

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan zaman saat ini membuat perjanjian atau kesepakatan menjadi bagian dalam kehidupan masyarakat, terutama di Indonesia sebagai negara berkembang dengan perencanaan industrialisasi yang akan memicu pada peningkatan jumlah pabrik atau perusahaan sebagai salah satu sarana untuk mencapai tujuan rencana industrialisasi tersebut. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja akan melaksanakan perbuatan hukum berupa perjanjian yang akan mengikat antara perusahaan dengan pekerja.

Pasal 1313 dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang selanjutnya disingkat KUHPerdata mengartikan suatu perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Sehingga pada dasarnya perjanjian itu merupakan suatu perikatan hubungan hukum antara dua belah pihak atau lebih.

Henry Campbell, 1968 menuliskan definisi kontrak atau perjanjian adalah suatu kesepakatan yang diperjanjikan (*promissory agreement*) di antara dua belah pihak atau lebih yang dapat menimbulkan, memodifikasi, atau menghilangkan hubungan hukum.<sup>1</sup> Sebelum berlangsungnya hubungan kerja, kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan suatu

---

<sup>1</sup> Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Prenamedia Group, Jakarta, 2005. h. 55

awalan yang harus dilaksanakan untuk menjalankan hubungan hukum yang baik antara pengusaha dan pekerja. Fungsinya sangat penting agar dapat memberikan kepastian hukum kepada para pihak untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak maupun memberikan perlindungan terhadap para pihak sehingga para pihak terikat dalam suatu perjanjian untuk menjalankan kewajibannya masing-masing. Maka, apabila nantinya terjadi perselisihan atau cacat mengenai pelaksanaan perjanjian (*wanprestasi*) diantara para pihak maka dokumen hukum itu akan dirujuk untuk penyelesaian perselisihan itu. Perjanjian kontrak kerja dengan demikian merupakan sarana untuk memastikan apa yang hendak dicapai oleh para pihak dapat diwujudkan dalam sebuah hubungan kerja (perjanjian kerja).

Hal-hal yang diatur di dalam Buku III KUHPerdota adalah sebagai berikut :

1. Perikatan pada umumnya (Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1312 KUHPerdota). Hal-hal yang diatur dalam Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1312 KUHPerdota, meliputi : sumber perikatan; prestasi; penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, dan jenis-jenis perikatan.
2. Perikatan yang dilahirkan dari perjanjian (Pasal 1313 sampai dengan Pasal 1351 KUHPerdota). Hal-hal yang diatur dalam bab ini meliputi: ketentuan umum, syarat-syarat sahnya perjanjian, akibat perjanjian, dan penafsiran perjanjian.
3. Hapusnya perikatan (Pasal 1381 sampai dengan Pasal 1456 KUHPerdota). Hapusnya perikatan dibedakan menjadi sepuluh macam, yaitu karena pembayaran, penawaran pembayaran tunai yang diikuti dengan penyimpanan atau penitipan, pembaruan utang, perjumpaan utang atau kompensasi, pencampuran utang, musnahnya barang terutang, kebatalan atau pembatalan, berlakunya syarat batal, kadaluarsa.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Salim H.S, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, h. 5

Pada saat ini kontrak atau perjanjian berkembang pesat seiring berkembangnya kerja sama bisnis antara pelaku bisnis. Banyak kerja sama bisnis dilakukan oleh pelaku bisnis dalam bentuk kontrak atau perjanjian tertulis. bahkan, dalam praktik bisnis telah berkembang pemahaman bahwa kerja sama bisnis harus diadakan dalam bentuk tertulis. kontrak atau perjanjian tertulis adalah dasar bagi para pihak (pelaku bisnis) untuk melakukan penuntutan jika ada satu pihak tidak melaksanakan apa yang dijanjikan dalam kontrak atau perjanjian.

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja yang tercipta dalam suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.

Perjanjian kerja selain dari bentuknya yang tertulis atau lisan, perjanjian kerja juga memiliki jenis waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.<sup>3</sup>

Suatu perjanjian kerja yang mulai dapat berakhir dengan timbulnya permasalahan-permasalahan yang ada dalam suatu hubungan kerja, sehingga menimbulkan perasaan tidak puas antara para pihak dan salah satu pihak ingin menghapus perikatan tersebut dengan pembatalan kontrak. Akan tetapi perjanjian kerja juga dapat berakhir karena telah dilaksanakannya seluruh kewajiban dan sudah mencapai batas waktu suatu perjanjian.

Pada saat pelaksanaan perjanjian kerja, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya sesuai dengan isi perjanjian yang telah mereka buat. Kewajiban untuk memenuhi apa yang dijanjikan itulah yang disebut prestasi, sedangkan apabila salah satu pihak tidak melaksanakan

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012. h.69

kewajibannya sesuai perjanjian yang telah dibuatnya, itulah yang disebut *wanprestasi*.<sup>4</sup>

Selain dari uraian di atas dalam kontrak dapat terjadi sengketa hukum yang tidak hanya disebabkan *wanprestasi*, akan tetapi sengketa hukum dalam kontrak juga dapat disebabkan oleh perbuatan melawan hukum (*onrechtmatigedaad*).<sup>5</sup> Sehingga terhadap sengketa yang terjadi dalam suatu perusahaan tersebut perlu ditinjau mengenai cara penyelesaian sengketa antara pekerja dengan perusahaan.

PT. Asia Pacific Rayon yang terletak di pangkalan kerinci, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Dan merupakan pabrik pengelola kayu selulosa dengan teknologi manufaktur untuk menghasilkan rayon viksosa berbahan alami untuk digunakan dalam produk tekstil. Dengan memiliki 613 karyawan sehingga menimbulkan pengaturan hubungan hukum yang didasari oleh peraturan perusahaan yang kemudian sepakat membuat perjanjian kerja sebagai pengikat antara pihak perusahaan dengan pekerja perusahaan. Sebagai perusahaan besar tentunya pengaturan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kontrak atau perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Asia Pacific Rayon haruslah mempertimbangkan kesejahteraan para pekerjanya. Karena perjanjian kerja tersebut mengikat untuk mengatur mengenai hak dan kewajiban serta adanya kecakapan dan

---

<sup>4</sup> Ahmadi miru, ***Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak, cet.7***, Rajawali Pers, Jakarta, 2017. h.67

<sup>5</sup> Muhammad Syaifuddin, ***Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat,Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum***, Mandar Maju, Bandung, 2012. h.373

kesepakatan para pihak dengan penandatanganan persetujuan kedua belah pihak. Dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang berlandaskan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan ketentuan yang diuraikan di atas, selain terlaksananya perjanjian kerja tersebut maka akan timbul permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan perkembangan peraturan perundang-undangan yang diperbarui, bahwa akibat yang ditimbulkan dari hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan harus terlaksana sesuai ketentuan hukum untuk memenuhi hak dan kewajiban antara kedua belah pihak serta mengenai penyelesaian permasalahan yang terjadi setelah adanya hubungan hukum tersebut. Uraian di atas membuat penulis tertarik mengangkat judul skripsi “ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PIHAK PERUSAHAAN (Studi Pada PT. Asia Pacific Rayon Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau).

## **B. Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan langkah yang penting untuk mengetahui suatu permasalahan utama yang hendak ditanyakan, diteliti serta dibahas. Rumusan masalah ini lah yang hendak akan dipecahkan oleh penulis. Adapun permasalahan dalam proposal ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaturan perjanjian kerja antara pekerja dengan pihak perusahaan menurut ketentuan undang-undang?

2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pihak perusahaan pada PT. Asia Pacific Rayon Kabupaten Pelalawan ?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa hubungan industrial antara pekerja dengan pihak perusahaan di PT. Asia Pacific Rayon Kabupaten Pelalawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, tujuan dari sebuah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum yang diterapkan dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pihak perusahaan.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja dan pihak perusahaan dalam perjanjian kerja
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum dalam pelaksanaan perjanjian kerja terhadap pekerja.
4. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pihak perusahaan.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat secara teoritis
  - a. Manfaat dari penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan dibidang ilmu hukum keperdataan mengenai perkembangan perjanjian yang mengikat antara pekerja dengan perusahaan, selanjutnya penulis harapkan dapat

memberikan manfaat bagi akademisi lainnya yang dimana hasil dari penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber didalam penelitian dibidang yang sama.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang ilmiah bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya yang dapat dimanfaatkan berbagai pihak.

## 2. Manfaat secara praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang aturan yang berlaku di PT. Asia Pacific Rayon Kabupaten Pelalawan, mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Asia Pacific Rayon Kabupaten Pelalawan, mengetahui perlindungan terhadap pekerja yang melaksanakan perjanjian kerja di PT. Asia Pacific Rayon Kabupaten Pelalawan, juga mengetahui cara penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Asia Pacific Rayon Kabupaten Pelalawan.

## E. Defenisi Operasional

1. Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018. h.42



2. Perjanjian Kerjamenurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
3. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.
4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Abdul R. Saliman, *Op.Cit.* h. 81