

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Penyebaran perusahaan dan penyebaran tenaga kerja memang adalah sulit untuk memecahkan persoalan pengangguran di tanah air kita, selama kedua belah pihak yang langsung terlibat (perusahaan-perusahaan dan para calon tenaga kerja) kurang mengutamakan kepentingan nasional yang artinya kurang berperan serta dalam pembangunan yang sedang kita galakkan itu.

Sebagaimana kita ketahui bahwa hingga dewasa ini perusahaan-perusahaan yang lama ataupun yang baru kebanyakan didirikan dan dikembangkan di Pulau Jawa, sedangkan yang didirikan dan dikembangkan di luar Jawa dapat dikatakan sangat sedikit. Faktor inilah menurut hemat penulis yang menjadikan bertumpuknya pengangguran-pengangguran di Pulau Jawa, dimana para calon tenaga kerja masih sangat mengharapkan adanya kesempatan-kesempatan yang akan diberikan oleh perusahaan-perusahaan yang demikian banyak itu yang ada di Pulau Jawa. Mereka para calon tenaga kerja itu bukan tidak mau bekerja di luar Jawa, akan tetapi perusahaan-perusahaan mana yang dapat menampungnya itu sangat kurang, ini terbukti dari banyaknya pula pendatang-pendatang baru ke Pulau Jawa yang telah padat penduduknya itu, untuk mencari kesempatan kerja.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>G. Kartasapoetra, dkk. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cet Pertama. Jakarta: Penerbit Bina Aksara. Hal 3-4.

Sementara itu, hasil dari pembangunan itu sendiri harus benar-benar dapat dirasakan oleh seluruh rakyat Indonesia secara merata demikian halnya kesempatan untuk ikut andil dan berpartisipasi aktif dalam pembangunan tersebut. Untuk itu segenap lapisan masyarakat memperoleh kesempatan kerja yang sama sesuai dengan kemampuannya dengan demikian dapat dicapai rasa keadilan, yang mana kesempatan kerja tersebut dapat diperoleh baik dari pemerintah maupun swasta, diantaranya seperti bekerja pada pabrik-pabrik milik swasta. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional seperti tersebut di atas maka kemampuan dan peranan usaha swasta perlu didorong dan dikembangkan.

Tercukupinya perolehan kesempatan kerja akan meningkatkan pendapatan nasional sehingga diharapkan dapat terwujud kesejahteraan bagi segenap lapisan masyarakat sesuai dengan filsafat Pasal 33 ayat (4) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi "*perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional*". Sistem perekonomian di negara kita bukanlah sistem ekonomi liberal melainkan sistem demokrasi ekonomi, di mana Pancasila yang menjadi dasarnya. Karena itu suatu perusahaan yang menjalankan pemsaran tenaga kerja (*exploitation des I'Homme per I'Homme*) harus dicegah, dan tidak boleh dikembangkan di tanah air kita. Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara Indonesia*

*berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.*

Dengan demikian maka pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi, melainkan juga nilai kemanusiaan yang tinggi.

Para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut mengimbangi jalinan atau hubungan kerja tersebut dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, penuh tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan, yang berarti keberhasilan bagi kepentingan-kepentingan tenaga kerja itu sendiri, segala hal-hal yang kurang wajar akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat sebagai halnya perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar. Dengan demikian perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling harga-menghargai serta saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan.<sup>2</sup>

Melalui pelaksanaan perjanjian kerja terhadap karyawan dan pengusaha pada PT Kandang Karya Perkasa ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka akan terbuka kesempatan kerja yang lebih luas pada masyarakat untuk menjadi karyawan perusahaan yang dapat diandalkan. Dalam penerimaan karyawan tersebut diadakan suatu perjanjian kerja yang mempunyai tujuan untuk mengadakan suatu ikatan atau hubungan kerja antara para pihak yaitu pihak perusahaan (majikan) dengan pihak karyawan (buruh). Sedangkan mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak diatur dalam peraturan perusahaan di PT

---

<sup>2</sup> *Ibid*, Hal 7-8.

Kandang Karya Perkasa dan peraturan tersebut juga mengacu yang diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Perjanjian kerja sebagai salah satu sumber dari perikatan diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Hukum perjanjian memberikan kebebasan seluas-luasnya pada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, tidak melanggar kesusilaan dan ketertiban umum. Karena Buku III KUH Perdata menganut sistem terbuka. Yaitu mengandung suatu asas kebebasan, seperti disebutkan dalam Pasal 1338 KUH Perdata ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut "*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*". Dalam Buku III KUH Perdata mengenai syarat-syarat yang diperlukan untuk sahnya suatu perjanjian, seperti disebutkan di dalam Pasal 1320 berbunyi "*Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu 1 sepakat mereka yang mengikatkan dirinya 2 kecakapan untuk membuat suatu perikatan 3 suatu hal tertentu 4 suatu sebab yang halal*".

Sejarah perjanjian yang berada di Indonesia berlanjut dari masa ke masa dari masa kerajaan sampai ke masa penjajahan Indonesia yang dilakukan oleh Belanda. Oleh karena itu penulis ingin mengulas bentuk dari perjanjian yang dilakukan oleh Belanda terhadap Indonesia yaitu Perjanjian Renville. Perundingan serta penandatanganan Perjanjian Renville merupakan sebuah perundingan yang dilakukan antara para pihak delegasi Indonesia dengan pihak delegasi Belanda, yang mana perundingan itu dilakukan di atas sebuah kapal perang angkatan laut milik Amerika Serikat yang sedang berlabuh di

Teluk Jakarta. Penyebab dilaksanakannya perundingan ini, tidak terlepas dari perundingan sebelumnya yang telah dilaksanakan berupa Perjanjian Linggarjati dan penyerangan yang dilakukan oleh Belanda terhadap wilayah-wilayah yang ada di Republik, di mana pada akhirnya peristiwa tersebut terkenal dengan peristiwa Agresi Militer Belanda Pertama yang terjadi pada tanggal 21 Juli 1947.

Mengetahui penyerangan yang tengah dilakukan Belanda terhadap Indonesia, Dewan Keamanan PBB mengurus sebuah komisi guna meredakan serta membantu menyelesaikan segala pertikaian dan sengketa yang terjadi antara Indonesia dan Belanda. Komisi tersebut terkenal dengan sebutan KTN (Komisi Tiga Negara) yang beranggotakan Austria, Belgia, dan Amerika Serikat. Untuk meredakan dan mencari jalan keluar dalam penyelesaian sengketa antara Indonesia dan Belanda. Dewan Keamanan PBB dan KTN memutuskan untuk membuat sebuah perundingan baru, yang pada akhirnya perundingan tersebut diberi nama Perundingan Renville yang dilaksanakan pada tanggal 8 Desember 1947 sampai dengan 17 Januari 1948 di atas sebuah kapal perang milik Amerika Serikat.<sup>3</sup>

Berdasar sejarah yang dilakukan Indonesia terhadap Belanda dalam melakukan Perjanjian Renville, maka dapat dikatakan lahirnya perjanjian tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1233 BW perjanjian timbul, karena Persetujuan (*Overeenkomst*) dan dari undang-undang.

---

<sup>3</sup>Perjanjian Renville <http://sejarah.akademika.blogspot.co.id/2013/08/perjanjian-renville.html>.  
Posted by Dede Yusuf. Download 18 Oktober 2015 at 09.46 WIB

1. Persetujuan atau *overeenkomst* bisa juga disebut “*Contract*”. Yang berarti suatu tindakan atau perbuatan seseorang atau lebih yang mengikatkan diri kepada seseorang lain atau lebih (Pasal 1313 BW). Tindakan/perbuatan (*handeling*) yang menciptakan persetujuan, berisi “*pernyataan kehendak*” (*wis verklaring*) antara para pihak. Dengan demikian persetujuan tiada lain daripada “*persetujuan kehendak*” antara para pihak. Undang-undang telah menentukan syarat sahnya suatu persetujuan atau kontak. Ini dapat dilihat pada Pasal 1320 BW, yakni suatu persetujuan yang dianggap sah mesti memenuhi beberapa syarat:
  - a. Adanya perizinan sebagai kata sepakat secara sukarela dari kedua belah pihak yang membuat persetujuan (*toestemming*).
  - b. Kecakapan atau kedewasaan (*bekwaamheid*) pada diri yang membuat persetujuan.
  - c. Harus mengenai pokok atau objek yang tertentu (*bepaalde onderwerp*)
  - d. Dasar alasan atau sebab musbab yang diperbolehkan (*geoorloofde oorzaak*).

Selanjutnya, dari keempat syarat persetujuan yang dibuat Pasal 1320 tadi ditinjau dari segi subjek/objek dapat kita bedakan kedalam dua golongan. Syarat pertama dan kedua adalah syarat yang mesti “melekat pada diri person” yang membuat persetujuan. Sedangkan syarat ketiga dan keempat merupakan syarat yang harus “terdapat pada objek” persetujuan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>M. Yahya Harahap. 1986. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Cet Kedua. Bandung: P.T Alumni., Hal 23-25

## 2. Perjanjian yang lahir dari undang-undang

Mengenai perjanjian yang lahir dari undang-undang diatur dalam Pasal 1352 BW: Semata-mata dari undang-undang dimana antara pihak-pihak yang tidak ada kesepakatan apapun. Sebab umumnya persetujuan yang demikian telah diatur tersendiri dalam ketentuan-ketentuan yang jelas. Seperti kewajiban alimentasi, sudah diatur dalam hukum kekeluargaan. Kewajiban alimentasi timbul akibat persetujuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang sendiri, demikian juga misalnya persetujuan-persetujuan yang terjadi dalam hubungan ketetangaan (*burenrecht*). Merupakan ketentuan undang-undang yang diatur dalam hukum benda (*zaken recht*).<sup>5</sup>

Mengenai hal ini maksud dari Perjanjian atau *Verbintenis* adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi. Unsur yang memberi wujud pengertian perjanjian, antara lain: hubungan hukum yang menyangkut hukum kekayaan antara dua orang (person) atau lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi. Hubungan hukum antara pihak yang satu dengan yang lain tidak bisa timbul dengan sendirinya. Hubungan itu tercipta oleh karena adanya “tindakan hukum”/*rechtshandeling*. Tindakan/perbuatan hukum yang dilakukan oleh pihak-pihaklah yang menimbulkan hubungan

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, Hal 27-28

hukum perjanjian, sehingga terhadap satu pihak diberi hak oleh pihak lain untuk memperoleh prestasi. Sedangkan pihak yang lain itupun menyediakan diri dibebani dengan kewajiban untuk menunaikan prestasi. Jadi satu pihak memperoleh “hak/*recht*” dan pihak sebelah lagi memikul “kewajiban/*plicht*” menyerahkan atau menunaikan prestasi. Prestasi ini adalah “objek” atau “*voorwerp*” dari *verbinten*is. Tanpa prestasi, hubungan hukum yang dilakukan berdasar tindakan hukum sama sekali tidak mempunyai arti apa-apa bagi hukum perjanjian.

Pihak yang berhak atas prestasi mempunyai kedudukan sebagai “*schuldeiser*” atau “kreditur”. Pihak yang wajib menunaikan prestasi berkedudukan sebagai “*schuldenaar*” atau “debitur”. Jika undang-undang telah menetapkan “subjek” perjanjian yaitu pihak kreditur yang berhak atas prestasi dan pihak debitur yang wajib melaksanakan prestasi, maka intisari atau objek dari perjanjian ialah prestasi itu sendiri. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1234 BW, prestasi yang diperjanjikan itu ialah untuk “menyerahkan”, “menyerahkan sesuatu”, “melakukan sesuatu” atau “untuk tidak melakukan sesuatu” (*te geven, te doen of niet te doen*). Dengan demikian dapat dimengerti, agar perjanjian itu memenuhi kekuatan hukum yang sah, bernilai dan mempunyai kekuatan yang mengikat, prestasi yang jadi objek perjanjian harus “tertentu”. Sekurang-kurangnya “jenis objek itu harus tertentu”. Pada Pasal 1320 ayat 4 disebutkan *isi persetujuan harus memuat/causa yang diperolehkan (geoorloofde oorzaak)*. Apa yang menjadi objek, atau apa yang menjadi isi dan tujuan prestasi yang melahirkan



perjanjian, harus kausa yang sah. Karena itu persetujuan (*overeenkomst*) yang mengisi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kepentingan umum dan nilai-nilai kesusilaan. Setiap perjanjian yang objek/prestasinya bertentangan dengan yang diperoleh oleh undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan, perjanjian demikian melanggar persyaratan yang semestinya seperti yang diatur dalam Pasal 1320.<sup>6</sup>

Jadi perjanjian yang dilakukan di Indonesia sudah berlaku zaman sejarah, kolonial hindia belanda, sampai sekarang. Maka penulis tertarik mengenai arti dan maksud mengenai perjanjian kerja. Oleh undang-undang, perhubungan kerja termasuk persetujuan atau perjanjian pada umumnya, sebab pada umumnya, seseorang yang melakukan prestasi kerja, dia akan memperoleh “*upah*” atas hasil kerja tadi sebagai “*tegenprestasi*”. Undang-undang membagi persetujuan kerja ke dalam dua bagian. Yang pertama disebut persetujuan kerja untuk “melakukan” satu atau dua kerja. Dan yang kedua persetujuan “penerimaan” kerja yang lazim juga disebut “pemborongan” kerja. Persetujuan kerja pada umumnya dapat dirumuskan sebagai berikut: suatu persetujuan antara pekerja/karyawan/buruh atau pemborong/penerima kerja sebagai “pihak pertama”, mengikat diri untuk menyerahkan tenaganya kepada yang menyuruh lakukan kerja atau pemberi borongan sebagai “pihak kedua”, guna mendapat “upah” selama jangka ‘waktu tertentu’. Dari beberapa

