

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum, dimana hukum merupakan suatu panduan dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam hukum dikenal hubungan hukum yang merupakan interaksi antara 2 belah pihak yang saling menimbulkan hak dan kewajiban, salah satunya yaitu perjanjian. Perjanjian diatur dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), yaitu : *“suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”*. Sebuah perjanjian harus memenuhi syarat sah sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu dan sebab yang halal.

Perjanjian mempunyai berbagai macam jenis salah satunya yaitu perjanjian kerja. Tidak dapat dipungkiri di era yang seperti sekarang bekerja menjadi salah satu hal yang perlu diatur dalam sebuah perjanjian. Sebuah pekerjaan melibatkan 2 pihak yang saling berinteraksi yang menimbulkan hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak.

Perjanjian kerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat atau dasar-dasar perjanjian kerja pada prinsipnya sama dengan syarat-syarat sah nya perjanjian

Pasal 1320 KUH Perdata. Perjanjian akan menimbulkan perikatan bagi pihak-pihak yang terlibat didalamnya.

Seiring bertambahnya kebutuhan seseorang untuk mendapatkan perhatian, bertambah pula permasalahan yang terkait dengan perjanjian kerja. Permasalahan yang seringkali terjadi yaitu tidak terpenuhinya hak dan kewajiban sebagaimana tertulis dalam perjanjian kerja, kekerasan, penipuan, pemutusan hubungan kerja yang tidak berdasar, upah yang tidak sesuai standar, hingga pelanggaran perundang-undangan.

Banyaknya permasalahan yang menyangkut perjanjian kerja dikarenakan kurangnya pengetahuan terhadap peraturan mengenai perjanjian kerja. Seringkali yang terjadi, pekerja yang berada di posisi sulit diberikan perjanjian yang tidak memenuhi standar perjanjian kerja hanya mampu untuk menerima isi perjanjian kerja tersebut dikarenakan desakan ekonomi. Selain itu terkadang pengusaha menempatkan posisi yang sulit kepada pekerja dan menganggap mereka di posisi yang lemah.

Karyawan Hotel merupakan salah satu pekerjaan yang diawali dengan sebuah perjanjian. Dalam praktek dan perkembangan perjanjian tidak dibuat dengan menggunakan perjanjian standar, sehingga dapat menciptakan ketidakseimbangan bagi para pihak dalam menentukan isi perjanjian. Salah satu pihak hanya menandatangani saja tanpa adanya kebebasan berkontrak. Perjanjian standar mensyaratkan bagi pihak yang membutuhkan dengan

kesepakatan *take it or leave it*. Tanpa menjunjung prinsip konsensualisme yang berdasarkan kehendak bebas dari para pihak dan asas itikad baik.¹

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk membuat penelitian mengenai tinjauan yuridis perjanjian kerja karyawan Hotel. Adapun Hotel Awann Sewu Semarang menjadi tempat penelitian penulis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebagaimana dikemukakan diatas, maka penulis mengajukan rumusan masalah yakni:

1. Bagaimana isi perjanjian kerja karyawan Hotel Awann Sewu Semarang?
2. Bagaimana ketersesuaian isi perjanjian kerja karyawan Hotel Awann Sewu Semarang dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

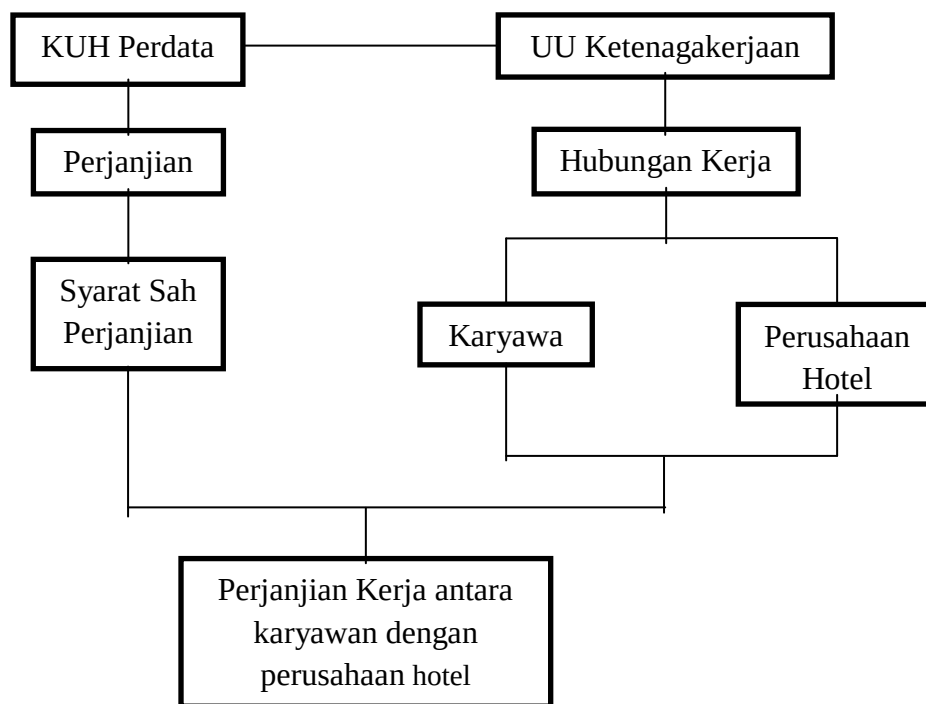
Untuk mengetahui perjanjian kerja yang selama ini telah berjalan terutama pada Hotel Awann Sewu Semarang telah memenuhi hak-hak pekerja atau belum yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

2. Manfaat Penelitian

¹ Bahmid, "Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan", Vol. XIII, No. 2 (Mei, 2014), hlm. 6-7.

Manfaat dari penelitian ini, penulis berharap masyarakat lebih mengetahui tentang permasalahan-permasalahan tenaga kerja yang lebih terfokus dalam perjanjian kerja pada Hotel telah memenuhi hak-hak pekerja atau belum yang berdasarkan peraturan yang ada.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keberadaan Hotel semakin banyak di kota Semarang dan sekitarnya tentu secara langsung berdampak pada penyerapan tenaga kerja, dengan banyaknya Hotel banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan. Bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup maka manusia harus bekerja. Terkait dalam hal pekerjaan untuk dapat bekerja maka didasari karena adanya perjanjian kerja dan hubungan kerja. Setiap hubungan kerja yang lahir baik bersifat

formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja.

Hubungan kerja merupakan sebuah hubungan antara pekerja dengan pengusaha setelah terjadinya perjanjian, dimana dalam perjanjian tersebut ada suatu kesepakatan pekerja mengikatkan diri dengan pengusaha untuk bekerja dan mendapat upah sedangkan pengusaha mempunyai kewajiban untuk membayar upah tersebut.²

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa *“perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”*. Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *“hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah”*.³

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian harus memenuhi perumusan pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnyanya suatu perjanjian. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa *“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (buruh) mengikatkan*

² Asiki, dkk, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm 65.

³ Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 7.

dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut adanya pekerjaan yang harus dilakukan, adanya perintah, serta adanya upah.⁴

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

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya

Maksudnya ialah para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus sepakat atau setuju mengenai hal-hal pokok dari perjanjian tersebut, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1321 KUH Perdata menyatakan bahwa: *“Tiada sepakat yang sah apabila itu diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.”*

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Menurut Pasal 1130 KUH Perdata menentukan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan, kecuali Undang-Undang menentukan bahwa ia tidak cakap. Mengenai orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian diatur dalam Pasal 1130 KUH Perdata yaitu:

- a. Orang-orang yang belum dewasa

⁴ Sendjung H Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 64.

- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- c. Orang-orang perempuan yang telah kawin. Ketentuan ini menjadi hapus dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, karena Pasal 31 Undang-Undang ini menentukan bahwa hak dan kedudukan suami istri adalah seimbang dan masing-masing berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

Syarat Obyektif yaitu syarat-syarat mengenai isi kontrak itu sendiri, yaitu objek dari perbuatan hukum yang akan dilakukan:

1. Suatu hal tertentu

Mengenai hal ini diatur dalam Pasal 1332 dan 1333 KUH Perdata.

Pasal 1332 KUH Perdata menentukan bahwa: *“Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok suatu perjanjian.”*

Sedangkan Pasal 1333 KUH Perdata menentukan bahwa: *“Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan dapat ditentukan atau dihitung.”*

2. Suatu sebab yang diperkenankan

Maksudnya ialah isi dari perjanjian tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum (Pasal 1337 KUH Perdata). Pasal 1335 KUH Perdata menegaskan, suatu perjanjian tentang sebab yang tidak halal atau terlarang tidak mempunyai kekuatan hukum. Suatu sebab yang tidak halal meliputi perbuatan

melanggar hukum, berlawanan dengan kesusilaan dan melanggar ketertiban umum.

Apabila tidak terpenuhinya syarat subjektif akan mengakibatkan suatu perjanjian menjadi dapat dibatalkan. Maksudnya ialah perjanjian tersebut batal apabila ada yang memohonkan pembatalan. Sedangkan tidak terpenuhinya syarat objektif akan mengakibatkan perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum. artinya sejak semula dianggap tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.⁵

E. Metode Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode-metode sebagai berikut, yaitu:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan mengenai suatu keadaan secara obyektif. Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban atas permasalahan yang terjadi pada situasi saat ini yaitu mengenai perjanjian kerja karyawan Hotel apakah sudah sesuai dengan syarat sah perjanjian atau belum.

⁵ Komariah, 2016, *Hukum Perdata*, Malang: UMM Pres, hal. 175-177

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif, sebab penelitian ini menggunakan peraturan tertulis yang berkaitan dengan perjanjian kerja karyawan yaitu Pasal 1320 KUH Perdata serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Sumber dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari peraturan yang berlaku serta dokumen-dokumen resmi, yaitu:

a. Bahan hukum primer:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan
- 4) PP Nomor 35 tahun 2021
- 5) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- 6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

b. Bahan hukum sekunder: Perjanjian Kerja Karyawan Hotel Awann Sewu Semarang

4. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengumpulan data-data sekunder melalui studi

kepastakaan dengan cara mencari dan mendalami peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja karyawan Hotel, serta bahan hukum lainnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja karyawan Hotel.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis data deduktif yaitu dengan menjabarkan terlebih dahulu norma yang bersangkutan yaitu pasal 1320 KUH Perdata serta Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian dikaitkan kepada hal-hal khusus mengenai perjanjian kerja karyawan yang terdapat dalam perjanjian karyawan Hotel.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penulisan skripsi ini maka diperlukan sistematika sedemikian rupa. Adapun sistematika skripsi sebagai berikut :

BAB I berisi pendahuluan pada bab ini, memuat Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II berisi Tinjauan Pustaka dalam bab ini akan menjelaskan tentang tinjauan umum tentang perjanjian kerja baik dari subyek perjanjian, obyek perjanjian, hak dan kewajiban serta wanprestasi.

BAB III berisi Hasil Penelitian dan Pembahasan, penulis menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan dan pembahasannya yang

dihubungkan dengan fakta dan data dari kepustakaan mengenai perjanjian kerja karyawan Hotel Awann Sewu.

BAB IV berisi Penutup pada bab ini, penulis menguraikan mengenai kesimpulan dan saran terkait hasil penelitian yang telah dilakukan penulis.