

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Awal berdirinya PT Agung Automall dimulai dengan didirikannya PT Agung Concern pada 20 juli 1954 di Surabaya, Jawa Timur oleh pasangan suami istri Bapak Samuel Pandjaitan (alm) dan Ibu Ostina Emanuel Pandjaitan sebagai perusahaan perdagangan otomotif. Pada tahun 1972, PT Agung Concern mulai melakukan penjualan Toyota, yang kemudian ditunjuk sebagai main dealer Toyota di wilayah Surabaya dan Pekanbaru. Pada tanggal 28 Desember 1992 diadakan kesepakatan bersama untuk mengalihkan divisi trading Toyota ke PT Agung Automall, selanjutnya kedealeran Toyota sepenuhnya dioperasikan oleh PT Agung Automall dan PT Agung Concern menjadi holding company. Saat ini PT Agung Automall sebagai main dealer resmi Toyota untuk wilayah Riau, Jambi, Bengkulu, Kepulauan Riau, dan Bali dengan total jumlah karyawan tetap mencapai 1000 orang, akan terus memberikan pelayanan yang baik sesuai standar dari Toyota kepada masyarakat dan akan terus bersama masyarakat dalam upaya melakukan pembangunan wilayah-wilayah operasional PT Agung Automall.¹

Resminya Sejarah Agung Toyota 1954 : Awal perjalanan kami dimulai dengan didirikannya showroom dan bengkel di Surabaya oleh pasangan Bapak (Alm.) Samuel dan Ibu O.E. Pandjaitan. 1958 : Bisnis perusahaan kami berkembang hingga menjadi importir kendaraan bermotor termasuk salah satunya

¹Sumber data : *Dokumentasi PT. Agung Automall Sipin Jambi*, 2023.

kendaraan bermotor merk Toyota. Kami membuka cabang di Jakarta dengan mengimpor onderdil dan kendaraan built up.²

Untuk di Jambi PT Agung Automall sebagai main dealer resmi Toyota untuk wilayah Sumatera termasuk Jambi berdiri pada tahun 1977, kemudian Riau, Bengkulu, Palembang, Lampung Sumatera Barat, Aceh dan Kabupaten/Kota sekitarnya. Untuk sementara dengan total jumlah karyawan tetap mencapai lebih dari 1.000 orang, akan terus memberikan pelayanan yang baik sesuai standar dari Toyota kepada masyarakat dan akan terus bersama masyarakat dalam upaya melakukan pembangunan di wilayahwilayah operasional PT. Agung 27 Automall. Bisnis PT. Agung Automall berkembang hingga menjadi importir kendaraan bermotor termasuk salah satunya kendaraan bermotor merk Toyota. Seiring dengan perkembangan dunia otomotif di Indonesiadan pengalaman melakukan penjualan kendaraan bermotor merk Toyota. Pada tahun 1972, Agung Concern ditunjuk sebagai main dealer Toyota di wilayah Surabaya dan Pekanbaru.Pada tahun 1977 perusahaan ini merelokasi kantor 35 36 pusat dari Surabaya ke Jakarta, serta membuka cabang di Denpasar dan resmi menjadi penyalur suku cadangToyotaPT. Agung Automall didirikan untuk sepenuhnya mengelola operasional keddealeran Toyota. Pengalaman di bisnis transportasi membuat perusahaan yakin untuk mendirikan AgungRent sebagai perusahaan penyedia jasa transportasi di Indonesia yang melayani perusahaan atau individual.PT. Agung Automall saat ini telah berkembang besar menjadi main dealer dan eksklusif untuk semua produk Toyota di Riau, Kepulauan Riau, Jambi, Bengkulu dan Bali. Jaringan outlet perusahaan ini telah menjangkau hingga wilayah-wilayah pelosok

sampai daerah tingkat II (kabupaten) dan telah terotorisasi serta memenuhi standar Toyota.³

Oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar/intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan.

