

BAB I

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional yang dilaksanakan di Indonesia dewasa ini pada hakekatnya bertujuan untuk menciptakan suatu masyarakat yang adil dan makmur, baik secara spiritual berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang aman, tentram dan damai. Oleh karena itu masyarakat ditempatkan sebagai tujuan pembangunan.

Jumlah penduduk yang besar selalu memberikan dampak terhadap kesejahteraan, misal disuatu negara yang penduduknya relatif banyak sedangkan perekonomiannya belum maju, menyebabkan terjadinya banyak pengangguran. Sehubungan dengan hal tersebut pemerintah disuatu negara selalu berupaya dengan berbagai cara agar setiap tenaga kerja mendapatkan kesempatan bekerja sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut demi terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan, dan pendidikan. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah antara lain banyak dibangun pabrik-pabrik, perusahaan-perusahaan pemerintah maupun swasta dan sarana fisik lainnya. Peranan sektor swasta yang didirikan, maka semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan. Pekerja merupakan aset perusahaan yang memegang peranan penting dalam proses produksi serta kemajuan perusahaan. Hal ini merupakan perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, juga peningkatan peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja serta diusahakan agar semua penduduk memiliki mata pencaharian yang tetap (mendapat

pekerjaan) karena telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : "bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan pengupahan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan ini telah diorganisasikan dengan Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hasil pelaksanaan kerja tersebut adalah untuk memenuhi kesejahteraan umum. Dengan demikian maka baik pengusaha atau majikan maupun karyawan atau pekerja masing-masing harus saling mengerti dan memahami bahwa mereka itu semuanya harus menjadi insan-insan yang memikirkan baik buruknya hubungan mereka dalam pelaksanaan kerja. Karena tujuan utama dari hubungan itu tidak lain adalah untuk terwujudnya kesejahteraan umum.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan para pekerja harus atas dasar nilai-nilai Pancasila, dimana masing-masing pihak memperbesar toleransi saling menghargai. Dari sikap itu dapat mencegah terjadinya disharmonisasi yang berakibat pada buruknya prestasi kerja karyawan maupun kesewenangan dari pengusaha. Selain daripada itu terganggunya aktivitas kerja mengakibatkan tidak dapat terpenuhinya kesejahteraan umum yang dijadikan tujuan utama.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian kiranya perlu adanya suatu perangkat berupa peraturan yang merupakan sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja. Perangkat tersebut dapat berguna bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan, sedang

melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi pekerja adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pengusaha tidak lagi bisa memperlakukan pekerja dengan sewenang-wenang ataupun memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam upaya memenuhi rasa keadilan dan untuk terwujudnya kesejahteraan umum, perusahaan telah menerapkan pola hubungan kerja, hak dan kewajiban perusahaan maupun hak dan kewajiban karyawan dituangkan dalam suatu perjanjian baku.

Selayaknya didalam suatu perjanjian terdapat ketentuan mengenai prestasi dan wanprestasi, hak dan kewajiban pengusaha maupun karyawan, serta ketentuan mengenai sanksi jika salah satu pihak melakukan wanprestasi (ingkar janji), misalnya pihak yang berkewajiban memberikan tenaga dan pikirannya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati atau yang seharusnya, maka menimbulkan suatu masalah. Keadaan sebaliknya pun akan menimbulkan masalah apabila para pihak yang berkewajiban membayar upah tetapi jumlah besarnya, caranya atau waktu tidak sesuai dengan yang telah ditentukan dan disepakati. Sehingga apabila salah satu melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan baik menyangkut persyaratan dasar ataupun melakukan

tindakan teknis, maka sebagai konsekuensinya siapa yang melanggar akan terkena sanksi dan ia dikatakan melakukan wanprestasi (ingkar janji).

Banyak kasus yang terjadi akibat wanprestasinya perusahaan terhadap karyawan antara lain tidak diberikannya kebebasan menyampaikan pendapat kepada karyawan atau tidak dipenuhinya kesejahteraan karyawan, tidak diberikannya gaji pada waktu yang telah dijanjikan, karyawan diberi tugas-tugas yang melebihi kemampuannya, dimana berakibat pada timbulnya kerugian dipihak karyawan. Timbulnya kesewenang-wenangan dan kurangnya kesejahteraan karyawan adalah kerugian yang paling besar dirasakan oleh karyawan.

Dilihat dari hubungan perdata antara perusahaan dan karyawan, maka terhadap kerugian yang diderita oleh karyawan sebagai akibat wanprestasinya perusahaan. Dalam kasus-kasus tersebut yang paling mendasar tampaknya disebabkan oleh peraturan dalam perjanjian antara perusahaan dengan karyawan kurang memberikan ruang yang cukup bagi karyawan untuk mendapat hak-haknya. Persyaratan perjanjian dalam bentuk perjanjian baku yang tidak seimbang cenderung lebih memberatkan satu pihak dalam hal ini karyawan. Namun demikian karyawan tidak memiliki pilihan lain kecuali menyetujui dan menerima kontrak itu atau menolaknya (tidak ada perjanjian).

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian itu kiranya perlu adanya suatu perangkat berupa peraturan yang merupakan sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi para tenaga kerja. Dimana para pihak yang membuat perjanjian dalam hal ini pihak perusahaan dan pihak karyawan

memiliki kedudukan yang seimbang. Sehingga asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja dapat diterapkan dengan sebaik-baiknya.

Dengan adanya perjanjian kerja yang seimbang diharapkan para pengusaha tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, ataupun memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja atau karyawan dengan perjanjian yang seimbang tersebut karyawan harus melaksanakan dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengangkat permasalahan dalam skripsi ini yaitu: Apa sebab kesepakatan kerja antara karyawan dengan pengusaha dalam perjanjian kerja di PT. Surya Sarana Utama Yogyakarta tidak dilakukan secara bebas dan ditentukan secara sepihak oleh pengusaha ?

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Obyektif

Adapun tujuan obyektif dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa sebab kesepakatan kerja antara karyawan dengan pengusaha dalam perjanjian kerja di PT Surya Sarana Utama Yogyakarta tidak dilakukan secara bebas atau ditentukan oleh pengusaha.

2. Tujuan Subyektif

Adapun tujuan subyektif dilakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang lengkap dan akurat dalam rangka menyusun skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Metode Penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menghimpun data serta mengkaji berbagai sumber data sekunder yang meliputi bahan-bahan sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum, yaitu terdiri dari:

- 1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Perjanjian kerja tertentu

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang menjelaskan dan mendukung bahan hukum primer serta permasalahan dalam penelitian ini, yang terdiri dari:

- 1) Buku-buku yang membahas tentang perjanjian kerja
- 2) Buku-buku yang membahas tentang perjanjian
- 3) Buku-buku yang membahas tentang asas-asas perjanjian

2. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung pada obyek yang akan diteliti untuk memperoleh data primer.

a. Lokasi penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Yogyakarta

b. Responden

1. Pimpinan PT Surya Sarana Utama Yogyakarta, bagian personalia atau Manager HRD

2. Satu orang karyawan dan satu orang karyawan PT. Surya Sarana
Utama Yogyakarta

c. Alat pengumpul data

Pengumpulan data dalam penelitian lapangan ini adalah dengan alat pedoman wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden berdasarkan alat pengumpul data berupa pedoman wawancara (*interview guide*) yang telah direncanakan oleh penulis, dengan harapan bisa menjawab permasalahan-permasalahan yang diteliti oleh penulis.

3. Teknik analisis data

Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu menganalisis data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan dipilih yang bermutu berdasarkan pemikiran yang logis untuk menghindari kesalahan dan kekurangan data sehingga dapat menjawab permasalahan yang diajukan.

Dalam rangka menghasilkan tulisan yang sistematis serta mempermudah pembahasan, skripsi ini dibagi dalam beberapa bab dan masing-masing bab dibagi lagi dalam beberapa sub bab.

BAB I. PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan

BAB II. TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN

Menguraikan pengertian perjanjian, syarat sah suatu perjanjian, asas-asas perjanjian, subjek dan objek perjanjian, wanprestasi dan akibatnya, berakhirnya perjanjian

BAB III. TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA DAN
KEBEBASAN BERKONTRAK

Menguraikan pengertian perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, unsur-unsur dalam perjanjian kerja, bentuk dan isi perjanjian kerja macam-macam perjanjian kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja, asas kebebasan berkontrak

BAB IV. PELAKSANAAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK
DALAM PERJANJIAN KERJA DI PT. SURYA SARANA
UTAMA YOGYAKARTA

BAB V. PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran