

KEABSAHAN SURAT PERNYATAAN KERJA SEBAGAI DASAR HUBUNGAN KERJA

Athaya Prameswari

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
athayaprameswari.20126@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Perjanjian kerja dibutuhkan sebagai landasan kerja dalam upaya perlindungan bagi pekerja/buruh dan pengusaha. Terdapat peristiwa hukum adanya pelaksanaan perjanjian kerja berbentuk surat pernyataan kerja yang dilakukan pada praktek perjanjian kerja sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *event* keolahragaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keabsahan surat pernyataan kerja sebagai suatu bentuk dari perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif. Perjanjian antara PT X dengan pekerja merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan, PKWT harus dilaksanakan secara tertulis. Perjanjian kerja yang dilaksanakan secara waktu tertentu wajib dibuat secara tertulis dan memenuhi Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Surat pernyataan kerja antara pekerja dengan PT X tidak memenuhi syarat materiil dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan syarat formil perjanjian kerja dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan sehingga dinyatakan cacat materiil dan cacat formil sebagai perjanjian kerja dan tidak bisa dijadikan sebagai dasar hubungan kerja.

Kata Kunci: hubungan kerja, perjanjian kerja, syarat sah perjanjian

Abstract

An employment agreement is needed as a basis for work in an effort to protect workers/laborers and employers. There is a legal event in the implementation of a work agreement in the form of a work statement letter carried out in the practice of a work agreement of a company engaged in sports events. The purpose of the research is to determine the validity of the employment statement letter as a form of employment agreement between the employer and employee. The research method used in this research is normative research. The employment relationship between the employer and the worker still exists, but only based on a verbal agreement in accordance with Article 52 of the Labor Law. The agreement between PT X and the workers is a Fixed-Time Employment Agreement (PKWT). Based on Article 57 of the Labor Law, PKWT must be implemented in writing. Work agreements that are implemented on a certain time basis must be made in writing and comply with Article 54 of the Manpower Law. The employment letter between the worker and PT X does not meet the formal requirements of a work agreement in Article 54 of the Manpower Law so that it is declared formally defective as a work agreement and cannot be used as the basis for employment relations.

Keywords: employment relations, employment agreement, terms of agreement

PENDAHULUAN

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, hubungan yang dimiliki pekerja dan pemberi kerja adalah hubungan kerja. Hubungan yang dimiliki pengusaha dan pekerja memiliki peranan penting dalam menjaga keseimbangan kepentingan para pihak. Dalam Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah salah satu dari aspek penting

hubungan yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja. Hubungan hukum yang yang setidaknya dilaksanakan oleh dua orang subjek hukum pada sebuah pekerjaan disebut hubungan kerja. Subjek hukum yang melaksanakan hubungan kerja ialah pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja inilah yang menjadi pokok dari hubungan industrial(Wijayanti 2009).

Pengertian hubungan kerja terdapat dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), yaitu “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terlahir dari perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja”.

Perjanjian kerja dibutuhkan sebagai landasan kerja dalam upaya perlindungan bagi pekerja/buruh dan pengusaha (Anita Sinaga 2017). Perjanjian yang absah dan mengikat para pihak merupakan perjanjian yang memiliki semua unsur dan memiliki ketentuan yang sudah diatur oleh undang-undang terkait. Ketentuan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata wajib dipenuhi oleh sebuah perjanjian. Perjanjian yang dibuat memberlakukan asas *pacta sunt servanda*, yaitu perjanjian merupakan suatu undang-undang bagi para pihak yang melakukan perjanjian (Putera and Sarjana 2019).

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dimiliki antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban para pihak. Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar suatu hubungan kerja berdasarkan “Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan adalah ;

1. Pekerjaan;
2. Adanya perintah;
3. adanya upah atau gaji;
4. dalam kurun waktu yang ditentukan;” (Wijayanti 2009).

Perjanjian kerja terbagi dalam dua jenis perjanjian dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Penelitian ini berfokus pada bentuk perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerjaan yang selesai satu kali atau kegiatan yang bersifat sementara.

Jenis pekerjaan yang boleh dilaksanakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu tertuang dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah di Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yang berbunyi;

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan

yang masih dalam percobaan atau peninjakan.

- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”

Dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah di UU Cipta Kerja, mencantumkan bahwa salah satu jenis pekerjaan yang termasuk perjanjian kerja waktu tertentu ialah pekerjaan yang selesai dalam satu kali pekerjaan atau kegiatan yang bersifat sementara.

Terdapat peristiwa hukum adanya pelaksanaan perjanjian kerja berbentuk surat pernyataan kerja yang dilakukan pada praktek perjanjian kerja sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *event* keolahragaan. Perusahaan tersebut menyelenggarakan kompetisi cabang olahraga basket setiap tahun yang diikuti oleh SMP sampai SMA se-Jawa Timur.

Perjanjian kerja yang berbentuk surat pernyataan kerja itu dilakukan oleh Perusahaan tersebut dengan salah satu pekerja *freelance project* yang menjadi *Social Media Officer* pada *event* tersebut. Pekerjaannya meliputi; membuat *content planner*, mengelola akun sosial media saat *event* berlangsung, mendokumentasikan *event*, membuat konsep serta konten untuk sosial media dan lain-lain.

Hubungan kerja tersebut dimulai setelah pekerja dinyatakan lolos tahap rekrutmen dan mulai bekerja pada Perusahaan sebagai *social media officer*. Pekerja kemudian diundang oleh Perusahaan untuk melakukan tahap *offering* dan berdiskusi mengenai gambaran besar pekerjaan, yang meliputi besaran upah atau gaji, jam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut pekerjaan.

Menjadi persoalan ketika pekerja tidak memahami mengenai unsur-unsur penting dalam sebuah perjanjian, yaitu mengenai syarat formil dan substansial sebuah perjanjian. Ketika surat pernyataan kerja diterima, pekerja tidak menyadari kesalahan dari bentuk perjanjian tersebut. Setelah berdiskusi dengan Penulis yang memahami konsep hubungan kerja dan perjanjian kerja, pekerja menyadari akan kesalahan dalam hubungan kerja yang hanya berdasarkan surat pernyataan kerja. Pekerja memiliki keberatan atas ketidakjelasan dasar hubungan kerja yang berbentuk surat pernyataan kerja. Surat pernyataan kerja yang hanya ditandatangani oleh pekerja memiliki resiko apabila di kemudian hari pemberi kerja memberhentikan pekerja dan memutus hubungan kerja mengingat hubungan kerja keduanya tidak berdasar pada sebuah perjanjian kerja sebagaimana mestinya atau kemungkinan kondisi ketika pekerja hendak menuntut hak-haknya dikarenakan pekerja tidak memiliki hak yang jelas. Tidak menutup kemungkinan bahwa pengusaha atau pemberi kerja merasa tidak pernah melaksanakan perjanjian karena menyangkal keberadaan surat pernyataan kerja yang hanya

ditandatangani yang kemudian seolah-olah hanya dibuat secara sepihak oleh pekerja.

Surat pernyataan kerja tersebut menjadi dasar dari hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja serta hanya ditandatangani oleh satu pihak, yaitu pekerja *freelance project*. Pekerjaan *freelance project* tersebut berlangsung selama dua bulan dan hanya bekerja saat berlangsungnya *event* tersebut. Itu berarti jenis pekerjaan ini merujuk pada Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah di UU Cipta Kerja, yaitu pekerjaan yang selesai satu kali atau bersifat sementara.

Surat pernyataan kerja tersebut dijadikan sebagai dasar dari hubungan kerja yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja *freelance project* pada Perusahaan event keolahragaan tersebut. Adapun komponen dari surat pernyataan kerja tersebut berisi;

1. identitas pekerja;
2. jangka waktu pekerjaan;
3. bentuk dan jenis pekerjaan,
4. ketentuan bahwa pekerja harus patuh pada tata tertib dan peraturan Perusahaan;
5. besaran upah/gaji pekerja;
6. klausul terakhir yang menyatakan, “hal-hal lain yang belum tercantum dalam perjanjian ini (ketentuan tambahan) akan ditentukan sepihak oleh Perusahaan.”;
7. tanda tangan dari pekerja.

Perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja menjadi sebuah bentuk perlindungan bagi pekerja mengenai hak-hak normatifnya. Apabila ada hal-hal yang berlebihan seperti contoh, jam kerja, bagaimana pekerja tersebut mendapatkan hak-haknya, sementara dasar hubungan kerja hanya berbentuk surat pernyataan kerja. Dalam surat pernyataan kerja tersebut terdapat klausul “Hal-hal lain yang belum tercantum pada ‘perjanjian’ ini (ketentuan tambahan) akan ditentukan secara sepihak oleh Perusahaan” klausul seperti ini memiliki potensi untuk melanggar hak-hak pekerja. Perjanjian kerja kemudian menjadi dasar hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja haruslah menjadi sebuah perlindungan bagi pekerja dari tindakan semena-mena pengusaha.

Persyaratan yang sah sebuah perjanjian kerja tercantum dalam “Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Adapun yang menjadi syarat perjanjian kerja adalah sebagai berikut;

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.”

Berdasarkan pasal ini, terdapat syarat subjektif dan objektif yang perlu dipenuhi. Apabila tidak terpenuhinya

salah satu syarat, maka akan ada konsekuensi mengenai sah atau tidaknya sebuah perjanjian kerja tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti keabsahan surat pernyataan kerja sebagai dasar hubungan kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana keabsahan surat pernyataan kerja sebagai dasar hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan dan bagaimana proses penyelesaian perselisihan dalam hal tidak sahnya surat pernyataan kerja sebagai dasar hubungan kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif. Metode penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang mempelajari penerapan aturan atau norma yang diberlakukan pada hukum positif (Ibrahim 2006).

Pokok pembahasan pada penelitian ini, yaitu keabsahan surat pernyataan kerja yang hanya ditandatangani sepihak dari pihak pekerja sebagai bentuk perjanjian kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan, adalah menggunakan Konsep yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perundang-undangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pendekatan konseptual, adalah suatu yang memberikan pandangan tentang analisis pemecahan masalah dalam penelitian hukum ditinjau dari aspek konsep hukum yang menjadi latar belakang penelitian. Metode pendekatan konseptual dalam penelitian ini adalah menggunakan penjabaran keabsahan dari surat pernyataan kerja sebagai wujud perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja. Konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah konsep mengenai surat pernyataan, hubungan kerja, dan perjanjian kerja.

Teknik analisa bahan hukum pada penelitian ini adalah analisis preskriptif. Tujuan dari penelitian preskriptif yaitu untuk memberi saran-saran tentang apa yang dilakukan guna mengatasi masalah tertentu. Inti pembahasan dari penelitian ini adalah hukum berperan sebagai norma dan pedoman yang berlaku dalam suatu masyarakat dan menjadi patokan bagi perilaku setiap individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Usaha untuk mendapatkan pekerjaan demi penghidupan yang layak merupakan amanat dari konstitusi. Peran pemerintah sebagai pembuat regulasi dengan

membuat kebijakan agar mendukung terciptanya lapangan pekerjaan tidak bisa berjalan dengan sempurna tanpa peran dari pihak-pihak lain yang akan terlibat, seperti pemberi kerja dan pekerja. Pemberi kerja yang membutuhkan sumber daya manusia untuk mendukung berjalannya operasional dalam usaha mereka, berusaha untuk menyaring putra-putri terbaik bangsa yang nantinya akan bekerja pada perusahaan mereka. Usaha dalam menyaring kandidat terbaik itulah diwujudkan dalam pembukaan lowongan kerja. Berbagai lowongan kerja dari macam-macam Perusahaan tersebar dengan lowongan pada bidang tertentu yang kemudian sebuah Perusahaan yang bergerak pada bidang *event* keolahragaan basket tingkat SMP dan SMA se-Indonesia, membuka lowongan pekerjaan untuk cabang mereka di suatu kota besar dengan kebutuhan posisi *Social Media Officer*. Kemudian informasi mengenai pembukaan lowongan kerja tersebut sampai pada salah satu pekerja yang memiliki minat tinggi terhadap dunia *creative*.

Pekerja tersebut melihat poster lowongan kerja sebagai *Social Media Officer* sebuah PT X yang bergerak dalam bidang penyelenggaraan *event* keolahragaan tingkat sekolah yang disebarakan melalui postingan resmi di laman web serta media sosial resmi PT X. Pekerja merasa bahwa lowongan kerja tersebut adalah panggilan untuk minat dan bakatnya selama ini. Pekerja dengan segera melihat syarat dan pendaftaran dari lowongan kerja itu, kemudian segera menyelesaikan proses pendaftaran. Dengan mengirimkan surat lamaran, CV, portofolio, serta dokumen pendukung lainnya ke alamat surat elektronik/*e-mail* yang tertera dalam poster lowongan kerja.

Beberapa waktu berselang setelah mengirimkan dokumen serta surat lamaran tersebut, pekerja mendapatkan email balasan berupa pemberitahuan bahwa pekerja telah lolos tahap *screening* dan melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu tahap *interview*. Tahap *interview* dilakukan di kantor cabang PT X yang berlokasi di kota tempat tinggal pekerja, kota itu juga yang menjadi tempat penyelenggaraan *event* keolahragaan. Pekerja diwawancarai oleh *user* yang bertanggungjawab divisi tersebut. Tahap *interview* berlangsung sekitar 1 (satu) jam dengan pertanyaan seputar keahlian calon pekerja dalam mengelola sosial media, kemampuan dalam membuat *content planner*, serta kemampuan calon pekerja dalam menggunakan aplikasi *editing* guna menunjang pekerjaannya sebagai *social media officer*. Selain itu, juga ada pertanyaan seputar pekerjaan, *time management* hingga pembahasan mengenai portofolio pekerja untuk menentukan apakah pekerja tersebut *qualified* dalam pekerjaan ini nantinya. Setelah wawancara berakhir, pekerja akan diberitahu lebih lanjut mengenai hasil wawancara. Setelah 10 hari, pekerja mendapatkan pemberitahuan bahwa pekerja lolos tahap *interview* dan

akan dilakukan tahap *offering* pada tanggal 30 Juli 2022. Dalam tahap *offering* itulah, pekerja dinyatakan lolos tahap rekrutmen dan dinyatakan sebagai pekerja *freelance* dalam PT X. Pada tahap *offering* pemberi kerja menjelaskan secara umum garis besar pekerjaan, seperti kegiatan yang akan dilakukan, ketentuan jam kerja, serta hari apa saja dalam bekerja, yaitu hari kerja Senin-Jum'at dan jam kerja ditetapkan dimulai dari jam 08.00 pagi s.d. 16.00 sore.

Tahap *offering* dilaksanakan hari pertama bekerja namun, pada hari pertama itu, belum dilaksanakan penandatanganan perjanjian kerja. Pekerja berinisiatif untuk bertanya mengenai bentuk perjanjian kerja yang harus ditandatangani, yang menandakan pekerja memahami bahwa perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perlindungannya sebagai pekerja. 2 (dua) hari setelah hari pertama bekerja yaitu pada tanggal 2 Juli 2022, barulah pihak Perusahaan mengirimkan dokumen online yang berjudul "Surat Pernyataan Kerja" yang kemudian ditandatangani oleh pekerja. Surat pernyataan kerja inilah yang menjadi dasar dari hubungan kerja.

Pekerjaan yang dilakukan pada PT X merupakan pekerjaan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah di UU Cipta Kerja yang berbunyi ; "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap."

Jangka waktu pekerjaan tersebut adalah 2 (dua) bulan, yaitu dimulai dari 2 Juli 2022 s.d. 2 September 2022. Jenis pekerjaan *Freelance project – Social Media Officer* termasuk jenis pekerjaan yang diatur dalam huruf a dan e Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah di UU Cipta Kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dan pekerja yang didasari oleh perjanjian kerja. Unsur dari hubungan kerja sendiri adalah unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam surat pernyataan kerja yang diteliti dapat ditemukan semua unsur tersebut. Unsur pekerjaan, dapat ditemukan pada klausul angka 1 menyebutkan jenis pekerjaan yang akan dilakukan yaitu *Freelance Project –*

Social Media Officer, selain menyebutkan jenis pekerjaannya, terdapat ketentuan mengenai jangka waktu pekerjaan, yaitu **"2 (dua) bulan mulai tanggal 2 (dua) Juli 2023 dan berakhir pada tanggal 2 (dua) September 2023"** lalu selanjutnya unsur upah atau gaji terdapat dalam Klausul angka 5 yang menyebutkan besaran upah atau gaji yang akan diterima pekerja. Kemudian unsur perintah ada dalam beberapa klausul lain, menyebutkan perintah-perintah dari pemberi kerja kepada pekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan surat pernyataan kerja tersebut memenuhi unsur-unsur dari hubungan kerja namun, perlu ditelaah kembali mengenai perwujudan dari dasar hubungan kerja. Unsur-unsur hubungan kerja haruslah tercantum pada perjanjian kerja. Pada dasarnya, ketentuan yang berkaitan dengan hubungan kerja harus dimuat dalam perjanjian kerja. Ketentuan tersebut yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pemberi kerja. Hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja harus tertuang dalam perjanjian kerja (Azis, Handriani, and Basri 2019). Perjanjian kerja inilah yang kemudian melahirkan hubungan kerja sebagai hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja. Seperti yang tercantum pada Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan mengenai pengertian hubungan kerja, berbunyi "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah." Berdasarkan isi pasal di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, perintah dan upah. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak, berbeda dengan perjanjian kerja yang merupakan sesuatu hal yang konkret atau nyata. Dengan eksistensi perjanjian kerja, akan melahirkan ikatan antara pengusaha dan pekerja. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang disebut sebagai hubungan kerja (Sinaga and Zaluchu 2017).

Tidak ditemukan ketentuan lain yang membahas mengenai dasar hubungan kerja selain perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan satu-satunya dasar dari hubungan kerja. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh." Ini menjadi dasar bahwa dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, tidak mengatur ketentuan lain mengenai dasar hubungan kerja selain perjanjian kerja.

Surat pernyataan kerja yang dipelajari dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa surat pernyataan tersebut dijadikan sebagai dasar hubungan kerja. Berdasarkan wawancara dengan pekerja yang menandatangani surat pernyataan, ditemukan bahwa surat

pernyataan kerja tersebut adalah satu-satunya dasar hubungan kerja atau perjanjian yang dilakukan oleh pemberi kerja dan pekerja. Tidak ada kesepakatan lain sebagai bentuk perjanjian kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa surat pernyataan kerja tersebut adalah dasar dari hubungan kerja antara PT X dengan pekerja.

Pembahasan

1. Keabsahan Surat Pernyataan Kerja sebagai Dasar Hubungan Kerja

Menurut Subekti, "Perikatan adalah sebuah pengertian abstrak, sedangkan perjanjian merupakan sesuatu peristiwa yang konkret. Perikatan bisa berasal dari undang-undang dan perjanjian atau persetujuan (Subekti 1983).

Dalam hukum ketenagakerjaan, perikatan yang lahir dari undang-undang adalah hubungan kerja, yaitu hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja (Wijayanti 2009).

Hubungan hukum antara seorang pekerja dan seorang pemberi kerja terjadi setelah dilakukannya perjanjian kerja antara dua pihak. Kedua pihak terikat dalam sebuah perjanjian kerja, ketika pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pemberi kerja mempekerjakan pekerja dengan memberi upah. Perjanjian kerja menyebabkan terciptanya sebuah hubungan kerja. Kedudukan antara dua pihak menjadi seimbang ketika dalam perjanjian kerja sama-sama mencantumkan hak dan kewajiban kedua pihak. Pekerja memiliki kewajiban untuk bekerja yang kemudian menerima upah sebagai haknya, lalu ada pemberi kerja yang memiliki kewajiban untuk membayar upah dan mempunyai hak untuk memberi perintah pekerjaan kepada pekerja (Khakim 2003).

Hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebuah hubungan kerja yang bersangkutan dengan hubungan kontraktual yang dilaksanakan oleh pekerja dan pemberi kerja (Uwiyono 2012).

Surat pernyataan kerja berbeda dengan perjanjian kerja. Perbedaan antara keduanya dapat dilihat dalam unsur-unsur serta syarat sah pembentukannya. Surat pernyataan kerja ditandatangani dan diakui oleh seseorang yang mengakui surat pernyataan itu saja (Aulina 2021). Dalam sebuah perjanjian, dituliskan komparasi dari kedua pihak yang melakukan perjanjian, sedangkan dalam surat pernyataan kerja, hanya identitas pekerja yang disebutkan sebagai bentuk pernyataan dan pengikatan terhadap surat tersebut. Pembubuhan tanda tangan dalam sebuah perjanjian dianggap sebagai bentuk pernyataan para pihak untuk mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut. Dalam membuat suatu perjanjian, para pihak harus memiliki kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dan kemauan tersebut harus dinyatakan (Subekti 1983). Menurut hemat penulis, Pernyataan untuk mengikatkan diri itulah yang

dituangkan dalam perjanjian dengan cara pembubuhan tanda tangan para pihak yang mengikatkan diri.

Kekuatan mengikat yang dimiliki surat pernyataan dan kekuatan pembuktian sama dengan akta autentik jika diakui keabsahannya oleh orang yang dihadapkan kepadanya (orang yang menandatangani). Apabila pihak yang menandatangani membantah kebenaran isi dari surat pernyataan tersebut, maka surat pernyataan tidak mempunyai kekuatan mengikat secara hukum dan tidak mempunyai kekuatan pembuktian. Selain itu, surat pernyataan bukan merupakan perjanjian atau kesepakatan apabila muatan surat pernyataan tidak terdapat perikatan jenis apapun (LBH Jakarta 2020).

Surat pernyataan kerja dalam penelitian ini mempunyai kesamaan pada standar baku. Asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338 KUHP data, memungkinkan terjadinya perjanjian baku dalam sebuah perjanjian (Windiantina 2020).

Perjanjian baku diartikan juga dengan perjanjian standar (*Standard Contract*). Berdasarkan pengertian Munir Fuady, pengertian kontrak baku adalah :

“Suatu kontrak tertulis yang dibuat hanya oleh salah satu pihak dalam kontrak tersebut, bahkan seringkali kontrak tersebut sudah tercetak (*boilerplate*) dalam bentuk formulir-formulir tertentu oleh salah satu pihak, yang dalam hal ini ketika kontrak tersebut ditandatangani umumnya para pihak hanya mengisi data-data informatif tertentu saja dengan sedikit atau tanpa perubahan dalam klausul-klausulnya, dimana pihak lainnya dalam kontrak tersebut tidak mempunyai kesempatan atau hanya sedikit kesempatan untuk menegosiasikan atau mengubah klausul-klausul yang sudah dibuat oleh salah satu pihak tersebut.” (Suryono 2011).

Secara normatif, kedudukan pekerja adalah bebas dan seimbang namun, pada faktanya, posisi pemberi kerja dengan pekerja seringkali dalam posisi yang tidak seimbang (Sinaga and Zaluchu 2017). Posisi para pihak dalam perjanjian kerja memiliki sifat sub-ordinasi atau tidak setara. Pihak pemberi kerja memiliki posisi lebih kuat daripada pekerja. Dalam suatu perjanjian kerja, pihak yang mempunyai posisi lebih kuat memiliki kemungkinan yang besar untuk menekan pihak yang berposisi dibawahnya, dengan cara pihak yang lebih kuat mendahului dalam membuat syarat-syarat atau ketentuan baku (standar) yang akan dimasukkan dalam klausul perjanjian kerja untuk kemudian ditawarkan pada pihak yang berposisi lemah. Pihak yang berposisi lemah tidak memiliki pilihan lain selain menerima syarat baku tersebut karena pihak yang lemah atau pekerja membutuhkan pekerjaan itu (Suryono 2011).

Hal ini menjadi sebab terjadinya posisi para pihak menjadi tidak sama atau tidak seimbang. Pihak dengan posisi lemah tidak dalam posisi bisa menentukan apa yang

menjadi kehendaknya di dalam suatu perjanjian. Oleh karena itu, diragukan apakah benar ada elemen “kata sepakat” yang merupakan syarat sah dari perjanjian baku. *Bargaining position* yang lebih kuat ada pada pihak pemberi kerja, sehingga pihak pemberi kerja dapat memaksakan keinginannya agar calon pekerja dapat menerima klausula yang dihendakinya (Balik and Hetharie 2020).

PT X selaku Perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat, mengeluarkan surat pernyataan kerja berupa *offering* mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan serta besaran upah atau gaji yang akan didapat. Surat pernyataan kerja tersebut diterbitkan oleh pihak pemberi kerja dilengkapi dengan kop surat yang menunjukkan identitas Perusahaan namun kop surat dengan identitas Perusahaan bisa didapatkan dengan mencari logo Perusahaan yang tersebar bebas di internet. Hal ini menjadi riskan, apabila Perusahaan menyangkal bahwa Perusahaan tidak mengeluarkan surat pernyataan kerja dan menyatakan pekerja membuat surat pernyataan kerja secara mandiri. Berdasar alasan itulah, diperlukan pembubuhan tanda tangan dari pihak Perusahaan sebagai bentuk pernyataan bahwa Perusahaan mengetahui dan mengakui adanya surat pernyataan kerja sebagai dasar hubungan kerja.

Menarik perhatian penulis pada klausul angka 10 yang menyebutkan “Hal-hal lain yang belum tercantum pada **perjanjian** ini (ketentuan tambahan) akan ditentukan secara sepihak oleh (nama Perusahaan)” Penggunaan frasa ‘perjanjian’ dapat diartikan bahwa para pihak menganggap surat pernyataan kerja tersebut adalah sebuah bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja memiliki syarat materiil dan formil untuk dapat dianggap sah.

Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang mengadopsi Pasal 1320 KUHP data. Pasal 52 UU Ketenagakerjaan berbunyi :

“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.”

Apabila menilik dari ketentuan syarat sah perjanjian kerja, surat pernyataan kerja tidak memenuhi semua ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Pada huruf a mengenai kesepakatan kedua belah pihak. Surat pernyataan kerja memenuhi ketentuan tersebut dengan cara; Perusahaan mengeluarkan surat pernyataan dengan kop resmi Perusahaan sebagai bentuk kesertaan peran Perusahaan dalam pembuatan surat pernyataan dan kesepakatan dari pekerja dengan menyertakan identitasnya beserta tanda tangannya. Dalam termin “kesepakatan” ini

juga dapat ditinjau dari kesepakatan secara lisan yang dilakukan oleh PT X dengan pekerja. Dalam tahap *offering*, PT X menjabarkan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan atau menjelaskan mengenai *job description* dari pekerjaan. Pekerja menyetujui dan menyanggupi *jobdesc* dalam pekerjaan tersebut. Ini menandai adanya kesepakatan lisan antara PT X dengan pekerja. Perjanjian lisan melahirkan hubungan kerja yang lahir tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja. Perjanjian kerja secara lisan diperbolehkan dalam melaksanakan sebuah hubungan kerja selama unsur hubungan kerja terpenuhi, yaitu upah, pekerjaan dan perintah. Dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, telah jelas memperbolehkan adanya perjanjian kerja secara lisan. Karena pada huruf a, tidak mengatur bahwa pengertian mengenai “kesepakatan” adalah kesepakatan dalam bentuk tertulis. Maka dapat disimpulkan bahwa kesepakatan secara lisan pun tetap memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian kerja, namun ada pengecualian mengenai ketentuan tersebut yakni apabila perjanjian kerja dibuat secara tidak tertulis atau lisan maka akan dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). (Sumardi and Mubarak 2019).

Selanjutnya pada huruf b, mengenai kemampuan dan kecakapan, bahwa Perusahaan merupakan badan hukum yang mempunyai dasar untuk melakukan perbuatan hukum, dalam hal ini melaksanakan hubungan kerja dengan pekerja. Pekerja yang berusia 20 tahun dianggap telah mencapai usia legal dan berhak untuk melakukan perbuatan hukum. Ketentuan ini berdasarkan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai *range* usia pekerja anak. Pekerja anak diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan, yang dimaksud pekerja anak yaitu dari usia 13 (tiga belas) sampai 15 (lima belas) tahun. Pekerja yang berusia 20 tahun tidak termasuk kategori anak dan dinyatakan mampu melakukan pekerjaan.

Pada huruf c, adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan dalam surat pernyataan kerja tersebut tidak dicantumkan mengenai jenis dan kegiatan pekerjaannya namun hanya menyebutkan nama pekerjaannya saja yaitu *Freelance project* sebagai *social media officer*. PT X menyampaikan **secara lisan** mengenai *jobdesc* pekerjaan sebagai *Social Media Officer*. Detail dari pekerjaan tidak ditulis dalam surat pernyataan kerja sehingga surat pernyataan kerja ini tidak memenuhi syarat objektif perjanjian kerja dan dinyatakan batal demi hukum atau perjanjian ini dianggap tidak pernah ada. Pekerjaan adalah suatu objek dalam perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan pekerjaan sehingga bentuk dan macam pekerjaan yang diperjanjikan haruslah disebutkan dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan harus sesuai dengan apa yang mereka perjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan dalam Pasal 52 huruf c UU

Ketenagakerjaan merupakan objek perjanjian yang mana objek yang lebih spesifik dan bagian inti dari suatu perjanjian (Rahman 2017).

Pada huruf d, bahwa pekerjaan ini tidak bertentangan dengan undang-undang dan tidak melanggar kesusilaan serta ketertiban umum. Untuk mengetahui mengenai karakteristik pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, perlu dipahami mengenai pekerjaan tersebut yaitu dengan cara penamaan jenis dan kegiatan pekerjaan pada perjanjian kerja (Rahman 2017). Tidak dicantukannya jenis dan kegiatan pekerjaan dalam perjanjian kerja, membuat ketidakjelasan akan karakteristik pekerjaan tersebut, apakah memang tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Pelaksanaan perjanjian kerja pada ketentuan ini adalah hal yang objektif. Pelaksanaan dalam sebuah perjanjian kerja wajib memperhatikan norma-norma kepastian dan kesusilaan. Takaran objektif untuk melihat apakah pelaksanaan perjanjian tersebut adalah “pelaksanaan perjanjian harus berjalan di atas rel yang benar”. Oleh karena itu, dalam sebuah perjanjian kerja terdapat 3 (tiga) norma yang mengiringi pelaksanaannya, yaitu undang-undang, kebiasaan, dan kepastian. (Malik 2018). Pekerjaan sebagai *Social Media Officer* yang disampaikan **secara lisan** oleh PT X merupakan kegiatan pekerjaan seperti : membuat *content planner*, mengelola akun sosial media saat *event* berlangsung, mendokumentasikan *event*, membuat konsep serta konten untuk sosial media dan lain-lain. Deskripsi pekerjaan tersebut tidaklah bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Hal ini dapat ditinjau dari jenis kegiatannya. *Content* yang dihasilkan pekerja bukanlah merupakan hal yang bertentangan dengan ketentuan tersebut, karena *content* yang dihasilkan berupa *teaser* atau gambaran awal mengenai *event* keolahragaan yang akan diselenggarakan, kemudian *content* mengenai pertandingan basket yang sedang berlangsung, selama *content* yang dihasilkan menghargai pihak-pihak yang terlibat dan tidak melanggar ketentuan dalam hukum yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dapat dinyatakan bahwa pekerjaan ini tidaklah bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Persoalannya, detail dari pekerjaan tersebut tidak disebutkan dalam surat pernyataan melainkan disampaikan **secara lisan**. Detail pekerjaan yang akan dilakukan tidak ditulis dalam surat pernyataan (hanya disampaikan secara lisan) menjadikan surat pernyataan tersebut tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan pada huruf c dan d, yang menyangkut syarat objektif sehingga surat pernyataan kerja yang dianggap sebagai perjanjian kerja ini batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

Syarat perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 memiliki karakter bertumpu satu sama lain, yaitu untuk disebut sebagai perjanjian kerja yang sah harus memenuhi keempat syarat tersebut. Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif, jika tidak memenuhi syarat subjektif, perjanjian itu dapat dibatalkan demi hukum. Kemudian apabila syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum, dengan arti lain dianggap tidak pernah ada (Sinaga and Zaluchu 2017).

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT X dengan Pekerja merupakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikarenakan terdapat jangka waktu pekerjaan yang juga dicantumkan dalam surat pernyataan kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis berdasarkan Pasal 57 Ayat UU Ketenagakerjaan yang memuat,

“(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis haruslah memenuhi unsur formil perjanjian kerja yang terdapat pada pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

“perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan Alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Dalam surat pernyataan kerja tersebut, tidak mencakup semua muatan ataupun syarat formil sebagaimana semestinya sebuah perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan pada huruf a, yaitu nama, alamat Perusahaan, dan jenis Perusahaan. Dalam surat pernyataan kerja tersebut tidak menuliskan komparasi atau identitas Perusahaan dengan lengkap. Lalu ketentuan huruf e, mengenai besarnya upah dan cara pembayarannya. Dalam klausul angka 5 menyebutkan besaran upah namun tidak disebutkan bagaimana cara pembayarannya. Ketentuan dalam huruf f, mengenai syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Klausul-klausul yang dimuat dalam surat pernyataan kerja tersebut tidak

seimbang. Lebih banyak menyebutkan hak-hak dari pemberi kerja dibanding pekerja. Pada klausul angka 3, 8 dan 10 menyebutkan hak dari pemberi kerja. Klausul angka 4, 6 dan 7 menyebutkan kewajiban dari pekerja. Hak pekerja hanya dicantumkan pada klausul angka 5 yaitu mengenai upah. Hak-hak normatif lain belum tercantum pada surat pernyataan ini.

Dalam sebuah perjanjian kerja, harus dimuat syarat-syarat kerja dan hak serta kewajiban kedua belah pihak. Apabila diteliti secara seksama, muatan surat pernyataan kerja dalam penelitian ini hanya berisi syarat-syarat kerja, hak pekerja yaitu upah, serta perintah-perintah dari Perusahaan kepada pekerja. Tidak dijabarkan lebih jauh mengenai hak dan kewajiban kedua pihak.

Pada klausul angka 10 yang menyebutkan “Hal-hal lain yang belum tercantum pada **perjanjian** ini (ketentuan tambahan) akan ditentukan secara sepihak oleh (nama Perusahaan)” semakin menegaskan ketidakseimbangan antara pemberi kerja dan pekerja. Frasa ‘ketentuan tambahan akan ditentukan secara sepihak oleh Perusahaan’ ini menjadi resiko di kemudian hari apabila Perusahaan melakukan tindakan semena-mena terhadap pekerja. Contohnya, seperti hari kerja yang tidak sesuai dengan kesepakatan di tahap *offering*. Pekerja tetap bekerja pada hari libur dikarenakan Perusahaan mengadakan *roadshow*, yaitu semacam kegiatan mengunjungi sekolah-sekolah yang nantinya akan bertanding pada perlombaan. Jam kerja yang melebihi ketentuan. Pada ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah UU Cipta Kerja, mengatur mengenai waktu kerja sebagai berikut: “(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan waktu tersebut, harus membayar upah tambahan yaitu upah lembur. Berdasarkan keterangan dari pekerja, selama menjalani jam kerja yang melebihi ketentuan awal, pekerja tidak mendapatkan upah lembur. Hanya kompensasi berupa makanan 2 (dua) kali dalam sehari saat hari pertandingan. Kondisi ini disebabkan oleh penggunaan frasa ‘ketentuan tambahan’ dalam surat pernyataan kerja. Kondisi seperti inilah yang dimaksud oleh pemberi kerja saat mencantumkan frasa ‘ketentuan tambahan’ dalam surat pernyataan kerja.

Surat pernyataan kerja tidak bisa dijadikan sebagai dasar hubungan kerja dikarenakan terdapat banyak ketidakpastian di dalam hubungan hukum tersebut. Kedudukan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja adalah penting. Secara normatif, perjanjian kerja juga menjadi perlindungan pekerja karena perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Klausul-klausul yang berisi hak dan kewajiban dua pihak

akan memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pemberi kerja dan pekerja (Agustianto 2022).

Surat pernyataan kerja antara pekerja dengan PT X tidak memenuhi ketentuan pengertian dari perjanjian kerja pada Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan yang dikuatkan oleh Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang pada intinya menyebutkan bahwa dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Isi muatan surat pernyataan kerja hanya menyebutkan kewajiban-kewajiban pekerja. Hanya satu hak pekerja yang disebutkan, yaitu mengenai upah, namun tidak dijelaskan secara rinci mengenai waktu pemberian upah dan melalui metode apa pembayaran upah tersebut. Hak normatif pekerja yang lainnya juga tidak disebutkan dalam surat pernyataan kerja. Serta klausul angka 10 yang membuat hubungan kerja yang tidak seimbang dan beresiko menimbulkan hubungan kerja yang tidak sehat.

Surat pernyataan kerja ini juga tidak memenuhi syarat materiil pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan syarat formil sebagaimana perjanjian kerja semestinya yang diatur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Surat pernyataan kerja tidak mencantumkan jenis dan kegiatan pekerjaan sehingga tidak memenuhi ketentuan huruf c Pasal 52 UU Ketenagakerjaan sebagai syarat objektif perjanjian kerja sehingga dinyatakan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Kemudian, surat pernyataan kerja tidak mencantumkan identitas kedua pihak, hanya satu pihak saja serta tidak ada tanda tangan kedua pihak, hanya tanda tangan pekerja saja. Surat pernyataan kerja ini tidak memenuhi ketentuan huruf a, e, f, I Pasal 54 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, surat pernyataan kerja tidak sah secara materiil dan cacat formil sebagai dasar hubungan kerja. Surat pernyataan kerja tersebut cacat materiil karena tidak memenuhi syarat objektif pada Pasal 52 huruf c UU Ketenagakerjaan sehingga dinyatakan batal demi hukum dan perjanjian ini dianggap tidak pernah ada dan cacat formil karena tidak memenuhi pasal 54 sehingga tidak memenuhi kriteria sebagai perjanjian kerja yang menjadi satu-satunya dasar dari hubungan kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

2. Proses Penyelesaian Perselisihan dalam hal Surat Pernyataan Kerja Tidak Sah

Perselisihan adalah sebuah keniscayaan dalam sebuah hubungan sosial. Hal ini menjadi hal yang biasa karena setiap orang memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Meskipun perselisihan tidak dapat dihindari dalam hubungan sosial antar manusia, tetap perlu adanya upaya pencegahan dan penyelesaiannya agar dalam hubungan yang telah berselisih dapat kembali sebaik hubungan semula. Sama halnya dengan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Memiliki kepentingan dan kebutuhan

yang berbeda, menjadi salah satu faktor adanya perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja (Harahap 2020).

Perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) menjabarkan perselisihan hubungan industrial adalah ketidaksamaan pendapat antara pemberi kerja dan pekerja yang menimbulkan pertentangan karena munculnya perselisihan tentang hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat buruh dalam satu Perusahaan (Harahap 2020).

Hak dan kewajiban yang sebenarnya seimbang dalam hal pemberi kerja memberi perintah serta memberi upah dan pekerja yang melaksanakan perintah serta menerima upah namun, dalam beberapa kesempatan tidak menutup kemungkinan bahwa perselisihan dapat terjadi karena posisi para pihak yang tidak seimbang, contohnya dalam hal perjanjian kerja.

Sebuah peristiwa hukum terjadi yaitu hubungan kerja yang dilakukan PT X dengan pekerja yang berdasarkan surat pernyataan kerja. Surat pernyataan kerja tersebut selayaknya surat pernyataan pada umumnya, hanya ditandatangani oleh satu pihak saja. Berdasarkan penjabaran dari hasil penelitian dan penjelasan pada poin 1 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa surat pernyataan kerja tersebut cacat formil sebagai dasar hubungan kerja. Hubungan kerja memang tetap terjadi namun, pekerja tidak memiliki kepastian yang jelas akan status yuridisnya mengingat tidak ada dasar yang konkrit sebagai hubungan kerja. Secara teoritis dan yuridis tidak ada hubungan kerja. Dasar dari hubungan kerja hanyalah dari perjanjian kerja. Berdasarkan pengertian hubungan kerja dari ketentuan Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan, berbunyi "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah." Yang kemudian dikuatkan dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh." Ini menjadi dasar bahwa dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, tidak mengatur ketentuan lain mengenai dasar hubungan kerja selain perjanjian kerja. Surat pernyataan kerja sebagai dasar hubungan kerja tidak memenuhi ketentuan syarat formil sebuah perjanjian kerja dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan ; "perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan Alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;

- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Berdasarkan ketentuan syarat formil perjanjian kerja pada Pasal 54 UU Ketenagakerjaan, surat pernyataan kerja cacat formil sebagai dasar hubungan kerja. Telah dijelaskan dalam penjabaran sebelumnya bagaimana pentingnya sebuah perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja. Tidak sempurnanya surat pernyataan kerja sebagai dasar hubungan kerja menjadikan posisi pekerja dalam kondisi rentan. Hubungan kerja yang tetap ada, namun kepastian serta perlindungannya tidak dapat dijamin. Menjadikan permasalahan ini sebagai perselisihan hak. Perselisihan hak diatur dalam Pasal 1 Angka 2 UU PPHI yang menyebutkan, “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Pada pokoknya, perselisihan hak ditandai dengan adanya perbedaan pemahaman mengenai hak-hak normatif atau hak atas hukum dalam hubungan kerja. Perselisihan ini berkaitan dengan terjadinya pelanggaran hak, perbedaan implementasi atau interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, dan peraturan Perusahaan yang mengatur hubungan kerja tersebut (Wijayanti 2009).

Terjadinya hubungan kerja yang berdasarkan surat pernyataan kerja merupakan wujud dari perbedaan implementasi dan interpretasi terhadap aturan perundang-undangan. Dalam UU Ketenagakerjaan, tidak ada aturan lain yang mengatur dasar hubungan kerja selain perjanjian kerja. Peristiwa terjadinya hubungan kerja antara PT X dengan pekerja yang didasari oleh surat pernyataan kerja yang tidak sah sebagai dasar hubungan kerja menjadikan perselisihan ini sebagai perselisihan hak. Hubungan kerja harus berdasarkan perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan dalam UU PPHI, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial wajib untuk diselesaikan dalam perundingan Bipartit. Hal ini tercantum dalam Pasal 3 Ayat (1) UU PPHI yaitu, “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.” Dalam menyelesaikan perselisihan, diwajibkan untuk mengupayakan penyelesaian secara Bipartit yakni musyawarah antara pemberi kerja dan pekerja. Pengertian perundingan Bipartit dalam Pasal 1 angka 10 UU PPHI

adalah sebagai berikut : “perundingan Bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.”

Penyelesaian perselisihan Bipartit diatur lebih lanjut di Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam peraturan Menteri tersebut, dijabarkan secara detail mengenai perundingan Bipartit, dari tahap awal sampai selesainya perundingan. Kewajiban para pihak dalam melaksanakan perundingan Bipartit diatur dalam Pasal 3 Ayat (1) Permenakertrans No. PER-31/MEN/XII/2008, yaitu : “(1) Dalam melakukan perundingan Bipartit, para pihak wajib :

- a. Memiliki itikad baik;
- b. Bersikap santun;
- c. Mentaati tata tertib perundingan yang disepakati.”

Dalam Permenakertrans No. PER-31/MEN/XII/2008, mengatur juga mengenai tahapan perundingan Bipartit. Tahapan Bipartit terbagi menjadi 3 (tiga) tahapan. Tahapan pertama yaitu tahap sebelum perundingan dilakukan. Dalam tahap ini, pihak yang merasa mendapatkan kerugian bisa berinisiasi untuk melakukan diskusi tentang masalahnya terhadap pihak lainnya secara tertulis. Dalam hal ini, pekerja yang merasa keberatan mengenai dasar hubungan kerja yang berbentuk surat pernyataan dapat menuliskan keluhannya terhadap PT X untuk dilakukan diskusi lebih lanjut dalam perundingan. Tahap kedua yaitu tahap perundingan. Tahap perundingan dilakukan selama 30 (tiga puluh) hari sejak hari dimulainya perundingan. Perundingan dimulai kemudian para pihak wajib untuk mencatat dan menelaah permasalahan. Hal-hal yang berkaitan dengan perundingan, seperti tata tertib dan jadwal perundingan, ditentukan secara bersama-sama. Selama perundingan dilaksanakan, tidak melepaskan kewajiban para pihak yang sudah ada. Setiap proses perundingan haruslah dicatat dalam bukti tertulis yang ditandatangani oleh para pihak. Dalam tahap perundingan ini, hendaknya Pekerja menyampaikan keberatannya atas surat pernyataan kerja yang hanya ditandatangani oleh dirinya saja yang menyebabkan dasar hubungan kerja cacat formil. Tidak adanya tanda tangan pihak pemberi kerja sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kemudian, hasil dari perundingan dituliskan dalam sebuah risalah. Risalah yang dihasilkan oleh Perundingan Bipartit setidaknya memuat;

- a) Nama lengkap serta alamat para pihak;
- b) Tanggal beserta tempat dilaksanakannya perundingan;
- c) Inti permasalahan atau alasan perselisihan;
- d) Pendapat para pihak;

- e) Simpulan atau hasil perundingan;
- f) Tanggal dan tanda tangan para pihak yang melaksanakan perundingan.

Risalah tersebut harus ditandatangani oleh kedua pihak yang melaksanakan perundingan. Tahap ketiga yaitu tahap selesainya perundingan. Dalam hal perundingan Bipartit mencapai mufakat, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak lalu kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial di wilayah dimana para pihak membuat perjanjian. Perjanjian Bersama tersebut harus ditandatangani oleh kedua pihak jika terjadi adanya kesepakatan antara kedua pihak. Perjanjian Bersama ini kemudian wajib dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1338 “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Para pihak haruslah melaksanakan dan memberlakukan Perjanjian Bersama yang mereka buat sebagai hukum atau undang-undang

Tahap lanjutan dalam hal perundingan Bipartit tersebut gagal atau tidak mencapai kesepakatan bersama, perselisihan yang terjadi wajib dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota wilayah para pihak berselisih oleh salah satu pihak atau semua pihak dengan melampirkan bukti adanya upaya dengan dilaksanakannya perundingan Bipartit antara pekerja dengan PT X. Bukti-bukti yang dilampirkan harus lengkap, apabila tidak lengkap maka dinas ketenagakerjaan mengembalikan berkas tersebut dan para pihak memiliki keharusan untuk melengkapi berkas selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari. Penyelesaian perselisihan yang gagal dalam Bipartit dapat diajukan perundingan tripartit pada dinas ketenagakerjaan. Setelah gagal dalam mencapai kesepakatan di Bipartit, upaya hukum selanjutnya adalah mediasi. Mediasi sebagai penyelesaian perselisihan hak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 Angka 11 UU PPHI, “Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Mediator yang disebutkan dalam pasal diatas berasal dari dinas ketenagakerjaan serta harus memenuhi syarat-syarat sebagai seorang mediator yang juga telah diatur dalam Pasal 9 UU PPHI. Pelimpahan berkas yang diterima selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, mediator akan melaksanakan penelitian terhadap permasalahan para pihak dan secepatnya melaksanakan sidang mediasi. Mediator memiliki beberapa kewajiban diantara lain;

- a. memanggil para pihak yang berselisih untuk mendengar keterangan;
- b. memimpin mediasi;

- c. membantu dalam penyusunan Perjanjian Bersama apabila dicapai kesepakatan;
- d. membuat risalah dalam hal tidak mencapai sepakat;
- e. membuat penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan;
- f. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apabila mediator membutuhkan keterangan saksi, mediator dapat memanggil saksi untuk didengarkan keterangannya. Saksi yang dibutuhkan dalam permasalahan ini yaitu seseorang dalam Perusahaan yang juga mengetahui adanya surat pernyataan kerja sebagai dasar hubungan kerja. Saksi tersebut haruslah bisa menjelaskan mengenai keterangan apa saja yang dimintakan oleh para pihak maupun mediator sebagai penengah yang netral.

Dalam hal mediasi mencapai kesepakatan para pihak, mediator menyaksikan kedua pihak dalam penyusunan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama disusun berdasarkan kesepakatan yang dicapai selama mediasi serta para pihak menandatangani perjanjian itu. Kemudian Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial di wilayah hukum perjanjian itu dilaksanakan. Pada kasus ini, pekerjaan dilaksanakan di Kota Surabaya. Apabila perundingan tripartit melalui mediasi dilaksanakan di Kota Surabaya dan dalam hal mencapai kesepakatan yang kemudian menghasilkan Perjanjian Bersama yang dilaksanakan di Kota Surabaya, maka pendaftaran Perjanjian Bersama didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya guna mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika salah satu pihak melanggar Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan bisa mendaftarkan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi (Munawaroh 2022).

Dalam hal tidak mencapai kesepakatan, mediator mengeluarkan risalah berupa anjuran tertulis yang dapat diterima atau ditolak para pihak. Anjuran tertulis yang tidak diberi tanggapan oleh para pihak, dianggap anjuran tertulis tersebut ditolak. Para pihak harus menanggapi selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja. Apabila anjuran tertulis tersebut disetujui oleh para pihak, dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja, para pihak membuat Perjanjian Bersama yang turut dibantu oleh mediator kemudian mendaftarkannya ke Pengadilan Hubungan Industrial (Harahap 2020).

PENUTUP

Simpulan

1. Surat pernyataan kerja antara pekerja dengan PT X tidak memenuhi syarat materiil yang diatur

dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan huruf c mengenai “adanya pekerjaan yang diperjanjikan” sehingga perjanjian ini batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Surat pernyataan ini juga tidak memenuhi syarat formil perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 54 huruf a,e,f dan i sehingga dinyatakan cacat materiil dan cacat formil sebagai perjanjian kerja dan tidak sah menjadi dasar hubungan kerja. Surat pernyataan kerja yang tidak memenuhi syarat objektif suatu perjanjian kerja sesuai ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dianggap batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Akibat hukum dari batalnya sebuah perjanjian adalah perjanjian dianggap batal atau bahkan perjanjian dianggap tidak ada dan tidak pernah terjadi dari awal.

2. Perselisihan yang terjadi antara pekerja dan PT X merupakan perselisihan hak. Setiap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial haruslah diupayakan perundingan Bipartit, yaitu perundingan yang dilakukan oleh pemberi kerja dan pekerja tanpa melibatkan pihak manapun. Apabila mencapai kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah perjanjian dibuat. Apabila perundingan Bipartit tersebut gagal atau tidak mencapai kesepakatan bersama, perselisihan yang terjadi wajib dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota wilayah para pihak berselisih oleh salah satu pihak atau semua pihak dengan melampirkan bukti adanya upaya dengan dilaksanakannya perundingan Bipartit antara pekerja dengan PT X. Upaya hukum selanjutnya yaitu dengan mediasi. Mediasi merupakan perundingan tripartit yang melibatkan mediator sebagai penengah yang netral dalam penyelesaian perselisihan. Perjanjian Bersama yang dihasilkan dalam setiap perundingan, haruslah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial agar memiliki kekuatan eksekutorial.

Saran

1. Bagi pekerja, pekerja haruslah memahami betul peraturan terkait hubungan kerja dan perjanjian kerja. Untuk mendapatkan kepastian hukum dan perlindungan yang semestinya dalam hubungan kerja, perjanjian kerja merupakan hal yang krusial. Oleh karena itu, pekerja haruslah memiliki kecakapan dan pemahaman yang benar mengenai perjanjian kerja. Pekerja dapat mempelajari konsep serta peraturan mengenai

hubungan kerja dan perjanjian kerja melalui peraturan perundang-undangan yang ada serta berbagai literatur pendukung. Dalam hal pekerja mengalami kondisi dimana perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang, hendaklah pekerja mengajukan keberatan di awal kesepakatan hubungan kerja, bahwa hubungan kerja haruslah memiliki dasar yang jelas dan sesuai dengan ketentuan undang-undang.

2. Bagi pemberi kerja, dalam hal pembuatan dasar hubungan kerja, tidaklah seharusnya dasar hubungan kerja hanya berbentuk surat pernyataan kerja. surat pernyataan kerja dapat diragukan kebenarannya karena hanya ditandatangani oleh satu pihak saja yaitu pekerja. Bukti kesertaan pemberi kerja dalam surat pernyataan itu hanya sebatas kop surat yang berasal dari logo Perusahaan, sedangkan logo Perusahaan tersebar bebas di internet. Perlu adanya bukti kesertaan secara otentik untuk menunjukkan pernyataan bahwa Perusahaan juga ikut serta dalam pelaksanaan dasar hubungan kerja tersebut.
3. Bagi kedua pihak, setelah melakukan upaya penyelesaian perselisihan, dapat melakukan perjanjian ulang. Dasar hubungan kerja hanya bisa berdasar atas perjanjian kerja. Surat pernyataan kerja yang tidak memenuhi syarat formil dan ketentuan sebagai perjanjian kerja, tidak dapat dijadikan dasar hubungan kerja. Berdasarkan pasal 55 UU Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.” Dalam hal ini, pemberi kerja dan pekerja dapat melakukan penyusunan ulang atau pengubahan perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianto. 2022. “Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Agustianto.” *Law Journal* 6(1).
- Anita Sinaga, Niru. 2017. *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*. Vol. 7.
- Aulina, Laurences. 2021. “Kekuatan Surat Pernyataan Dalam Hukum Pembuktian .”
- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. 2019. *PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM KETENAGAKERJAAN*. Vol. 10.
- Balik, Agustina, and Yosia Hetharie. 2020. “ASPEK KEADILAN KLAUSULA BAKU DALAM

- PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING.” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 3(2):241–52. doi: 10.30996/jhbhc.v3i2.3801.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. edited by B. S. Panjaitan. Malang: Literasi Nusantara.
- Ibrahim, Jhony. 2006. *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- LBH Jakarta. 2020. “Kekuatan Surat Pernyataan Dalam Hubungan Kerja.” *Hukumonline.Com*.
- Malik, Faissal. 2018. “Syarat Subjektif Dan Objektif Sahnya Perjanjian Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Kerja.” *Khairun Law Journal* 2(1).
- Munawaroh, Nafiatul. 2022. “3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Hukumonline.Com*.
- Putera, Putu Aristia Anggara, and I. Made Sarjana. 2019. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH PETIK KELAPA YANG BEKERJA PADA PENGUSAHA KOPRA TANPA PERJANJIAN KERJA TERTULIS (STUDI DI DESA AMBYARSARI, KABUPATEN JEMBRANA).” *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7(2):1. doi: 10.24843/KM.2019.v07.i02.p06.
- Rahman, Irham. 2017. “ASAS TIDAK BERTENTANGAN DENGAN KETERTIBAN UMUM PADA PERJANJIAN KERJA.” Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. 2017. *PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*. doi: <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.
- Subekti. 1983. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa.
- Sumardi, Fauzi, and Ridho Mubarak. 2019. “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan.” *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 5(1):8. doi: 10.31289/jiph.v5i1.1957.
- Suryono, Leli Joko. 2011. “Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja .” 18.
- Uwiyono, Aloysius. 2012. “Seminar Sehari Tentang Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi.” in *Kantor Hukum Haryo Wibowo SH dan GMT Insititute Of Property Management*. Jakarta.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: SINAR GRAFIKA.
- Windiantina, Wiwin Wintarsih. 2020. “KLAUSULA EKSONERASI SEBAGAI PERJANJIAN BAKU DALAM PERJANJIAN ASURANSI.” *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 11.