Tindakan atau perbuatan hukum menimbulkan hubungan hukum perjanjian sehingga terhadap satu pihak diberi oleh pihak yang lain untuk memperoleh prestasi, sedangkan pihak yang lain itu pun menunaikan prestasi. Jadi satu pihak memperoleh hak dan pihak lain memikul kewajiban untuk menyerahkan atau menunaikan prestasi.⁴

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 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian ini, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.

Suatu perjanjian atau kontrak menganut asas kebebasan berkontrak yang dapat diartikan bahwa para pihak bebas membuat perjanjian mengenai apa saja, sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Kebebasan berkontrak yang merupakan roh dan nafas sebuah kontrak atau perjanjian, secara implisit memberikan panduan bahwa dalam berkontrak pihak-pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang. Dengan demikian diharapkan akan muncul kontrak yang adil dan seimbang pula bagi para pihak.

³Sumber data : *Dokumentasi PT. Agung Automall Sipin Jambi*, 2023.

⁴Sendjung H Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta, 2001, hal. 64.

Namun demikian dalam praktik masih banyak ditemukan model kontrak standar (kontrak baku) yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, dan tidak adil. Asas kebebasan berkontrak ini disimpulkan berdasarkan Pasal 1338 KHUPerdata yang menyatakan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, pengusaha dan pekerja, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu proses pembuktian. Walaupun perjanjian kerja lebih didominasi oleh pihak pengusaha atau bahkan dibuat sepihak oleh pengusaha akan tetapi dengan adanya perjanjian dalam bentuk tertulis dapat dijadikan jaminan pemenuhan hak oleh pengusaha kepada pekerja. Hal ini tidak terlepas dari tujuan diadakannya perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

- (1). Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak,
- (2). Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak,
- (3). Agar tercapainya jaminan kepastian pemenuhan kewajiban timbal balik antar pihak yang telah mereka setujui bersama sebelumnya,
- (4). Untuk menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan kerugian dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain, dalam hal pelaksanaan kewajiban masing-masing dan penghormatan atas hak pihak lain,
- (5). Untuk menjernihkan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, rasa tanda tanya, berbagai prasangka negatif dan kekurangsemangatan kerja,
- (6). Untuk menjaga dan memelihara hubungan baik yang selama mungkin antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, melalui stabilitas kerja serta stabilitas situasi dan kondisi perburuhan yang berusaha dicapai oleh perjanjian kerja itu sendiri,
- 7). Untuk sedapat mungkin menghindarkan terjadinya perselisihan antar pihak dalam hubungan kerja tersebut.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja terkadang pada realitanya banyak merugikan pihak pekerja sebagai pihak yang bergantung pada pelaku usaha atau pengusaha. Pasal 50 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pada dasarnya “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Hubungan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut pembuatan perjanjian kerja oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan dengan permasalahan perjanjian kerja antara pihak perusahaan PT. Agung Outomal Sipin Jambi dan pihak petugas keamanan yang berkenaan dengan bidang keamanan dan pengamanan di lingkungan kerja, maka sangat diperlukan adanya surat perjanjian kerja, karena Scurity ini ini sifatnya tenaga kontrak bukan tenaga kerja tetap. Sesuai dengan masalah tersebut, maka keberadaan Scurity dalam sebuah perusahaan sekelas Perseroan Terbatas Agung Automal sangat penting. Dimana tugas pokok petugas keamanan (Scurity) adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan atau tempat kerja yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Kemudian pengamanan Fisik adalah segala usaha dan kegiatan untuk mencegah atau mengatasi timbulnya ancaman dan gangguan keamanan dan ketertiban lingkungan suatu instansi/proyek/badan usaha secara fisik melalui kegiatan pengaturan, penjagaan dan perondaan serta kegiatan lain yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing instansi/proyek/badan usaha yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pihak Scurity harus jelas dan transparan. Tugas pokok lain sebagai Scurity “Menyelenggarakan Keamanan dan ketertiban dilingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya”(Perkapolri No.24 Tahun 2007, Pasal 6 ayat 1).

Fungsi Satpam Adalah “melindungi dan mengayomi lingkungan/tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan ,serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku dilingkungan kerjanya (Perkapolri Nomor 24 Tahun 2007, BAB III, Pasal 6, ayat 2). Tugas dan fungsi satpam meliputi :

1. Pengaturan
2. Penjagaan
3. Pengawasan
4. Patroli
5. Penyidikan dan penyelidikan
6. Pelaporan
7. Mengamankan.

Seperti diketahui, tidak semua hak dan kewajiban yang ada dalam hubungan kerja diatur secara rinci oleh ketentuan peraturan perundang undangan. Undang-undang dibidang ketenagakerjaan, hanya mengatur ketentuan hubungan kerja secara umum. Oleh karena itu perlu pengaturan pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak secara rinci yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam keitan dengan persoalan perjanjian kerja, maka kedua belah pihak dsapat membuat suatu perjanjian secara tertulis, sehingga apanila suatu saat ada permasalahan, maka kedua belah dapat menyelesaikan permasalahan ini dengan secara musyawarah.

Bersarkan dengan permasalahan di atas, maka untuk membahas dan mengidentifikasi permasalahan yang berkenaan perjanjian kerja antara pihak Perseroan Terbatas Agung Automal Sipin Jamkbi dengan pihak pekerja Scurity, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu kajian dan penelitian yang akan penulis angkat kedalam penulisan skripsi yang berjudul”***Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Antara Pihak Pekerja Kontrak Petugas Kemanan dengan Pihak Perseroan Terbatas Agung Automal Sipin Jambi***”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana aspek hukum dalam perjanjian kerja kontrak antara petugas keamanan dengan Perseroan Terbatas Agung Automal Sipin Jambi?
2. Kendala-kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian kerja kontrak antara petugas keamanan dengan Perseroan Terbatas Agung Automal?
3. Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang ditimbulkan dalam pelaksanaan perjanjian kerja kontrak bagi pekerja keamanan?

C. Tujuan Penelitian dan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui aspek hukum dalam perjanjian kerja kontrak antara petugas keamanan dengan Perseroan Terbatas Agung Automal Sipin Jambi.
- b. Untuk mengetahui kendala-kendala yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian kerja kontrak antara petugas keamanan dengan Perseroan Terbatas Agung Automal?
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang ditimbulkan dalam pelaksanaan perjanjian kerja kontrak bagi pekerja keamanan.

2. Tujuan Penulisan

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penulisan adalah :

- a. Mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku Perguruan Tinggi untuk kemajuan masyarakat dalam bidang hukum;
- b. Melatih kemampuan dan keterampilan dalam penulisan karya ilmiah;
- c. Menambah pengetahuan dibidang hukum perikatan terkait mengenai perjanjian kerjasama;
- d. Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar program ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari.

D. Kerangka Konseptual

1. Aspek Hukum

Aspek hukum adalah merupakan keseluruhan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur tata tertib di dalam masyarakat dan terhadap pelanggarnya umumnya dikenakan sanksi. Peraturan yang mengatur kehidupan masyarakat mempunyai dua bentuk yaitu tertulis dan tidak tertulis. Peraturan yang tertulis sering disebut undang undang tertulis atau hukum tertulis dan kebiasaan-kebiasaan yang terpelihara dalam kehidupan masyarakat. Sedang Peraturan yang tidak tertulis sering disebut hukum kebiasaan atau hukum adat.⁵

⁵Soerjono Soekamto, *Pengantar Hukum Pidana*, Cetakan Ke-II, Penerbit Widiya Karya, Jakarta, 2011, hal. 120.

2. Perjanjian Kerja

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sebuah perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja jika isi perjanjian tersebut memuat tiga hal, yaitu: unsur pekerjaan: ditunjukkan dengan jabatan atau pekerjaan yang harus dilakukan, seperti manajer keuangan, staf pemasaran, reporter, pemimpin redaksi, dan lain-lain. unsur upah: ditunjukkan dengan besaran gaji yang akan diterima dan waktu pembayarannya. unsur perintah: ditunjukkan dengan adanya penjelasan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, aturan yang harus dipatuhi, dan lain-lain.

3. Pekerja Kontrak

Kontrak pada dasarnya adalah perjanjian, sehingga membicarakan kontrak sama dengan membahas pengertian perjanjian. Apabila membicarakan perjanjian, terlebih dahulu diketahui apa sebenarnya perjanjian itu dan dimana dasar hukumnya. Perjanjian yang dimaksudkan adalah perjanjian yang diatur dalam Buku III KUH Perdata yang berjudul tentang perikatan yang terdiri dari ketentuan umum dan ketentuan khusus. Perkataan perikatan (*Verbinteniss*) mempunyai arti yang lebih luas dari perkataan — perjanjian —, sebab dalam Buku III itu ada juga diatur perihal perhubungan-perhubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrechmatigedaad*) dan perihal perikatan yang timbul dari pengurusan

kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (zaak waarnening). Tetapi, sebagian besar dari Buku III ditujukan kepada perikatan-perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian, jadi berisi hukum perjanjian.

4. Petugas Keamanan

Petugas keamanan adalah untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Selain itu, fungsi satpam adalah melindungi dan mengayomi lingkungan/tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya. Untuk mendukung performa suatu usaha atau bisnis, keberadaan sekuriti sangatlah penting. Perusahaan membutuhkan pengamanan, perkebunan dan bisnis-bisnis yang saat ini sedang dijalankan oleh setiap individu maupun perusahaan.⁶

5. Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas (PT) adalah salah satu jenis badan usaha yang dilindungi oleh hukum dengan modal yang terdiri dari saham. Seseorang dikatakan sebagai pemilik PT apabila memiliki bagian saham sebesar dari jumlah yang ditanamkannya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 yang membahas mengenai Perseroan Terbatas (PT), dikatakan bahwa perusahaan berjenis Perseroan Terbatas adalah suatu badan usaha yang berbentuk badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian dan melakukan

⁶Marzuki Dahlan, *Tugas Pokok, Fungsi dan Peranan Seorang Satpam*, Penerbit Widiya Karya, Jakarta, 212, hal. 17.

kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau disebut juga dengan persekutuan modal.

6. Agung Automal

Agung Automall adalah salah satu anak perusahaan dari Agung Concern group yang bergerak sebagai main dealer Toyota. Awal berdiri PT. Agung Automall dimulai dengan didirikannya Agung Concern pada 20 Juli 1954 di Surabaya, Jawa Timur oleh pasangan suami istri yaitu Samuel Pandjaitan (alm) dan Ostina Emanuel Pandjaitan. Awal usaha inti Agung Concern yaitu sebagai perusahaan perdagangan otomotif. Showroom dan bengkel didirikan pertama kali pada tahun 1954 di Surabaya oleh pasangan Samuel dan Ostina Emanuel Pandjaitan. Pada tahun 1992, Agung Concern khusus menjual unit Toyota berubah nama menjadi PT. Agung Automall. Pada tanggal 28 Desember 1992 diadakan kesepakatan bersama untuk mengalihkan divisi trading Toyota ke PT. Agung Automall. Selanjutnya kedelaleran Toyota sepenuhnya dioperasikan oleh PT. Agung Automall, dan Agung Concern menjadi holding company.⁷

E. Landasan Teoritis

1. Aspek Hukum

Memulai sebuah bisnis biasanya harus mulai mempelajari apa saja aspek-aspek yang perlu diperhatikan agar kedepannya tak ada permasalahan. Salah satu aspek tersebut yakni pandangan dari hukum. Dalam bidang apapun seperti bisnis, hukum tetaplah berdampingan di dalamnya. Keberadaan hukum

⁷<http://repository.uin-suska.ac.id/20220/9/9.20BAB20.IV.pdf>. Di Akses Tanggal, 22 Juli 2022.

tersebut dimaksudkan supaya segala sesuatunya tetap berjalan sesuai aturan demi mencegah timbulnya permasalahan.

Aspek hukum dalam bisnis merupakan suatu kaidah yang bertugas dalam mengatur segala sesuatu mengenai tata cara pelaksanaan kegiatan perdagangan, keuangan, industri yang dikaitkan terhadap produksi, jasa, pertukaran barang dengan uang. Setiap kegiatan dalam melakukan suatu usaha maupun bisnis, perlu adanya hukum untuk melindungi dan juga menegakkan keadilan. Sama pada bidang lain pun, kehadiran hukum memang sangat diperlukan. Hukum yang punya sifat mengikat tersebut dapat membuat siapa pun mempunyai rasa tanggung jawab dan takut akan melakukan tindakan melanggar hukum. Tanpa adanya hukum, maka segalanya akan kacau dan tidak berjalan secara efektif dan efisien. Maka, sebelum membangun usaha penting bagi sang pemilik untuk mengetahui terlebih dahulu mengenai apa saja aturan yang diterapkan dalam dunia bisnis. Tak ada salahnya untuk mempelajari hukum sebab Anda akan jauh lebih paham dan siap ketika mulai berbisnis.⁸

Aspek hukum dari segi keamanan di dalam masyarakat bukan hanya tugas dan tanggungjawab pihak Kepolisian saja, tetapi seluruh lapisan masyarakat mempunyai peran dan andil yang sangat besar agar tercipta keamanan di daerah lingkungannya, peran serta ini sangat penting bagi masyarakat itu sendiri, apabila dirunut dari keterbatasan aparat Kepolisian yang tidak mungkin mampu melayani semua tugas-tugas yang menjadi

⁸Soemitro, Rony Hanintijo, *Beberapa Masalah dalam Studi Hukum dan Masyarakat*, Cetakan Ke-II, Penerbit Remaja Karya, Bandung, 2017, hal. 90.

kewajibannya disamping itu jumlah aparat kepolisian yang belum bisa untuk melayani seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, apabila diperhatikan dari wilayah negara Indonesia yang sangat luas dan terdiri dari beribu-ribu pulau disertai dengan jumlah penduduk Indonesia yang terus mengalami penambahan dari tahun ke tahun sedangkan jumlah aparat kepolisian tidak sebanding dengan keadaan tersebut. Untuk itu tugas dan fungsi tersebut dapat diambil alih oleh masyarakat itu sendiri di dalam lingkungannya.⁹

Keamanan juga dapat dilakukan oleh petugas satpam pada waktu bertugas di lingkungan tempat kerjanya untuk membantu peran fungsi Polri agar tempat kerjanya tercipta rasa aman dari segala gangguan kamtibmas. Peran dan fungsi petugas satpam dalam melaksanakan tugas di lingkungan tempat kerjanya apabila dilihat dari dimensi kepolisian merupakan bentuk sosiologis fungsi kepolisian yang tumbuh dan berkembang dalam tata kehidupan masyarakat akan pentingnya keamanan dan ketertiban di lingkungan masing-masing, juga dapat dipandang sebagai refleksi masyarakat dalam mewujudkan mempolisikan dirinya dan diharapkan mengarah kepada pemolisian masyarakat yang dilandasi akan kesadaran di daerah lingkungannya, “Sebagai warga juga diharapkan untuk menerapkan sistem Swakarsa agar kita tidak mudah terhasut di dalam isu-isu yang mengakibatkan tindakan yang merugikan sambil terus berupaya menciptakan

⁹*Ibid.*, hal. 94.

keamanan dengan hidup yang penuh kesadaran dengan sistem “polisi bagi diri sendiri.”¹⁰

Petugas Satpam pada saat sekarang ini benar-benar sangat efektif sebagai tenaga keamanan di lingkungan tempat kerjanya, disebabkan pada akhir-akhir ini banyak sekali terjadi gangguan kamtibmas di Kota maupun di Desa yang sering mengganggu dan meresahkan masyarakat, sehingga peran serta petugas satpam untuk ikut mengamankan di tempat kerjanya sangat diperlukan sesuai dengan tugas dan fungsi petugas satpam sebagai tenaga keamanan terbatas pada ruang lingkup tempat kerjanya. Rasa aman merupakan suatu kebutuhan pada setiap lapisan masyarakat baik di Kota maupun di Desa, di tempat umum maupun di tempat khusus, di perusahaan negara maupun swasta, perorangan maupun kelompok, di Rukun Tetangga, Rukun Warga, Kelurahan atau Desa, Kecamatan, Kabupaten atau Kota, Propinsi maupun Negara, rasa aman merupakan sebuah dambaan selama manusia masih hidup di dunia, bahkan rasa aman juga sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan agar bisnis atau usaha yang dikelola bisa terus berlangsung. Petugas Satpam sebagai salah satu bentuk kepedulian dari perusahaan untuk membantu fungsi Polri sebagai tenaga keamanan untuk melakukan pengamanan di perusahaan agar bisa menjalankan usaha atau bisnisnya dengan lancar tanpa adanya hambatan dan rintangan dari segala situasi dan kondisi yang bisa merugikan perusahaan, maka keberadaan petugas satpam di perusahaan sangat penting dan sangat diutamakan sebagai

¹⁰Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan Ke-XI, Disunting Helena Purwanto dan Suliati Rahmat*, Penerbit Pustaka Agung, Jakarta, 2015, hal. 130.

ujung tombak perusahaan untuk menunjang semua kegiatan yang ada di perusahaan baik yang bersifat umum; menjaga di dalam lingkungan perusahaan, menjaga ketertiban para pekerja/ buruh perusahaan, mengawasi alat-alat vital perusahaan, maupun yang bersifat khusus; mendampingi petugas perusahaan.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menurut Imam Soepomo dalam *Lalu Husni* berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.¹¹

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak

¹¹Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hal. 30.

memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain. Dari beberapa pengertian di atas, perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja. Adapun kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang harus dilaksanakan adalah :

a. Melakukan pekerjaan

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan.¹²

b. Mentaati Tata Tertib Perusahaan

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ayat (1) butir (i): perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya juga memuat tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja. Dalam pasal 55, perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Dalam pasal 54 ayat (2) menunjukkan ketentuan dalam perjanjian kerja berkenaan hak

¹²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 54.

dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta besaran upah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan. Dalam pasal 54 ayat (3) menunjukkan bahwa perjanjian kerja wajib dibuat rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja.¹³

c. Wajib membayar denda dan ganti rugi

Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang baik milik pengusaha, atau pihak ketiga, karena kesengajaan atau kelalaian.

d. Bertindak sebagai buruh yang baik

Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.¹⁴

e. Bertindak sebagai majikan yang baik

Pasal 1602 KUHPerduta menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan

¹³G.Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bumi Aksara, Jakarta, 2015, hal. 29

¹⁴F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2018, hal. 11.

atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

F. Metodologi Penelitian

Setiap penelitian ilmiah sudah seharusnya berlandaskan pada metode yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum adalah suatu bentuk kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, tertentu yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.¹⁵ Disamping itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap suatu faktor tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam gejala yang bersangkutan.

1. Tipe Penelitian

Metode penelitian merupakan penelitian hukum "*Empiris*" adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang

¹⁵Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Ke-III, Penerbit UI Press, Jakarta, 2015, hal. 43.

diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.¹⁶

Berdasarkan permasalahan yang penulis diteliti, maka metode penelitian hukum Empiris dari definisi umum tadi tidak lain adalah bersumber dari empirisme, suatu istilah dalam filsafat untuk menjelaskan teori epistemologi yang menganggap bahwa pengalaman sebagai sumber pengetahuan. Pengalaman disini maksudnya adalah sesuatu yang diterima melalui indera atau yang dapat diamati. Sehingga suatu hal biasa disebut '*empiris*' tidak lain adalah berdasar pengalaman langsung atau pengamatan (*observasi*) di alam nyata. Untuk lebih fokus dalam pembahasan di blog ini, konteks penelitian empiris yang dimaksud adalah dalam ilmu pengetahuan sosial. Sedangkan digunakannya pendekatan sosiologis, karena masalah yang diteliti juga terdapat keterkaitan antara hukum dengan faktor-faktor non yuridis, yaitu untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan pemberian bonus terhadap karyawan yang dimutasi di PT. Agung Automal Sipin Jambi.

