BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai negara berkembang, Industrialisasi adalah suatu keadaan yang tidak akan lepas dari perencanaan dalam aspek industri yang ada di Indonesia. Pemerintah Indonesia berpendapat bahwasannya dengan adanya industrialisasi, negara dapat menjadi negara yang modern sehingga dapat mengejar ketertinggalannya dengan negara lain. Hal tersebut menjadikan Indonesia mengalami masa transisi, yang awalnya merupakan masyarakat tradisional lalu menjadi masyarakat modern. Dengan andanya proyek Industrialisasi tersebut saat ini marak terjadinya pembangunan sector industry seperti pabrik dan perusahaan perusahan lain yang bergerak diberbagai bidang, tentu saja hal tersebut memberikan peluang yang besar bagi sumber daya manusia untuk mendapatkan pekerjaan dengan bergabung dalam perusahaan tersebut.

Dimasa modern pekerjaan adalah sesuatu kebutuhan yang sangat menentukan kehidupan, setiap orang pasti membutuhkan pekerjaan untuk mencari nafkah, yang digunakan untuk mendapatkan hal mendasar demi dapat terus bertahan hidup seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal. Untuk mendapatkan hal itu tentu saja kita harus bekerja agar dapat mebayar biaya tersebut.

Semua warga negara di negara ini berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka minati , hal tersebut sesuai dengan konstitusi yang menjamin

kebebasan warga negara untuk memilih pekrjaan dan penghidupan yang layak guna kemanusiaan yang berarti seluruh warga negara memiliki hak untuk meminati pekerjaan yang mereka dapat menyalurkan potensi serta keterampilan mereka dengan jaminan pengupahan dan kesehatan yang adil .[1]

Tenaga kerja adalah sub aset roda penggerak perusahaan yang sangat penting, hal ini dikarenakan tenaga kerja memiliki daya kerja produksi baik dengan kemampuan pengolah sumber daya dalam perusahan serta dapat menambah point penting dalam pembangunan nasional. Tanpa adanya tenaga kerja manusia atau karyawan akan berpengaruh dengan pengolahan sumber daya dalam perusahaan yang mengakibatkan tidak adanya hasil laba bagi perusahaan dengan kata lain perusahaan akan merugi.

Manajemen pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan sangat penting untuk dilakukan demi mendapatkan kontribusi yang optimal dalam perusahaan. Interaksi yang baik antara pimpinan perusahaan-tenaga kerja atau tenaga kerja-tenaga kerja yang lain tentu dapat berpengaruh dengan pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut akan menimbulkan rasa puas atau kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dari pekerjaan yang dihasilkan, rasa puas atau kepuasan kerja tersebut dapat juga muncul dari adanya kesesuaian mengenai hak dan kewajiban yang didapat dari perusahaaan.

Salah satu cara pekerja untuk menuntut hak- hak nya, antara lain dengan menggunakan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan gerbang pertama

---

[1] Andrian Sutedy, 2008, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, Hal. 39.

dalam memulai sebuah hubungan timbal balik antara pemiliki perusahaan dan tenaga kerja sebagai karyawan atau lebih sederhana disebut sebagai hubungan kerja. Dalam bentuknya perjanjian kerja dibagi atas dua (2) yaitu :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada penilitan kali ini, penneliti hanya mengambil objek hubungan kerja secara PKWT yaitu perjanjian kerja tenaga kerja-pengusaha dalam mengadakan kerja yang bersifat tetap dan tidak memiliki waktu berakhir.

UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan mendefinisikan sebuah perjanjian kerja sebagai hubungan kerja antara pengusaha yang menyediakan lapangan dan fasilitas pekerjaan dengan buruh yang dikategorikan sebagai tenaga kerja.

Dalam kehidupan sehari-hari masyarakat dalam bertransaksi atau berinteraksi tidak lepas dari sebuah perjanjian yang merupakan sebuah perbuatan hukum. Perjanjian kerja sendiri memiliki kedudukan strategis dalam hubungan kerja dikarenakan sebuah perjanjian atau perikatan merupakan hukum bagi yang pihak yang berikat sesuai dengan azas *pacta sun servanda* yang berfungsi sebagai perlindungan kepentingan, pemenuhan hak serta kewajiban, pegangan yuridids serta kepastian hokum bagi pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila memenuhi semua unsur yang telah ditetapkan oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:[2]

a. Adanya kesepakatan para pihak

[2] Lalu Husni,2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal 57.

b. Pihak yang berikat adalah cakap hukum
c. Objek perjanjian kerja yang jelas
d. Objek pekerjaan yang diperjanjikan harus tidak melanggar norma-norma susila serta sesuai dengan ketertiban umum dan peraturan perundang-undangan yang telah diberlakukan.

Adapun unsur yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja tersebut adalah:

a. Pekerjaan yang dilakukan
b. Perintah untuk melakukan pekerjaan
c. Upah yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan
d. Pembatasan waktu kerja

Didalam dunia kerja , keabsahan serta kedudukan perikatan melalui perjanjian kerja merupakan hal yang perlu dijunjung tinggi antara pekerja dan perusahaan sehingga akan timbul kepuasan kerja. Namun sayangnya, kerapkali ditemukan ketidakadilan dalam sebuah perjanjian kerja yang sering merugikan pekerja yang sangat bergantung pada pengusaha yang memberikan lapangan pekerjaan. Membahas perjanjian kerja berarti harus membahas mengenai perihal pembuatan sebuah perjanjian kerja yang didalamnya mengandung kewajiban dan hak yang dimiliki para pihak ketentuan berakhirnya sebuah hubungan kerja serta proses penyelesaian terhadap sengketa yang timbul dari perjanjian kerja tersebut. Maka dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian terhadap perjanjian kerja pekerja tetap dengan PT. Sam Kyung Jaya Garments yang dimulai dari proses perjanjian kerja

tersebut terjadi, lalu peraturan hak serta tanggung jawab hukum yang menimbulkan suatu hubungan kerja yang disepakatai oleh PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan pekerja tetap tersebut.

PT. Sam Kyung Jaya Garments merupakan industry garment yaitu usaha yang bergerak memproduksi barang tekstil seperti pakaian jadi. Industri garmen lebih banyak membutuhkan karyawan untuk memproduksi pakaian dalam jumlah yang lebih banyak dari perusahaan yang bergerak di bidang lain. Tidak terkecuali, PT. Sam Kyung Jaya Garments berkewajiban untuk menyediakan perjanjian kerja yang adil guna menjamin perlindungan serta kesepakatan mengenai pengaturan hak serta kewajiban antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dan pekerja tetap agar terjamin pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan. Pekerja tetap adalah mereka yang bekerja tanpa adanya batasan atau jangka waktu tertentu serta dapat menrima dan mendapatkan upah atas kerja yang mereka lakukan secara proporsional dan teratur, pekerja tetap juga akan mendapatkan tunjangan dari perusahaan.

Disini pekerja berkewajiban melakukan pekerjaannya serta mendapatkan haknya yaitu upah kerja sedangkan perusahaan atau PT. Sam Kyung Jaya Garments berkewajiban untuk membayar upah pekerja tersebut, lantas apa konsekuensi dan pertanggujawaban secara hukum apabila salah satu pihak lalai dalam menjalankan kewajiban dalam perjanjian kerja , tentunya sesuai dengan aturan maka dapat dikategorikan sebagai wanprestasi yang dikenal dalam istilah hukum perdata. Serta jika ada yang melakukan

pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditentukan maka dalam hal ini dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum.

Maka berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis ingin mengkaji lebih dalamtentang judul **"TANGGUNG JAWAB HUKUM ANTARA PT. SAM KYUNG JAYA GARMENTS DENGAN PEKERJA TETAP DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN"**

B. Rumusan Masalah

Penulis merumuskan sebuah masalah berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya berupa:

1. Bagaimana proses perjanjian kerja tetap antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan pekerja tetap dalam melakukan pekerjaan?
2. Bagaimana peraturan serta hak dan kewajiban antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan pekerja tetap dalam melakukan pekerjaan?
3. Bagaimana tanggung jawab hokum antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan pekerja tetap jika salah satu melakukan kesalahan/kelalaian dalam melakukan pekerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas diharapkan akan tercapai sebuah tujuan penelitian yaitu :

1. Mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja tetap antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan pekerja tetap
2. Untuk mengetahui peraturan yang berlaku dalam perjanjian kerja tetap antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan pekerja tetap

3. Untuk mengidentifikasi akibat hukum yang diberikan terhadap kelalaian pekerjaan di PT. Sam Kyung Jaya Garments.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap terhadap penelitian kali ini memiliki nilai manfaat yang kemudian dapat dijadikan sebuah landasan untuk perbaikan sosial sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Menambah wawasan bagi penulis, mengenai Tanggung Jawab Hukum antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan Pekerja Tetap dalam Melakukan Pekerjaan.

2. Bagi Masyarakat

   Masyarakat yang bekerja pada perusahaan yang berhubungan dengan garment sehingga dengan demikian masyarakat tersebut akan mengetahui tentang aspek aspek hokum dalam melakukan perjanjian kerja terutama di PT. Sam Kyung Jaya Garments.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

   Memberikan manfaat serta kontribusi pemikiran bagi pengembangan Ilmu Hukum serta dapat menggunkana penelitian ini sebagai bahan pengajaran untuk penelitian selanjutnya. Serta dapat menjadi pijakan terhadap penelitian selanjutnya yang akan mengambil objek penelitian serupa.

E. Metode Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, penulis menggunakan metode-metode guna menghasilkan penelitian yang sistematis dan dapat dibuktikan keabsahannya melalui :

1. Pendekatan Penelitian

   Pendekatan Normatif, yaitu peninjauan berdasarkan hukum yang berlaku serta asas hokum dalam Tanggung Jawab Hukum antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan Pekerja Tetap dalam Melakukan Pekerjaan.

2. Jenis Penelitian

   Penulis menggunakan jenis deskriptif. Oleh karena dalam penelitian ini penulis akan mengungkapkan dan menggambarkan secara sistematis dan sporadis perihal pertanggungjawaban hukum antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan Pekerja Tetap dalam Melakukan Pekerjaan.

3. Bentuk dan Jenis Data

   Adapun jenis dan sumber data penulis gunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu:

   a. Penelitian Kepustakaan

      Penelitian Kepustakaan ini digunakan untuk mencari data skunder dengan menggunakan bahan hokum sebagai berikut:

      1) Sumber Primer

         a) UUD NRI 1945

         b) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

c) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor-Kep 15.A/Men/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan

2) Bahan Hukum Skunder

a) Buku yang ada kaitannya dengan Tanggung Jawab Hukum Antara PT. Sam Kyung Jaya Garments Dengan Pekerja Tetap Dalam Melakukan Pekerjaan

b) Jurnal yang ada kaitannya dengan Tanggung Jawab Hukum Antara PT. Sam Kyung Jaya Garments Dengan Pekerja Tetap Dalam Melakukan Pekerjaan

3) Bahan Hukum Tersier

a) Law Dictionary

b) Ensiklopedia

b. Penelitian Lapangan

Dalam Penelitian Lapangan ini dilaksanakan dengan melakukan penelitian secara langsung di lapangan guna memperoleh data-data yang menjadi unsur dalam penelitian ini. Dalam hal ini yang menjadi objek lokasi penelitian ini adalah PT. Kyung Jaya Garments.

1) Subyek Penelitian

Penulis memilih pihak terkait yaitu direktur atau staff PT. Sam Kyung Jaya Garments yang dapat menjelaskan mengenai perjanjian kerja dan tanggung jawab hokum dalam perjanjian kerja tetap.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan

Penulis mengumpulkanm mencari serta mempelajari ketiga bahan hokum primer yang ada hubungannya dengan Tanggung Jawab Hukum antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan Pekerja Tetap dalam Melakukan Pekerjaan.

b. Penelitian Lapangan

1) Observasi

Penulis mengamati untuk melaksanakan penelitian hokum yang berlokasi di PT. Sam Kyung Jaya Garments, guna mendapatkan data serta informasi secara akurat terkait hubungan hokum antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan pekerja tetap dalam melakukan pekerjaan sehingga penulis dapat mengetahui serta mempelajari keadaan sebenarnya yang ada di lapangan.

2) Daftar Pertanyaan

Sebelum memulai sebuah penelitian lapangan, penulis menyiapkan beberapa *draft list* pertanyaan sebagai bahan mempreoleh data-data dari pihak PT. Sam Kyung Jaya Garments

yang berkompeten dalam bidangnya, sehingga akan menghasilkan jawaban yang tepat terkait penelitian.

3) Wawancara

Penulis melakukan twawancara guna mencari data-data yang diperlakukan melalui interaksi *face to face* bersama pihak PT. Sam Kyung Jaya Garments, penulis bertujuan untuk mendapatkan data dengan mengajukan tanya jawab mengenai perjanjian kerja PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan Pekerja Tetap sehingga dapat memahami permasalahan yang akan dikaji.

5. Metode Analisis Data

Dalam hal ini menggunakan metode kualitatif. Yaitu menggali data kepustakaan untuk menyusun sebuah hipoptesa awal penelittian berupa literatur-literatur yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti kemudian akan dilanjutkan dengan studi lapangan berdasarkan metode yang telah diruaikan sebelumnya dan hasil dari kedua data itu akan dituangkan dalam sebuah hasil penelitian untuk menentukan seberapa sesuai data yang diperoleh.[3]

F. Sistematika Skripsi

Skripsi ini memiliki kerangka dalam empat bab yang berisi sub bab guna memudahkan pemahaman terhadap penelitian dan hasil penelitian yang ditemukan, lebih lanjut sistematika skripsi yang dibangun yaitu:

---

[3] M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, Hal 100.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

B. Rumusan Masalah

C. Tujuan Penelitian

D. Manfaat Penelitian

E. Metode Penelitian

F. Sistematika Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Sejarah PT. Sam Kyung Jaya Garments

B. Pengertian Pekerja Tetap dalam Melakukan Pekerjaan

C. Pengertian Perjanjian Kerja Tetap

D. Pengertian Tanggung Jawab Hukum

E. Pihak-Pihak dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tetap

F. Perjanjian antara PT. Sam Kyung Jaya Garments dengan Pekerja dalam Melakukan Pekerjaan Tetap

G. Hubungan Hukum antara Para Pihak dalam Melakukan Perjanjian Kerja Tetap

H. Peraturan yang Berlaku dalam Perjanjian Kerja Tetap

I. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Tetap

J. Penyelesaian Perselisihan

K. Tanggung Jawab Hukum

L. Berakhirnya Perjanjian Kerja Tetap

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pembuatan perjanjian kerja waktu tidak tentu Antara PT. Sam Kyung Jaya Garments Dengan Pekerja Tetap Dalam Melakukan Pekerjaan.
2. Tinjauan Isi Perjanjian Mengenai Hak dan Kewajiban PT. Sam Kyung Jaya Garments Dengan Pekerja Tetap Dalam Melakukan Pekerjaan.
3. Pertanggungjawaban Hukum Antara PT. Sam Kyung Jaya Garments Dengan Pekerja Tetap Jika Salah Satu Melakukan Kesalahan/Kelalaian Dalam Melakukan Pekerjaan.

B. Pembahasan
1. Proses Perjanjian Kerja Tetap Antara PT. Sam Kyung Jaya Garments Dengan Pekerja Tetap Dalam Melakukan Pekerjaan
2. Tinjauan Terhadap Aturan Berdasarkan Hak dan Kewajiban Antara PT. Sam Kyung Jaya Garments Dengan Pekerja Tetap Dalam Melakukan Pekerjaan.
3. Pertanggungjawaban Hukum Antara PT. Sam Kyung Jaya Garments Dengan Pekerja Tetap Jika Salah Satu Melakukan Kesalahan/Kelalaian Dalam Melakukan Pekerjaan

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA