

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional sebagai amanat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat, adil, makmur dan sejahtera. Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan dibidang ekonomi. Pembangunan ekonomi diarahkan antara lain pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka upaya peningkatan daya saing global dan membuka aksesibilitas yang sama terhadap warga Negara.¹

Hal ini membawa konsekuensi bahwa dengan adanya peningkatan jumlah pabrik sebagai salah satu sarana untuk mencapai tujuan itu. Karena pemerintah Indonesia berpendapat bahwa dengan jalan industrialisasi negara ini dapat mengejar ketinggalan perekonomian dari negara lain yang telah menjadi negara yang kuat dan membuat Indonesia menjadi lebih maju dalam bidang perekonomian.

¹ Bagus sarnawa, 2016, *hukum ketenagakerjaan*, Yogyakarta:Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hal 1

Pandangan ini membawa dampak negatif dan positif bagi negara Indonesia. Bagaikan pisau yang bermata dua, di satu sisi keadaan ini membuat Indonesia mengalami transisi perkembangan yang sangat. Tetapi di sisi lain hal ini membuat pendirian pabrik menjadi marak dan mengurangi areal persawahan hingga hutan atau lebih pada timbulnya perusakan lingkungan.

Terlepas dari akibat yang ditimbulkan proyek industrialisasi tersebut, dikehendaki atau tidak akan timbul suatu strata dalam industri yaitu kedudukan pengusaha dan pekerja. Pengusaha dan pekerja disini mempunyai hubungan yang sangat erat, karena jika tidak ada pengusaha maka tidak ada pekerja dan begitu pula sebaliknya. Hubungan itu lalu diikatkan dalam suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja.

Dewasa ini perjanjian atau kesepakatan telah menjadi bagian dalam kehidupan masyarakat, karena memang tidak dapat dipungkiri bahwa perjanjian yang melahirkan hubungan hukum antara individu. Pengertian perjanjian terdapat dalam Pasal 1313 KUHPdata yang berbunyi “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang sangat sering dilakukan didalam masyarakat. Karena mayoritas seluruh kegiatan hukum yang dilakukan berdasarkan kesepakatan. Setelah melakukan perjanjian secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan hak dan kewajiban bagi para

pihak yang terkait, dan dikehendaki ataupun tidak perjanjian bersifat mengikat bagi para pihak yang telah bersepakat.

Perjanjian dalam dunia kerja sangat penting kedudukannya karena perjanjian itu yang akan menjamin hak dan kewajiban dari pihak pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan sebuah awal dari terjalinnya hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul karena pekerjaan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.²

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja terkadang pada realitanya banyak merugikan pihak pekerja sebagai pihak yang bergantung pada pelaku usaha atau pengusaha. Pasal 50 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pada dasarnya “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh”.

Masalah ketenagakerjaan memang masalah yang sangat rawan terjadi gesekan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena disini hubungan para pihak bersifat sub ordinatif. Hubungan yang bersifat sub ordinatif menimbulkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena para pihak selalu sebagai atasan dan bawahan. Kedudukan ini yang memojokkan pekerja sebagai pihak yang tergantung pada perusahaan selalu menjadi pihak

² Sendjung H Manulang, 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hal 2

yang kalah. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pekerja atau buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.³ Adanya kewenangan yang dimiliki oleh pengusaha inilah yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja membuat banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya yang telah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian perlu peranan dari pemerintah untuk menegakkan keadilan yang tidak didapatkan oleh pekerja.

Kasus perburuhan yang merupakan hasil dari pergesekan kepentingan antara pengusaha dan pekerja dapat dilihat dalam kasus-kasus yang telah banyak terjadi di dalam dunia perburuhan. Sebagai contoh kasus yang dialami buruh pabrik bangunan PT Nusatara Tropical Fram di Kecamatan Labuan Batu Kecamatan Lampung Timur itu mempekerjakan 35 orang karyawan di pabriknya. Pihak perusahaan tidak membayar upah lembur buruhnya pada hari ke tujuh yang seharusnya dibayar dengan hitungan lembur karena bekerja pada hari libur Mingguan, setelah bekerja selama enam hari 140 jam dalam

³ Lalu Husni.2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal 55.

satu Minggu, sesuai dengan Pasal 78 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 rentang ketenagakerjaan .⁴

Sekitar 10.000 buruh yang tergabung dalam Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) melakukan unjuk rasa. Ini terkait dengan sistem pengupahan yang kurang jelas dan tidak adil bagi buruh, namun pihak pengusaha tidak mau menerima tuntutan mereka. Pada dasarnya kaum buruh tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan hasil kerjanya sehingga buruh melakukan perlawanan terhadap pengusaha.⁵

Jika dilihat dari kasus-kasus di atas maka akan dapat dibuat kesimpulan bahwa pergesekan yang terjadi dalam kasus perburuhan disebabkan pengusaha bersikap semenang-menang dan tidak memenuhi hak-hak dari pekerja yang seharusnya pekerja dapatkan. Dikarenakan alasan itu lah maka pekerja melakukan penuntutan hak mereka kepada pengusaha. Banyak cara yang dilakukan untuk menuntut haknya akan tetapi yang paling banyak dilakukan oleh kaum buruh atau pekerja adalah dengan melakukan mogok kerja bersama dengan tujuan menghentikan proses produksi perusahaan atau demonstrasi. Tetapi sangat disayangkan tidak sedikit pekerja yang melakukan tindakan anarki dalam penuntutan hak mereka.

⁴ <https://news.detik.com/berita/d-3486709/upah-buruh-di-bawah-umr-direktur-di-surabaya-dipenjara-1-tahun>, diakses pada 21 April 2018 pukul 10.00

⁵ <https://megapolitan.kompas.com/read/2017/04/30/18542251/ini.tiga.tuntutan.utama.saat.hari.buruh.2017> diakses pada 21 April 2018 pukul 10.00

Di PT Tupai Adyamas Boyolali yang merupakan pabrik tekstil juga mengalami masalah yang sama, para pekerja juga mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai dengan hak nya pada pekerja kontrak. Bagaimana pun sebagai pengusaha tidak mau mengalami kerugian dan mementingkan keuntungan yang didapat. Karena memang jika pengusaha memenuhi semua hak-hak pekerja yang ada dalam undang-undang maka keuntungan yang diperoleh pengusaha akan berkurang, apalagi dengan perkembangan persaingan dunia bisnis saat ini yang sangat tidak menentu. Keadaan ini lah yang menyebabkan pengusaha harus mencari jalan pintas untuk memangkas bebannya dengan cara mengurangi hak-hak pekerja.

Pemangkasan hak-hak pekerja di PT Tupai Adyamas Boyolali memang tidak begitu terlihat di masyarakat karena memang belum pernah ada perselisihan besar yang menyebabkan para pekerja turun untuk melakukan unjuk rasa atau mogok kerja menuntut hak-hak mereka dalam pabrik tersebut. Tapi bagaimanapun juga pengurangan hak-hak pekerja harus segera diperhatikan karena dapat mengurangi kesejahteraan pekerja.

Dikarenakan kedudukan pekerja yang lemah yang membuat pekerja banyak dirugikan oleh pengusaha dalam perjanjian kerja maupun dalam pelaksanaan perjanjian kerja maka peneliti tertarik untuk membuat skripsi dengan judul sebagai berikut: **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP**

PERJANJIAN KERJA PADA PEKERJA KONTRAK DI PT TUPAI ADYAMAS INDONESIA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka terdapat beberapa pokok permasalahan yang dapat dirumuskan oleh penulis sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pelaksanaan perjanjian kerja pada pekerja kontrak di PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA?
2. Bagaimana ketentuan perjanjian kerja yang diberlakukan PT TUPAI ADYAMAS INDONESIA dengan ketentuan perjanjian kerja pada KUH Perdata dan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja pada pekerja kontrak di PT Tupai Adyamas Indonesia.
2. Untuk mengetahui ketentuan perjanjian kerja yang diberlakukan PT Tupai Adyamas Boyolali dengan ketentuan perjanjian kerja pada KUH Perdata dan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu hukum perdata dan untuk Mengembangkan Ilmu bidang hukum terutama yang berkaitan dengan tinjauan yuridis perjanjian kerja.

2. Manfaat praktis

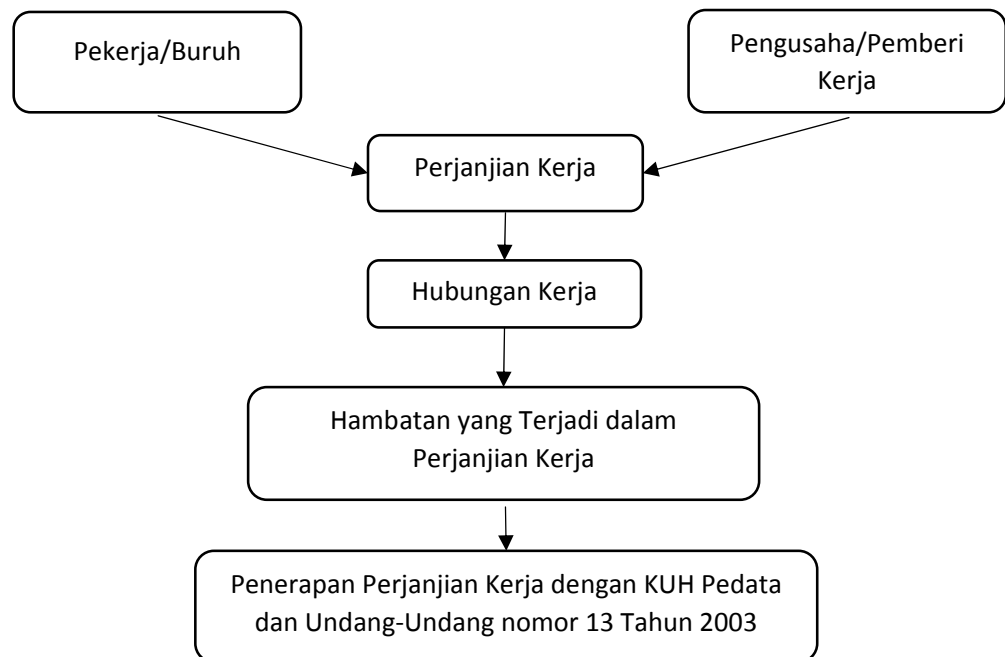
a. Bagi penulis

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dibidang hukum sebagai bekal untuk terjun dimasyarakat untuk selanjutnya.

b. Bagi masyarakat

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat berkaitan dengan pentingnya mengetahui mengenai perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

E. Kerangka Pemikiran



Dalam penulisan skripsi ini pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah di dalam hubungan kerja dengan PT Tupai Adyamas Indonesia. yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak. Pekerja kontrak adalah tenaga kerja yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu dan pekerjaan tertentu dengan menerima upah berdasarkan perjanjian kerja. Yang mana hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau PT Tupai Adyamas Indonesia terjadi karena adanya perjanjian kerja dalam ketentuan perjanjian kerja bisa terjadi hambatan atau permasalahan dalam

pelaksanaannya maupun adanya ketidak sesuaian antara perjanjian kerja dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara pekerja dengan perusahaan yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam KUHPdata tidak ada istilah perjanjian kerja, akan tetapi menurut pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Perjanjian Perburuhan, perjanjian perburuhan itu dilakukan antara majikan dengan serikat buruh, sedangkan perjanjian kerja dilakukan antara buruh secara perseorangan dengan majikan/perusahaan.

b. Tenaga Kerja

Tenaga kerja dibedakan menjadi dua, yaitu yaitu Tenaga Kerja Tetap dan Tenaga Kerja Tidak Tetap. Perbedaan itu sesuai dengan kesepakatan dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat. Pekerja untuk waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja tidak tetap karena dibatasi masa atau jangka waktu kerjanya. Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat). Dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa: (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (2) Pekerjaan yang diperkirakan

penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁶

c. Pengusaha/Pemberi Kerja

Dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 angka (4) pengertian pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha badan hukum atau badan-badan lainnya. Yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Hubungan Kerja

Bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.⁷

Hubungan kerja juga diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 15 yang berbunyi : *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”*⁸

⁶ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 328.

⁷ Tjepi F. Aloewic, 1996, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Jakarta: BPHN, hal. 32

⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

F. Metode Penelitian

Metode yang tepat dapat membuat suatu penelitian dipercaya kebenaraanya. Metode merupakan cara untuk memahami objek yang menjadi sasaran ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Metode adalah pedoman – pedoman cara seorang ilmuwan mempelajari dan dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapi.⁹ Adapun metode-metode yang digunakan penulis dalam penelitian, meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Metode pendekatan

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan hukum yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian data primer dilapangan.¹⁰ Pendekatan empiris merupakan pendekatan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang tertulis kemudian dilihat bagaimana kejadian sebenarnya dilapangan. Dalam kaitanya proses pelaksanaan perjanjian kerja pada pekerja kontrak di PT Tupai Adyamas Indonesia.

⁹ Soerdjono Soekanto, 1987, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Perss, Hal. 6

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Manuji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Press, hal. 53

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yang bersifat diskriptif, dengan memberikan gambaran atau deskripsi secara menyeluruh dan objektif tentang penyelesaian perkara hubungan kerja karena adanya pelanggaran perjanjian kerja dari salah satu pihak.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan PT Tupai Adyamas Indonesia karena sumber data yang dimungkinkan dan memungkinkan dilakukan berada pada PT Tupai Adyamas Indonesia.

4. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.¹¹ Teknik penelitian untuk mengumpulkan data primer ini dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui objek yang diteliti.

¹¹ Amiruddin dan Zaenal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pres. Hal. 25

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh suatu organisasi atau perorangan yang berasal dari pihak lain yang pernah mengumpulkan dan mengolahnya sebelumnya.¹² Data sekunder diperoleh juga melalui berbagai sumber penelitian yang telah ada dengan mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

Jenis data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum primer adalah data yang berupa perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tentu antara PT Tupai Adyamas dengan pekerja.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum yang melengkapi bahan hukum primer berupa Kitab Undang-Undang Hukum perdata, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dan

¹² Ibid, hal. 30

pustaka yang berhubungan dengan bahan hukum primer.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder,¹³ seperti kamus hukum, internet, ensiklopedia.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Metode ini digunakan dengan mencari, memahami dan menguraikan data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara (interview) yaitu keadaan dimana seseorang saling bertemu secara langsung (face to face) ketika seseorang pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.¹⁴ Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah personalia pada PT Tupai Adymas Boyolali.

¹³ Khuzdaifah Dimiyati dan Kelik Wardiyono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 19

¹⁴ Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, hal.30.

6. Metode Analisis Data

Penganaalisan bahan hukum yang terkumpul, baik dari data primer maupun data sekunder dipergunakan dengan teknik deskriptif kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan hasil penelitian terlebih dahulu, yang kemudian akan dicocokkan dengan teori yang ada kemudian dianalisis.¹⁵

G. Sistematika Skripsi

Hasil penelitian ini disusun dalam 4 (empat) bab untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai apa yang akan diuraikan penulis. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I terdiri dari PENDAHULUAN yang didalamnya menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II terdiri dari TINJAUAN PUSTAKA yang menguraikan tinjauan tentang perjanjian pada umumnya yang meliputi pengertian perjanjian, unsur perjanjian, syarat sahnya perjanjian, bentuk-bentuk perjanjian, akibat hukum perjanjian, Tinjauan perjanjian kerja meliputi pengertian perjanjian kerja, unsur perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja, bentuk perjanjian kerja. Tinjauan umum tentang pekerja yang meliputi pengertian pekerja, pekerja

¹⁵ Soerdjono Soekanto, 1987, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Perss, Hal. 5.

perempuan. Tinjauan umum hubungan kerja meliputi pengertian perjanjian kerja, dasar-dasar hubungan kerja.

BAB III terdiri dari HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN dimana penulis akan menguraikan dan membahas mengenai proses pelaksanaan kerja pada pekerja kontrak di PT Tupai Adyamas Boyolali dan ketentuan perjanjian kerja yang diberlakukan PT Tupai Adyamas Boyolali dengan ketentuan perjanjian kerja pada KUH Perdata dan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV terdiri dari PENUTUP yang mencakup kesimpulan dan saran yang diambil dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

Lampiran