

**TINJAUAN PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA
DI PT. NYONYA MENEER SEMARANG**

(Setelah berlakunya UU No. 13 Tahun 2003)



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum dalam Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

GALUH MURBARANI
C.100.040.090

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena buruh merupakan permasalahan yang menarik dari dahulu. Terlebih-lebih di saat sekarang ini, di mana kondisi perekonomian yang tidak menentu membawa akibat bagi perusahaan dan buruh. Bagi perusahaan membengkaknya biaya operasional dan bagi buruh dengan kondisi upah yang tetap semakin sulit memenuhi kebutuhan hidup. Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh pemerhati tenaga kerja. Perjalanan seseorang sebagai tenaga kerja sering diperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.

Krisnawati¹ berpendapat bahwa permasalahan tenaga kerja atau karyawan dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti masih banyaknya berita-berita yang ditayangkan di media elektronik ataupun di media cetak yang mengupas tentang kehidupan para buruh atau karyawan yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak oleh perusahaan. PHK sering berkaitan dengan tuntutan-tuntutan buruh yang menginginkan

¹ Krisnawati, Taty, *RUU Ketenagakerjaan dalam Perspektif Perlindungan Buruh*, Komisi Pembaharuan Hukum Buruh, 1998. 29

upah buruh sama dengan undang-undang. Akan tetapi bukan hak-hak yang diperoleh buruh, melainkan buruh di-PHK-kan dari perusahaan.

Ruang gerak karyawan atau buruh semakin sempit dan memperluas kekuasaan bagi pengusaha untuk melakukan PHK. Dalam hal PHK, Rajaguguk² berpendapat bahwa antara pengusaha dengan pekerja/karyawan harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. PHK dapat dilakukan perusahaan setelah karyawan atau buruh melakukan kesalahan fatal yang merugikan perusahaan atau atas kesepakatan bersama. Tetapi kenyataan yang sering terjadi perusahaan melakukan secara sepihak memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya tanpa ada alasan.

Perkembangan reformasi politik yang mempengaruhi reformasi buruh untuk bersikap berani terhadap pihak perusahaan yang mem-PHK-kan karyawan menimbulkan cara-cara baru perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja dan tidak mem-PHK-kan perusahaan menggunakan perjanjian kerja. Prodjodikoro³ berpendapat bahwa perjanjian dalam kehidupan sehari-hari sering dijumpai sebab perjanjian amat penting. Orang tidak dapat dikatakan berjanji akan suatu hal apabila suatu kewajiban dikenakan kepadanya oleh undang-undang atau dalam hal perbuatan melanggar hukum. Kewajiban-kewajiban menurut hukum melekat pada perbuatan seseorang, seseorang dianggap tahu adanya hukum itu dan oleh karenanya dapat dianggap berjanji akan melaksanakan kewajiban yang ditentukan oleh hukum itu.

² Erman Rajaguguk, *Hak-hak Buruh dalam Era Globalisasi Ekonomi*, Komisi Pembaharuan Hukum Buruh, 1998. Hal.46.

³ R. Wirjono Prodjodikoro. 2000. *Asas-asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Mandar Maju. Hal,2

Perjanjian diartikan sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menuntut pelaksanaan janji itu Prodjodikoro.⁴ Jadi, perjanjian merupakan suatu perbuatan perikatan antara dua orang atau lebih kepada satu orang lain atau lebih untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang melekat pada pihak yang terlibat sesuai dengan hukum. Satu pihak adalah yang wajib berprestasi dan pihak lainnya adalah yang berhak atas prestasi tersebut.

Perjanjian hubungan kerja sering disebut juga perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri pada pihak yang lain (perusahaan), selama waktu tertentu dengan penentuan upah.⁵

Perjanjian kerja dalam ini dinyatakan sah perlu dibuat akta tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang terkait di atas meterai. Perjanjian kerja yang dibuat pada akta tertulis dan berfungsi sebagai alat bukti sah ini dapat dipergunakan untuk melakukan tuntutan apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi. Oleh sebab itu, isi dalam perjanjian dituntut sejelas mungkin tentang hak dan kewajiban, sanksi, waktu berlakunya perjanjian kerja sama, dan hal-hal yang perlu dilakukan dan disepakati bersama. Tanpa adanya kejelasan dari isi dalam perjanjian kerja dapat merugikan salah satu pihak merupakan kelemahan suatu perjanjian dan isi dalam perjanjian kerja sama tersebut harus dipenuhi atau dilaksanakan oleh kedua belah pihak,

⁴ Ibid, 3

⁵ Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001: 18

apabila tidak maka pihak yang tidak memenuhi perjanjian tersebut harus bertanggung jawab.⁶

Isi perjanjian bersifat mengikat, maksudnya dengan adanya isi perjanjian yang telah disepakati bersama mengikat kedua belah pihak sehingga melahirkan suatu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak yang diterima satu pihak merupakan suatu kewajiban bagi pihak lainnya. Isi perjanjian yang mengikat hak dan kewajiban harus dilaksanakan sebagaimana ketentuan dalam isi perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak menerima haknya berarti pihak yang satu telah melalaikan kewajibannya. Orang yang tidak menerima haknya dapat menuntut pada pihak yang berkewajiban.⁷

Perusahaan PT. Nyonya Meneer di Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jamu. Perusahaan yang menggali kekayaan alam berupa tanaman berkhasiat untuk jamu yang dikemas dengan peralatan modern sehingga dalam pemasarannya dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam bidang yang sama. Untuk perkembangan perusahaan PT. Nyonya Meneer memerlukan ratusan karyawan dalam produksinya. Sebagai perusahaan besar yang berbadan hukum, perusahaan PT. Nyonya Meneer dalam merekrut para karyawan juga menurut undang-undang, yaitu dengan cara adanya perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan diharapkan tidak menimbulkan permasalahan-permasalahan yang dapat merugikan kedua belah pihak.

⁶ Djulmaji, 2000: 58

⁷ Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari Perjanjian*, Rajawali Pres, Jakarta, 2003: 8

Permasalahan perjanjian kerja yang ditinjau secara yuridis menarik untuk dikaji lebih dalam, oleh sebab itu dalam penelitian ini dipilih judul: **“TINJAUAN PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DI PT. NYONYA MENEER SEMARANG(Setelah berlakunya UU No. 13 Tahun 2003)”**.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam suatu penelitian penting dilakukan oleh seorang peneliti, sebab dengan adanya rumusan masalah akan memudahkan peneliti untuk melakukan pembahasan searah dengan tujuan yang ditetapkan. Perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apa yang menjadi landasan hukum dalam hubungan kerja antara karyawan dengan PT. Nyonya Meneer Semarang?
2. Bagaimanakah pelaksanaan hubungan kerja dalam pemenuhan hak dan kewajiban dari para pihak yang terlibat di PT. Nyonya Meneer Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui landasan hukum dalam hubungan kerja antara karyawan dengan PT. Nyonya Meneer Semarang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan hubungan kerja dalam pemenuhan hak dan kewajiban dari para pihak yang terlibat PT. Nyonya Meneer Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan tidak hanya mempunyai manfaat bagi penulis saja, tetapi diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain dan memberikan manfaat yang positif.

Manfaat penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu secara teoritis dan secara praktis, dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Sebagai tambahan khasanah dalam ilmu pengetahuan tentang hukum, khususnya dalam hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai tambahan bahan kajian bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.
- b. Bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan perundangan-undangan dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara-cara yang dipergunakan seorang peneliti dalam penyelidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan adalah suatu pola pemikiran secara ilmiah dalam suatu penelitian. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis sosiologis, yaitu dalam menganalisis data didasarkan pada asas-asas hukum dan perbandingan-perbandingan hukum yang ada dalam masyarakat,⁸ yaitu mengenai fungsi hukum untuk memberikan perlindungan bagi para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja di PT Nyonya Meneer.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yaitu suatu penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri.⁹ Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian dengan memberikan data seteliti mungkin tentang manusia atau gejala lainnya, maksudnya adalah untuk mempertegas dan dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori baru.¹⁰ Artinya penelitian akan dibahas dalam bentuk paparan yang diuraikan dengan kata-kata secara cermat dan seteliti mungkin berdasarkan pada pasal-pasal hukum yang dipergunakan dalam memberikan perlindungan bagi buruh.

⁸ Soekanto, Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hal. 6.

⁹ Hadi, Sutrisno, *Metode Penelitian*, Andi Offset, Yogyakarta, 1992, hal. 132.

¹⁰ Soekanto, Soerjono, *Op. Cit.*, hal. 4-5.

3. Lokasi Penelitian

Data diambil oleh penulis di lokasi penelitian yaitu di PT. Nyonya Meneer Semarang.

4. Jenis data

Jenis data yang terutama digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Data sekunder dapat dibedakan :

a. Bahan hukum primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri :

1. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
2. UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Surat Perjanjian Kerja

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada badan hukum primer, seperti penjelasan undang-undang, rancangan undang-undang, hasil karya dari kalangan hukum.

c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus hukum.

Selain menggunakan data sekunder, dalam penelitian ini penulis juga menggunakan data primer untuk melengkapi dan menunjang data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat, lokasi atau lapangan.

5. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data penelitian adalah sumber dari mana data tersebut diperoleh. Berdasarkan dari jenis data yang dipergunakan, maka sumber data dapat dibedakan menjadi :

1) Sumber Data Primer

Data primer adalah data-data yang diperoleh secara langsung pada nara sumber atau responden yang bersangkutan, dalam hal ini nara sumber yang dimaksud adalah :

- a) Kepala Personalia PT Nyonya Mener, Semarang.
- b) Kepala buruh PT Nyonya Mener, Semarang.
- c) Karyawan atau buruh yang melakukan hubungan kerja dengan PT Nyonya Mener, Semarang.

b. Data Sekunder

Yang dimaksud dengan sumber data sekunder adalah data-data lain yang berhubungan dengan peneliti, berupa bahan-bahan pustaka. Fungsi data sekunder untuk mendukung data primer. Data sekunder yang berkaitan dengan penelitian meliputi yaitu buku-buku yang berkaitan dengan pengertian hubungan kerja dan pembuatan perjanjian, serta karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

- 1) KUH Perdata.
- 2) Perjanjian Kerja.

3) Kamus Hukum.

6. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ada dua, yaitu meliputi :

a. Wawancara

Metode wawancara adalah metode untuk mengumpulkan data dengan cara tanya jawab. Peneliti sebagai penanya dan Kepala atau karyawan perusahaan PT. Nyonya Meneer yang menjawab pertanyaan. Pedoman daftar pertanyaan dibuat secara sistematis dan telah disiapkan oleh peneliti. Metode wawancara digunakan dalam penelitian lapangan.

Penelitian lapangan adalah cara mendapatkan data langsung dari lokasi penelitian, baik berupa keterangan, fakta atau gejala lainnya pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian lapangan ini penulis menggunakan teknik wawancara dengan mengajukan pertanyaan sesuai dengan masalah yang diteliti. Metode yang digunakan wawancara.

b. Metode studi Pustaka

Pustaka adalah benda-benda yang berbentuk tulisan. Jadi, metode studi pustaka adalah metode untuk mengumpulkan data berdasarkan pada benda-benda berbentuk tulisan, dilakukan dengan cara mencari, membaca, mempelajari dan memahami data-data sekunder yang berhubungan dengan hukum sesuai dengan permasalahan yang dikaji. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara

mencari, membaca dan mempelajari bahan-bahan pustaka yang berupa buku-buku, majalah, literature, dokumen, peraturan yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.

Dari studi kepustakaan ini akan diperoleh manfaat berupa :

- 1) Diperoleh konsep-konsep dan teori-teori yang bersifat umum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- 2) Melalui prosedur logika deduktif, akan dapat ditarik kesimpulan spesifik yang mengarah pada penyusunan jawaban sementara terhadap masalah penelitiannya.
- 3) Akan diperoleh informasi empirik yang spesifik yang berkaitan dengan masalahnya.
- 4) Melalui prosedur logika induktif akan diperoleh kesimpulan umum yang diarahkan pada penyusunan jawaban teoritis terhadap permasalahannya.¹¹

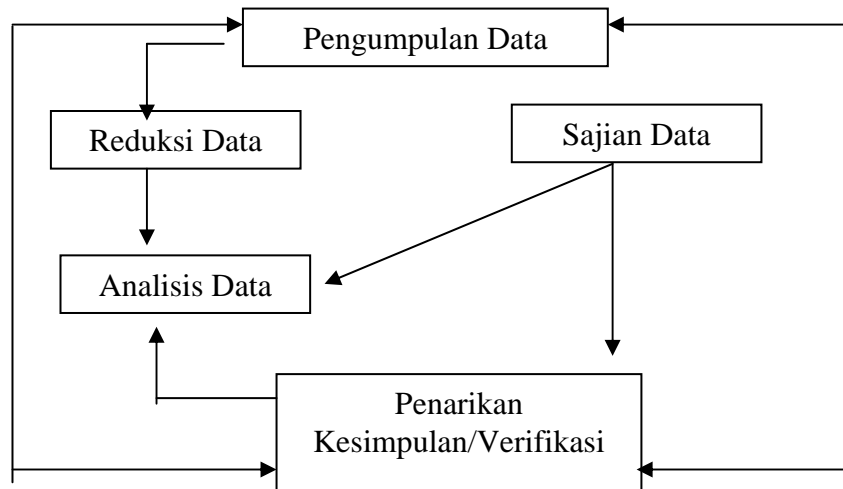
7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif. Artinya data dianalisis berdasarkan gabungan pendapat para ahli yang digunakan dalam landasan teori dan pemikiran-pemikiran peneliti. Analisis interaktif ini digunakan sebab jenis penelitian ini bersifat kualitatif.

Data akan diproses melalui tiga komponen, yaitu: reduksi data, sajian data, dan analisis data.¹²

¹¹ Bambang Sunggono, *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003, hal. 17

- a. Reduksi data: merupakan proses seleksi, penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data yang ada.
 - b. Sajian data : merupakan rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dilakukan.
- a. Penarikan kesimpulan atau verifikasi, diawali dengan kegiatan pengumpulan data penelitian, kemudian mencari dan memahami makna yang ditemui dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan, pola-pola, pertanyaan-pertanyaan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, arahan sebab akibat dan proposisi-proposisi dengan analisis secara induktif. Dalam proses interaksi, tiga komponen utama, yaitu: reduksi data, sajian data, dan analisis data/verifikasi bergerak bolak-balik. Model analisis interaktif tersebut dapat diperjelas dengan gambar berikut ini:



Sumber data: Miles dan Huberman (1992: 8)

¹² Miles dan Huberman, 1992: 37

Keterangan:

Setelah data dikumpulkan, kemudian data-data tersebut diseleksi atau dikelompokkan sesuai dengan rumusan masalah (reduksi data). Data yang telah dikelompokkan tersebut kemudian dianalisis. Setelah analisis data dibuat kesimpulan. Dalam membuat kesimpulan antara analisis data dan data yang diperoleh harus sesuai tidak ada penyimpangan.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan metode induktif, yaitu suatu metode dalam menganalisis data berawal dari fenomena-fenomena khusus menuju pada fenomena-fenomena umum. Maksudnya fenomena tersebut berdasarkan norma-norma hukum di bidang ketenagakerjaan dalam hubungan kerja, kemudian dikaitkan dengan hukum atau Undang-undang secara umum yang didasarkan pada kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Cara pengolahan data yang dilakukan dengan menggabungkan metode wawancara dan studi pustaka dengan peraturan perundang-undangan (hukum positif) kemudian diambil suatu kesimpulan sesuai dengan permasalahan dalam skripsi.

F. Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang arah dan tujuan penulisan skripsi ini, maka secara garis besar dapat digambarkan tentang sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

BAB II Tinjauan Pustaka

- A. Pengertian Perjanjian
- B. Syarat-syarat Perjanjian
- C. Jenis – jenis Perjanjian
- D. Asas Perjanjian
- E. Pengertian Perjanjian Kerja
- F. Unsur-unsur Perjanjian Kerja
- G. Jenis Perjanjian Kerja
- H. Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang
- I. Prestasi dan Wanprestasi

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Perusahaan
- B. Landasan Hukum dalam Hubungan Kerja antara Karyawan dengan PT Nyonya Meneer Semarang
- C. Pelaksanaan hubungan kerja antara karyawan dengan PT. Nyonya Meneer Semarang.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran-saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Djulmiadji, F.X. 2001. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Furchan, Arief. 1992. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional
- Hadi, Sutrisno. 1992. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartono, Siti Soemantri. 1989. *Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) dan Peraturan Kepailitan*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Kusumohamidjojo, Budiono. 1998. *Dasar-dasar Merancang Kontrak*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Miles, Matthew B dan Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Petunjuk Pelaksanaan PHK Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep – 150/Men/2000*. Yogyakarta: Med Press. 2001.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1992. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN. Balai Pustaka.
- Prodjodikoro, R. Wirjono. 2000. *Asas-asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Mandar Maju.
- Rajaguguk, Erman, dan Muhammad AS Hikam, *RUU Ketenagakerjaan Pantas Meresahkan Buruh*, Jakarta, Komisi Pembaharuan Hukum Perburuhan, 1997.
- Satrio, J. 1994. *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Undang-undang*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Salim, HS. 2003. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soekanto, Soerjono. 2001. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Subekti, R. 1995. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Subekti, R, dan R. Tjitrosudibio. 2003. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata)*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Sutopo, H.B. 1994. *Pengantar Penelitian Kualitati*. Surakarta: Pusat Penelitian UNS.

Waluyo, Bambang. 1996. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Citra Umbara, Bandung, 2003.