pengusaha dan Disnaker (Permenaker No. Per-02/Men/1993), apabila dibuat secara lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu

³³ Indonesia. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

3. Dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin atau dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai yang utama
4. Tidak ada masa percobaan kerja (*probation*), bila disyaratkan maka perjanjian kerja Batal Demi Hukum (Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003).

Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang – Undang Ketenagakerjaan mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karena apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis Perjanjian Kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT). Saat akan mau memperpanjang Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT), tertera dalam undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 4 bahwa undang – undang tersebut mengizinkan modifikasi PKWT dengan ketentuan sebagai berikut :

“ Perjanjian Waktu Kerja Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun.”

Dalam hal perpanjangan PKWT karena pekerjaan tersebut belum selesai, maka perusahaan harus memberitahukan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian berakhir. Sementara untuk pembaruan PKWT, hanya dapat diadakan setelah melebihi 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang sebelumnya. Namun jika setelah dievaluasi perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dijabarkan pada Kepmen, maka

pekerjaan tersebut harus menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sementara jika terjadi situasi menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan tetap, maka perjanjiannya pun juga harus diubah dengan perjanjian kerja bersama yang lebih dapat mengakomodir kepentingan perusahaan dan karyawan.

3.2 Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara “pengusaha” dengan “pekerja” atas dasar perjanjian kerja yang mempunyai unsur kerja, upah dan perintah.³⁴ Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalinlah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Secara eksplisit juga ditegaskan bahwa unsur kerja, upah dan perintah merupakan syarat mutlak yang secara kumulatif harus ada dalam perjanjian kerja. Apabila salah satu dari unsur tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian tidaklah akan melahirkan hubungan kerja.

Menurut Prof. Mr. M.G. Rood, suatu perjanjian kerja haruslah memuat pekerjaan yang diperjanjikan untuk dikerjakan sendiri oleh pekerja, dengan berpedoman pada perjanjian kerja yang disepakati.³⁵ Jika pekerjaan tersebut tidak dilaksanakan sendiri oleh pekerja, maka akan sulit untuk dikatakan pekerjaan tersebut merupakan pelaksanaan dari perjanjian kerja.

Meskipun demikian, berpedoman pada ketentuan pasal 1603a KUHPerdara, untuk pekerjaan yang harus dikerjakan sendiri oleh pekerja

³⁴ UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 15 *jo.* Pasal 50

³⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1992), hlm. 28.

dimungkinkan untuk diwakili atau digantikan oleh orang lain, sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapat persetujuan dari pengusaha.³⁶ Dalam hal pekerja tidak mengerjakan sendiri pekerjaan yang telah diperjanjikan dan tidak pula mendapat persetujuan dari pengusaha terkait penggantian pekerjaan oleh orang lain, maka berlaku prinsip tidak bekerja tidak dibayar (*no work no pay*).³⁷

Perbuatan yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha dapat dikatakan mempunyai hubungan kerja apabila telah memenuhi unsur – unsur sebagai mana yang telah dijelaskan dalam pasal 1 angka 15 Undang – Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Unsur pekerjaan
2. Unsur upah
3. Unsur perintah

Jadi dapat disimpulkan bahwa status pekerja dan pengusaha dikatakan telah mempunyai hubungan kerja bilamana unsur pekerjaan, upah dan perintah telah terpenuhi. Apabila hubungan kerja sudah terjalin antara pekerja dengan pengusaha, maka hak dan kewajiban diantara pekerja dengan pengusaha secara tidak langsung sudah menimbulkan akibat hukum apabila terjadi penyelesaian dikemudian hari.

³⁶ *Kitap Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]. Diterjemahkan oleh R.Subekti dan R. Tjitrosudibio* (Jakarta: Paradnya Paramita, 1976), Pasal 1603 a.

³⁷ UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 93 ayat (1)

3.3 Pengupahan

Hak normatif pekerja adalah hak – hak pekerja yang lahir sebagai upaya memberi perlindungan terhadap pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang diatur dalam Peraturan Perundang – undangan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang bersifat mengikat pekerja dan pengusaha. Terkait dengan hak normative, pekerja memiliki beberapa hak normative yang diatur oleh undang - undang antara lain yaitu :

- a. Upah
- b. Upah lembur
- c. Istirahat kerja dan cuti
- d. Cuti hamil dan melahirkan
- e. Jaminan social tenaga kerja

Berbagai pihak, baik pengusaha dan buruh/pekerja mampu membuat suatu perjanjian kerja yang berlandaskan undang-undang. Perjanjian kerja seperti itu tentunya amat dibutuhkan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif karena masing-masing pihak telah mengetahui bahwa segala hak dan kewajibannya telah dilindungi oleh hukum. Perselisihan antara pengusaha dan buruh / pekerja kerap terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di tanah air. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya pihak yang belum

mengerti tentang hak-hak dan kewajiban -kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum.

Di satu sisi pengusaha masih melihat pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah tanpa posisi tawar. Sementara itu pihak buruh / pekerja sendiri kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak buruh/ pekerja menurut saja terhadap peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerja sama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan buruh/pekerja masing-masing saling membutuhkan.

Upah merupakan salah satu hak normative yang bersifat esensi serta menjadi bagian dari akibat hukum dari perjanjian kerja yang di amanatkan oleh Undang-Undang. Sistem pengupahan ini merupakan rangkaian kebijakan yakni upaya pemerintah dalam melakukan perubahan yakni baik penambahan ataupun pengurangan pada pengupahan terhadap buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan serta dibayarkan dengan menurut adanya suatu perjanjian kerja dan peraturan perundang- undangan.³⁸

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “ *Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan*

³⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, 2009, hal 102

dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Upah menurut Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terdiri atas:

1. Upah tanpa tunjangan
2. Upah pokok dan tunjangan tetap
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap

Menurut PP 78 tahun 2015, upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu yang dimaksud dalam peraturan ini ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.

a) Upah Berdasarkan Satuan Waktu

Dalam upah yang ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25.
2. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

Penetapan besarnya upah berdasarkan waktu ini juga sudah disusun melalui Pasal 14 ayat (1, 2) PP nomor 78 Tahun 2015. Struktur dan skala

upah yang dimaksud menurut PP ini wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh, dan harus dilampirkan oleh perusahaan pada saat permohonan pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan, atau pada saat pendaftaran, perpanjangan, dan pembaharuan perjanjian kerja sama.

b) Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Dalam PP nomor 78 tahun 2015, penetapan upah berdasarkan satuan hasil disesuaikan dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh. Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil sudah ditentukan ke dalam ketentuan dengan upah rata-rata tiga bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh berdasarkan Pasal 16 dari PP ini. Menurut PP ini pula, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah dijanjikan antara pengusaha dan pekerja/buruh sesuai kesepakatan.

3.3.1. Upah Minimum

Pengertian upah minimum menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.³⁹ Upah ini wajib dijadikan acuan oleh pengusaha dan pelaku industri sebagai standar minimum dalam memberi upah pekerjanya. Setiap daerah memiliki standar kebutuhan hidup layak yang tidak sama, sehingga

³⁹ Mira cahyanintyas, “*apakah yang dimaksud dengan upah minimum*”, *gajian.com*, 26 February 2019.

berpengaruh pada penetapan upah pekerja. Karena itu, upah minimum tidak berlaku secara nasional, melainkan untuk wilayah tertentu yang meliputi provinsi dan kota/kabupaten, atau juga disebut Upah Minimum Regional (UMR). Upah minimum terdiri dari:⁴⁰

1. Upah minimum provinsi (UMP) yaitu upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
2. Upah minimum kabupaten/kota (UMK) yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.
3. Upah minimum sektoral provinsi (UMSP) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi.
4. Upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota.

Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁴¹ Komponen Kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan Upah Minimum, dimana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya. Pada Pasal 89 yang mengatur pembagian upah yakni pada tentang pembagian upah minimum diantaranya upah minimum provinsi atau kota/kabupaten dan upah minimum berdasarkan sector wilayah provinsi atau kota/kabupaten.

⁴⁰ <https://www.upahminimum.info/> Informasi Upah Minimum 2018 di Indonesia/.

⁴¹ http://apindo.or.id/userfiles/regulasi/pdf/PERMENAKER_NO_7_TAHUN_2013_UPAH_MINIMUM_2014.pdf

Perumusannya pun pada UU No. 13 Tahun 2003 ini memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk merumuskan upah minimum dengan memperhatikan standard kehidupan layak. Untuk merumuskan upah minimum tersebut Pemerintah Daerah tidak memutuskan sendiri akan tetapi dibantu dewan pengupahan di tiap-tiap daerah menunjuk dewan pengupahan kota untuk merumuskan standar kehidupan layak. Kemudian Dewan Pengupahan tingkat provinsi membuat rekomendasi upah minimum kepada Gubernur. Dewan pengupahan ini memiliki *tupoksi* (tugas.pokok dan fungsi) yang tercantum pada KEPRES No.107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

Pada saat itu upah masih ditetapkan dengan jalan perjanjian-kerja antar kedua belah pihak yang sering disebut *bipartite*. Pasal 12 pada Bab V menjadi dasar hukum bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan antar buruh/pekerja dengan majikan termasuk didalamnya mengatur tentang kesepakatan upah. Jika pada perjanjian kerja tersebut tidak terdapat aturan terkait pengupahan maka pengupahan harus dilaksanakan menurut keadilan sesuai dengan KUHPerdara pasal 1601 yang menyatakan bahwa upah harus wajib dilaksanakan dengan ketentuan majikan sebagai pemberi kerja serta majikan sebagai pemberi upah.

Pola pengupahan tersebut berupa pengupahan yang ditentukan oleh majikan sendiri atau pihak ketiga ataupun pihak yang ditentukan oleh kedua belah pihak dikemudian hari.⁴² Pada akhirnya perjanjian kerja tersebut

⁴² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta. 1994, hal 98

secara yuridis harus melaksanakan ketentuan pengupahan dengan cara sepihak serta harus berprinsip itikad yang baik.⁴³ Pasal 1602e ayat 1 menyatakan bahwa adapun hak yang dapat diperoleh buruh untuk menilai keadilan pengupahan yakni menerima surat bukti keuntungan dan provisi dari majikan. Surat bukti tersebut harus pula diterbitkan dengan untuk memenuhi hak buruh dengan tetap berprinsip itikad yang baik.

Pada tahun 1997 Pemerintah mengesahkan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Konsep upah minimum tercantum pada pasal 109 dengan masih mengadopsi UUD 1945 Pasal 28 D (2) yakni untuk memperoleh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum dalam Undang-Undang tersebut mengatur bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang diterima oleh pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun. Berbeda dengan Undang-Undang 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan yang mengarahkan buruh untuk kepentingan pembangunan ekonomi yang berasaskan masyarakat Pancasila. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan mengatur lebih banyak materi tentang tujuan pemerintah membangun bidang ketenagakerjaan. Bahkan mengatur tentang perlindungan terhadap buruh itu sendiri, diantaranya tempat kerja, jam kerja, cara memperkerjakan wanita hamil, larangan memperkerjakan anak serta beberapa komponen untuk melindungi upah buruh.

⁴³ Haryanto, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan dan Permasalahannya*, Rineka Cipta, Jakarta 2003, hal 23

Pada tahun 2018 Gubernur Jawa Timur telah memutuskan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dengan mengeluarkan Pergub Nomor 75 tahun 2017 sehingga UMK Sidoarjo menjadi Rp. 3.577.428.⁴⁴ Jumlah tersebut sesuai dengan yang diajukan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dengan merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) no 78 tahun 2015. Namun ada beberapa perusahaan yang pada akhirnya memberikan upah dibawah UMR dikarenakan skala perusahaan yang masih kecil, atau kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil. Alasan lainnya adalah karena laju perekonomian yang melambat, sehingga dapat berdampak pada operasional perusahaan secara keseluruhan. Namun apapun alasan perusahaan, pemerintah sendiritelah menetapkan besaran UMR, UMP, atau UMK yang wajib dipatuhi oleh setiap perusahaan yang beroperasi di Indonesia tanpa terkecuali.

3.3.2. Penangguhan Upah

Pemerintah melalui Permenaker No. PER-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional menghadirkan konsep penangguhan upah atau upah yang ditangguhkan sebagai langkah preventif bagi perusahaan-perusahaan yang tidak bisa membayar upah buruh sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dengan sekurang-kurangnya membayar dengan upah minimum regional yang telah diatur tahun sebelumnya. Penangguhan upah itu sendiri memang tidak ada pembaruan yang bisa dirasakan oleh para buruh. Tiap tahun demo buruh memang mempersoalkan menolak upah yang

⁴⁴ Radar Surabaya, "hore UMK Sidoarjo 2018 jadi Rp. 3,5 Juta",jawa pos,22 November 2017.

murah. Dalih upah murah tersebut adalah kemampuan perusahaan atas efek inflasi global. Sehingga penangguhan upah dipilih oleh pengusaha sebagai alternative pembayaran upah minimum.

Pada pasal 16 Permenaker No. PER-03/MEN/1997 Tentang Upah Minimum Regional hal yang menarik untuk di telaah adalah frasa pengecualian atau dikecualikan yang berarti tidak termasuk (dalam suatu golongan, suatu aturan).⁴⁵ Secara *filosofis* pasal 13 secara jelas menolak gagasan pelaksanaan upah minimum regional. Ketentuan upah minimum regional merupakan upah terendah yang dibayarkan pengusaha kepada buruh sesuai dengan prinsip pengupahan pada PER-03/MEN/1997 Tentang Upah Minimum Regional, yang menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah buruh sesuai upah minimum yang berlaku. Ketentuan upah minimum pada dasarnya diperuntukkan kepada buruh/pekerja yang masih dalam masa kerja percobaan, kurang dari 1 tahun dan/atau pekerja yang belum berkeluarga.⁴⁶ Upah minimum dihadirkan sebagai bentuk perlindungan untuk buruh dengan pengasilan yang cukup.⁴⁷ Permenaker No. PER-03/MEN/1997 seharusnya menghendaki pembayaran upah buruh terendah dengan skala upah minimum, akan tetapi dikesampingkan dengan adanya penangguhan upah atau secara jelas dibayar lebih rendah daripada upah minimum. Penangguhan upah tersebut tentu mempunyai konsekuensi

⁴⁵ Istilah Kecuali dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia

⁴⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hal. 97

⁴⁷ Zulkarnain Ibrahim, *Hak Asasi Manusia di Bidang Perburuhan dan Hak Buruh untuk Hidup Sejahtera*, Vol. XV No. 43 September 2010, FH UNSRI, Palembang, Hal. 82

dengan ketidakpastian hukum serta penundaan buruh untuk memperoleh pertambahan kehidupan yang layak untuk sementara waktu.

Tujuan munculnya peraturan pelaksanaan penangguhan upah minimum oleh pemerintah bidang ketenagakerjaan sejak orde lama masih diadopsi hingga kini oleh pemerintahan orde baru, yakni dengan tujuan membebaskan atau mengecualikan pengusaha untuk membayar upah minimum dalam kurun waktu tertentu. Adapun pasal yang menyebutkan penangguhan upah yakni Pasal 13 ayat (1) muncul ketidakselarasan dalam pasal lain pada Permenaker ini yang menarik untuk di telaah. Pasal 8 menyatakan melarang membayar upah dibawah ketentuan yang secara jelas dimaksudkan untuk memberikan perlindungan upah terhadap buruh, kemudian pada Pasal 13 ayat (1) justru memperbolehkan pengusaha membayar upah dibawah ketentuan sehingga melemahkan perlindungan upah yang seharusnya dapat diatur dalam Permenaker tersebut.

Jika bisa ditelaah, pasal 8 merupakan *lex generalis* atau aturan umum, Pasal 13 (1) merupakan *lex specialis* atau aturan khususnya, sehingga kemudian Penagguhan upah yang dimaksud merupakan pengecualian yang kemudian dapat saya simpulkan penangguhan upah tersebut bisa bersifat *Antisipatif*, sebagai pilihan alternative bila pengusaha tidak dapat memenuhi kewajibannya untuk membayar upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. *Konsensus*, penangguhan upah dilaksanakan dengan tidak mengabaikan syarat-syarat yang sudah diatur dalam pelaksanaannya, yakni kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja minimal setengah atau 50%

dari jumlah pekerja yang ada dalam perusahaan. Serta terdapat keinginan untuk membayar pekerja sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan, sebab penangguhan upah sifatnya hanya sementara (kurun waktu tertentu). Permenaker tersebut bila dicermati memang sangat jelas bertentangan pasal per pasalnya padahal hadirnya Permenaker tersebut merupakan keinginan bahwa sistem pengupahan harus berdasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri yang mempertimbangkan prestasi pekerjaan serta beberapa nilai kemanusiaan yang menjunjung harga diri.⁴⁸

Dalam Regulasi penangguhan upah yang mengatur pelaksanaan dan tata cara diatur dalam KEPMEN No. 231 Tahun 2003 terkait Pelaksanaan Penangguhan Upah. Mengacu pada aturan pelaksanaannya tersebut pengajuan upah di ajukan kepada Gubernur melalui Pemerintah bidang Ketenagakerjaan Daerah yakni, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Gubernur pun diberikan kewenangan untuk memilih dan menyusun Dewan Pengupahan dalam Peraturan Gubernur tersendiri sebagai pembantu untuk memverifikasi pengajuan penangguhan upah. Dari hasil verifikasi tersebut nantinya akan di tuangkan dalam keputusan gubernur yang berisi menyetujui atau menolak pelaksanaan penangguhan upah minimum. Jadi perumusan upah minimum dan keputusan pelaksanaan penangguhan upah minimum menjadi hal yang lumrah dan menjadi kebiasaan tiap tahun untuk membuat regulasinya. Pada akhirnya dari era reformasi sampai dengan era pasca reformasi persoalan pengupahan yang lebih spesifik pemerintah yakni

⁴⁸ Menimbang, Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997

penangguhan upah belum secara pasti memberikan keadilan bagi buruh untuk menjawab tantangan perekonomian dan politik hukum ketenagakerjaan. Sehingga dapat dikatakan penangguhan upah bersifat akomodatif bagi pengusaha untuk memberi obat penenang bagi para buruh serta kewajiban pengusaha sebagai penerima kebijakan dengan memenuhi amanat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan memberikan prosedur untuk melindungi upah buruh/pekerja dengan melakukan peninjauan upah secara berkala untuk mencapai kebutuhan hidup layak. Konsep perlindungan upah dapat dilaksanakan secara tepat dengan melibatkan pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja dengan bentuk negosiasi. Transparansi perusahaan menjadi kunci utama, serikat bekerja diberikan laporan keuangan yang telah diaudit kemudian serikat pekerja harus mampu membaca laporan keuangan tersebut. Dengan cara negosiasi tersebut maka akan menghasilkan kesepakatan (pelepasan hak) seperti yang sudah diatur sebagai syarat administrative pengajuan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum.

Inkonsistensi pada regulasi ketenagakerjaan khususnya pengupahan buruh memang patut dipertanyakan. Pada pengupahan sendiri pernyataan larangan terhadap pembayaran upah dibawah ketentuan pun pada UU No. 13 Tahun 2003 tercantum pada pasal 90 ayat (1). Tetapi pada pasal 90 ayat (2) melegalkan pengupahan dibawah ketentuan. Pada pasal 90 ayat (1) pemerintah memberikan jaring pengaman pengupahan berupa upah

minimum yang diperbarui tiap tahun sesuai dengan standard kehidupan layak. Upah minimum ini pun sebenarnya adalah upah terendah yang dihitung berdasarkan kebutuhan buruh pada tiap daerah.⁴⁹ Upah minimum ini pula yang menjadi pelindung agar kehidupan buruh tidak lebih rendah oleh sebab upah dibawah ketentuan. Problematika tersebut memang merupakan usaha pemerintah dalam memperhatikan segala bentuk aspek yang diatur didalamnya. Hadirnya penangguhan upah pada pasal 90 ayat (2) pun sebenarnya tidak boleh menghilangkan kewajiban pengusaha dalam membayar upah buruh dibawah ketentuan. Sesuai pada materi putusan Mahkamah Konstitusi No. 72/PUU-XIII/2015 yang menyatakan bahwa kewajiban membayar kekurangan selisih pembayaran upah jika masa penangguhan upah telah selesai.

Dalam Keputusan Gubernur Jawa Timur No. 188/41/KPTS/013/2018 Tentang Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kab/Kota di Jawa Timur Tahun 2018 pun dapat kita lihat bahwa nominal penangguhan upah serta tempo waktu berakhirnya masa penangguhan menimbulkan keadaan hukum yang tetap. Padahal pada UU No. 13 Tahun 2003 pasal 92 sangat jelas menyatakan peninjauan upah harus terus dilakukan. Serta pada isi materi Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015 pun menjelaskan bahwa penangguhan upah yang dimaksud yakni untuk menciptakan keadaan hukum yang baru sebab ketentuan tidak wajib membayar kekurangan upah yang ditangguhkan sangat bertentangan dengan

⁴⁹ Griselda, *Kewajiban Pengusaha dalam Pemberian Upah*, Jurnal FH Universitas Udayana, 2015, Hal 15

UUD 1945. Kemudian materi-materi yang digunakan pemerintah daerah khususnya Provinsi Jawa Timur untuk menyetujui dan menetapkan perusahaan memohonkan upahnya ditanggungkan apakah sudah bertindak secara cermat dengan melihat historis serta berapa kali mengajukan permohonan. Persetujuan penanggunghan upah oleh pemerintah khususnya Provinsi Jawa Timur dari tahun ke tahun hanya menjadi aspek formalitas dalam pembentukan kebijakan publik. Ketidacermatan dalam pembentukan kebijakan penanggunghan upah ini sangat jelas menguntungkan satu pihak saja yakni perusahaan sedangkan pekerja/buruh mau tidak mau karena tidak mau kehilangan pekerjaanya hanya bisa pasrah.

3.4 Perjanjian Kerja Yang Diikuti Dengan Adanya Perjanjian Pelepasan Hak Yang Terjadi Di PT.Kirana

Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pihak PT.Kirana Commercial Khitchen untuk pekerja/buruh disana, di ikuti dengan adanya Perjanjian Pelepasan Hak yang dibuat dan ditanda tangani oleh pekerja/buruh. Di dalam Perjanjian Kerja itu sendiri (PKWT) sebenarnya sudah dijelaskan perihal upah yang diterimah adalah nominal dibawah standart UMK. Namun perusahaan seolah – olah ingin memperjelas dengan menyuruh karyawan yang telah menyepakati PKWT untuk membuat Perjanjian Pelepasan Hak dimana pekerja/buruh tersebut suka rela melepaskan haknya untuk

mendapatkan upah dengan besaran sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo.

Dalam Perjanjian Pelepasan Hak yang dibuat, menegaskan bahwa pekerja atau buruh yang sudah sepakat dan menandatangani perjanjian tersebut tidak akan melakukan tuntutan kepada PT. Kirana Commercial Khitchen dalam bentuk apapun. Dalam hal ini perjanjian tersebut melemahkan posisi buruh dihadapan perusahaan. Padahal sebenarnya perusahaanlah yang sudah melakukan pemaksaan terhadap pekerja. Dimana karena bayang – bayang tidak jadi mendapat pekerjaan atau dipecat akhirnya pekerja/buruh mau mengiyakan untuk membuat surat Perjanjian Pelepasan hak tersebut.

Perusahaan sebenarnya sudah menyiapkan lampiran yang berisi mengenai Perjanjian Pelepasan Hak namun mengatas namakan pekerja/buruh untuk nantinya tinggal ditandatangani oleh pekerja saat penandatanganan Perjanjian Kerja yang akhirnya terlihat seolah pekerja/buruh (karyawan) yang membuatnya sendiri. Pada akhirnya pekerja/buruh malah tidak memiliki posisi tawar sama sekali. Pemutusan Perjanjian Kerja adalah bayang – bayang yang paling menakutkan bagi pekerja/buruh kontrak. Dampak dari ini sangat merugikan bagi buruh kontrak namun menimbulkan keuntungan bagi perusahaan.

Sebenarnya dalam hukum tidak mengenal Perjanjian Pelepasan Hak karena tidak sesuai dengan syarat keabsahan perjanjian sesuai pasal 1320 KUH Perdata ayat empat (4) yaitu mengenai “ *Suatu Sebab Yang Halal* “

dimana disini disebut syarat objektif. Apabila syarat objektif dalam perjanjian tidak terpenuhi maka Perjanjian tersebut dianggap batal, dan hukum menganggap perjanjian tersebut tidak syah dan batal demi hukum.

3.5 Analisa Hukum Mengenai Perjanjian Pelepasan Hak Antara Pekerja/Buruh Dengan PT. Kirana

Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan lebih sering ditimbulkan karena tidak terpenuhinya hak, hak yang dimaksud adalah hak normative. Sehingga berakibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang – Undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perpektif penulis perihal yang terjadi di PT.Kirana mengenai perjanjian kerjanya yang diikuti dengan adanya Perjanjian Pelepasan Hak, penulis berpendapat tidak setuju karena dari perpektif hukum perjanjian sebenarnya tidak sah karena tidak sesuai syarat sahnya perjanjian dan juga tidak sesuai dengan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga perjanjian tersebut dikatakan menjadi batal demi hukum.

Pada dasarnya saat terjadi kesepakatan antara pekerja/buruh dengan PT. Kirana yang mengenai pelepasan hak normative yang berupa hak upah dibawah standart UMK telah terjadi perbuatan hukum. Itu ditentukan berdasarkan kata sepakat yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, dengan adanya konsensus dari para pihak itu, maka kesepakatan itu menimbulkan kekuatan mengikat perjanjian sebagaimana layaknya asas

perjanjian (*pacta sunt servanda*). Apa yang dinyatakan seseorang dalam suatu hubungan menjadi hukum bagi mereka. Asas inilah yang menjadi kekuatan mengikatnya suatu perjanjian. Ini bukan kewajiban moral, tetapi juga kewajiban hukum yang pelaksanaannya wajib ditaati.

Namun walau dalam hukum perdata diperbolehkan mengenai pelepasan hak karena berdasar pada kebebasan berkontrak dan asas *pacta sunt servanda* namun dalam konteks permasalahan ini merupakan konteks industrial dimana tidak bisa serta merta seseorang dapat melakukan pelepasan hak. Karena bagaimanapun hak normative merupakan hak dasar yang diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dimana perjanjian pelepasan itu bertentangan dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Syarat Sah Perjanjian Pasal 1320 KUH Perdata, syarat perjanjian nomor 4 (empat) yaitu mengenai “suatu sebab yang halal”.

3.5.1 Tidak Sesuai Dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan

Perjanjian Pelepasan Hak yang terjadi tidak sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan karena telah menyalahi aturan dimana sesuai dengan Undang –Undang No.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3a), dimana Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi buruh agar memperoleh penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan diantaranya melalui upah minimum. Dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan

kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjajanya lebih rendah dari upah minimum. Ini diatur dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

1. *Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.*
2. *Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.*
3. *Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut: *“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.”*

Dalih penangguhan upah ini tentu secara langsung akan menghilangkan hak-hak buruh untuk memperoleh kehidupan yang layak. Hilangnya hak-hak tersebut bisa dilihat dari syarat permohonan pengajuan penangguhan upah dengan perjanjian ini. Kebijakan penangguhan ini bila dilakukan terus menerus tentu akan mengancam kesejahteraan ekonomi buruh dengan persoalan kepastian, kapan buruh akan dibayar dengan upah minimum yang diatur oleh pemerintah tiap tahun dengan standar KHL.

Pemerintah menganggap materi Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan membolehkan pengusaha menanggung upah minimum, namun itu semua semata – mata untuk melindungi para buruh/pekerja yang bekerja di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja/buruh bisa tetap bekerja di perusahaan yang tengah mengalami kondisi sulit. Namun, terkait Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ini, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa *“tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”* bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

3.5.2. Tidak Sesuai Dengan Teori Perjanjian

Pengertian perjanjian sebagaimana terdapat dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu

orang atau lebih. Adapun untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat (Pasal 1320 KUH Perdata), dimana masalah mengenai terjadinya Perjanjian Pelepasan Hak antara pekerja dengan PT. Kirana yang telah melanggar salah satu syarat sah perjanjian yaitu ayat (4) Pasal 1320 KUH Perdata mengenai “ Suatu sebab yang halal ”, ini dimaksudkan bahwa isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, yang bersifat memaksa, mengganggu/melanggar ketertiban umum dan atau kesusilaan. Selain itu pasal 1335 KUH Perdata juga menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang adalah tidak mempunyai kekuatan hukum.

Perjanjian Kerja yang diikuti dengan Perjanjian Pelepasan Hak antara pekerja dengan PT.Kirana sebenarnya memiliki unsur keterpaksaan karena disaat pekerja/buruh membuat surat pernyataan dimana dia bersedia melepas hak atas upahnya sesuai Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo pada saat itu. Pekerja/buruh mau tidak mau menyetujui walau sebenarnya dengan rasa terpaksa, karena takut kehilangan kesempatan bekerja.

Dalam hal ini sudah jelas Perjanjian Pelepasan Hak yang dibuat bertentangan dengan syarat sah yang ada pada Pasal 1320 KUH Perdata. Perjanjian tersebut bisa dikatakan batal demi hukum karena syarat yang keempat tidak terpenuhi. Dengan batal demi hukum, sejak semula perjanjian itu dianggap tidak ada. Maka sebenarnya pekerja masih bisa menuntut hak nya kepada perusahaan tanpa takut perusahaan mengeluarkan Perjanjian

Pelepasan Hak yang telah disepakati sebagai dalih bila sudah terjadi kesepakatan, karena dari awal perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum karna telah dianggap batal demi hukum.

3.5.3. Penangguhan Upah Terhadap Pembayaran Upah Minimum

Pada dasarnya setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum. Tetapi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat meminta penangguhan. Pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai upah minimum dapat mengajukan permohonan Penangguhan Upah Minimum kepada Gubernur sesuai dengan Pasal 90 ayat 2 (dua) Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Povinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yang akan ditetapkan. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang tercatat.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum pasal 3 menjelaskan :

- 1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
- 2) Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

3) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan , maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

4) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

5) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja /serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja / buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

6) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara

proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja/serikat buruh.

7) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.

8) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.⁵⁰

Bila dalam perusahaan yang bersangkutan belum ada serikat pekerja, maka pekerja yang memiliki mandat lebih dari 50 % total pekerja yang dapat mewakili pekerja dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum. Dan jika telah tercapai kesepakatan mengenai penangguhan upah minimum, maka langkah selanjutnya adalah menyampaikan permohonan kepada Gubernur dengan menyertakan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan
- b) Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir
- c) Salinan akte pendirian perusahaan
- d) Data upah menurut jabatan pekerja/buruh

⁵⁰ https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/peraturan_file_209.pdf

- e) Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum
- f) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang.

Apabila pengisian surat permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum belum lengkap dan benar maka Disnakertrans wajib memberitahu paling lambat tujuh hari secara tertulis beserta alasan kepada pemohon (pengusaha). Pengusaha memiliki waktu 15 hari untuk melengkapi persyaratan yang diminta oleh Kepala Disnakertrans. Setelah itu dilakukan penelitian oleh kepala Disnakertrans atas permohonan yang diajukan. Kepala Disnakertrans dapat meminta bantuan Kantor Akuntan Publik dalam melakukan tugasnya.

Hasil akhir dari proses ini adalah keluarnya rekomendasi dari Kepala Disnakertrans kepada Dewan Pengupahan. Kepala Disnakertrans paling lambat tujuh hari atas rekomendasi Dewan Pengupahan menetapkan persetujuan atau penolakan penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang memiliki pekerja 1.000 orang. Jika perusahaan memiliki pekerja lebih dari 1.000 orang maka penetapan dilakukan langsung oleh Gubernur. Bentuk keputusan yang keluar terdapat tiga macam :

- a. Membayar upah minimum sesuai upah minimum lama
- b. Membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama tapi lebih rendah dari upah minimum baru

- c. Menaikkan upah minimum secara bertahap samai dengan mencapai upah minimum baru⁵¹

Disnakertrans memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan atas berjalannya penangguhan upah minimum. Pembinaan yang dilakukan meliputi bimbingan dan penyuluhan, bimbingan teknis. Dampak hukum apabila perusahaan melanggar ketentuan upah minimum dengan membayar upah karyawan di bawah standart UMK maka menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan yang berlaku tindakan tersebut merupakan tindak pidana kejahatan dan pengusaha diancam sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta, menurut Pasal 185 ayat (1).

⁵¹ <https://smartlegal.id/smarticle/2019/01/02/prosedur-penangguhan-upah-minimum-yang-perlu-diketahui/>

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Perjanjian kerja yang disertai dengan perjanjian pelepasan hak di PT. Kirana merupakan perjanjian dimana pekerja/buruh bersedia melepaskan haknya untuk mendapatkan upah dengan besaran sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo namun karena merasa sudah membuat dan menandatangani perjanjian tersebut pekerja atau buruh tidak bisa melakukan tuntutan kepada PT. Kirana dalam bentuk apapun.
2. Perjanjian Pelepasan Hak yang telah disepakati sebenarnya diperbolehkan karena ada aturan perjanjian bebas kontrak dan satu asas yang memperbolehkan yaitu asas *pacta sunt servanda* dimana kesepakatan tersebut menjadi ikatan hukum namun dalam konteks hubungan industrial ada hak normative yang dijamin Undang – Undang, dan apabila itu dilanggar maka bertentangan dengan Pasal 1320 ayat 4 (empat) KUH Perdata mengenai syarat sah perjanjian yaitu “ suatu sebab yang halal ” sehingga perjanjian tersebut menjadi tidak sah dan batal demi hukum.

4.2 Saran

1. Pekerja masih bisa menuntut hak mereka berupa upah sesuai standart UMK Sidoarjo ke Perusahaan, walau sudah membuat Perjanjian Pelepasan Hak karena Perjanjian Pelepasan Hak yang telah mereka buat dan tanda tangani pada dasarnya tidak sah dan batal demi hukum karna bertentangan dengan syarat objektif Perjanjian .
2. Langkah dengan memakai Perjanjian Pelepasan Hak adalah suatu hal yang keliru karena menyalahi syarat sah perjanjian dan bertentangan dengan Undang – Undang ketenagkerjaan seharusnya perusahaan mengajukan penangguhan kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Povinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Saprudin: *Socialicering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan*. Vol 24 No. 3 Oktober 2012.
- Muhtar Habibi. *Gemuruh Buruh Ditengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta, 2009.
- Moch.Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Felix Andre Susanto “*Kebijakan PenagguhanUpah Di Jawa Timur*,”Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2019.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, CV. Rajawali, Jakarta, 1992.
- R. Johni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Sinta Kumalasari “ *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV.Shofa Marwa* ‘’, 2011.
- Khumaedi Jafar, *Hukum Perdata Islam di Indonesia (Aspek Hukum Keluarga dan Bisnis)*, Pusat Penerbitan dan Penelitian IAIN Raden Intan Lampung,2015.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,Sinar Grafika,2009.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta. 1994.
- Huala Adole, *Dasar – dasar Hukum Kontrak Internasional*, PT Refika Aditama, Bandung, 2010.
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2003.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Subekti, *Pokok – pokok Hukum Perdata*, PT.Intermasa, Jakarta, 1998.

- Munir Fuady, Arbitrase Nasional, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Cetakan Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Syahmin AK , Hukum Kontrak Internasional, Rjagrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, 2009.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994.
- Haryanto, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan dan Permasalahannya*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Griselda, *Kewajiban Pengusaha dalam Pemberian Upah*, Jurnal FH Udayana, 2015.

B. Undang - undang

Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan

Kitap Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]. Diterjemahkan oleh R.Subekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Paradnya Paramita, 1976), Pasal 1603 a.

UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 93 ayat (1)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 Pasal 1 dan 2

UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 15 *jo.* Pasal 50

Indonesia. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi*

No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Menimbang, Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997.

C. Lain – lain

Gajimu.com, “ *Ketentuan Seputar Kontrak Kerja* ’’, wageldicator, 2020.

<https://Buruh-online.com/2015/10/26/ada-misi-imperalis-kapitalis-dibalik-sistem-karyawan-dan-outsourcing>.

Mira cahyanintyas, “*apakah yang dimaksud dengan upah minimum*”, *gajian.com*, 26 February 2019.

<https://www.upahminimum.info/> Informasi Upah Minimum 2018 di Indonesia/.

http://apindo.or.id/usefiles/regulasi/pdf/PERMENAKER_NO_7_TAHUN_2013_UPAH_MINIMUM_2014.pdf

https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/peraturan_file_209.pdf

<https://smartlegal.id/smarticle/2019/01/02/prosedur-penangguhan-upah-minimum-yang-perlu-diketahui/>

Wawancara dengan Sandia Eva D, Mantan karyawan PT. Kirana, 01 Juni 2020.

Wawancara dengan Rahmad Azhari, Karyawan PT. Kirana, 02 Juni 2020.

Lambertus Hurek, *Hore UMK Sidoarjo*, Radar Surabaya, 2017

Radar Surabaya, “*hore UMK Sidoarjo 2018 jadi Rp. 3,5 Juta*”, Jawa Pos, 22 November 2017.

DAFTAR LAMPIRAN