

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Pekerjaan adalah salah satu persoalan penting dalam hidup ini, karena berdampak pada kelangsungan hidup satu orang bahkan sampai pada tingkat kesejahteraan keluarga. Kalau kita punya pekerjaan halal barang tentu kita akan dapat memenuhi kebutuhan kita, begitu pula sebaliknya kalau kita tidak punya pekerjaan kita akan mengalami suatu kekurangan yang berarti dalam hidup ini. Pekerjaan si salah satu sisi dapat meningkatkan kesejahteraan hidup, di sisi lain pengangguran dapat mengakibatkan meningkatnya angka kriminalitas di lingkungan masyarakat. Untuk menghindari hal tersebut seseorang membuat suatu hubungan di mana hubungan tersebut adalah hubungan kerja.

Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan sebaliknya.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

"Pada pihak lainnya" mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.

Adapun mengenai jenisnya hubungan kerja, dalam KUHP Perdata, adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara seseorang yang melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lainnya. Biasanya diajukan sebagai contoh hubungan antara seorang dokter dengan pasiennya, seorang pengacara dengan seorang kliennya, seorang notaris dengan seorang kliennya dan lain-lain. Hubungan semacam ini yang terjadi setelah adanya perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, dikatakan bukanlah hubungan kerja, karena tidak ada wewenang dari pihak pemberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh yang menerima pekerjaan, tiada wewenang memberi petunjuk terutama berkenaan dengan cara melakukan pekerjaan itu kepada pihak yang melakukan pekerjaan, sedang wewenang itu ada pada hubungan kerja.
- b. Hubungan antara seseorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian pemborong pekerjaan di mana pihak kesatu, pemborong pekerjaan, mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu, misalnya mendirikan atau membongkar suatu bangunan, dengan harga tertentu bagi pihak lainnya, yang memborongkan pekerjaan, mengikatkan diri untuk memberikan pekerjaan pemborongan itu dengan membayar harganya kepada pihak kesatu. Hubungan ini bukan pula hubungan kerja, karena

tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang memborongkan. Namun demikian, berlainan dengan perjanjian termaksud pada angka 1, perjanjian pemborongan pekerjaan ini diatur dalam KUHPerdata Buku III Bab III Bab 7A Pasal 1604-1617.

Adapun perbedaan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan salah satu atau beberapa pekerjaan tertentu, ialah bahwa pada perjanjian yang pertama tersebut tujuannya adalah selesainya pekerjaan yang bersangkutan, aturan mengenai tiap pekerjaan tetap berlaku. Jika terdapat pertentangan di antara aturan-aturan itu, maka yang berlaku adalah aturan mengenai perjanjian kerja. Dasar pemikiran di sini adalah memberi perlindungan kepada pihak yang lebih lemah ekonominya, terhadap pihak yang lebih kuat ekonominya (Pasal 1601.c ayat (1) KUH Per).

Pasal 1601.c ayat (2) menetapkan bahwa jika suatu perjanjian pemborongan pekerjaan diikuti oleh beberapa perjanjian semacam itu, meskipun iap kali dengan suatu waktu selang, atau jika pada waktu dibuatnya perjanjian pemborongan pekerjaan terang maksud kedua belah pihak adalah untuk membuat beberapa perjanjian lagi yang semacam, sedemikian rupa sehingga perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan itu kesemuanya dapat dianggap sebagai suatu perjanjian kerja, maka yang berlaku adalah aturan-aturan mengenai perjanjian kerja terhadap tiap perjanjian pemborongan-pemborongan tersebut.

Contoh: di luar KUH Perdata itu sendiri sering kita temui tentang pemborongan pekerjaan

- a. Hubungan seorang yang membantu mengerjakan sawah atau ladang dengan oembayaran tertentu dan pemilik sawah atau ladang yang dibantu itu. Walaupun hakikat hubungan ini adalah terang hubungan kerja biasa, namun tidak pernah menuruti peraturan perburuhan yang ada, tetapi selalu diserahkan sepenuhnya kepada kebijaksanaan kedua belah pihak, yang berarti ditetapkan sepihak oleh pihak yang kuat, yaitu pemilik sawah atau ladang, atau diserahkan kepada aturan kebijaksanaan setempat yang sangat mungkin masih berbau feodal.
- b. Hubungan seorang penggarap sawah atau ladang orang lain dan pemiliknya. Sebagai balas jasa penggarap mendapat sebagian dari hasil sawah atau ladang yang digarapnya. Hubungan ini tidak disebut hubungan kerja, tetapi hubungan penggarapan tanah atau hubungan bagi hasil yang diatur dalam peraturan tentang perjanjian bagi hasil, yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 1960 tentang Perjanjian Bagi Hasil. Menurut undang-undang tersebut perjanjian bagi hasil adalah suatu perjanjian dengan nama apapun juga, yang diadakan antara pemilik yaitu orang atau badan hukum yang berdasarkan suatu hak menguasai tanah pada satu pihak dan seorang atau badan hukum pada pihak lain yang dalam undang-undang ini disebut "penggarap". Berdasarkan perjanjian mana penggarap diperkenankan oleh pemilik tersebut untuk menyelenggarakan usaha pertanian di atas tanah pemilik tersebut untuk menyelenggarakan usaha pertanian di atas tanahnya itu, dengan cara bagi hasil antara kedua belah pihak.

Adapun hubungan kerja pada dasarnya meliputi:

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
- b. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
- d. Berakhirnya perjanjian kerja.
- e. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dari penggambaran hubungan kerja seperti di atas secara umum tentunya ada syarat-syaratnya. Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional kita adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepadanya dan keluarganya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan, di mana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Dengan demikian antara peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan bekerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui

kesempatan bekerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat dimulai. Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting yang harus dipecahkan.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka di samping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik melalui perbaikan informasi serta pembinaan dan peningkatan ketrampilan. Demikian pula kebijaksanaan di bidang perlindungan kerja, kondisi dan hubungan kerja, kesehatan kerja, jaminan sosial di dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.

Serikat Pekerja memperjuangkan kepentingan sosial ekonomi dan hak-hak kaum tenaga kerja, sedangkan Pemerintah melindungi kepentingan tenaga kerja dan kehidupan serikatnya. Oleh karena itu kerja sama yang serasi antara tenaga kerja, pengusaha dan Pemerintah perlu ditingkatkan, dan dengan cara dan sarana demikianlah peningkatan kualitas manusia dapat dimulai atau dilaksanakan.

Tenaga kerja adalah tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya, oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar/intern organisasi, yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Untuk dapat mewujudkan segala apa yang diuraikan di atas, diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan suatu persatuan nasional serta kesatuan, sifat kegotongroyongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri. Selain itu diperlukan juga sikap mental, dimana para pelaku proses produksi bersikap sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati dan saling mengerti kedudukan serta peranannya dan sama-sama memahami hak dan kewajibannya di dalam proses keseluruhan produksi.

Para pelaku produksi ini sudah barang pasti antara pengusaha dan buruh tentunya tak heran bila para pelaku produksi tersebut akan mengalami suatu persoalan dalam perjalanan perusahaannya, demi untuk perlindungan

hakum terhadap semua pihak antara pengusaha dan buruh maka dari itu penulis ingin membuat penulisan ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul "TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DI PT. COCA-COLA BAWEN SEMARANG".

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Setelah melihat latar belakang di atas tersebut, maka perumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama PT. Coca-Cola Bawen Semarang.
2. Bagaimana sanksi terhadap salah satu pihak yang melanggar perjanjian dan kesepakatan kerja bersama tersebut.

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti pasti mempunyai tujuan dari hasil penelitian tersebut itu dan pengetahuan bagi peneliti sendiri maupun bagi orang lain yang membutuhkannya, dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama di PT. Coca-Cola Bawen Semarang.
2. Ingin mengetahui bagaimana bagaimana sanksi terhadap salah satu pihak yang melanggar perjanjian dan kesepakatan kerja bersama tersebut.



## D. METODE PENELITIAN

Sudah menjadi suatu keharusan bahwa suatu penelitian ilmiah harus berdasarkan pada metode yang dapat di pertanggungjawabkan kebenarannya. Maka penulis dalam menyusun skripsi ini akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

### 1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, pada prinsipnya pendekatan secara yuridis normatif tersebut di atas akan sangat menguntungkan dan sangat membantu dalam setiap sisi ini tidak hanya permasalahan yang menyangkut permasalahan yang bersifat non yuridis, karena skripsi ini diharapkan dapat memberikan syarat yang sifatnya ilmiah terutama kesesuaian antara teori dan praktek.

### 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggunakan permasalahan kemudian memberikan kesimpulan secara umum dari hasil penelitian.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Yang merupakan kegiatan penumpulan informasi atau data primer pada lokasi penelitian dalam hal ini PT. Coca-Cola Bawen Semarang yang menjadi responden pada penelitian ini adalah beberapa staf PT. Coca-Cola Bawen Semarang yang berwenang ditunjang dengan berkas-berkas

perjanjian dan kesepakatan kerja bersama yang telah disepakati antara pengusaha dan buruh di PT. Coca-Cola tersebut.

Pengumpulan data yang diprogramkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara, atau dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan respon dan penelitian yaitu beberapa staff yang berwenang di PT. Coca-Cola Bawen Semarang.<sup>1</sup>

Menurut seorang sarjana Inggris Norman Dersin wawancara adalah pertukaran percakapan tatap muka, di mana yang seseorang memberikan informasi kepada yang lainnya.

Maka dari itu bisa ditafsirkan bahwa wawancara adalah merupakan tanya jawab langsung antara yang memerlukan dengan yang diperlukan.

- b. Studi Pustaka

Yang merupakan suatu usaha untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan dari perpustakaan, baik dalam bentuk perundang-undangan, pendapat para ahli maupun teori-teori hukum.

- c. Analisa Data

Penulis akan melakukan analisis data secara keseluruhan dengan menggunakan metode analisis diskriptif kualitatif yaitu dengan menjabarkan semua data yang diperoleh ke dalam kalimat pernyataan yang jelas tegas dan mudah dipakai, sehingga pada akhirnya akan diperoleh suatu kesimpulan.

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta 1987, halaman 2, Norman K. Densin, dikutip oleh Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hak*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1987 hal 24

## **E. SISTEMATIKA SKRIPSI**

Untuk lebih mudah bagi para pembaca dalam memahami penulisan skripsi ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab satu ini diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, sistematika skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab dua ini akan diuraikan tentang pengertian perjanjian kerja yang meliputi bentuk perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama yang meliputi pengertian kesepakatan kerja bersama, masa berlakunya dan perpanjangan kesepakatan kerja bersama, prosedur pembuatan KKB.

### **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab tiga ini diuraikan mengenai hasil penelitian berikut pembahasannya perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama di PT. Coca-Cola, sanksi terhadap salah satu pihak yang melanggar perjanjian dan kesepakatan kerja tersebut.

### **BAB IV : PENUTUP**

Pada bab empat ini merupakan bab penutup yang akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran.