

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam rangka menyongsong Pembangunan Nasional di era globalisasi seperti sekarang ini, pembinaan-pembinaan terutama yang menyangkut peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting pembangunan, meskipun sekarang ini kondisi SDM di Indonesia bisa dikatakan masih belum sepenuhnya menjadi pendukung utama dalam menunjang keberhasilan pembangunan.

Pembangunan ketenagakerjaan misalnya 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 spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan masyarakat, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang

menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Di Indonesia dalam segi ketenagakerjaan banyak berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan pemecahan. Misalnya tentang kesenjangan antara semakin membengkaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja yang tersedia, kurang tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman yang sudah tentu memerlukan pemecahan dan jalan keluar.

Masalah-masalah tersebut lebih dipersulit dengan adanya kondisi bahwa angkatan kerja yang melimpah sebagian besar hanya mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah. Jenjang pendidikan merupakan sarana yang paling efektif

Kondisi tenaga kerja yang seperti itu, perlu adanya suatu perangkat untuk mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pengusaha tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹

Definisi perjanjian kerja tertuang dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Jadi dengan adanya perjanjian kerja, pekerja mempunyai kewajiban-kewajiban tertentu antara lain wajib melakukan pekerjaan, wajib mentaati tata tertib perusahaan, wajib membayar denda, serta bertindak sebagai buruh yang baik.

Menurut Pasal 1603 b KUH Perdata, buruh wajib mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan. Tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh perusahaan terhadap pekerja, hal ini dapat disimpulkan dari apa yang disebut perjanjian kerja.

¹ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, hlm 5.

Perjanjian kerja harus merupakan hasil kesepakatan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja, tanpa mengandung unsur-unsur pemerasan dan paksaan yang dapat merugikan pihak lain serta menyangkut pada pekerjaan-pekerjaan yang diwenangkan oleh pemerintah.

Pekerja dalam melaksanakan tugasnya harus penuh tanggung jawab, disiplin, dan konsekuen. Oleh karena itu antara pekerja dan pengusaha harus benar-benar terjalin hubungan kerja yang baik agar kualitas perusahaan tetap eksis dimata masyarakat.

Oleh karena itu penulis ingin mengetahui secara jelas dan diungkapkan dalam bentuk Karya Ilmiah yang berjudul: "PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) DAERAH OPERASI HULU JAWA BAGIAN BARAT KOTA CIREBON".

Biasanya hubungan kerja dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis, dengan adanya perjanjian kerja itu, maka konsekuensinya pengusaha maupun pekerja harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Bahwa pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh yang hanya lahir karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat melahirkan akibat. Akibat yang lahir karena perjanjian kerja inilah

yang merupakan hubungan kerja dan berfungsi untuk menunjukkan bahwa adanya hubungan hukum antara majikan dengan buruh mengenai kerja.²

Dalam hubungan kerja pengusaha sebagai orang yang berhak memerintah pekerjanya, tidak boleh memerintah secara sewenang-wenang melainkan perintahnya hanya terbatas pada bidang pekerjaan yang telah disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha. Seorang pekerja dalam hubungan kerja ini tidak boleh melakukan tuntutan upah yang lebih dari yang telah disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha.

Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, dituangkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, yang menyebutkan bahwa: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Jadi hasil dari pelaksanaan pekerjaan tersebut adalah untuk memenuhi kesejahteraan umum, dengan demikian maka baik pemberi kerja maupun pelaksana pekerjaan, masing-masing harus saling menginsyafi akan hal tersebut, mereka itu semuanya harus menjadi insan-insan yang memikirkan terwujudnya kesejahteraan umum.

Sebagai suatu perjanjian maka para pihak yang melakukan perjanjian tersebut haruslah memenuhi apa yang telah diperjanjikan. Namun demikian, ada kalanya pelaksanaan suatu perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak tidak selalu sesuai sebagaimana yang diharapkan.

² Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan Di Indonesia, hlm 25.

Dalam praktek sering terjadi adanya wanprestasi, dimana salah satu pihak yang telah mengadakan perjanjian tidak dapat memenuhi prestasi, yang berupa tidak melakukan tugasnya tanpa pemberitahuan terlebih dahulu seperti apa yang telah diperjanjikan karena suatu hal yang disengaja maupun tidak disengaja. Apabila pekerja tetap tidak mau mentaati peraturan atau tidak berusaha meningkatkan disiplin kerjanya, maka pihak pengusaha untuk langkah selanjutnya akan memberikan peringatan atau sanksi tertulis, bahkan apabila kesalahan itu cukup fatal misalnya dapat merugikan perusahaan, dengan alasan-alasan yang cukup kuat pihak perusahaan bisa langsung menjatuhkan peringatan ketiga dan terakhir bahkan sampai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan.

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, merupakan awal dari kesengsaraan tidak mempunyai penghasilan lagi sehingga menimbulkan kemiskinan, tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga pada keluarganya. Sedangkan bagi pengusaha, dengan adanya pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan kerugian yang sangat besar, sebab perusahaan telah banyak mengeluarkan biaya untuk melatih para pekerja agar menjadi tenaga yang terampil dan ahli.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah: Bagaimanakah upaya penyelesaian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam hal terjadi wanprestasi, yaitu pekerja tidak mentaati aturan tata tertib yang berupa tidak melakukan tugasnya tanpa

Dalam rangka mencari jawaban terhadap masalah yang dihadapi dan dalam melaksanakan suatu penelitian tentu ada maksud yang hendak dicapai atau dengan kata lain mempunyai tujuan tertentu. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Obyektif

Untuk memperoleh data guna mengetahui dengan jelas mengenai cara penyelesaian yang dilakukan pihak perusahaan dalam hal pekerja wanprestasi yaitu pekerja tidak mentaati aturan tata tertib yang berupa tidak melakukan tugasnya tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.

2. Tujuan Subyektif

Untuk memperoleh data yang lengkap dan akurat dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam hal mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka diperlukan suatu metode atau cara untuk memperoleh bahan dan data yang diperlukan bagi peneliti.

Dalam mencari bahan dan data, menggunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan mengumpulkan dan membaca peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan dalam skripsi ini. Adapun bahan-bahan yang digunakan adalah:

a. Bahan Hukum Primer

yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, yang terdiri dari: UUD 1945, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), UU No. 2 Tahun 1957 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Bahan Hukum Sekunder

yaitu bahan hukum yang mendukung dan erat kaitannya dengan bahan hukum primer, misalnya; buku-buku tentang perjanjian, perjanjian kerja dan ketenagakerjaan.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan.

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Cirebon.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non random sampling* yaitu tidak semua unsur dalam populasi diberi peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Teknik tersebut dilakukan

... dengan menggunakan kriteria yang sesuai

dengan permasalahan yang ingin dicapai.³ Sampel yang akan diteliti adalah karyawan yang melakukan wanprestasi.

c. Responden

- 1) Pengawas Utama Hubungan Industrial (HUBIN) / Sumber Daya Manusia (SDM) PT. PERTAMINA.
- 2) Karyawan yang melakukan wanprestasi.

d. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden dengan alat pengumpul data berupa pedoman wawancara (*interview guide*).

3. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil penelitian, kemudian disusun secara *deskriptif kualitatif* yaitu dengan menggambarkan secara jelas mengenai data-data yang diperoleh berdasarkan kualitasnya (diukur sesuai dengan permasalahannya).⁴

4. Sistematika Skripsi

Agar mempermudah pemahaman, maka penulis menyusun skripsi ini secara sistematis dalam bab per bab yang saling berhubungan satu sama lain, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

³ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, hlm 196.

⁴ Ibid, hlm 196.

Sistematika yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang pengertian perjanjian, syarat-syarat sahnya perjanjian, unsur-unsur perjanjian, asas-asas perjanjian, pelaksanaan perjanjian, wanprestasi dan akibat-akibatnya, pembatalan perjanjian, berakhirnya perjanjian.

BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA DAN PEKERJA

Bab ini menguraikan tinjauan umum tentang perjanjian kerja yang terdiri dari: pengertian perjanjian kerja, macam-macam perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, cara membuat perjanjian kerja, perubahan, perpanjangan, dan perpindahan perjanjian kerja, serta pemutusan hubungan kerja.

Disamping itu menguraikan juga tinjauan umum mengenai pekerja yang terbagi menjadi: pengertian pekerja, sistem penerimaan pekerja, sistem gaji, tunjangan, waktu kerja, jaminan sosial tenaga kerja

BAB IV PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) DAERAH OPERASI HULU JAWA BAGIAN BARAT.

Dalam bab ini akan menguraikan tentang sejarah berdirinya PT. Pertamina (persero), hak dan kewajiban para pihak, tanggung jawab pekerja PT. Pertamina apabila melakukan wanprestasi, dan upaya penyelesaian dalam hal pekerja melakukan wanprestasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang didasarkan pada simpulan