

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era revolusi industri 4.0 persaingan di dunia usaha sangat ketat, sehingga mengharapakan para pemberi kerja untuk lebih kreatif dalam melakukan kegiatan usaha agar dapat mengikuti perkembangan zaman pada saat ini. Dalam aktivitas pengembangan usaha, pemberi kerja membutuhkan seorang pekerja, yang dimulai dengan adanya hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja dan kemudian timbulah suatu perjanjian kerja oleh para pihak. Dalam menjalankan usaha tersebut, maka pemberi kerja dan pekerja saling mengikatkan diri dalam perjanjian kerja, baik perjanjian kerja tertentu ataupun tidak tertentu.

Berdasarkan peraturan pasal 1313 KUHPerdara memberikan pemahaman mengenai perjanjian yakni "*Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih*".¹ Perjanjian mempunyai makna sempit yakni persetujuan dengan mana dua pihak atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal yang bersifat kebendaan di bidang harta kekayaan.² Sementara itu, sebagaimana dikemukakan oleh para ahli, definisi perjanjian menurut Subekti "Perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum dimana ada seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk

¹ Subekti & Tjitrosudibio, 2014, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Balai Pustaka, hal. 338.

² Abdul Kadir Muhammad, 2010, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: Citra Adhya Bakti, hal. 290.

melaksanakan suatu hal”.³ Sedangkan, Djumadi perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁴

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pemahaman mengenai perjanjian kerja yakni “Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.⁵

Perjanjian kerja antara para pihak dapat dibuat dalam bentuk lisan atau tertulis. Secara normatif bentuk perjanjian tertulis memberikan kepastian hak dan kewajiban oleh para pihak, sehingga apabila terjadi peselisihan dapat mendukung dalam proses pembuktian.⁶

Kesejahteraan pekerja terdapat dalam Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁷

Imam Soepomo memberikan pengertian mengenai jaminan sosial yakni pembayaran yang di terima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian

³ R Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, hal. 1.

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), Hal. 2 Diakses Pada Hari Sabtu 12 September 2020 pukul 23.18

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 14

⁶ Sendjung H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hal. 64.

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 31

pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.⁸

Jaminan sosial tenaga kerja memiliki tujuan untuk memberikan ketenangan kerja, meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas tenaga kerja. Hal ini memberikan perlindungan bagi pekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan tenaga kerja.⁹

Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja memiliki sifat asasi yakni menjaga harkat dan martabat pekerja demi ketenangan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁰

Jaminan sosial memiliki banyak manfaat bagi pekerja yakni dalam hal memberikan perlindungan bagi pekerja berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang berkurang atau hilang dan pelayanan sebagai akibat keadaan yang dialami oleh pekerja seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹¹

PT Probo Ciptha Artha merupakan Perseroan Terbatas yang berdiri sejak tanggal 26 September 2006 yang dibuat di hadapan Notaris Eret Hartanto, S.H. di Surakarta dan bergerak di bidang konstruksi yang mempunyai 20 orang pekerja yakni 16 pekerja kontrak dan 4 orang pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pemberi kerja dengan pekerja kadang kurang memperhatikan ketentuan tentang Jaminan Sosial kepada

⁸ Soepomo Imam, 1983, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hal. 136

⁹ Alum Simbolon, "Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Upaya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia", *Jurnal Profil Hukum*, Vol. 5, No. 9, Mei 2004.

¹⁰ Suhandi, "Fungsi Pengaturan dan Manfaat Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja", *Jurnal Perspektif*, Vol. 8, No. 4, Oktober 2003.

¹¹ Alum Simbolon, "Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Upaya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia", *Jurnal Profil Hukum*, Vol. 5, No. 9, Mei 2004.

tenaga kerjanya, dimana hal ini sangat tergantung kepada pihak pemberi kerja. Dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pernyataan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh”.¹²

Permasalahan tenaga kerja merupakan masalah yang rawan terjadi oleh para pihak pemberi kerja dengan pekerja dikarenakan hubungan kedua belah pihak bersifat subordinatif yang membatasi dalam pelaksanaan perjanjian dan beranggapan para pihak sebagai atasan dan bawahan. Hal ini menyudutkan pihak pekerja untuk bergantung kepada perusahaan. Pihak pemberi kerja sebagai pihak yang memiliki kedudukan lebih tinggi dengan memberikan perintah kepada pekerja yang mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan suatu pekerjaan.¹³ Kewenangan pihak pemberi kerja memberikan perbedaan perjanjian kerja terhadap perjanjian lain. Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja memberikan risiko bagi pekerja dalam mendapatkan haknya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, diperlukan peran dari pemerintah untuk menegakkan keadilan bagi para pihak pekerja di Indonesia.

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 50

¹³ Lalu Husni, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 55.

Dengan adanya peraturan-peraturan mengenai jaminan sosial bagi pekerja merupakan keseriusan pemerintah dalam melindungi pekerja untuk mendapatkan pemenuhan hak nya sehingga diharapkan pemberi kerja mampu memberikan jaminan sosial tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang memuat baru Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai pelaksanaan perjanjian kerja dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul, **“Tinjauan Yuridis Jaminan Sosial Bagi Pekerja di PT Probo Cipta Artha-Surakarta Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana jaminan sosial yang di perjanjikan antara PT Probo Cipta Artha Surakarta dengan pekerjanya?
2. Bagaimana jaminan sosial yang di terapkan oleh PT Probo Cipta Artha Surakarta terhadap Perkerjanya Perspektif UU Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui jaminan sosial yang diperjanjikan PT Probo Cipta Artha dengan Pekerjaanya.
2. Untuk mengetahui jaminan sosial yang di terapkan oleh PT Probo Cipta Artha Surakarta terhadap Perkerjanya Perspektif UU Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

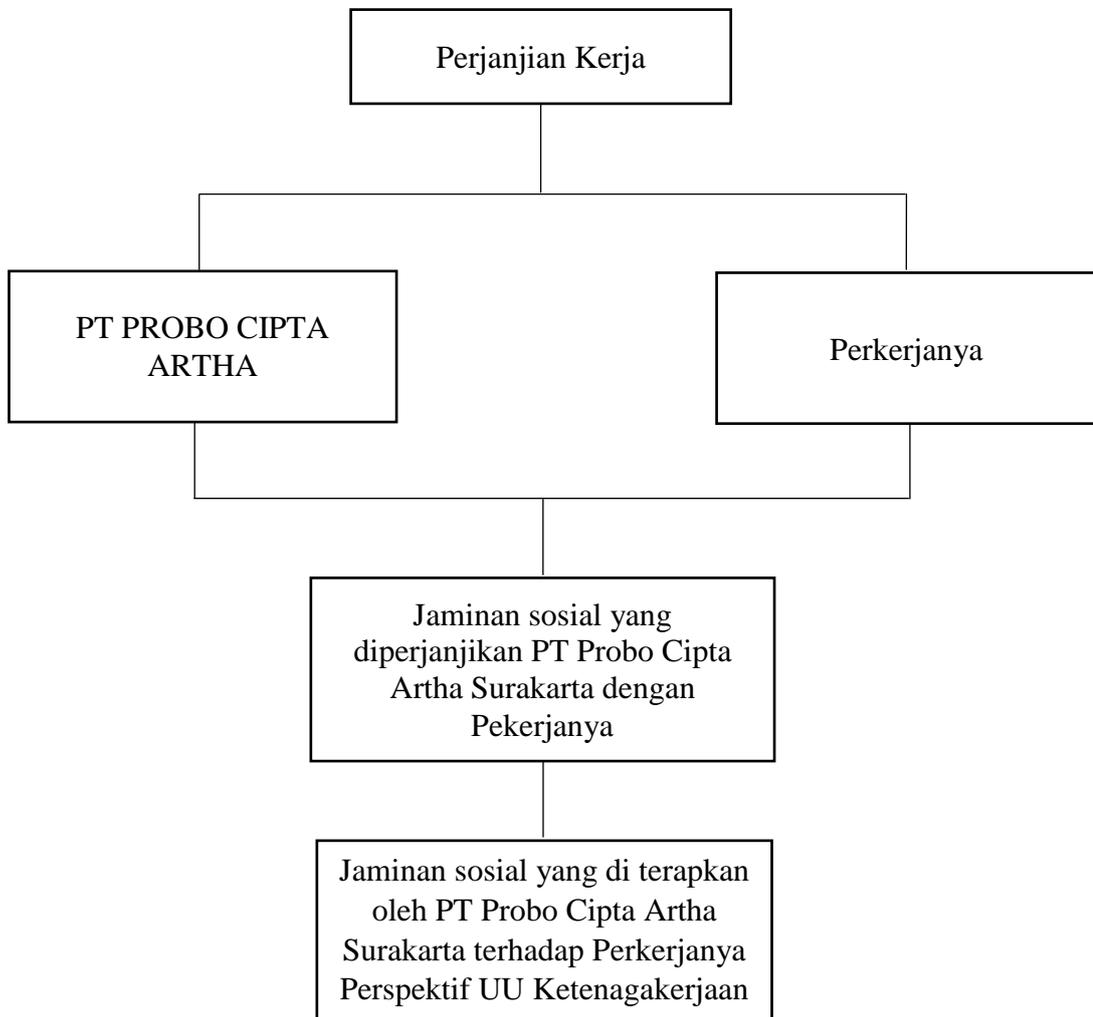
1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan di bidang karya ilmiah, serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu .
- b. Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- c. Menjadi acuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

2. Manfaat praktis

- a. Suatu hasil karya yang dijadikan bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa yang memiliki keterkaitan dalam meneliti di bidang yang sama.
- b. Menjawab permasalahan dalam penelitian ini serta menjadi bahan pertimbangan dalam permasalahan yang ada dalam suatu pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran di atas perjanjian kerja dilakukan antara PT Pobo Cipto Artha Surakarta dengan Perkerjanya, penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai jaminan sosial yang di perjanjikan PT Probo Cipta Artha dengan pekerjanya. Kemudian peneliti melakukam analisis mengenai jaminan social yang di terapkan oleh PT Probo Cipta Artha Surakarta terhadap Perkerjanya Perspektif UU Ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah aktivitas ilmiah mengenai metode, sistematika dan proses pemikiran tertentu dengan tujuan memahami peristiwa hukum tertentu dengan menganalisis bukti dari suatu masalah yang diteliti. Metode penelitian memberikan tata cara mengenai pelaksanaan penelitian. Penelitian adalah suatu metode ilmiah dengan melakukan penyelidikan terhadap bukti-bukti yang diperoleh dari suatu permasalahan yang diteliti. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan doktrinal atau normatif yakni suatu pendekatan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder .

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif karena menggunakan gambaran yang menjelaskan secara rinci mengenai objek penelitian, yakni perjanjian kerja antara pihak pemberi kerja dengan pekerja di PT Probo Cipta Artha.

3. Bentuk dan Jenis Data

Pada penelitian ini data yang digunakan terdiri dari bahan hukum sekunder. Adapun pemaparannya adalah sebagai berikut:

a. Data Sekunder

Data sekunder yaitu berupa bahan pustaka yang terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer

Dalam menyusun penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum primer berupa undang-undang, peraturan perundangan yang berlaku.

Das sollen:

- a) KUHP
- b) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- d) Peraturan Perundang-Undangan lainnya, terutama yang berkaitan dengan masalah tenaga kerja.

Das Sein :

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara PT Probo Cipta Artha dengan pekerjanya.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum pendukung bahan hukum primer yang menjelaskan lebih rinci, seperti buku, hasil penelitian hukum berupa makalah, jurnal, artikel ilmiah, skripsi, doktrin dan lain-lain.

4. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Probo Cipta Artha, yang terletak di Jalan Ronggowarsito No. 55 Keprabon, Banjarsari, Surakarta.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan mencari, mencatat, kemudian diinventarisasikan dan mempelajari serta menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, buku, jurnal yang berkaitan dengan objek yang di kaji agar mempermudah pembahasan penelitian ini.

6. Metode Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data normatif kualitatif / deduktif. Teknik analisis data deduktif merupakan teknik analisis dengan cara menjabarkan data yang didapatkan yang didasarkan pada dokumen-dokumen hukum yang sesuai dengan permasalahan yang ada. Penulis menguraikan mengenai problematika atau kesenjangan yang ada, menguraikan mengapa problematika itu bisa ada dan akan dijadikan dasar pembahasan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini akan diberikan uraian mengenai das sollen dan das sein kemudian memecahkan problematika apakah das sein sudah sesuai dengan das sollen atau belum sesuai. Dalam penelitian ini cara berfikir yang dilandaskan kepada teori umum maupun kaidah umum yang berdasarkan pada ketentuan perundang-undangan.

G. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian akan disusun dalam format penulisan hukum maka penelitian menyiapkan suatu sistematika hukum. Adapun sistematika penulisan hukum ini terdiri dari empat bab, yang tiap-tiap bab terbagi dalam

sub-sub bagian yang dimaksud untuk memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitian ini. Sistematika penulisan tersebut merupakan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Teknik Pengumpulan Data
- G. Metode Analisis Data
- H. Sistematika Laporan Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian
 - 1. Pengertian Perjanjian
 - 2. Unsur-Unsur Perjanjian
 - 3. Asas-asas Perjanjian
 - 4. Syarat Sahnya Perjanjian
 - 5. Bentuk Perjanjian
 - 6. Resiko Prestasi, Wanprestasi, Overmacht, Perbuatan Melawan Hukum
 - 7. Akibat Perjanjian

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja
3. Bentuk Perjanjian Kerja
4. Jenis Perjanjian Kerja
5. Jaminan Sosial dalam Perjanjian Kerja
6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Jaminan sosial yang di perjanjikan antara PT Probo Cipta Artha Surakarta dengan pekerjanya
- B. Jaminan sosial yang di terapkan oleh PT Probo Cipta Artha Surakarta terhadap Perkerjanya Perspektif UU Ketenagakerjaan.

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA