

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai Negara dengan jumlah penduduk terbanyak diantara Negara berkembang lainnya, Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan perkembangan pembangunan nasional terutama dalam sektor perekonomiannya. Dalam rangka melakukan pembangunan masyarakat Indonesia guna menciptakan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera maka pemerintah Indonesia melakukan program pembangunan nasional. Sehingga menjadikan negara Indonesia yang maju sebagaimana cita-cita bangsa dan negara Indonesia yang tertuang didalam pembukaan UUD 1945 alinea ke 4.

Pada pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke 4 (empat) masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi beban pikiran bagi pemerintah, misalnya seperti pengangguran yang sampai sekarang semakin menyebar luas didalam kehidupan masyarakat Indonesia sekarang ini, hal ini yang menjadi penyebab dari meningkatnya angka kemiskinan yang ada di Indonesia. Bahwa setiap masyarakat memiliki hak serta juga kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa melihat dan membanding-bandingkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang

cacat, karena pekerjaan itu merupakan hak bagi setiap orang, maka tidak boleh ada orang yang menghalangi hak tersebut dengan cara membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik.

Dalam hal mengurangi angka pengangguran, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan-kebijakan umum diantaranya memberikan kesempatan berdirinya perusahaan dan meberikan lapangan pekerjaan seluasluas untuk masyarakat yang belum mendapat pekerjaan. Selain itu juga pemerintah menjalankan system yang menunjang percepatan pembangunan perekonomian dengan cara meningkatkann taraf pendidikan dengan berdirinya sekolah kejurusan dimana hal tersebut menjadikan syarat dalam melamar pekerjaan sesuai bidangnya. Pembangunan disektor ketenagakerjaan secara tidak langsung adalah merupakan bentuk penerapan dari isi pancasila yakni peranan tenaga kerja dengan perusahaan tersebut maka akan bersinambungan peran sertanya dalam membangun perkembangan pembangunan perekonomian yang sejahtera adil, makmur, yang merata baik meteriil maupun spiritual. Tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan dalam pembangunan suatu negara terutama dalam sektor perekonomian,

Menurut pendapat dari Iman Soepomo istilah tenaga kerja sendiri sangatlah luas yaitu semua orang yang dapat atau mampu serta diperbolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah memiliki pekerjaan dalam hubungan kerja atau swa-pekerjaanmaupun yang belum mempunyai pekerjaan. Sedangkan istilah pengusaha secara umum menunjukan tiap

orang yang melakukan usaha (interpaineur). Seorang pengusaha adalah orang yang mampu menyuruh pekerja dan memberi upah.¹

Didalam program pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Program pembangunan ketenagakerjaan meliputi multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan karyawan atau pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.² Menurut ketentuan yang terkandung dalam pasal 27 ayat 2 dan pasal 28D ayat 2 UUD 1945 yang pada intinya menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini juga dijelaskan lebih lanjut dalam pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Didalam perekrutan tenaga kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan maka digunakanlah suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Arti Perjanjian sendiri dijelaskan dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi : *“Suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih “*. Istilah perjanjian juga dapat diartikan sebagai satu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau keduanya

¹ Iman Soepomo. 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djabatan. Anem Kosong Enem, hlm. 27-29

² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Adytia Bhakti, hlm. 6-7

berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal yang telah disepakati.³ Janji-janji yang telah disepakati dan harus dilakukan oleh para pihak yang melakukan perjanjian disebut sebagai prestasi, yang dimana isi prestasi tersebut dapat berupa memberikan suatu barang, melakukan suatu dan tidak melakukan suatu perbuatan.⁴ Menurut pendapat dari Yahya Harahap bahwa perjanjian sebagai suatu hubungan hukum yang berupa kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.⁵

Perjanjian kerja sendiri pada intinya merupakan suatu peristiwa dimana terdapat seseorang yang berperan sebagai pengusaha dan seseorang yang berperan sebagai pekerja atau karyawan dimana pekerja tersebut wajib melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha dan pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana yang telah diatur didalam undang-undang. Dari kejadian ini, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Hubungan hukum ini terjadi karena adanya interaksi antara kedua belah pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Hubungan hukum terjadi karena peristiwa hukum yang berupa perbuatan perjanjian.⁶

Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antar dua orang yang

³ Patrik, Purwahid, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan Undang-Undang)*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 13

⁴ Hartana, "Hukum Perjanjian (Dalam Perspektif Perjanjian Karya Pengusaha Pertambangan Batubara)", *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 2 No. 2, Agustus 2016, Yogyakarta: Direktur Utama PT. Bumi Kencana Eka Sejahtera, hlm. 149

⁵ M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung : PT. Alumni, hlm. 6

⁶ Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm.

membuatnya. Didalam wujudnya perjanjian itu berwujud suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian hubungan antar perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian merupakan sumber perikatan, disamping sumber-sumber lain. Hubungan hukum ini terjadi karena adanya interaksi antara 2 (dua) pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak.⁷ Hubungan hukum terjadi karena peristiwa hukum yang berupa perbuatan perjanjian. Peraturan hukum perjanjian yang digunakan di Indonesia adalah peraturan-peraturan yang berasal dari Buku III KUH Perdata tentang Perikatan. Dalam pasal 1233 B.W. disebutkan bahwa suatu perikatan lahir dari suatu perjanjian dan undang-undang, sehingga perjanjian dan undang-undang tersebut adalah sumber dari perikatan.⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketegakerjaan mengklasifikasi jenis perjanjian kerja menjadi dua, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Klasifikasi ini penting terkait dengan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Syarat-syarat ini ada agar dalam melaksanakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu agar dilaksanakan secara adil serta memperhatikan kesejahteraan para pihak terutama pihak pekerja. Dalam praktiknya terdapat banyak perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat dengan mengabaikan syarat-syarat material yang mengakibatkan

⁷ Soepomo, Imam, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, hlm. 7

⁸J Satrio, 1992, *Hukum Perjanjian*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 2-3

banyaknya pengusaha yang sering memaksa untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan dalih untuk menghindari sejumlah beban yang diberikan oleh undang-undang berupa kewajiban-kewajiban untuk pengusaha, padahal di dalam sejumlah beban inilah diletakkan perlindungan hukum untuk pekerja sehingga banyak tenaga kerja yang tidak terpenuhinya hak-hak mereka sebagai pekerja. Dengan adanya sikap pengusaha yang sedemikian rupa dalam melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) timbul berbagai macam permasalahan dalam pelaksanaannya salah satunya berimplikasi kepada pemenuhan hak-hak bagi para tenaga kerja kontrak yang sering dihiraukan oleh para pengusaha. Sementara itu didalam pasal 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa *“mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”*.

Salah satu faktor yang membuat pengusaha melakukan hal sedemikian rupa dikarenakan bahwa didalam hubungan kerja terdapat 2 (dua) pihak yaitu pengusaha dengan karyawan, hubungan ini berbeda dengan hubungan antara pedagang dan konsumen, hal ini dikarenakan diantara pedagang dan konsumen memiliki hak kebebasan yang sama, dimana hak kebebasan tersebut diperuntukan untuk menentukan apakah perjanjian itu ada atau tidak. Sedangkan didalam hubungan kerja diantara pengusaha dengan karyawan tidaklah sama. Kedudukan sebagai pekerja jika dilihat secara yuridis adalah bebas, tetapi jika dilihat secara sosial ekonomis kedudukan sebagai pekerja adalah tidak bebas. Walaupun secara

yuridis kedudukan pengusaha dengan pekerja adalah sama, namun apabila dikaji lebih dalam lagi dari segi sosiologis hal tersebut sangatlah berbeda. Menilik bahwa selain pengusaha sebagai pihak yang memiliki modal akan tetapi persentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Posisi yang berbeda inilah yang mengakibatkan pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepadanya. Selanjutnya, pengusaha sering mengibaratkan pekerja sebagai obyek didalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan pengusaha sebagai *herr in haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa).⁹ Maksudnya adalah pengusaha sebagai pemilik dari perusahaan itu, sehingga pada setiap kegiatan yang terkait dengan pekerjaan termasuk perjanjian kerja harus sesuai dengan kehendak pengusaha, yang dimana sebagai pengusaha lebih mengutamakan keuntungan daripada kesejahteraan pekerja yang hal tersebut dapat mengurangi keuntungan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis akan melakukan penelitian terhadap tanggung jawab hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Koperasi BMT Kota Tegal sebagai perusahaan dengan karyawan, Dimana dalam praktiknya pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu masih banyak terjadi penyimpangan terkait dengan kesejahteraan dan keadilan yang meliputi para pihak terutama pekerja.

⁹ Asri Wijayanti, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm .9.

Seharusnya dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi standar-standar dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana yang telah disebutkan dalam undang-undang

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang diwujudkan dalam bentuk skripsi yang berjudul

“TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA KOPERASI BMT DENGAN KARYAWAN (STUDI KASUS KOPERASI BMT TEGAL)”.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disusun pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apa saja hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Koperasi BMT Kota Tegal dengan karyawan ?
2. Bagaimana perbuatan melawan hukum dan sanksi yang diberikan kepada pihak yang melakukan wanprestasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di Koperasi BMT Kota Tegal ?

C. Tinjauan Pustaka

Pengertian mengenai perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk mengikatkan diri kepada orang lain, yang dimana perjanjian tersebut berisikan janji-janji yang sebelumnya telah

disepakati antara kedua belah pihak yang berupa hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuatnya baik berbentuk tertulis maupun lisan. Pengertian perjanjian juga dijelaskan didalam buku III pasal 1313 KUH Perdata yang menjelaskan bahwa “*suatu persetujuan adalah perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih*”. Menurut Mariam Badruzaman, perjanjian atau kontrak sebagai suatu perbuatan hukum yang menimbulkan perikatan yaitu hubungan hukum yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang terletak dilapangan kekayaan, dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi. Didalam kehidupan masyarakat terdapat berbagai macam bentuk perjanjian, bentuk-bentuk perjanjian ini dibuat berdasarkan kepentingan yang akan disepakati didalam perjanjian, salah satunya adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk kepentingan penerimaan pekerja dalam suatu perusahaan. Pengertian perjanjian kerja sendiri adalah suatu perjanjian yang melibatkan seorang pekerja dengan seorang pengusaha yang ditandai dengan adanya pemberian upah dan adanya suatu hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu suatu hubungan dimana salah satu pihak memberikan perintah yang harus ditaati dan dilakukan oleh pihak yang ada dibawahnya.

Didalam sebuah perjanjian kerja kedudukan para pihak yaitu pengusaha dan pekerja adalah sebagai subyek didalam perjanjian kerja. Pengertian subyek perjanjian adalah setiap pihak yang membuat dan terlibat dalam perjanjian tersebut baik itu orang ataupun badan hukum. Selain subyek perjanjian didalam setiap perjanjian juga terdapat obyek

perjanjian, Bahwa dalam melakukan sebuah perjanjian haruslah ada obyek yang terdapat didalam perjanjian tersebut. Obyek perjanjian adalah sebuah prestasi yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh setiap pihak yang membuatnya sehingga bias dikatakan pula obyek perjanjian kerja adalah kewajiban-kewajiban para pihak yang telah disepakati dan harus dilaksanakan oleh setiap pihak yaitu pengusaha dan pekerja.

Isi atau obyek suatu perjanjian memuat mengenai prestasi-prestasi yang disepakati oleh para pihak atau bias dibidang hak-hak dan kewajiban para pihak yang dimana didalam perjanjian kerja seorang pengusaha berhak memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang diperintah sedangkan pekerja wajib melaksanakan perintah dari pengusaha tersebut, begitu pula sebaliknya pekerja berhak memperoleh upah kerja dan pengusahapun berkewajiban memenuhi hak pekerja tersebut dengan memberikan upah. Abdul Khakim Takaran menjelaskan bahwa hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik.

Dikarenakan perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum maka perjanjian dapat menimbulkan suatu hubungan hukum bagi para pihak yang membuatnya. Didalam perjanjian kerja setiap pihak wajib untuk melaksanakan prestasi-prestasi yang termuat dan disepakati oleh para pihak dimana didalam perjanjian kerja memuat prestasi yang menyebutkan hak-hak dan kewajiban para pihak yang dapat diartikan bahwa pengusaha berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja dan pekerja pun

berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha hingga masa kerja yang telah disepakati usai. sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila salah satu pihak didalam suatu perjanjian kontrak kerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan didalam perjanjian tersebut tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya maka pihak tersebut telah melanggar perjanjian kontrak kerja yang disepakati atau dapat disebut juga telah melakukan wanprestasi. Pada setiap perjanjian baik yang tertulis maupun lisan pasti memuat akibat hukum atau konsekuensi apabila tidak memenuhi prestasi-prestasi yang tertera didalam perjanjian tersebut salah satunya yaitu penggantian biaya.

Pada setiap perjanjian selain menjelaskan mengenai wanprestasi juga menjelaskan mengenai overmacht atau yang biasa dikenal sebagai keadaan memaksa atau force majeure yang artinya adalah suatu peristiwa diluar kodrat manusia sehingga terjadi kerugian yang tidak dapat dihindaki. Overmacht sendiri didalam perjanjian kontrak kerja berperan sebagai landasan hukum atas adanya suatu keadaan dimana pekerja/karyawan telah gagal memenuhi prestasinya karena terjadi suatu alasan yang tidak dapat di hindari berasal dari luar kemampuan manusia yang tanpa disadari sebelumnya. Terdapat unsur-unsur yang apabila terpenuhi maka terjadi overmacht antara lain :

- a. Terdapat suatu halangan yang menyebabkan pekerja tidak dapat memenuhi kewajiban atau tidak dapat melakukan prestasi yang telah diperjanjikan.
- b. Halangan yang terjadi tersebut bukan merupakan kesalahan pekerja.

- c. Tidak disebabkan oleh keadaan yang menjadi resiko pekerja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hak-hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Koperasi BMT Kota Tegal dengan karyawan.
2. Untuk mengetahui perbuatan melawan hukum dan sanksi yang diberikan kepada pihak yang melakukan wanprestasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Koperasi BMT Kota Tegal dengan karyawan tersebut.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka sejatinya penulisan skripsi ini mempunyai manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran serta perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada hukum perdata, hukum ketenagakerjaan, dan hukum perjanjian khususnya dalam bidang perjanjian kerja terutama perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi kepada masyarakat luas supaya mereka mengetahui permasalahan permasalahan tenaga kerja yang lebih terfokus dalam

perjanjian kerja terutama kepada para pihak yang akan melaksanakan perjanjian kerja.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Terkait dengan upaya pemerintah guna mewujudkan perkembangan pembangunan nasional terutama dalam sektor ekonomi, banyak perusahaan yang mendukung program yang dilakukan pemerintah ini dengan cara memperluas lapangan kerja dengan tujuan mengurangi angka pengangguran. Untuk dapat bekerja maka harus didasari atas perjanjian dan hubungan kerja. Setiap hubungan kerja yang lahir baik formal maupun informal pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja.

Didalam penulisan skripsi ini, KUH Perdata sebagai panduan utama dalam melaksanakan penelitian ini, dimana didalam KUH Perdata ini menjelaskan secara umum pengertian mengenai arti perjanjian yang dimana telah dijelaskan didalam pasal 1313 KUH Perdata bahwa suatu perjanjian merupakan suatu perbuatan yang mana terdapat satu orang atau lebih telah mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Sedangkan pengertian perjanjian kerja sendiri diatur didalam Bab IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 dan pasal 1 ayat (9) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Undang-undang ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu

perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian sendiri sangat banyak sekali jenis serta bentuknya, salah satunya adalah perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja perjanjian kerja terdiri dari dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Penulis didalam melakukan penulisan skripsi ini telah melakukan penelitian mengenai perjanjian kerja di Koperasi BMT Kota Tegal yang dimana penulis melakukan penelitian terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Koperasi BMT Kota Tegal dengan karyawan. Didalam skripsi ini karyawan merupakan tenaga kerja yang bekerja serta menerima upah dari hasil hubungan kerjanya dengan Koperasi BMT, yang dimana hubungan kerja tersebut terjadi akibat adanya suatu perjanjian kerja yang terjalin antara perusahaan dengan karyawan. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian harus memenuhi perumusan pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :¹⁰

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum

¹⁰ Lalu Hisna, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo, hlm. 57.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mengetahui sah atau tidak sahnya suatu perjanjian ada beberapa syarat. Menurut pasal 1320 KUH Perdata syarat sahnya perjanjian terdiri atas syarat subyektif dan syarat obyektif. Syarat subyektif yaitu syarat-syarat mengenai orang atau subjek yang mengadakan perjanjian. Syarat subyektif terdiri dari :

1. Sepekat mereka yang mengikatkan diri.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Sedangkan syarat obyektif yaitu syarat-syarat mengenai isi kontrak itu sendiri, yaitu objek dari perbuatan hukum yang akan dilakukan. Syarat obyektif terdiri dari dua jenis antara lain :

1. Adanya suatu hal tertentu
2. Merupakan suatu sebab yang diperkenankan

Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Maksudnya adalah perjanjian itu batal apabila ada pihak yang memohonkan untuk membatalkan perjanjian tersebut. Sedangkan jika syarat obyektif tidak terpenuhi maka pihak yang tidak memenuhi syarat obyektif/prestasi yang ada didalam perjanjian tersebut maka pihak tersebut dapat dikenakan sebuah sanksi sebagaimana yang telah disepakati dan telah tercatat dalam perjanjian tersebut dan untuk perjanjiannya sendiri dapat dinyatakan batal demi hukum.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah sebuah kegiatan ilmiah yang didasarkan kepada metode sistematis dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum dengan jalan menganalisis.¹¹

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan didalam melakukan penelitian ini adalah metode pendekatan hukum normatif. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji memberikan penjelasan bahwa penelitian hukum dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.¹² Sehingga dalam penelitian ini hukum digambarkan sebagai apa yang ditulis dan dituangkan didalam sebuah undang-undangan yang dibuat oleh lembaga negara yang berwenang.

Bahwa dalam hal ini penulis menggunakan metode pendekatan normatif disebabkan didalam konsep hukumnya norma-norma yang telah dibuat dan sudah diundangkan oleh lembaga negara atau pejabat negara yang berwenang, maka dari itu pengkajian yang dilakukan terbatas oleh perundang-undangan yang terkait dengan tanggung jawab hukum koperasi BMT terhadap perjanjian kerja waktu tertentu antara koperasi BMT dengan karyawan.

¹¹ Khudzaifah Dimiyati, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta, hlm. 3

¹² Ishaq, 2017, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung : Alfabeta, hlm. 66

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif karena untuk menguraikan dan menganalisis tentang tanggung jawab hukum koperasi BMT terhadap perjanjian kerja waktu tertentu antara koperasi BMT dengan karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis untuk melakukan penelitian adalah jenis data sekunder yaitu data yang mencakup dokumen resmi, literatur yang berupa buku-buku yang terkait dengan penelitian, serta hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berasal dari lembar perjanjian kerja waktu tertentu antara koperasi BMT dengan karyawan.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini antara lain :

a. Studi Kepustakaan

Peneliti dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa metode studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara mencari, mempelajari, dan menghimpun

bahan-bahan yang bersal dari dokumen-dokumen resmi, hasil-hasil penelitian, serta buku-buku yang terkait dengan tanggung jawab hukum koperasi BMT terhadap perjanjian kerja waktu tertentu antara koperasi BMT dengan karyawan.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data melalui wawancara merupakan suatu posisi peran antara pribadi yang saling bertatap muka yang dimana terdapat seseorang yakni pewawancara mengajukan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan yang dibuat dan disusun untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan terkait dengan masalah penelitian kepada seorang narasumber.¹³ Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu hasil wawancara dari responden yang bersangkutan dan yang berkaitan langsung dengan perjanjian kerja waktu tertentu antara koperasi BMT dengan karyawan.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif sendiri merupakan sebuah penjabaran data secara berkualitas dan dalam bentuk kalimat yang runtun, teratur, logis tidak tumpang tindih sehingga memudahkan penerapan data dan pemahaman analisis.¹⁴ Dalam penelitian ini setelah bahan dan data diperoleh, maka selanjutnya diperiksa

¹³ Amirudin dan Zainal Asikin, 2004, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hlm. 82

¹⁴ Muhammad Shodiq, 2003, Dasar-dasar Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 11

kembali bahan serta data yang telah diterima terutama mengenai data dan jawaban dari wawancara yang diterima.

H. Jadwal Penelitian

Tabel 1. Jadwal Penelitian

Unsur Pelaksana/ waktu	Bulan I	Bulan II	Bulan III	Bulan IV
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Pengumpulan Data				
Analisis Data				
Penyusunan Laporan				

I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam mengetahui dan memahami penelitian ini, maka penulis mencantumkan sistematika penulisan penelitian yang dimana didalam penelitian ini penulis menyusun penelitian ini kedalam 4 bab. Maka sistematika penulisan akan disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab I ini penulis memberikan uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan melakukan penelitian, manfaat penelitian, dan metodologi penelitian, serta sistematika penulisan hukum.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bab ini penulis memberikan uraian mengenai pengertian perjanjian, perjanjian kerja, penjelasan mengenai Koperasi BMT, hak-hak serta kewajiban karyawan dan perusahaan, pertanggung jawaban hukum apabila salah satu pihak melakukan kesalahan hukum dalam perjanjian kerja, ganti rugi, dan berakhirnya perjanjian kerja.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan memberikan penjelasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yang berupa jawaban-jawaban dari masalah yang telah tercantum didalam rumusan masalah .

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan mengemukakan mengenai kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, serta pendapat penulis berupa saran yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA