

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang sedang mengalami fase berkembang menuju negara maju yang sesuai dengan tujuan Negara Indonesia yaitu kesejahteraan, adil, dan makmur yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 pada alinea keempat yang berbunyi :

" Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial "

Hukum ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun sepirtual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).¹

Didalam penerimaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan digunakan suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuai hal, dengan adanya peristiwa tersebut maka timbulah suatu hubungan antar orang tersebut yang dinamakan perikatan ². Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang, yang

¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2003 , Jakarta; Galia Indonesia, h.9

² Subekti , *Hukum Perjanjian*, Internasa, Jakarta, 2005 , h.13

memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya diwajibkan memenuhi tuntutan itu.³

Perikatan yang lahir karena adanya suatu perjanjian timbul setelah para pihak sepakat untuk saling mengikatkan diri yang satu terhadap yang lain untuk memberikan suatu prestasi tertentu. Dengan kesepakatan tersebut, maka timbullah perikatan diantara mereka, dimana pihak yang satu mempunyai hak dan pihak yang lain memiliki kewajiban yang harus dipenuhi.⁴

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 butir 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hak –hak pekerja dalam Undang-Undang no 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal –pasal berikut :

Pasal 6

Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Demikian pula kewajiban para pengusaha antara lain diatur dalam :

Pasal 76 ayat (4)

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja / buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00

Pasal 78 ayat (2)

³ Subekti , *Pokok-pokok hukum perikatan* , Alumni , Bandung , 1993 , h.39

⁴ J . Satrio , *Hukum perikatan* , Alumni , Bandung , 1993 , h.39

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79 ayat (1)

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja / buruh .

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja / buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Didalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yaitu karyawan, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia disebut hubungan industrial Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu diantara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai luhur budaya bangsa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.⁵

Pengertian Tenaga Kerja atau buruh pada dasarnya sama. Tenaga kerja adalah meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja maupun yang belum mempunyai pekerjaan.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Ilmu Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, h.2

Sedangkan Buruh adalah setiap orang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.⁶

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan tenaga kerja diperlukan untuk menjamin hak hak tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan dan kekeluargaan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Tenaga kerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini telah dijamin dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 : "*Tiap –tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Secara tersirat pasal tersebut memberikan nilai bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak-hak yang sama untuk mendapatkan kehidupan yang sejahtera yang dijamin oleh negara.

Demikian pula seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 5 dan pasal 6 yang menyatakan :

" Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan "

" Setiap karyawan / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha "

Kedua pasal tersebut membuktikan bahwa pemerintah Indonesia memberikan kebebasan bagi tiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya

⁶ Subekti ,*Hukum Perjanjian, Internasa* , 2002 , h.1

perbedaan status tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu tenaga kerja di Indonesia tidak hanya untuk kaum pria saja, kaum wanita pun berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tidak diskriminatif. Penggunaan hak tenaga kerja tersebut dilaksanakan agar dalam kerangka hubungan industrial tercipta hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, yaitu hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja atau hubungan kerja antara tenaga kerja yang satu dengan tenaga kerja yang lain.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja ini banyak terdapat problematika yang terkadang dapat merugikan para pihak. Terkadang pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada posisi yang sangat kuat sedangkan tenaga kerja berada diposisi yang sangat lemah dalam perlindungan hak-haknya. Pengusaha terkadang bertindak sewenang-wenang terhadap karyawannya dalam mendapatkan hak-haknya seperti upah yang layak, hak cuti tahunan, hak cuti hamil, hak jaminan sosial, hak keselamatan kerja dan hak kesehatan. Karyawan juga rentan terkena PHK sepihak dari pengusaha tanpa persetujuan dari karyawan. Hal ini dikarenakan rendahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja apalagi oleh perusahaan swasta.

Peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya bisa menjadi payung perlindungan hukum bagi kedua belah pihak baik pengusaha maupun karyawan. Secara teoritis dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sangat mendukung hak-hak tenaga kerja, namun dalam kenyataannya hal yang terjadi adalah sebaliknya, dimana peraturan tersebut terkadang lebih menguntungkan kaum pengusaha. Dan ironinya tidak banyak karyawan atau tenaga kerja yang protes dengan kebijakan perusahaan walaupun kebijakan tersebut merugikan mereka.

Didalam melakukan hubungan hukum antara tenaga kerja dan pengusaha dilakukan dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja. Hubungan hukum antara pengusaha dan tenaga kerja tersebut disebut juga hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1

angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Permasalahannya adalah biasanya perjanjian kerja dibuat sepihak oleh pengusaha, sedangkan karyawan / tenaga kerja mau tidak mau mengikuti perjanjian kerja yang ada mengingat susahny mencari pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : "**Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dengan Karyawan Pada CV. ANNISA PUTRI Semarang.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian penulis diatas , maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan pada CV. ANNISA PUTRI Semarang ?
2. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan pada CV. ANNISA PUTRI Semarang dan bagaimana upaya-upaya penyelesaiannya ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian antara pengusaha dan karyawan pada CV. ANNISA PUTRI Semarang.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan pada CV. ANNISA PUTRI Semarang dan bagaimana upaya-upaya penyelesaiannya.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai macam kegunaan, antara lain :

1. Secara Teoristis

Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu hukum khususnya hukum perdata mengenai perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan pada CV ANNISA PUTRI Semarang .

2. Secara Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan masukan untuk menambah dan memperluas pengetahuan mahasiswa dalam bidang hukum, khususnya bidang hukum perdata yaitu hukum ketenagakerjaan.

b. Bagi Masyarakat atau bagi para pihak

Diharapkan dapat memberikan sumbangan atau masukan bagi para pihak baik pengusaha maupun karyawan atau pihak pihak lainnya yang terkait dengan perjanjian kerja, terutama dalam aspek hukumnya.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini duharapkan dapat membantu penerapan hukum perdata yang berkaitan dengan hukum Ketenagakerjaan terutama dalam hal perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan / tenaga kerja pada CV. ANNISA PUTRI Semarang .

Diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan dan membantu pemerintah dalam membuat dan memperbaiki kebijakan, khususnya dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penulisan ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis.⁷ Yuridis merupakan suatu pendekatan yang menggunakan asas dan prinsip hukum yang berasal dari peraturan-peraturan tertulis, sosiologis merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk memperjelas keadaan yang sesungguhnya di masyarakat terhadap masalah yang diteliti dengan kata lain memberikan arti penting pada langkah-langkah peneliti dalam membahas tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan pada CV. ANNISA PUTRI di Semarang.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penulisan ini adalah deskriptif analitis , karena diharapkan mampu menggambarkan secara rinci dan sistematis mengenai segala hal yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan pada CV.ANNISA PUTRI di Semarang.

3. Sumber Data dan Metode Pengambilan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer diperoleh dengan cara wawancara yang dilakukan peneliti dengan cara melakukan tanya jawab terhadap pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan pada CV ANNISA PUTRI di Semarang , yaitu wawancara dengan pengusaha dan karyawan CV ANNISA PUTRI di Semarang.

b. Data Sekunder

⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta , 1995, h.11

Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, arsip-arsip, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan yang mengikat terdiri dari
 - 1) Kitap Undang-Undang Hukum Perdata
 - 2) Undang –Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Peraturan Peraturan perundangan lainnya yang terkait.
- b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan yang menjelaskan bahan hukum primer yaitu laporan hasil penelitian, pendapat para ahli dalam bentuk buku, makalah dan lain sebagainya yang berkaitan dengan perjanjian kerja.
- c) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memperjelas bahan hukum primer dan sekunder yang berupa kamus hukum dan kamus besar Bahasa Indonesia.

4. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penulisan ini kemudian dianalisis secara kualitatif yaitu data yang diperoleh dan disusun secara sistematis sehingga akan diperoleh data yang deskriptif. Data deskriptif adalah data yang melukiskan keadaan obyek atau peristiwa yang ditulis dengan tujuan guna mendapatkan suatu penjelasan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan pada CV. ANNISA PUTRI di Semarang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab I adalah Pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan, metode penelitian, sistematika penulisan.

Bab II adalah Tinjauan pustaka yang berisi tentang pengertian perjanjian, perjanjian kerja, hubungan kerja, pengertian pengusaha, pengertian karyawan / tenaga kerja dan perjanjian kerja menurut Hukum Islam

Bab III merupakan hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan pada CV ANNISA PUTRI di Semarang, kendala dan cara mengatasi dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan CV ANNISA PUTRI di Semarang.

Bab IV merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran.