

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia sudah semakin berkembang pesat. Ketidak seimbangan hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan akan terjadi kemungkinan perselisihan antara kedua belah pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban yang tidak puas. Pengusaha sering kali memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangan sudah baik dan diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan baik sedangkan bagi buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun bahkan terjadi perselisihan.

Dalam dunia kerja sendiri tidak serta merta buruh langsung bekerja dengan begitu saja setelah sesi wawancara dilakukan, namun adanya surat perjanjian kontrak yang diberikan oleh perusahaan dan disetujui oleh kedua belah pihak mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Surat perjanjian perlu adanya *softcopy* yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap buruh, berdasarkan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan “Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta

pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.”

Hukum kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *contract of law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *overeenscomstrecht*. Lawrence M. Friedman mengartikan hukum kontrak adalah perangkat hukum yang hanya mengatur aspek tertentu dari pasar dan mengatur jenis perjanjian tertentu.¹

Hukum kontrak atau hukum perjanjian merupakan salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang seiring dengan pertumbuhan masyarakat. Faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena pesatnya kegiatan bisnis yang dilakukan dalam masyarakat modern dan pesatnya transaksi yang dilakukan oleh pemerintah dengan pihak lainnya.

Faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena adanya asas kebebasan berkontrak (*party autonomy*), yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata. Kebebasan itu, meliputi kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan kontrak dengan siapa pun, menentukan isi kontrak, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta menentukan bentuk kontrak, yaitu lisan atau tertulis.²

Kontrak sering digunakan dalam dunia pekerjaan, tujuannya agar antara pihak yang mengikat tidak mudah melanggar kesepakatan yang telah

¹ Salim H.S, 2003, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 3.

² Salim H.S, 2015, *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 1.

ditentukan sedari awal dan memahami apa yang harus menjadi tanggungjawab dari masing-masing pihak. Sebelum berlangsungnya pemenuhan hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan perusahaan, maka dibutuhkan kontrak yang jelas antara kedua belah pihak.

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana penghubung sebelum berlangsungnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Jika kedua belah pihak telah mensepakati ketentuan yang dibuat, barulah kontrak kerja dianggap sah apabila telah ada kata sepakat dari kedua belah pihak yang dapat hukum.

Suatu kontrak atau perjanjian harus dapat memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian, sebagaimana dimuat dalam pasal 1320 KUHPerdata, sebagai berikut:

1. Kesepakatan para pihak
2. Kecakapan untuk membuat perjanjian
3. Suatu hal tertentu
4. Sebab yang halal.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dalam Pasal 52:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari suatu perjanjian kerja, yang keseluruhannya merupakan pokok persoalan yang tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang sifatnya memaksa atau tata susila masyarakat. Sehingga isi perjanjian kerja memiliki suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban antara sipemberi kerja dan sipenerima kerja. Kewajiban Buruh/Pekerja Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c.



Hal-hal yang timbul dari aktivitas perjanjian: 1. Merupakan pertemuan antara penawaran dan penerimaan. 2. Aktivitas perdata/ pribadi. 3. Dirancang sesuai dengan kesepakatan para pihak yang berkontrak. 4. Berlaku dan mengikat bagi para pihak yang menyepakatinya. 5. Tidak boleh dilakukan perubahan secara sepihak jika sudah disetujui. 6. Tidak boleh disepakati melalui suatu proses paksaan, penipuan. 7. Kalau tidak dilaksanakan akan

dihukum untuk membayar biaya ganti rugi, dan bunga diambil dari harta debitur tersebut.

Kontrak kerja dibuat dengan ketentuan-ketentuan yang sesuai dengan pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagaimana “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.



Walaupun kontrak kerja sudah digunakan didunia pekerjaan, tapi masih banyak dan sering kali terjadi perselisihan antara buruh dengan perusahaan yang tidak melakukan kewajibannya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Akibat dari tidak adanya kepastian hukum tentang kontrak tersebut maka akan menimbulkan persoalan dalam dunia perdagangan, terutama ketidakpastian bagi para pihak yang mengadakan kontrak. Dalam

kenyataannya salah satu pihak sering kali membuat kontrak dalam bentuk standar, sedangkan pihak lainnya akan menerima kontrak tersebut karena kondisi sosial ekonomi mereka yang lemah.³

Terdapat juga definisi perusahaan menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang berbunyi: “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”. Menurut Undang-Undang yang berlaku, perusahaan dianggap ada jika kegiatan dalam bidang ekonomi yang dilakukan terus-menerus dan terang-terangan, terhadap pihak ketiga, dengan maksud untuk mendapat keuntungan di dalam wujud sebuah badan usaha atau wajib untuk memiliki suatu bentuk usaha.

Perusahaan di Indonesia sangat banyak yang mengalami permasalahan wanprestasi antara perusahaan dengan karyawannya, sebagaimana di perusahaan PT. Famili Raya yang terletak di Kelurahan Gurun Lawas. Perusahaan ini bergerak dibidang industri pabrik karet. Perusahaan terbagi menjadi beberapa bagian yaitu bagian produksi, barang penolong, personalia, laboratorium, gudang dan barang jadi, dan *maintenance*. Proses produksi sebagian besar menggunakan mesin, namun masih banyak pekerjaan yang dilakukan secara manual, seperti memindahkan bahan baku ke tempat

³ Salim H.S, 2015, *ibid*, hlm 2.

pencucian, mengangkat karet ke timbangan, mendorong troli, memotong, membungkus, dan kegiatan manual lainnya yang dapat menimbulkan keluhan kelelahan kerja.⁴

Pekerja yang ada di PT. Famili Raya Gurun Lawas tidak serta merta selalu lurus tanpa adanya permasalahan dengan perusahaan, begitupun sebaliknya dengan perusahaan yang nantinya ada permasalahan wanprestasi setelah terjadinya kontrak perjanjian yang mereka lakukan, baik dari pekerja maupun dari perusahaan PT. Famili Raya Gurun Lawas itu sendiri. Pada pasal 54 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa perjanjian kerja harus dibuat 2 rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, yang harus dimiliki satu untuk buruh dan satunya lagi dipegang oleh perusahaan, pada perusahaan PT. Famili Raya dijelaskan oleh para buruh dan kepala buruh bahwasannya perjanjian tersebut tidak dapat mereka terima bahkan diminta pun, karena dianggap privasi.

Berbagai macam masalah yang terjadi dan dibutuhkannya pertanggungjawaban dari pihak yang bersengketa, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai permasalahan tersebut dalam bentuk skripsi “**Pelaksanaan Kontrak Kerja antara Buruh Pabrik dengan Perusahaan (Studi Terhadap PT. Famili Raya Gurun Lawas)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

⁴ Anonim, 2013, *Faktor yang berhubungan terhadap kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Family Raya Kota Padang*, Jurnal Ketenagakerjaan, hlm 6.

1. Apa faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan antara buruh pabrik dengan Perusahaan PT. Famili Raya Gurun Lawas?
2. Bagaimana akibat hukum bagi pihak yang melanggar kontrak baik buruh pabrik maupun Perusahaan PT. Famili Raya Gurun Lawas?
3. Bagaimana penyelesaian perselisihan dalam perjanjian antara Buruh Pabrik dengan Perusahaan PT. Famili Raya Gurun Lawas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara umum adalah kalimat pernyataan konkret dan jelas tentang apa yang diuji, dikonfirmasi, dibandingkan, dikolerasi, dalam penelitian. Adapun tujuan penelitian yang dilakukan setelah dikaitkan dengan rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan antara buruh pabrik dengan perusahaan PT. Famili Raya Gurun Lawas.
2. Untuk mengetahui akibat hukum Bagi Pihak yang Melanggar Kontrak baik Buruh Pabrik maupun Perusahaan PT. Famili Raya Gurun Lawas.
3. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan dalam Perjanjian antara buruh pabrik dengan Perusahaan PT. Famili Raya Gurun Lawas.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan penjelasan mengenai persoalan yang sering terjadi dalam kontrak kerja antara perusahaan dan para pegawai atau pekerja dan dapat memberikan solusi yang lebih baik lagi bila terjadinya perselisihan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta wawasan tambahan atau ilmu terhadap diri saya sendiri, masyarakat, serta para pekerja dan juga perusahaan yang melakukan kontrak kerja agar lebih memahami dalam melakukan hubungan kontrak kerja.

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam melakukan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris yang digunakan sebagai metode pendekatan dalam penelitian ini bertujuan untuk membahas ketentuan peraturan perundang-undangan nasional yang akan melihat bagaimana norma tersebut dijalankan pada studi lapangan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan tentang suatu keadaan atau gejala-gejala sosial yang berkembang di tengah-tengah masyarakat sehingga dengan adanya penelitian ini, peneliti

⁵ Zainudin Ali, 2014, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 105

mencoba memberikan gambaran dan tinjauan dalam pembahasan tentang kontrak kerja yang dilakukan antara buruh dengan perusahaan.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

- 1) Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda

(fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer dapat juga dilakukan dengan cara memperoleh langsung dari objek penelitian lapangan dengan mengadakan wawancara kepada bagian *Human Resource Development* (HRD) atau personalia dan pemeriksaan bentuk Surat Kontrak Kerja di PT. Famili Raya Gurun Lawas.

- 2) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan hipotesis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri dari aturan hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan atau berbagai perangkat hukum, sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan
- 4) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh
- 5) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang bersumber dari litelatur-litelatur, skripsi, jurnal, serta tulisan ilmiah yang terkait dengan penelitian

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier dalam penelitian ini berasal dari bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, dalam penelitian ini yang dipakai adalah kamus hukum dan KBBI.

b. Sumber Data

1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Library research atau penelitian kepustakaan yakni penelitian yang dilakukan dengan mencari literatur yang ada, terkait dengan pokok pembahasan. Penelitian kepustakaan ini dilakukan pada perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas, perpustakaan Pusat Universitas Andalas serta literatur koleksi pribadi penulis. Dengan cara membaca buku-buku dan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan Pelaksanaan Kontrak.

2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Field research atau penelitian lapangan merupakan sumber data yang diperoleh melalui penelitian yang dilakukan di lapangan. Berdasarkan topik yang penulis angkat maka penelitian lapangan dilakukan pada perusahaan PT. Famili Raya Gurun Lawas.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.⁶ Jumlah populasi karyawan yang bekerja di PT. Famili Raya Gurun Lawas adalah sebanyak 149 sejak

⁶ Hardani dkk, 2020, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, CV Pustaka Ilmu, Yogyakarta, hlm 361.

Tahun 2022 di bulan Juni dan 1 *Senior manager* yang di pimpin oleh Severus Candra namun pada bulan Novemhernya Tahun 2022 beliau telah digantikan oleh Rudy Sumargo

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling.⁷ Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara non probalitas yaitu *convenience sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih sampel secara bebas oleh peneliti. Jumlah sampel yang dapat diambil oleh peneliti sebanyak 5 orang diantaranya:

Kepala Buruh : Benni Rozali (Beben)

Personalia : Ari Bona

Buruh : Ekamai, Dulah, Eggi

5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

a) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian, studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder yaitu melakukan serangkaian kegiatan

⁷ Hardani, Ibid, hlm 362.

dengan cara membaca, mencatat, dan mengutip buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan Hukum Kontrak.

b) Studi dokumen

Studi dokumen yaitu pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang meliputi dokumen hukum yang tidak dipublikasikan secara umum, tetapi boleh diketahui pihak-pihak tertentu berupa tanda bukti ikut peserta dalam Pelaksanaan Kontrak Kerja.

c) Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan kegiatan pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian di lapangan, informasi yang dibutuhkan peneliti. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap personalia PT. Famili Raya Gurun Lawas yaitu Ari Bona yang sudah bekerja sejak awal Januari 2022. Wawancara ini dilakukan pada tanggal

6. Metode Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah. Pengolahan data umumnya dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a) Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengolahan data berupa *editing* yang mana maksudnya memeriksa kembali data yang sudah terkumpul baik dari studi kepustakaan maupun hasil wawancara dari studi lapangan, meliputi kelengkapan isian, keterbacaan tulisan,



kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan lain sebagainya. Tujuan dari studi ini ialah untuk mengetahui apakah data yang sudah dikumpulkan tersebut sudah lengkap atau belum dan disusun secara sistematis.

b) Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu secara kualitatif, artinya penulis menganalisa dan mengolah data yang terkumpul menjadi data yang terstruktur, sistematis dan memiliki makna. Di dalam penelitian kualitatif, analisa data dilakukan dari awal penelitian dan selama proses analisa berlangsung dan kemudian data-data tersebut diolah secara sistematis. Dalam jenis analisa ini biasanya memiliki tahapan dan dimulai dari wawancara, observasi, mengedit, mengklasifikasi, mereduksi dan kemudian menyimpulkan serta menyajikan data.