2. Metode Pendekatan

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut akan didapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicari jawabannya. Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersifat *Yuridis Empiris*, yaitu suatu pendekatan masalah yang diteliti dengan mencermati ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan

¹⁶Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 99.

lainnya dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dan dikumpulkan untuk penelitian dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya secara langsung dilapangan yang dilakukan dalam hal ini adalah wawancara dan observasi, dengan bertanya langsung kepada pihak yang berwenang, mengetahui yang terkait pelaksanaan perjanjian kerja Scurity dengan pihak PT. Agung Automal Sipin Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah yang diperoleh dari sumber yang sudah ada. Yang digunakan penulis adalah studi kepustakaan, seperti situs internet, artikel, literature, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Jenis data ini terdiri dari :

1) Bahan Hukum Primer Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang mengikat antara lain :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja
- c) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- d) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

e) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan-bahan yang erat dengan hukum primer untuk menganalisis serta dapat menjelaskan hukum primer, seperti literature-literature yang berkaitan dengan perjanjian fidusia, hukum kredit, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3) Bahan Hukum Tersier Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan hukum sekunder, seperti kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada seorang informan atau seseorang yang ahli dan berwenang dalam suatu masalah. Wawancara yang dilakukan dengan permasalahan permasalahan yang berkaitan dengan masalah perjanjian kerja pihak Scurity (Satpam) dengan pihak PT. Agung Automal Sipin Jambi.

b. Studi Pustaka Studi Pustaka adalah segala usaha yang dilakukan peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti dan dibahas, pada penelitian ini menggunakan beberapa buku sebagai referensi.

5. Teknik Penarikan Sampel

Sampel yang penulis tetapkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sistem purposive sampling artinya teknik sampling. *Purposive Sampling* dalam satu aspek, yaitu memilih responden dengan karakteristik yang dibutuhkan, namun dengan perbedaan bahwa pada *Purposive Sampling* peneliti telah mengetahui posisi responden yang diperlukan. Pada penelitian ini sampel yang penulis ambil adalah :

1. Pihak Perusahaan Staf Manager = 1 orang
2. Bagian personalia = 1 orang
3. Pihak petugas keamanan = 2 orang

6. Metode Analisis

Data Data-data setelah terkumpul yang digunakan metode analisis kualitatif, yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan deskriptif analisis. Kemudian akan diinventarisasikan dan diseleksi guna menjawab pokok-pokok permasalahan penelitian ini.¹⁷ Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dilakukan tahap pengolahan data atau editing yaitu meneliti, mencocokkan serta merapikan data tersebut.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan Hasil penulisan ini akan diuraikan menjadi sebuah skripsi yang membahas dan menguraikan masalah dan terdiri dari lima bab, secara ringkas disusun dengan sistematika sebagai berikut :

¹⁷Lexy J Moeleong, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Penerbit Renika Cipta, Jakarta, 2010, hal. 120.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan penulisan, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PETUGAS KEAMANAN

Pengertian petugas keamanan, tugas dan kewajiban petugas keamanan, tanggungjawab petugas keamanan dan pengaturan petugas keamanan.

BAB III : KETENTUAN UMUM TENTANG ASPEK HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA

Pengertian perjanjian kerja, bentuk-bentuk perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja, pengaturan hukum tentang perjanjian kerja.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yang membahas permasalahan tentang aspek hukum dalam perjanjian kerja antara pihak pekerja kontrak petugas keamanan dengan pihak Perseroan Terbatas Agung Automal Sipin Jambi, dengan sub bahasan, aspek hukum dalam perjanjian kerja kontrak antara petugas keamanan dengan Perseroan Terbatas Agung Automal Sipin Jambi, kendala-kendala dalam menjalankan aspek hukum perjanjian kerja kontrak antara petugas keamanan dengan Perseroan Terbatas Agung Automal Sipin Jambi, upaya untuk mengatasi kendala-kendala dalam menjalankan aspek hukum perjanjian kerja kontrak antara petugas keamanan dengan Perseroan Terbatas Agung Automal Sipin Jambi.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan akhir dari seluruh uraian dan pembahasan, yang berisi kesimpulan dan saran.