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, Hal 6-11.

elemen yang terkandung dalam persetujuan kerja tersebut yaitu menyerahkan tenaga, untuk mendapatkan upah, dan dalam jangka waktu tertentu penjelasannya sebagai berikut:

a. Menyerahkan tenaga

Menyerahkan tenaga (*in dient*) berarti si pekerja/karyawan/buruh atau pemborong/penerima kerja berada “di bawah” wewenang dan perintah pemberi kerja/pemberi borongan atau yang menyuruh lakukan kerja.

b. Mengenai upah

Tidak ada seorang pekerja/buruh atau pemborong yang bersedia menyerahkan tenaga tanpa mengaharapkan upah. Upah adalah “*tagenprestasi*” atas prestasi kerja. Besarnya upah dapat mereka sepakati “secara tegas” akan tetapi bisa juga mengikat “secara diam-diam”. Upah secara diam-diam ini timbul akibat besarnya upah tidak ditegaskan lebih dulu dalam persetujuan. Karena itu kalau besarnya jumlah upah tidak ditentukan secara tegas, maka untuk menentukan besarnya upah harus berpedoman pada ketentuan Pasal 1601 q yang menegaskan: jika kedua belah pihak tidak menentukan besarnya upah, buruh/karyawan berhak memperoleh upah sebesar “upah yang biasa” diperjanjikan untuk jenis pekerjaan tadi di sekitar tempat lingkungan pekerjaan.

c. Mengenai pengertian selama waktu tertentu (*zekeze tijd*)

Jangka waktu yang telah “pasti” ditentukan, tapi juga jangka waktu yang “tidak ditentukan” lebih dulu yang digantungkan pada jangka

waktu sampai pekerjaan “selesai”. Jadi pada kerja yang tidak ditentukan jangka waktunya, jangka waktu tertentu dalam hal ini dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai. Pekerja itu sendirilah yang harus melakukan pekerjaan tersebut (Pasal 1603a). Pekerjaan/karyawan yang telah menyetujui hubungan kerja harus melakukan tugasnya “*in person*”. Dia harus mengerjakan sendiri tugasnya. Dia tak boleh menyuruh orang lain atau orang ketiga menggantikan dirinya, tanpa izin dan persetujuan pihak majikan.

Melalui penelitian ini penulis ingin meneliti mengenai perjanjian kerja antara PT Kandang Karya Perkasa dengan karyawan di perusahaan. Di dalam Perjanjian di sini yang dimaksud adalah perjanjian dimana pihak calon karyawan PT Kandang Karya Perkasa mengikatkan diri pada pihak perusahaan PT Kandang Karya Perkasa selaku majikan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai karyawan di PT Kandang Karya Perkasa dengan menerima upah sebagai kontra prestasi (imbalan jasa). Lazimnya, disebut dengan perjanjian perburuhan, seperti tercantum dalam Pasal 1601 a KUH Perdata yang berbunyi sebagai berikut “*Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu hal tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.*” Yang dimaksud dengan si buruh dalam hal ini adalah karyawan PT Kandang Karya Perkasa sedangkan si majikan atau pengusahanya adalah PT Kandang Karya Perkasa sendiri.

Perjanjian kerja karyawan termasuk dalam perjanjian perburuhan sejati. Suatu perjanjian perburuhan yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:

1. Ia menerbitkan suatu hubungan disparitas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.
2. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang sebagian berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan dan penginapan, pakaian dan lain sebagainya.
3. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.<sup>7</sup>

Terciptanya perjanjian kerja karyawan ini dapat diketahui hak-hak dan kewajiban kerja karyawan dari para pihak. Dalam pelaksanaan dari hak dan kewajiban yang timbul tercipta suatu hubungan antara para pihak yang terikat adalah pelaksanaan perjanjian kerja melalui “hubungan kerja”. Hubungan kerja terjadi apabila seseorang (karyawan pekerja, atau pegawai) menyediakan keahlian dan tenaganya untuk orang lain (majikan atau pimpinan) sebagai imbalan pembayaran sejumlah uang.<sup>8</sup>

Selanjutnya, karena dalam suatu perjanjian kerja yang berada di Perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa antara pengusaha dengan karyawan munculnya adanya kesenjangan antara pengusaha dengan pekerja terjadi

---

<sup>7</sup>Soebekti. 1988. *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Cet. XXIII. Jakarta: Intermasa. Hal. 34.

<sup>8</sup>Abdulkadir Muhammad. 1986. *Hukum Perjanjian*. Cet. II, Bandung: Penerbit Alumni. Hal 102.

disebabkan adanya perlakuan yang dirasa merugikan pekerja dalam hal ini adalah hak, kewajiban dan perlindungan hukum. Perusahaan yang sewenang-wenang cenderung memposisikan pekerja atau karyawannya sebagai buruh paksa. Yang dengan keinginan pengusaha memperoleh barang hasil produksi yang diinginkan. Namun pengusaha dengan sengaja lalai atau tidak memperhatikan hak yang dimiliki pekerja. Adapun hak yang harus didapatkan oleh pekerja adalah mendapatkan upah, dan diperlakukan atas dasar hubungan kerja dan berasaskan keadilan.

Posisi PT. Kandang Karya Perkasa secara vertikal merupakan majikan dari pekerja atau karyawan, yang dimana melakukan pekerjaannya berdasarkan perintah dari PT. Kandang Karya Perkasa. Demikian ini memungkinkan adanya perlakuan PT. Kandang Karya Perkasa kepada pekerja atau karyawan Kandang Karya Perkasa berada dibawah kekuasaan perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa. Jika demikian, akan menyebabkan kesenjangan antara pengusaha dalam hal ini adalah PT. Kandang Karya Perkasa dengan pekerja atau karyawannya karena kelalaian pengusaha dalam memenuhi hak-hak, kewajiban, dan perlindungan hukum karyawannya.

Selanjutnya dengan adanya perjanjian kerja karyawan maka diharapkan akan terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan di suatu pihak dan majikan (PT Kandang Karya Perkasa) dilain pihak dalam pelaksanaan perjanjian nanti. Perjanjian kerja karyawan di PT Kandang Karya Perkasa sebagai salah satu contoh bentuk perjanjian perburuhan sangat menarik untuk diteliti. Untuk mengetahui bagaimana bentuk pengaturannya sesuai dengan

hukum positif tentang ketenagakerjaan, bagaimana prosedur terjadinya, bagaimana pelaksanaannya, hak dan kewajiban apa saja yang harus dipenuhi para pihak, apa saja hambatan-hambatannya dan bagaimana cara mengatasinya. Dengan terwujudnya perjanjian kerja karyawan ini diharapkan terjadi keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga kepentingan kedua belah pihak dapat terjamin. Untuk itulah penulis perlu meneliti perjanjian kerja tersebut secara mendalam. Sebab perjanjian yang telah terjadi dan telah sah menurut Undang-undang yang berlaku mengikat para pihak yaitu buruh (karyawan PT Kandang Karya Perkasa) dan majikan (PT Kandang Karya Perkasa) untuk melaksanakannya. Seperti tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jadi perjanjian yang terjadi antara karyawan PT Kandang Karya Perkasa dengan PT Kandang Karya Perkasa dalam perjanjian kerja tersebut wajib dilaksanakan oleh para pihak. Oleh sebab itu majikan (PT Kandang Karya Perkasa) harus memenuhi kewajibannya dan buruh (karyawan PT Kandang Karya Perkasa) harus memberikan prestasinya. Mengenai pemilihan lokasi penelitian di PT Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo, sebab peneliti menilai sampai saat ini merupakan perusahaan yang sehat dan berkembang pesat. Serta perusahaan tersebut belum pernah terjadi protes dan aksi unjuk rasa dari para karyawannya. Sangat menarik untuk dilakukan penelitian skripsi karena dengan adanya perjanjian kerja tersebut bisa diketahui suatu gambaran yang jelas dan lengkap tentang bentuk dari perjanjian kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perjanjian kerja tersebut khususnya dalam wanprestasi serta resiko dan masalah-masalah yang

timbul serta cara mengatasinya dalam pelaksanaan perjanjian kerja Pengusaha dengan Pekerja di PT. Kandang Karya Perkasa mengenai perusahaan property di wilayah Sukoharjo khususnya di PT. Kandang Karya Perkasa yang notabene berdiri di wilayah hukum Kabupaten Sukoharjo.

Kelancaran dari jalannya perusahaan juga tidak lepas dari suksesnya perjanjian kerja yang dibentuk antara pihak pimpinan perusahaan dengan karyawannya karena hal yang penting (*urgen*) dari isi perjanjian kerja tersebut adalah menyangkut hak dan kewajiban karyawan dalam mendapatkan kesejahteraannya selama bekerja di perusahaan. Sehingga hal tersebut di atas sangat menarik bagi peneliti untuk mengadakan penelitian tentang pelaksanaan perjanjian kerja karyawan di PT Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo dengan judul: **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA PT KANDANG KARYA PERKASA DI KABUPATEN SUKOHARJO.**

## **B. Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1. Pembatasan Masalah**

Sebuah penelitian disamping harus ditentukan obyek penelitian juga harus diadakan suatu pembatasan masalah terhadap obyek yang harus diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk dapat diketahui seberapa masalah yang akan dibahas, agar lebih diperoleh gambaran yang jelas, tidak kabur dan berlarut-larut. Masalah-masalah yang timbul mungkin banyak sekali sehingga memang perlu untuk diadakan pembatasan, tak mungkin dapat dibahas secara keseluruhan.

Guna mempertegas ruang lingkup penelitian, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu hanya terbatas pada pelaksanaan perjanjian kerja karyawan di PT Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo dan hambatan-hambatan yang menjadi kendala dalam melaksanakan perjanjian kerja tersebut serta cara mengatasi hambatan tersebut. Demikian pembatasan masalah yang akan penulis bahas dalam penulisan skripsi ini.

## **2. Rumusan Masalah**

Penelitian yang penulis lakukan tentu saja bersumber dari adanya masalah, karena jenis penelitian apapun pasti bersumber dari adanya masalah berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan seperti tersebut di atas, maka penelitian ini mencoba mencari jawaban terhadap permasalahan yang akan penulis rumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana proses pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak memuat hak dan kewajiban secara detail bagi pengusaha terhadap karyawan?
- b. Bagaimana perlindungan hukum karyawan terhadap pengusaha jika perjanjian itu dilakukan secara lisan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan obyektif dan subyektif, antara lain sebagai berikut:



a. Tujuan obyektif

- 1) Untuk mengetahui tujuan tentang PT. Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo
- 2) Untuk mengadakan diskripsi yang jelas dan lengkap tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja karyawan di PT. Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo.
- 3) Untuk memperoleh pengetahuan tentang masalah-masalah yang timbul, yang menjadikan hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha di PT. Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo dan tentang cara mengatasinya.
- 4) Untuk mengetahui sistem tunjangan atau gaji atau upa di Perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa.

b. Tujuan subyektif

- 1) Untuk menambah pengetahuan peneliti dalam bidang hukum, khususnya hukum perdata mengenai perjanjian terutama perjanjian ketenagakerjaan.
- 2) Untuk memperoleh data-data sebagai bahan pokok penyusunan skripsi, guna melengkapi syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan (S1) di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

## **2. Manfaat Penelitian**

Selanjutnya, dalam suatu penelitian ilmiah, maka penulis dalam menyusun skripsi ini tidak berlebihan apabila menyusun suatu manfaat penelitian dimana suatu skripsi yang dapat dipertanggung jawabkan secara

ilmiah harus memenuhi unsur manfaat di mana suatu manfaat dari suatu penelitian skripsi sangat berguna bagi pengembangan suatu penelitian berikutnya. Untuk itu, penulis menyusun manfaat penelitian skripsi sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan secara luas bagaimana suatu peraturan mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikupas dan dipelajari secara mendalam supaya mencapai suatu penguasaan terhadap permasalahan-permasalahan yang mungkin timbul dengan lahirnya suatu produk perundang-undangan ketenagakerjaan itu sendiri.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber diskripsi terhadap penelitian berikutnya oleh penulis maupun para akademisi dalam upaya melakukan pembaharuan hukum yang mengatur ketenagakerjaan untuk mewujudkan suatu produk hukum yang mampu mengakomodasi kebutuhan masyarakat dalam mendapatkan perlindungan hukum oleh negara.

b. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi siapapun yang dalam suatu hubungan kerja mendapatkan suatu perlindungan hukum secara pasti. Hal ini penting mengingat lemahnya pengawasan dari pemerintah pusat maupun pemerintah

daerah dalam hal ini Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) yang bertanggung jawab dalam mengawasi perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja di wilayah hukumnya.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pemerintah baik ditingkat pembuatan undang-undangnya (legislatif), pelaksana dari undang-undang (eksekutif), dan pengawasan pelaksanaan undang-undang yang berwenang dalam memberikan sanksi (yudikatif) dalam rangka memberikan perlindungan hukum secara baik terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan. Sesuai dengan aturan hukum positif yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya, setiap orang yang sudah dewasa atau aqil baliq dan sehat pikirannya, adalah cakap menurut hukum. Dalam Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebut sebagai orang-orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian yaitu:

1. Orang-Orang yang belum dewasa.
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan.
3. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Subekti.1996. *Hukum Perjanjian*. Cetakan Keenambelas. Jakarta: Intermasa. Hal 17

Pelaksanaan suatu perjanjian, lebih dahulu harus diterapkan secara tegas dan cermat apa saja isi perjanjian tersebut, atau dengan kata lain apa saja dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Biasanya orang mengadakan suatu perjanjian dengan tidak mengatur atau menetapkan secara teliti hak dan kewajiban mereka. Mereka itu hanya menetapkan hal-hal yang pokok dan penting saja.<sup>10</sup>

Oleh karena itu, perjanjian yang melibatkan orang satu dengan yang lain sebelum melangkah lebih lanjut dan mulai melakukan kerjasama misalnya, maka kita hendaklah harus teliti, dan memastikan bagaimana langkah-langkah untuk bekerjasama, harus ada tuangan-tuangan syarat yang sah dan adil dalam melakukan hubungan kerjasama, sehingga dalam menjalin sebuah hubungan kerja sama tersebut kedua belah pihak akan merasa terkait atau dalam arti luas mampu bertanggung jawab atas apa yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kerjasama, sehingga jika keduanya mengalami problem atau kejanggalan dalam melakukan sebuah kerjasama, maka akan secara otomatis perjanjian yang dibuat di awal sebelum melakukan kerjasama tersebut mempunyai efek atau pengaruh yang besar, terlebih secara hukum, namun perjanjian yang dibuat haruslah perjanjian yang sah, di mana layaknya suatu perjanjian tersebut harus terpacu dalam sebuah undang-undang dan sah di mata hukum.

Berdasar Pasal 1313 KUHPerdara Perjanjian, suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, Hal. 39.

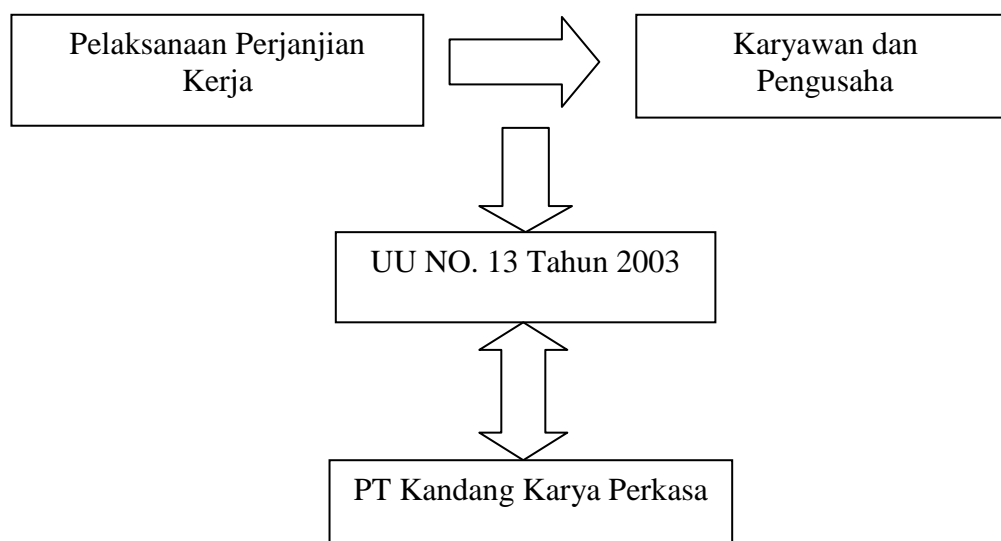
terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Pasal 1338 KUHPerdara, suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Suatu perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan pokok dalam dunia usaha dan menjadi dasar untuk melakukan sebuah kerjasama karena secara tidak langsung sebuah perjanjian di buat akan menjadi sebuah hal yang sangat penting yang menyangkut hubungan antara kedua belah pihak dari orang yang satu dengan orang yang lain, terutama dalam dunia bisnis atau kerjasama mengingat pentingnya hal perjanjian dalam sebuah kerjasama maka sebuah perjanjian harus benar-benar diperhatikan, dan harus benar-benar dibuat secara resmi atau sesuai yang telah ditentukan oleh hukum.

Perjanjian kerjasama pada umumnya berawal dari adanya suatu perbedaan kepentingan para pihak bersangkutan. Perumusan hubungan perjanjian kerjasama senantiasa diawali proses negosiasi yang coba

dipertemukan melalui adanya kesepakatan para pihak. Maka melalui sebuah perjanjian, perbedaan dapat diakomodir dan selanjutnya dibingkai dengan perangkat hukum, sehingga mengikat para pihak yang bertujuan agar hubungan suatu kerjasama tersebut dapat berjalan dengan seimbang dan terarah.<sup>11</sup>



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

## E. Metode Penelitian

Cara-cara memecahkan masalah dalam penelitian diperlukan adanya suatu metodologi yang tertentu. Metodologi akan digunakan harus tepat sesuai dengan jenis penelitian. Metode-metode tersebut harus sistematis dan konsisten. “Metode-metode tertentu harus diungkapkan secara berurutan dan sebagai kesatuan dari suatu sistem.”<sup>12</sup>

<sup>11</sup> <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28649/5/Abstracht.pdf> Di unduh jam 19.05 - 03/012016

<sup>12</sup>Soerjono Soekanto. 1986. *Tata Cara Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal 98.

Selanjutnya, dalam penelitian ini penulis akan mengajukan metodologi sebagai berikut:

### **1. Metode Pendekatan**

Penelitian skripsi ini menggunakan metode penelitian naturalistik yang berdasarkan tingkat kealamiah tempat penelitian. Metode penelitian naturalistik adalah penelitian pada tempat alamiah yaitu di perusahaan PT. Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo, dan penelitian ini tidak membuat perlakuan, karena peneliti dalam mengumpulkan data bersifat *emic*, yaitu berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan pandangan peneliti.<sup>13</sup>

Sumber data yang dimaksud adalah data perjanjian kerja yang bersifat lisan antara buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha dari PT. Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian tentang pelaksanaan perjanjian kerja karyawan ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo mengingat alasan bahwa selama ini PT. Kandang Karya Perkasa belum pernah terjadi kasus sengketa tentang ketenagakerjaan.

### **3. Jenis Penelitian**

Penulis menggunakan metode deskriptif dalam melakukan penelitian ini yaitu suatu metode penelitian untuk melukiskan atau menggambarkan obyek penelitian. Sedangkan pendekatan yang terbaik

---

<sup>13</sup> Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 6.

yang digunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Menurut Soerjono Soekanto: “Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama, atau di alam kerangka menyusun teori-teori baru.”<sup>14</sup>

Penelitian kualitatif sendiri merupakan penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk lebih berupaya memahami sesuatu dengan cermat.

#### **4. Jenis Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer berasal dari sumber data primer yaitu yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder berasal dari sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh untuk penyempurnaan penelitian ini. Data sekunder tersebut antara lain adalah undang-undang, dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Mengenai data sekunder tersebut masih dapat dibagi lagi sebagai berikut:

##### **1) Bahan-bahan hukum primer**

Peraturan perundang-undangan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

---

<sup>14</sup> *Op.Cit.*, Hal 70.



## 2) Bahan-bahan hukum sekunder

Bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer yang dapat membantu menganalisa dan memahami bahan-bahan hukum primer. Bahan-bahan tersebut dapat berupa rancangan peraturan perundang-undangan, karya ilmiah para sarjana, laporan penelitian, maupun hasil seminar dan lain-lain sumber yang menyangkut dengan masalah yang diteliti.

## **F. Sistematika Skripsi**

Penelitian ini disusun dengan menggunakan uraian yang sistematis, sehingga mendapatkan gambaran yang lebih terarah dan lebih jelas pemahamannya terhadap permasalahan yang diteliti. Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Bab I yaitu Pendahuluan. Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Skripsi.

Bab II yaitu Tinjauan Pustaka. Bab ini menguraikan tentang Pengertian Umum Perjanjian yang meliputi syarat sahnya, azas-azas, dan berakhirnya perjanjian, serta mengenai resiko, wanprestasi, perjanjian baku dan macam-macam perjanjian.

Bab III yakni Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini menguraikan diskripsi tentang PT Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan di PT Kandang Karya Perkasa di Sukoharjo sesuai

dengan hukum positif mengenai perundang-undangan ketenagakerjaan, Hak dan Kewajiban Masing-Masing Pihak, Problem-Problem yang Menjadi Hambatan dalam Pelaksanaan Perjanjian dan Cara Mengatasinya.

Bab IV yaitu Penutup. Bab ini memuat tentang Kesimpulan dan Saran-Saran