BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa berdiri sendiri termaksud di dalam kehidupannya, dan untuk menjalani kehidupannya manusia butuh memenuhi kebutuhan primer maupun sekunder,untuk memenuhi kebutuhan itu manusia harus melakukan suatu pekerjaan untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya,dan di dalam kehidupan kerja pun butuh orang lain untuk bisa menghasilkan sesuatu berupa barang atau jasa yang hasilnya bisa di gunakan dalam kehidupan sehari-hari. Di samping terpenuhinya berbagai kebutuhan manusia melalui kerja sebelum adanya hubungan hukum anatara badan hukum (Perusahaan) sebagai pemberi kerja dan manusia sebagai pekerja atau buruh,yang nantinya ke 2 pihak akan mengikatkan dirinya dalam bentuk perjanjian kerja yang akan mengakibatkan munculnya hubungan kerja. yaitu pasal 1313 KUH Perdata yang berisi "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya".[1]

Di dalam pasal 1601a KUH Perdata berbunyi " Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh,mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain si majikan,untuk suatu waktu

[1] Zaeni Asyhadie,2007, *Hukum Kerja :Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, Hal 47.

tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".[2] Selain itu berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003Tentang Ketenagakejaan, "Perjanjian kerja adalah Perjanjian antara pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja,hak dan kewajiban para pihak", di dalam perjanjian kerja dalam arti kata yang luas dapat di bagi dalam:

a) Perjanjian perburuhan yang sejati (arbeids-overenkomst)
b) Pemborongan pekerjaan
c) Perjanjian untuk melakukan suatu jasa atau pekerjaan terlepas (overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten).

Suatu Perjanjian perburuhan yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus yang berikut:

1) Ia menerbitkan suatu hubungan di peratas,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 di perjanjikan 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 di buat untuk suatu waktu tertentu atau sampai di akhiiri oleh salah satu pihak

[2] Asri Wijayanti,2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, Hal 41.

Di antara larangan-larangan perlu di ketahui larangan-larangan untuk mengadakan apa yang di namakan “nering-beding” yaitu suatu perjanjian di mana si pekerja menggunakan upah atau gajinya menurut petunjuk atau peraturan yang di tetapkan oleh majikan. Selanjutnya di tetapkan bahwa suatu perjanjian khusus yang mengandung hukuman-hukuman (strafbeding) hanya di perbolehkan apabila perjanjian perburuhan di buat tertulis. Di perbolehkan apa yang di namakan suatu “concurrentiebeding” dimana di perjanjikan bahwa si pekerja,bila ia sudah berhenti bekerja di larang mendirikan suatu perusahaan yang akan menyaingi perusahaan majikannya.

Ketika perjanjian kerja sudah ada antara pihak pekerja dan pemberi kerja munculah suatu interaksi atau hubungan dengan orang lain baik ke sesama pekerja maupun pekerja ke pemberi kerja atau sebaliknya,interaksi ini di sebut dengan hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh yang mengikatkan dirinya pada pihak lain (si pengusaha) untuk bekerja[3].

Sebelum waktu yang di tentukan berakhir ,salah satu pihak dapat mengakhiri perjanjian seketika,tetapi ia dapat di tuntut oleh pihak yang lain untuk memberikan kerugian. Menurut undang-undang ia dapat di bebaskan dari tuntutan itu,apabila ia dapat membuktikan di depan hakim,bahwa pengakhiran itu di lakukan karna suatu sebab yang mendadak dan mendesak yang menyebabkan pihak tersebut tidak dapat meneruskan perjanjian. Suatu sebab yang demikian bagi pihak majikan dapat berupa,misalnya karna seorang pekerja sangat buruk kerjanya. Bagi si pekerja misalnya karna

[3] Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada,.Hal 44.

majikan tidak membayar gaji atau upah pada waktu yang di perjanjikan. Jika di adakan suatu waktu percobaan maka dalam waktu itu masing-masing pihak dapat mengakhiri perjanjian begitu saja dan setiap waktu. Suatu perjanjian kerja berakhir dengan sendirinya apabila si pekerja meninggal. Dalam hal ini di serahkan kepada para ahli waris si majikan itu, apakah mereka hendak mengakhiri atau meneruskan perjanjian .

Maka dari itu dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang pekerja harus lebih dulu membuat suatu perjanjian denga pemberi kerja tentang apa saja hak dan kewajiban yang di miliki pekerja dan juga yang menjadi hak dan kewajiban para pemberi kerja untuk menghindari terjadinya kesewenangan,dengan adanya suatu perjanjian ini setidaknya hak-hak yang berhak di dapat pekerja di lindungi oleh adanya perjanjian kerja ini, tetapi terkadang tidak sedikit seorang pekerja terpaksa menyetujui isi-isi dalam perjanjian kerja tersebut yang sebenernya bertentangan dengan kemauannya dan merugikan diri si pekerja tersendiri hal tersebut terpaksa di lakukan si pekerja karna mereka tidak memiliki pekerjaan dan hanya dengan pekerjaan ini lah mereka fikir mereka bisa bertahan hidup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang di butuhkan dalam keseharian-hariannya.

Dalam pembentukan undang-undang mengenai ketenagakerjaan ini di buat untuk menghindari hal-hal yang bisa merugikan hak-hak yang di miliki para pekerja, di dalam isi undang-undang ini secara langsung memberitahu apa aja hak dan kewajiban yang seharusnya di miliki para pekerja di dalam isi perjanjiannya. Tetapi pada implementasinya ketika para pekerja membaca isi perjanjian tersebut dan sebenarnya ingin menambahkan isi

dalam perjanjian tersebut atau sekedar meralat isi dalam perjanjian tersebut pekerja mayoritas merasa takut kalau nantinya malah timbulnya ketidaksepakatan antara 2 pihak yang akhirnya menimbulkan gagalnya terjadinya kesepakatan dan akhirnya pekerja tidak mendapat pekerjaan. Jadi mayoritas pekerja yang melihat isi perjanjian tidak terlalu menghiraukan dan terpaksa menyetujui isi-isi perjanjian kerja tersebut asalkan para pekerja bisa bekerja dan bisa menyambung hidup dalam kehidupan sehari-hari.

Di kaitkan dengan perjanjian kerja yang penulis jelaskan sebelumnya tadi maka di dalam perjanjian kontrak kerja yang sekarang in ada sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum demi para pekerja yang nantinya akan menjadi dasar hukum di dalam perjanjian itu sendiri.

Di indonesia tepatnya di Kabupaten Jawa tengah masih banyak terjadi hal-hal seperti ini ,termaksud di dalam perjanjian kerja yang ada di PT.Java Textile Garmindo yang di dalamnya ada salah satu pekerja yang mengalami hal-hal di atas sebelumnya,lalu bagaimana implementasi dari kesesuaian perjanjian kerja dengan undang-undang yang berlaku ,.maka dari itu penulis berminat untuk membahas mengenai masalah ini untuk mendapatkan pemahan dan jawaban dari keadaan yang terjadi sekarang terutama bagi para pekerja. Maka berdasarkan penjelasan di atas penulis memilih judul skripsi :“**Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja di PT. Java Textile Garmindo Di Sukoharjo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perjanjian kerja antar calon pekerja dengan PT.Java Textile Garmindo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana isi perjanjian kerja bagi para pihak tepatnya calon para pekerja yang terlibat di dalam perjanjian kerja di PT. Java Textile Garmindo.
2. Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman penulis, khususnya tentang adanya isi-isi di dalam perjanjian kerja yang belum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaandi dalam membuat suatu isi perjanjian kerja.
3. Untuk memperoleh data-data sebagai bahan penyusunan penelitian ini, agar dapat memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana di bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi para pekerja untuk menambah wawasan,pengetahuan tentang adanya bentuk dan penerapan dari isi perjanjian dalam membuat perjanjian kerja.
2. Hasil penelitian di harapkan mampu memberikan masukan kepada institusi atau perusahaan yang bersangkutan sehingga dapat mengimplementasikan isi dari perjanjian kerja dan menyesuaikan Undang-Undang ketenagakerjaan di dalam isi perjanjian kerja

E. Kerangka Pemikiran

Dalam konteks hukum perjanjian salah satunya terdapat perjanjian kerja yang artinya terdapat di dalam peraturan undang-undang nomor 13 tahun 2003 terdapat di dalam pasal 1 point 14 yaitu perjanjian yang ada antara pekerja/buruh dengan mengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja,hak dan kewajiban para pihak.

Asser-Rutten menyatakan bahwa setiap orang yang menandatangani perjanjian bertanggung jawab pada isi dan apa yang di tandatanganinya. Jika ada orang memberikan atau melakukan tanda tangan pada formulir perjanjian sehingga tanda tangan itu membangkitkan kepercayaan bahwa yang bertanda tangan mengetahui dan menghendaki isi formulir yang di tanda tanganinya, tidak mungkin seorang menandatangani apa yang tidak di ketahui isinya (Badrulzaman,1981:63)[4]. Maka menurut ketentuan umum penandatanganan itu terikat dengan segala sesuatu yang tertera di dalam dokumen itu, baik ia membacanya ataupun tidak, memahaminya atau tidak,jika dokumen itu berisi suatu klausul penyampingan dan pihak lainnya telah menyetujui klausul tersebut ketika ia menaruh tanda tangannya (Marsh dan Soulsby,1989:147).

Dalam hal ini cukuplah bagi pihak lainnya bahwa pencantuman tanda tangan adalah bukti dari adanya keterikatan pihak yang bertanda tangan.[5]Menurut Mahesh.M.Kumar Klausul eksemsi(Klausul Eksonerasi) yang di tunjuk oleh suatu perjanjian tertulis yang tidak di tanda tangani dapat menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian tertulis itu apabila:

---

[4] Ibid,Hlm 20
[55] Ibid,Hlm 21

1) Pihak yang meminta agar klausul tersebut di berlakukan, dapat membuktikan bahwa klausul tersebut telah di ketahui oleh pihak yang lainnya sebelum atau pada waktu kontrak tersebut di buat.
2) Pihak lainnya telah mengetahui isi klausul dan sudah memahami sifat dokumennya atau karna adanya course of deadlings yang ajeg, sehingga pihak yang lainnya sudah mempunyai pengetahuan tentang adanya klausul ini.[6]

F. Metode Penelitian

Untuk memenuhi skripsi ini,penulis menggunakan metode pendekatan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

   Penulis dalam hal ini menggunakan metode pendekatan doktrinal di karenakan di dalam konsep hukumnya norma-norma tertulis yang di buat dan sudah di undangkan oleh lembaga dan atau pejabat negara yang berwenang, maka dari itu pengkajian yang di lakukan terbatas oleh perundang-undangan yang terkait dengan obyek yang ingin di teliti oleh penulis.

2. Jenis Penelitian

   Di sini penulis menggunakan jenis metode pendekatan yuridis normatif yaitu Iventarisasi hukum dan penemuan hukum in-concreto, menurut [7]soerjono soekanto pendekatan yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang di lakukan dengan cara meneliti dan dengan

[6] Ibid,Hlm 23
[7] Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*,Jakarta: Rajawali Pers, Hlm 13-14.

melakukan penelusuran terhadap peraturan atau literatur yang ada yang berkaitan dengan obyek yang penulis teliti.

3. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini di laksanakan di PT.Java Textile Garmindo,Sukoharjo

4. Spesifikasi Penelitian

   Penulis dalam menyusun skripsi ini menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif karna dalam penelitian ini penulis bermaksud untuk menggambarkan atau mendeskripsikan mengenai kesesuaian perjanjian kerja di PT. Java Textile Garmindo denagn undang-undang nomor 13 tahun 2003 , serta mendeskripsikan mengenai bagaimana penyelesaian masalah apabila teradji di dalam perjanjian kerja di PT. Java Textile Garmindo.

5. Sumber dan Jenis Data

   Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data sekunder.

   a. Data sekundernya penulis menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT.Java Textile Garmindo di Sukoharjo dengan Karyawannya.

6. Metode Pengumpulan Data

   Di dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan

   a. Studi Kepustakaan yaitu dengan cara mengumpulkan data sekunder dengan cara yaitu mencari,mempelajari dan

menginventarisasi peraturan perundang-undangan,doktrin dengan objek yang akan di teliti oleh penulis yaitu tentang "Tinjauan Yuridis Perjanjian kerja di PT. Java Textile Garmindo di Sukoharjo." .

7. Metode Analisa Data

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan metode untuk menganalisa datanya yaitu metode penelitian yang bersifat kualitatif deduktif yaitu dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

a. Mempelajari dari bahan pustaka dan peraturan perundang-undangan berupa KUHPerdata dan Undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan doktrin ahli hukum.
b. Mempelajari Obyek penelitian berupa akta perjanjian kerja antara PT.Java Textile Garmindo di Sukoharjo dengan karyawannya.
c. Membandingkan Premis mayor dan Premis minor dan menarik kesimpulan apakah akta perjanjian kerja antara PT.Java Textile Garmindo di sukoharjo dengan karyawannya sudah sesuai atau tidak sesuai dengan norma yang ada.

G. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah
B. Rumusan Masalah
C. Tujuan Penelitian
D. Manfaat Penelitian

E. Kerangka Pemikiran

F. Metode Penelitian

G. Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian pada umumnya
2. Subjek dan Objek Perjanjian
3. Syarat sah nya Perjanjian
4. Asas-asas Hukum Perjanjian
5. Wanprestasi dan akibat hukumnya
6. Overmacht dan akibat hukumnya

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Subyek hukum dalam perjanjian kerja
3. Obyek hukum dalam perjanjian kerja
4. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja
5. Wanprestasi dalam perjanjian kerja
6. Overmacht dalam perjanjian kerja

C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Baku

1. Pengertian Perjanjian Baku
2. Ciri-ciri Perjanjian Baku
3. Jenis-jenis Perjanjian Baku
4. Berlakunya Perjanjian dengan syarat baku

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bagaimanakah perjanjian kerja antar calon pekerja dengat PT. Java Textile Garmindo

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA