

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu negara berkembang di dunia adalah Indonesia, yang dalam perkembangannya memiliki potensi memadai dalam meningkatkan pembangunan nasional. Adanya pembangunan nasional juga bertujuan untuk membantu mewujudkan keadilan dan kemakmuran bagi masyarakat berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pembangunan nasional juga bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi bangsa Indonesia, membantu memajukan kesejahteraan umum, turut mencerdaskan kehidupan dan menjaga ketertiban dunia yang telah tertulis dalam pembukaan UUD NRI 1945 alenia IV.

Kemajuan dunia usaha saat ini dari tahun ke tahun berkembang dengan sangat pesat, hal ini terjadi pada berbagai jenis dan bidang usaha. Berbagai upaya telah dilakukan oleh para pelaku bisnis agar usaha mereka berjalan sesuai harapan, mulai dari pengerjaan kualitas dan mutu hingga penyelesaian administrasi. Salah satu bisnis yang menonjol saat ini di kalangan masyarakat yaitu coffee shop. Dalam keberlangsungan usaha Coffee shop ini tentu juga memperhatikan pelaksanaan perjanjian kontrak antara tenaga kerja dan pengusahanya,

Perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari hukum kontrak dalam bahasa Inggris yang dikenal dengan istilah *overeenscomsrecht* dalam bahasa Belanda. Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) atau BW (*Burgerlijke Wetboek*) menyatakan bahwa perjanjian

adalah suatu perbuatan hukum dimana seorang atau lebih orang mengikatkan dirinya pada satu atau lebih orang lain. Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak dimana salah satu pihak melakukan suatu perbuatan dan pihak yang lain mengharapkan agar perjanjian itu dipenuhi. Agar suatu perjanjian dianggap sah, maka harus memenuhi syarat-syarat yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdota. Hukum perdata tidak melibatkan segala bentuk paksaan.

Perjanjian kerja dapat diartikan sebagai salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian pasti memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lainnya. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*, yang diartikan seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Wirjono Projodikoro mengartikan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak yang menyangkut harta benda, apabila salah satu pihak mengikatkan diri pada suatu perbuatan atau menahan diri, dan pihak

yang lain dapat melaksanakan ikatan itu.¹ Menurut R. Subekti, perjanjian diartikan sebagai suatu peristiwa dimana seseorang menawarkan sesuatu kepada orang lain, atau dua orang saling berjanji untuk melakukan suatu tugas tertentu.²

Hukum kontrak diatur oleh gagasan konsensus. Mariam Darus Badruzaman menjelaskan, nama tersebut berasal dari istilah Latin “Konsensus” yang berarti kesepakatan. Prinsip konsensualitas menyatakan bahwa suatu kesepakatan, kadang-kadang dikenal sebagai konsensus, diperlukan, yang menunjukkan bahwa dua pihak telah sepakat mengenai sesuatu. Pengertian konsensualisme dituangkan dalam pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara. Pasal ini menjelaskan bahwa salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan bersama antara kedua belah pihak.³

Konsensualitas adalah pengertian kesepakatan yang terjalin pada saat tercapainya kesepakatan. Perjanjian tersebut sah apabila pokok-pokok penting telah disepakati dan tidak diperlukan formalitas.

Subekti menyatakan:

“Kesepakatan biasanya dicapai melalui konsensus. Ada kalanya undang-undang mengamanatkan bahwa suatu perjanjian harus dibuat secara tertulis atau dengan Akta Notaris agar dapat dianggap sah. Namun, biasanya suatu perjanjian sudah mengikat jika para pihak telah mencapai konsensus mengenai isu-isu terkait, yang merupakan inti dari perjanjian tersebut”.⁴

¹ Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Cet. 9, Sumur Bandung, Bandung, 2001, hal. 9.

² R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Internasa, Jakarta, 2001, hal.1.

³ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan*, Pustaka Setia, Bandung 2011, hal.139.

⁴ Subekti, *Op. Cit*, hal.15.)

Asas facta sunt servanda sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menyatakan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat. Pacta sunt Servanda merupakan suatu asas hukum yang menyatakan bahwa perjanjian, baik tertulis maupun lisan, mengikat para pihak seperti hukum sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan kepentingan umum.

Konsep pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya selaras dengan cita-cita pembangunan nasional, khususnya demokrasi, keadilan, dan kesetaraan. Pertumbuhan lapangan kerja memiliki banyak aspek dan melibatkan banyak pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Pengembangan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu melalui kerja sama yang saling mendukung.⁵

Banyak perusahaan di Kota Jambi yang menerapkan perjanjian kerja, termasuk beberapa coffe shop:

1. Kopi Cuan beralamat di JL.KH.Hasyim Ashari No.122, Rajawali, Kecamatan Jambi Timur, Kota Jambi. Kopi Cuan merupakan kedai kopi yang menyasar pasar anak muda dan keluarga yang bertemakan superhero Avengers.
2. Koffie Kopi terletak di 146 Jalan Karya Maju, Simpang IV Sipin, Kec. Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36361.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti. 2003. Hal.6-7.

3. Moto Koffie terletak di Lorong Jaya No.53-47, Sungai Putri, Kec. Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36124.

Perjanjian kerja di Coffie Shop merupakan suatu perjanjian antara pengusaha dan pekerja, dengan syarat sahnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata. Ketentuan tersebut mencakup empat persyaratan:

1. Mereka yang mengikatkan dirinya syahadat.
2. Mampu membuat kontrak
3. Mengenai suatu permasalahan tertentu
4. Alasan yang sah.⁶

Endah Pujiastuti mengartikan perjanjian kerja sebagai perjanjian yang mengikat antara pengusaha dan pekerja, yang tidak dapat dicabut atau diubah tanpa izin bersama.⁷

Selain itu, Pakar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bapak Prof. R. Iman Soepomo, S.H., memaparkan konsep Perjanjian Kerja. Beliau mendefinisikan Perjanjian Kerja sebagai suatu kesepakatan bersama dimana salah satu pihak, yaitu pekerja, berkomitmen untuk bekerja dengan imbalan upah dari pemberi kerja, yang pada gilirannya berkomitmen untuk membayar pekerja atas jasa yang diberikan.⁸

Dua syarat hukum awal dalam perjanjian bersifat subyektif karena berkaitan dengan orang yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir bersifat obyektif karena berkaitan dengan perjanjian itu sendiri atau

⁶ R. Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*, Cet. 31, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hal. 339.

⁷ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2015, hal. 21.

⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan kerja*, Jakarta PPAKRI Bhayangkara, 1968, hal. 57.

obyek perbuatan hukum yang dilakukan. Pasal 1320 KUHPerdata mengatur tentang pencantuman faktor alam dan faktor insidental:

1. Unsur Naturalia

Unsur naturalia adalah unsur-unsur yang dijamin untuk dimasukkan dalam suatu perjanjian tertentu setelah unsur-unsur pokoknya ditentukan. Suatu perjanjian yang unsur-unsurnya esensial akan memuat kewajiban-kewajiban alamiah yang mengharuskan pihak-pihak yang terlibat untuk menyetujuinya, asalkan mereka mempunyai kompetensi untuk melakukannya. Para pihak tidak boleh melanggar ketentuan ini.

2. Unsur Aksidental

Komponen aksidental adalah syarat-syarat tambahan dalam suatu kontrak yang dapat diatur berbeda oleh para pihak dan merupakan kebutuhan khusus yang disepakati bersama oleh para pihak. Unsur ini bukan merupakan prestasi wajib yang harus dijalankan para pihak.

Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan suatu perjanjian kontrak yang menyangkut pekerjaan, imbalan, dan arahan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan keterlibatan banyak pihak untuk terjalinnnya hubungan kerja yang bahagia.

Para pihak tersebut adalah:⁹

1. Buruh
2. Serikat buruh
3. Pengusaha/pengusaha
4. Asosiasi pengusaha
5. Organisasi kerja sama bipartit/tripartit
6. Pengadilan Perburuhan
7. Pemerintah

Dari definisi yang diberikan terlihat jelas bahwa dalam suatu hubungan kerja, pekerja/buruh mempunyai hak-hak tertentu yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha terjalin melalui perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja.

Pekerja mempunyai hak dan tanggung jawab terhadap pemberi kerja. Pekerja berhak menerima upah sesuai kesepakatan, sedangkan kewajibannya adalah memenuhi perjanjian kerja dengan pemberi kerja sebelum menerima pembayaran. Karyawan dibayar sesuai dengan gaji yang telah disepakati.¹⁰

Menciptakan peluang kerja untuk mengatasi pengangguran dan meningkatkan angkatan kerja merupakan komponen kunci dari semua inisiatif reformasi dan strategi kerja. Seluruh peraturan dan program pembangunan sosio-ekonomi secara menyeluruh mengkaji tujuan perluasan

⁹ Zainie Asyhadie., *hukum kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2015, hal. 17.

¹⁰ Syafira Rahmania Arbi, Indri Fogar Susilowati, "Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap pembayaran upah dibawah minimum kabupaten/Kota (UMK) Di Provinsi Jawa Timur", *Jurnal Hukum*, Universitas Negeri Surabaya

kesempatan kerja dan beragam aktivitas perusahaan untuk mendukung pekerja.¹¹

Perjanjian kerja dibuat untuk memberi upah kepada pekerja atas aktivitas mereka di perusahaan, biasanya dalam format tertulis atau lisan. Dianjurkan agar semua perjanjian kerja didokumentasikan secara tertulis untuk menguraikan dengan jelas hak dan kewajiban kedua belah pihak, pekerja dan pemberi kerja. Namun, perjanjian kerja sering kali diabaikan karena kurangnya pengetahuan manusia dan rendahnya kesadaran hukum. Ketika dihadapkan pada masalah hubungan industrial (PHI), mengidentifikasi dan menegakkan hak-hak moral pihak-pihak yang terlibat, khususnya hak-hak pekerja yang seringkali berada dalam posisi rentan, bisa menjadi tantangan. Permasalahan tersebut seringkali terjadi karena berbagai faktor penghambat dan hambatan dalam pelaksanaan kontrak kerja. Perlu adanya upaya pembinaan, pembinaan, dan pengamanan pekerja untuk menghasilkan kesejahteraan berdasarkan pekerjaannya, dengan memperhatikan faktor ketenagakerjaan.¹²

UU Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dengan fokus pada perlindungan hak dan kepentingan individu. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hak dan

¹¹ Ida Bagus Alit Segara Gita, Nella Hasibuan Oleary, I Putu Gede Seputra, “Perlindungan Hukum terhadap Waitress di Cofe Katulebo berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 1. No. 1. 2020. Hal. 222.

¹² Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, *Jurnal Teknologi Industri*. Vol.6. 2016. hal.57.

kewajiban selalu mempunyai hubungan timbal balik. Hak-hak pekerja merupakan tanggung jawab pengusaha, dan sebaliknya hak-hak pengusaha juga menjadi tanggung jawab pekerja.¹³ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 106, menetapkan lembaga bipartit sebagai wadah komunikasi dan negosiasi antara pekerja dan pengusaha. Lembaga Bipartit ini berfungsi sebagai wadah komunikasi dan konsultasi mengenai permasalahan kepegawaian dalam suatu korporasi. Keanggotaan Lembaga Bipartit terdiri atas pengusaha dan pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingannya dalam perusahaan. Lembaga Bipartit merupakan lembaga pertama yang melakukan arbitrase atas perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Perlindungan tenaga kerja dapat dicapai melalui pembinaan dan peningkatan pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik, teknis, sosial, dan ekonomi melalui norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Untuk melindungi para pihak, khususnya pekerja, dari potensi kelalaian dan pelanggaran hak konstitusional mereka. Secara hukum, hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah serupa, meskipun ada perbedaan sosial dan ekonomi, khususnya bagi pekerja tidak terampil.¹⁴

Perlindungan hukum terhadap pekerja didasarkan pada hubungan kerja yang diartikan sebagai perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh dimana pekerja setuju untuk bekerja atas upah yang diberikan oleh

¹⁴ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia. 2013. Hal.48.

pengusaha.¹⁵ Namun tidak dapat dipungkiri dalam pelaksanaannya masih banyak pengusaha yang tidak atau membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Ketidakmampuan sumber daya yang dimaksudkan disini yaitu, kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang memuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Apalagi dari pihak buruh atau pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini menyebabkan pengusaha yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari buruh atau pekerja memiliki cela untuk membuat suatu PKWT hanya atas dasar saling percaya tanpa ada akta perjanjian kerja. Sedangkan suatu kesengajaan dari salah satu pihak yaitu pengusaha, yang lebih memilih untuk membuat PKWT hanya secara lisan. Tujuan pengusaha melakukan PKWT hanya secara lisan yaitu untuk mengurangi biaya yang akan di keluarkan dalam proses pembuatan perjanjian kerja kontrak tersebut.

Adapun hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha memiliki hubungan hukum yang dimuat dalam perjanjian kerja dan berisi hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan perusahaan sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena sebuah perjanjian.

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2007. Hal.44.

Adapun pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum dalam suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja yaitu pengusaha dengan tenaga kerja. Dimana ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa yang artinya wajib ditaati dan diikuti. Dimana para pihak dalam perjanjian kerja tidak diperbolehkan membuat perjanjian kerja yang menyimpang dengan Undang - Undang

Namun, dalam implementasinya, masih banyak yang melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak tersebut. Pelanggaran disini tidak selalu dilakukan oleh pihak pertama namun juga pihak kedua. Prof. Subekti menjelaskan perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, dimana ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang dijanjikan. Dari penjelasan di atas Teknik perjanjian kerja meliputi identifikasi hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang relevan, dengan judul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN PENGUSAHA COFFE SHOP DI KOTA JAMBI”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diambil dari uraian latar belakang yang telah diberikan di atas:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha Coffe Shop di Kota Jambi?

2. Apakah kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dan pengusaha Coffe Shop di Kota Jambi?
3. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan pengusaha Coffe Shop di Kota Jambi?

C. Tujuan Penelitian dan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha Coffe Shop di Kota Jambi.
- b. Untuk mengetahui apa saja kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha Coffe Shop di Kota Jambi.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan pengusaha Coffe Shop di Kota jambi.

2. Tujuan Penulisan

- a. Salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
- b. Memperluas pemahaman penulis dalam kajian hukum tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan pemilik Coffe Shop di Kota Jambi.

D. Kerangka Konseptual

Untuk mencegah salah tafsir, sebaiknya pembaca memahami terlebih dahulu makna judul, khususnya frasa yang bersifat ambigu. Penulis

menjelaskan banyak tema yang terkait dengan sastra untuk mengidentifikasi istilah-istilah dalam judul:

1. Perjanjian Kerja

Subekti mengartikan:

Perjanjian kerja sebagai suatu kontrak antara “pekerja” dan “pemberi kerja” yang memuat upah atau gaji yang disepakati serta hubungan yang bersifat hierarkis dimana pemberi kerja berwenang memberikan perintah yang harus dipatuhi oleh pekerja.¹⁶

Perjanjian kerja adalah kontrak antara pekerja dan pemberi kerja yang menguraikan syarat-syarat kerja, serta hak dan tanggung jawab pekerja.¹⁷

2. Karyawan / Tenaga Kerja

Karyawan adalah individu yang bekerja di suatu organisasi, seperti kantor atau perusahaan, dan diberi kompensasi berupa gaji atau upah. Tenaga kerja mengacu pada individu yang mampu melakukan tugas untuk menciptakan komoditas atau jasa untuk penggunaan pribadi atau untuk komunitas.

3. Pengusaha / Pemberi Kerja

Pengusaha adalah mereka yang memulai dan mengelola bisnis, mengambil risiko finansial demi mengejar keuntungan :

- a. Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang mengelola harta bendanya sendiri.

¹⁶ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2001, hal. 63.

¹⁷ Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung Jakarta, 2009, Hal. 10

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang hendak menjalankan suatu perusahaan yang bukan miliknya.
- c. Perorangan, persekutuan, atau badan hukum di Indonesia yang mewakili perusahaan dari luar Indonesia

Pengusaha adalah badan yang mempekerjakan pekerja dan memberikan imbalan dalam bentuk gaji atau tunjangan lainnya.¹⁸

4. Objek Penelitian

Peneliti memilih banyak objek penelitian:

- 1) Kopi Cuan terletak di Jl. KH. Hasyim Ashari No. 122, Rajawali, Kec. Jambi Timur, Kota Jambi 36123.
- 2) Koffie Kopi terletak di Jalan Karya Maju no.146 rt.15, Simpang IV Sipin, Kec. Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36361
- 3) Moto Koffie terletak di Lorong Jaya No.53-47, Sungai Putri, Kec. Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36124.

Judul skripsi ini mengacu pada pelaksanaan perjanjian yang melibatkan upah atau gaji tertentu, dan hubungan hierarkis dimana salah satu pihak (pemberi kerja) mempunyai wewenang untuk memberikan perintah kepada pihak lain, khususnya pegawai yang bekerja pada suatu instansi seperti kantor, perusahaan, atau Coffe Shop di Kota Jambi.

E. Landasan Teori

Penulis akan mendasarkan analisis dalam skripsi ini pada teori perjanjian akibat permasalahan hukum yang diuraikan pada latar belakang.

¹⁸ *Ibid*, Hal. 9

1. Teori perjanjian

Istilah “perjanjian kerja” yang dikenal dengan nama *Arbeidsovereenkomst* dalam bahasa Belanda mempunyai banyak penafsiran. Pasal 1601a KUH Perdata mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian yang apabila salah satu pihak, sebagai buruh atau pekerja, bersepakat untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah pihak lain, yaitu pemberi kerja, dengan imbalan upah untuk jangka waktu tertentu.

Perjanjian adalah komitmen yang dibuat oleh satu atau lebih individu untuk memenuhi tugas atau kewajiban tertentu. Ketika dua individu menandatangani suatu perjanjian, maka terbentuklah suatu ikatan yang berisi hak dan kewajiban kedua belah pihak yang berkaitan dengan suatu tujuan tertentu. Perjanjian adalah kumpulan kata-kata yang menyatakan janji atau kewajiban, baik lisan maupun tulisan.¹⁹

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban kerja. Selain pengertian yang diberikan, Pakar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia juga memberikan penjelasan mengenai perjanjian kerja.

Wiwiho Soedjono mengartikan perjanjian kerja sebagai suatu hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang pada umumnya memuat segala kewajiban bersama yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.

¹⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke VI, PT. Intermasa, 1979, hal. 1

Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja ditentukan dengan adanya upah atau gaji yang disepakati serta adanya hubungan hierarkis dimana pemberi kerja mempunyai wewenang untuk memberikan perintah yang harus dipatuhi oleh pekerja.

Selain itu, perspektif Salim H.S. mengenai perjanjian kerja juga patut dipertimbangkan. Dalam bukunya “Aneka Perjanjian”, beliau mengartikan perjanjian kerja sebagai: “Perjanjian antara seorang perseorangan dengan pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan imbalan upah.”

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian adalah suatu pengikatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih orang terhadap orang lain. Pasal ini menjelaskan tentang konsep perjanjian dimana dua pihak saling mengikatkan diri satu sama lain. Pemahaman ini agak kurang, namun terlihat bahwa dalam perjanjian, salah satu pihak mengikatkan diri kepada pihak lain.²⁰ Subekti mendefinisikan perjanjian sebagai suatu komitmen yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lain, atau oleh dua orang terhadap satu sama lain, untuk memenuhi suatu tugas atau janji tertentu.²¹ Perjanjian adalah ketika satu atau dua orang berjanji satu sama lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, dan setiap orang mempunyai hak dan tanggung jawab yang saling berhubungan.

