

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Salah satu tujuan negara kesatuan Republik Indonesia adalah untuk memajukan kepentingan bersama, sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Hal ini menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk menciptakan manfaat bagi semua. Negara bertugas menciptakan suasana dan kondisi dimana rakyat dapat menggunakan hak-haknya sebagai warga negara dan mencapai kesejahteraan yang maksimal. Kesejahteraan rakyat itu sendiri, salah satunya dapat diperoleh dari pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah harus memastikan bahwa masyarakat memiliki pekerjaan yang memadai sesuai dengan produktivitas tenaga kerja mereka di wilayah kerja tertentu.<sup>1</sup>

Indonesia merupakan negara hukum dimana setiap tata cara pelaksanaan kehidupan didalamnya berlandaskan hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis/abstrak yang dalam pelaksanaannya dijalankan secara bersama oleh pemerintah dan rakyat. Hal ini termasuk dengan pekerjaan, dalam hubungan pekerjaan pasti terdapat perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja yang bertujuan untuk mengikat satu orang atau lebih.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Arrista Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional", Jurnal Aspirasi Vol. 5 No. 1, 2014, Jakarta, hlm. 11

<sup>2</sup> Hartana, "Hukum Perjanjian (Dalam Perspektif Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara)" Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Volume 2, Nomor 2, 2016, Yogyakarta, hlm. 149.

Dengan adanya perjanjian kerja dapat menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak. Secara umum perjanjian adalah peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan hukum antara pihak-pihak tersebut yang disebut perikatan.<sup>3</sup>

Perjanjian adalah implementasi dari poin-poin hubungan usaha atau bisnis antar manusia yang dituangkan secara tertulis dalam lembar perjanjian dan telah memiliki kesepakatan para pihak. Perjanjian memiliki hubungan erat dengan perikatan sebagaimana Buku III KUHPerdara Pasal 1233 yang menyebutkan tentang terjadinya perikatan yang mengemukakan bahwa perikatan timbul dari persetujuan atau undang-undang.<sup>4</sup>

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang. Hubungan antara perkerja/buruh dan pengusaha dalam melakukan suatu pekerjaan akan menimbulkan hubungan kerja, yaitu hubungan yang berdasarkan pada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan dan perintah. Adanya unsur perintah menandakan kedudukan pekerja berada pada posisi di bawah pengusaha (sub-ordinat) sehingga

---

<sup>3</sup> Niru Anita Sinaga, "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan", Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Volume 7, Nomor 2, 2017, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, hlm. 32.

<sup>4</sup> *Loc., Cit.*

berpotensi menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>5</sup>

Pada dasarnya permasalahan ini bermuara di pola perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama selama ini dianggap lebih menguntungkan pengusaha, karena sering dibuat untuk memihak pada kepentingan pengusaha. Hal ini dapat merugikan pihak pekerja atau serikat pekerja karena pengaturan perjanjian kerja bersama secara sepihak yang tidak mengakomodir kepentingan atau hak pekerja. Permasalahan lain juga dapat muncul karena pekerja atau serikat pekerja tidak menyadari hak-haknya yang tertera pada perjanjian kerja bersama telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau belum. Kurangnya pengetahuan para pekerja ini dapat menyebabkan lemahnya posisi tawar pekerja atau serikat pekerja ketika bernegosiasi dengan pengusaha.<sup>6</sup>

Oleh karena itu dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disusun Serikat Pekerja dengan Pengusaha diharapkan dapat memberikan kepastian perlindungan dan jaminan kerja baik bagi pekerja maupun pengusaha. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus memerlukan sebuah pemahaman akan arti, tujuan dan manfaat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut guna meminimalisir pertentangan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Melalui Serikat Pekerja, diharapkan segala

---

<sup>5</sup> Ida Hanifah Lubis, "*Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*", Pustaka Prima, Medan, 2020, hlm. 129.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 223

aspirasi atau kepentingan pekerja/buruh disampaikan kepada pengusaha salah satunya melalui negosiasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).<sup>7</sup>

Proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) guna mewujudkan kepastian perlindungan dan jaminan kerja baik bagi pekerja maupun pengusaha diperlukan kebebasan dalam menentukan klausul-klausul seperti yang dijelaskan pada asas kebebasan berkontrak. Asas Kebebasan Berkontrak secara umum berartikan seseorang mempunyai pilihan bebas untuk mengadakan perjanjian. Asas ini mengandung suatu pandangan bahwa orang bebas untuk melakukan atau tidak melakukan perjanjian, bebas dengan siapa ia mengadakan perjanjian, bebas tentang apa yang diperjanjikan dan bebas untuk menetapkan syarat-syarat perjanjian.<sup>8</sup>

Pada umumnya asas kebebasan berkontrak kurang dipahami secara utuh, sehingga banyak memunculkan (kesan) pola hubungan kontraktual yang tidak seimbang dan berat sebelah. Kebebasan berkontrak didasarkan pada asumsi bahwa para pihak dalam kontrak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang seimbang, tetapi dalam kenyataannya para pihak tidak selalu memiliki posisi tawar yang seimbang.<sup>9</sup>

Hal ini terjadi pada Perjanjian Kerja Bersama PT. Kanindo Makmur Jaya, pada bagian Kata Pengantar dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Kanindo Makmur Jaya Tahun 2021-2023, disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Kanindo Makmur Jaya dengan Serikat Pekerja

---

<sup>7</sup> Agus Yudha Hernoko, "*Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*", Kencana, Jakarta, 2013, hlm. 109

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 110

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 111

Tingkat Perusahaan (SPTP) PT. Kanindo Makmur Jaya telah ditandatangani oleh Direktur PT. Kanindo Makmur Jaya pada tanggal 19 Mei 2021 serta telah diberikan Penetapan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: Kep.4/HI.00.01/33.3320.210519022/B/V/2021 tertanggal 21 Mei 2021 tentang Perjanjian Kerja Bersama PT. Kanindo Makmur Jaya dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP). Bagian Kata Pengantar juga menyebutkan bahwa dibalik keseluruhan proses tercapainya kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini dengan sungguh-sungguh dilandasi oleh adanya kerja keras, iktikad baik dan tulus serta tidak melanggar ketentuan undang-undang demi terselenggaranya hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.<sup>10</sup>

Faktanya salah satu isi dari perjanjian kerja bersama tersebut yang mengatur Kerja Lembur tercantum pada Pasal 45 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT. Kanindo Makmur Jaya menerangkan bahwa pemberian makan dan minum jika melakukan lembur selama 4 (empat) jam atau lebih tidak boleh di ganti dengan uang. Hal ini tidak sesuai atau bertentangan dengan perundang-undangan.<sup>11</sup>

Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur ketentuan terkait jam kerja. Ketentuan jam kerja dalam pasal tersebut mengatur dua sistem, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1

---

<sup>10</sup> Subeno, "Wawancara Pribadi", Departemen Sustainable Manufacturing Performance Bagian Legal, 7 September 2022, PT. Kanindo Makmur Jaya, Jepara.

<sup>11</sup> Yahya Budianto, "Wawancara Pribadi", Karyawan Bagian Produksi Unit Sewing, 17 September 2022, PT. Kanindo Makmur Jaya, Jepara

minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Apabila mengacu rumusan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang dibingkai oleh pasal-pasal lain dalam satu kerangka sistem hukum kontrak (Pasal 1320, 1335, 1337, 1338 ayat (3) serta 1339 KUHPerdara), maka penerapan Asas Kebebasan Berkontrak ternyata perlu dibingkai oleh rambu-rambu hukum lainnya. Hal ini berarti kebebasan para pihak perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:<sup>12</sup>

1. Memenuhi syarat-syarat sahnya kontrak;
2. Untuk mencapai tujuan para pihak, kontrak mempunyai kausa;
3. Tidak mengandung kausa palsu atau dilarang undang-undang;
4. Tidak bertentangan dengan kepatutan, kebiasaan, kesusilaan dan ketertiban umum;
5. Harus dilaksanakan dengan iktikad baik.

Kebebasan berkontrak dapat dimaknai sebagai kebebasan berkontrak yang positif dan negatif, kebebasan yang positif maksudnya adalah kebebasan untuk membuat kontrak yang mengikat dan mencerminkan kehendak yang bebas bagi para pihak. Sedangkan, kebebasan berkontrak dalam arti negatif yaitu dimaknai bahwa para pihak bebas dari suatu kewajiban sepanjang kontrak tersebut tidak mengaturnya.<sup>13</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara detail dengan judul “PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA PT.

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 118

<sup>13</sup> Ridwan Khairandy, “*Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan*”, Jakarta, FH UII Press, 2013, hlm. 37

KANINDO MAKMUR JAYA DENGAN SERIKAT PEKERJA TINGKAT PERUSAHAAN (SPTP)”.

#### **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Kanindo Makmur Jaya Dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) periode 2021 – 2023?
2. Apa saja hambatan-hambatan yang dialami saat penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Kanindo Makmur Jaya Dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) periode 2021 – 2023?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan asas kebebasan berkontrak dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Kanindo Makmur Jaya dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) periode 2021 – 2023.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dialami pada saat penerapan asas kebebasan berkontrak dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Kanindo Makmur Jaya dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) periode 2021 – 2023.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bersama PT. Kanindo Makmur Jaya dengan serikat pekerja tingkat perusahaan, dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini digunakan sebagai sumber ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terutama pada pokok permasalahan yang terkait dengan penerapan asas kebebasan berkontrak dalam Perjanjian Kerja Bersama pada suatu perusahaan.

#### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang penerapan asas kebebasan berkontrak dalam Perjanjian Kerja Bersama pada suatu perusahaan.
- 2) Bagi para akademisi diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi, sumber ilmu pengetahuan, dan sumber referensi terkait dengan penerapan asas kebebasan berkontrak dalam Perjanjian Kerja Bersama pada suatu perusahaan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terbagi dalam beberapa bagian yaitu BAB I sampai BAB V yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I dengan judul pendahuluan, yang menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II dengan judul tinjauan pustaka, yang menguraikan tentang tinjauan umum perjanjian, tinjauan umum tentang perjanjian kerja, dan tinjauan umum tentang perjanjian kerja bersama..



BAB III dengan judul metode penelitian, yang menguraikan tentang metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan penyajian data, serta metode analisis data.

BAB IV dengan judul hasil penelitian dan pembahasan, yang menguraikan tentang penerapan asas kebebasan berkontrak dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Kanindo Makmur Jaya dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) periode 2021 – 2023 dan hambatan-hambatan yang dialami pada saat penerapan asas kebebasan berkontrak dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Kanindo Makmur Jaya dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) periode 2021 – 2023.

BAB V dengan judul penutup, yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan permasalahan yang telah dikaji pada bab sebelumnya.