²⁰ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2011, Hal. 63.

²¹ R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta : PT.Intermasal, 2002, Hal. 5.

F. Metode Penelitian

Suatu metode digunakan untuk meningkatkan fokus dan akuntabilitas penelitian skripsi ini. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum empiris atau *socio legal research* yang merupakan model pendekatan lain dalam meneliti hukum sebagai objek penelitiannya, dalam hal ini hukum tidak hanya dipandang sebagai disiplin yang preskriptif dan terapan belaka, melainkan juga *empirical* atau kenyataan hukum. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Tipe Penelitian

Penulis menggunakan kajian yuridis empiris dalam skripsi ini. Tujuannya untuk mengkaji peraturan perundang-undangan yang mengatur perjanjian kerja antara pekerja dengan pemilik Coffe Shop di Kota Jambi.

2. Pendekatan Penelitian

Penulis menggunakan strategi penelitian deskriptif untuk menjelaskan pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dan pemilik Coffee Shop di Kota Jambi.

1) Sumber Data.

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari studi lapangan yang diberikan oleh informan dan responden:

- 1) 1 manajer dan 3 staf di Kopi Cuan Kota Jambi.
- 2) Terdapat 1 orang manajer dan 3 orang pekerja di Koffie Kopi Kota Jambi.

3) 1 orang manajer dan 3 orang pekerja di Moto Koffie Kota Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang ada seperti literatur:

1) Bahan Hukum Utama mengacu pada peraturan perundang-undangan yang relevan dengan skripsi yang sedang ditulis.

2) Bahan Hukum Sekunder meliputi bacaan dan literatur ilmiah yang relevan dengan tesis.

3) Bahan Hukum Tersier meliputi kamus hukum, kamus linguistik, dan ensiklopedia.

4. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini meliputi:

a. Pengumpulan data akan dilakukan melalui wawancara yang telah ditentukan dengan menggunakan parameter yang diberikan oleh penulis.

1) Wawancara dengan Pihak Coffe Shop (Pengusaha)

2) Wawancara dengan Karyawan Coffe Shop

b. Studi Dokumen

5. Teknik Pengumpulan Sampel dan Pengolahan Data

Data yang diperoleh, meliputi data primer dan sekunder, dianalisis secara kualitatif. Hasilnya disajikan secara deskriptif, memerinci sebenarnya pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dan pengusaha Coffe Shop di Kota Jambi.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memahami sepenuhnya pembahasan yang disajikan dalam skripsi ini, penting untuk mengaturnya secara metodis. Skripsi ini disusun menjadi 5 bab menurut sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan latar belakang permasalahan yang menjadi titik tolak penulis dalam menyusun skripsi ini. Di dalamnya juga memuat latar belakang penelitian, permasalahan, tujuan, manfaat, kerangka konsep, landasan teori, metode penelitian, dan diakhiri dengan struktur penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

Bab ini akan memberikan gambaran umum tentang perjanjian kerja, meliputi pengertian Perjanjian Kerja, bentuk-bentuk Perjanjian Kerja, ketentuan hukum, dan syarat-syaratnya.

BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA

Bab ini akan memberikan gambaran umum tentang Ketenagakerjaan dan Klasifikasi Ketenagakerjaan, meliputi Pengertian Ketenagakerjaan, Pengklasifikasian berdasarkan saat perjanjian, status pekerjaan, dan Perlindungan Hukum Pekerja.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan pelaksanaan hak dan tanggung jawab dalam perjanjian kerja antara karyawan dan pemilik kedai kopi di Jambi, serta kendala yang dihadapi dalam menegakkan perjanjian kerja berbasis waktu tertentu di kota yang sama.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memberikan ringkasan kesimpulan uraian sebelumnya, diakhiri dengan saran-saran yang dimaksudkan untuk membantu.

