

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi peran sebagai pengusaha dan pekerja.

Di Negara Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting dan memiliki kedudukan yang penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan dalam pembangunan. Pembangunan dalam ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi tenaga kerja dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka dilakukan perlindungan bagi tenaga kerja agar para tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Perlindungan kepada tenaga kerja juga dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “Tenaga Kerja” yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja” (Pasal 1 huruf 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja<sup>1</sup>, sebelum, selama, dan sesudah menunjukkan hal-hal yang berhubungan antara tenaga kerja dengan pekerjaan terjadi karena adanya perjanjian. Perjanjian tersebut diberikan oleh pihak yang memberikan pekerjaan dan disepakati pekerja.

Dalam keadaan dimana suatu perusahaan mempekerjakan tenaga kerja dan dipimpin oleh seorang pengusaha. keduanya mempunyai hubungan kerja yang terkait dengan perjanjian kerja dan berlaku pada saat tenaga kerja tersebut mulai bekerja pada perusahaan dan berakhir pada saat habis masa berlakunya perjanjian kerja.

Untuk mengkaji hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja dapat dibandingkan dengan hubungan antara penjual dan pembeli<sup>2</sup>. Seorang penjual dan pembeli bebas untuk melakukan hubungan hukum, dalam arti seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya jika harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli suatu barang dari penjual jika barang tersebut tidak sesuai dengan kehendaknya.

---

<sup>1</sup> Pasal 1 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> Zaeni asyahadie, *Kajian Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2007) hal 16.

Berbeda dengan hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha. Secara yuridis hubungan mereka adalah bebas, seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Segala macam bentuk perbudakan, perhambaan dan peruluran dilarang karena tidak sesuai dengan Undang-undang Dasar 1945 dan Pancasila.

Namun secara sosiologis tenaga kerja tidak bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup. Karena bermodal tenaganya saja tenaga kerja kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan tenaga kerja itu sendiri, lebih-lebih sekarang dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Tenaga kerja yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan suatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi tenaga kerja sehingga tenaga kerja selalu mengikuti tempat di mana tenaganya diperkerjakan. Pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja kepada para tenaga kerja karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan untuk melindungi para tenaga kerja sebagai pihak lemah dari kekuasaan untuk melindungi para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Dengan demikian, pada hakikatnya hukum ketenaga kerjaan dengan semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan

keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha. Hukum ketenagakerjaan memiliki peran kontrol pengawasan terhadap perlakuan pengusaha atas kaum pekerja.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa tergantung pada keikutsertaan tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan. Apabila tenaga kerja disiplin, tertib dan mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam perusahaan. Jika suatu perusahaan terjadi sebaliknya, maka para tenaga kerja tersebut akan menerima konsekuensi dari perusahaan, misalnya sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Jika hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (tenaga kerja dan pengusaha) maka tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan sulit tercapai. Pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (Homo Homini Lupus). Pengusaha sebagai pihak yang kuat akan secara sosial ekonomi menekan pihak tenaga kerja yang berada pada posisi yang lemah<sup>3</sup>. Disinilah peran dari undang-undang ketenagakerjaan Negara memberi keadilan hubungan antara pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi, dengan tenaga kerja sebagai pihak yang lemah secara sosial ekonomi guna pelaksanaan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

---

<sup>3</sup> Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Edisi Revisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), halaman 11.

Era globalisasi seperti sekarang ini, makin besar persaingan yang ketat antara perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja. Tetapi pada kenyataannya masih banyak pengangguran yang ada di Indonesia. Untuk mengatasi hal tersebut maka dibangunlah suatu perusahaan seperti rumah industri, sehingga sedikit banyak berkuranglah pengangguran-pengangguran karena pengangguran-pengangguran bisa diserap menjadi tenaga kerja. Tenaga kerja memberikan jasa tenaganya kepada pengusaha, sedangkan pengusaha memberi imbalan atas jasa yang diberikan tenaga kerja.

Bagi pengusaha, atas jasa yang diberikan tenaga kerja, pengusaha dapat memproduksi produk usahanya dan dapat memenuhi konsumsi pasar. Dari pemasaran produk pengusaha mendapatkan laba. Bagi tenaga kerja, atas jasa yang diberikan kepada pengusaha ia mendapatkan upah. Atas upah yang diberikan pengusaha, tenaga kerja mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.

Hubungan yang terjadi antara tenaga kerja dengan pengusaha, pada dasarnya dari uraian diatas menunjukkan adanya latar belakang yang sama. Yaitu sama-sama membutuhkan dalam rangka sama-sama memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Meskipun kebutuhan yang harus dipenuhi sebagai tenaga kerja dengan pengusaha berbeda, namun keduanya memiliki latar belakang yang sama dalam menjalin hubungan yang sama-sama berlatarbelakangkan kebutuhan. Oleh karena itu, untuk melindungi agar tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan, diadakan perjanjian kerja sebagai sumber hukum.

Perjanjian kerja sebagai salah satu sumber hukum otonomi yang bersifat individual dalam hubungan kerja sampai sekarang belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur perjanjian kerja secara khusus dan bersifat nasional, serta keberadaannya yang umumnya dibuat pada zaman Belanda<sup>4</sup>. Nuansa feodalisme yang dulu senantiasa diciptakan belanda untuk memberikan segala bentuk legitimasi terhadap pihak belanda untuk memposisikan pribumi sebagai kaum marginal masih sangat nyata pada perusahaan sekarang ini.

Zaman Belanda, segala bentuk perjanjian tidak memegang prinsip keadilan. akan tetapi senantiasa memposisikan Belanda sebagai pihak yang berkuasa mampu dan dibenarkan berbuat apa saja kepada kaum jelata. Namun ketika undang undang belanda masih juga digunakan sampai sekarang, akan terlihat jelas. Sebuah posisi dimana pihak yang kuat, akan sewenang-wenang terhadap pihak yang lemah. Termasuk juga dalam perjanjian kerja dalam sebuah perusahaan.

Kadang, pengusaha yang sewenang-wenang senantiasa memposisikan pekerja sebagai buruh paksa. Yang dengan keinginan pengusaha memperoleh barang hasil produksi kemudian memanfaatkan tenaga kerja semaksimalnya guna memperoleh barang hasil produksi yang diinginkan. Namun pengusaha dengan sengaja lalai atau tidak memperhatikan hak yang dimiliki pekerja. Adapun hak yang harus didapatkan oleh pekerja adalah mendapatkan upah, dan diperlakukan atas dasar hubungan kerja dan berasaskan keadilan.

---

<sup>4</sup> Djumadi, *Hukum Perjanjian Kerja: Hubungan Pekerja Dengan Kariawan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), halaman 177.

Salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa khususnya dalam hal telekomunikasi adalah PT. TELKOM yang berada di Surakarta. Perusahaan tersebut bergerak dibidang jasa komunikasi dengan mempekerjakan berbagai tenaga. Tenaga kerja tersebut meliputi tenaga kerja tetap, tenaga kerja bulanan, tenaga kerja kontrak atau harian lepas dan tenaga kerja magang dengan sistem pendapatan yang berbeda.

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai tenaga kerja yang dimiliki PT. Telkom Surakarta sebelumnya perlu dijelaskan dulu tentang jenis tenaga kerja. Klasifikasi mengenai jenis jenis tenaga kerja bukan dilakukan dilaksanakan, dan diatur oleh undang-undang Negara. Namun kemunculannya berdasarkan pada adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan sebuah perjanjian dimana pihak yang satu, yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lain untuk selama waktu tertentu. (Pasal 160/ a BW/kuhp perdata).

Kutipan perjanjian kerja menurut pasal 160/ a BW/kuhp perdata tersebut memuat tiga poin utama yang menyebabkan berlangsungnya atau dapat dilaksanakannya perjanjian kerja tersebut. Tiga poin perjanjian tersebut adalah; adanya perjanjian kerja. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan, adanya perintah kerja, dan adanya upah yang diberikan kepada pekerja. Hilangnya salah satu poin dalam perjanjian kerja tersebut mengakibatkan ketidakbisaan perjanjian kerja tersebut dilaksanakan.

Dari perjanjian kerja, mengakibatkan munculnya hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan peran yang terjadi setelah dilaksanakannya perjanjian kerja<sup>5</sup>. Peran tersebut merupakan peran pihak yang melakukan perjanjian, baik-pihak sebagai pengusaha, maupun pihak sebagai tenaga kerja. Ketika seorang pihak mengikatkan diri pada pihak lain, otomatis ia berada di bawah kuasa pihak pengusaha untuk melakukan pekerjaan, dan untuk mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian dan keobjektifitasan pekerjaan yang dilakukan.

Ketika pekerja melakukan persetujuan dengan pengusaha melalui penandatanganan perjanjian kerja, pengusaha telah menentukan lama waktu tenaga kerja melakukan pekerjaannya, kewajiban dan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja selama bekerja dan selama menjadi kariawan. Daris inilah penggolongan pekerja berdasarkan status jangka waktu pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan, pekerja digolongkan menjadi; pekerja tetap dan pekerja tidak tetap.

Pekerja tetap merupakan status yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang masa kerjanya disesuaikan dengan kemampuan usia produktifnya. Biasanya pekerja tetap masa usia kerjanya lebih lama daripada masa kerja pekerja tidak tetap. Sedangkan pekerja tidak tetap merupakan penggolongan yang dilakukan terhadap pekerja yang status pekerjaannya hanya bersifat tahunan, atau hanya dibutuhkan ketika adanya keharusan sebuah perusahaan

---

<sup>5</sup> Sendjun H. Manulung s.h, *Pokok-Pokok Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, ( Jakarta: Rineka Cipta, 2001), halaman 63.



menambah tenaga kerjanya guna memenuhi kebutuhan produksinya yang hanya bersifat sementara.

Munculnya kesenjangan antara pengusaha dengan pekerja terjadi karena disebabkan adanya perlakuan yang dirasa merugikan pekerja dalam hal ini adalah pekerja tetap dan tidak tetap. Perusahaan yang sewenang-wenang cenderung memposisikan pekerja atau kariawannya sebagai buruh paksa. Yang dengan keinginan pengusaha memperoleh barang hasil produksi kemudian memanfaatkan tenaga pekerja atau kariawan semaksimalnya guna memperoleh hasil produksi yang diinginkan. Namun pengusaha dengan sengaja lalai atau tidak memperhatikan hak yang dimiliki pekerja. Adapun hak yang harus didapatkan oleh pekerja adalah mendapatkan upah, dan diperlakukan atas dasar hubungan kerja dan berasaskan keadilan.

Posisi PT. TELKOM secara vertikal merupakan majikan dari pekerja, baik pekerja tetap dan tidak tetap atau kariawan. Pekerja tetap dan tidak tetap melakukan pekerjaannya berdasarkan perintah dari PT. TELKOM. Demikian ini memungkinkan adanya perlakuan PT. TELKOM kepada pekerja atau kariawannya secara sewenang-wenang, ini mengingat pekerja atau kariawan Telkom berada dibawah kekuasaan perusahaan PT. Telkom. Jika demikian, akan menyebabkan kesenjangan antara pengusaha dalam hal ini adalah PT. Telkom dengan pekerja atau kariawannya karena kelalaian pengusaha dalam memenuhi hak hak kariawannya.

Untuk mengetahui perhatian PT.telkom Surakarta dalam memperhatikan dan memenuhi hak-hak pekerja atau kariawannya bisa diketahui melalui pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja antara PT.telkom Surakarta dengan kariawannya menarik untuk diteliti karena dengan adanya perjanjian kerja tersebut bisa diketahui suatu gambaran yang jelas dan lengkap tentang bentuk dari perjanjian kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perjanjian kerja tersebut khususnya dalam wanprestasi serta resiko dan masalah-masalah yang timbul serta cara mengatasinya dalam pelaksanaan perjanjian kerja Pengusaha dengan Pekerja di PT. Telkom Surakarta.

Berdasarkan pada masalah yang yang menjadi latar belakang tersebut diatas, peneliti merasa tertarik untuk menelitinya dan menyusunnya dalam sebuah skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PT.TELKOM SURAKARTA DENGAN PEGAWAI TETAP”**

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam suatu penelitian karya ilmiah sangat penting agar maksud dan tujuan penelitian lebih mendalam, terarah dan tepat mencapai sasaran karena itu untuk memudahkan pencapaian tujuan dan pembahasannya, maka dalam penyusunan dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja antara PT.TELKOM dengan pekerja tetap?

2. Apakah hambatan dan gangguan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PT.TELKOM dengan pegawai tetap, dan bagaimana solusi dalam menyelesaikan hambatan dan gangguan tersebut ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian harus memiliki tujuan yang jelas dan pasti. Tujuan dalam suatu penelitian menunjukkan kualitas dan nilai penelitian tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara PT.TELKOM Surakarta dengan pekerja tetap.
2. Untuk mengetahui hambatan dan gangguan apa saja yang timbul didalam pelaksanaan perjanjian kerja dan untuk mengetahui solusi dalam menyelesaikan hambatan dan gangguan yang ada.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

- a. Dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.
- b. Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian berikutnya.
- c. Memberikan sumbangan pemikiran atau masukan pada sistem perjanjian kerja antar PT.TELKOM Surakarta dengan pegawai tetap.

- d. Dapat memberikan gambaran pelaksanaan perjanjian kerja antara PT.TELKOM Surakarta dengan pegawai tetap

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Untuk mengembangkan pola pikir dan pemahaman dan mengetahui kemampuan penulis menetapkan ilmu yang diperoleh
- b. Untuk mengetahui permasalahan yang timbul serta berusaha untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran cara mengatasi permasalahan tersebut

## **E. Metode Penelitian**

Suatu penelitian ilmiah dapat dipercaya kebenarannya apabila disusun dengan menggunakan suatu metode penelitian yang tepat, metode penelitian merupakan cara kerja atau tata kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran dari pada ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Metode penelitian adalah satu cara ilmuwan mempelajari dan memahami lingkungan yang dihadapi, suatu metode penelitian mengemukakan secara teknis tentang metode -metode yang digunakan dalam penelitiannya<sup>6</sup>. penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

### **1. Metode Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis Sosiologis, menurut pendapat Ronny Hanitijo Soemitro, metode pendekatan yuridis sosiologis adalah pendekatan yang bertujuan untuk memaparkan sesuatu

---

<sup>6</sup> Dimiyati, Khutzafah dan Kelik Wardiono, *Metode Penelitian Hukum*, Buku Pengangan Kuliah FH UMS. Surakarta 2004

pernyataan yang ada dilapangan berdasar asas-asas hukum, kaedah-kaedah hukum atau perundangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang dikaji<sup>7</sup>.

## **2. Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif sehingga dapat memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis mengenai pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. TELKOM dengan pekerja tetap. Di dalam metode deskriptif, ada beberapa sifat-sifat tertentu yang dipandang, sebagai ciri-ciri, yaitu bahwa metode ini:

- a. Memusatkan diri pada pernechan masalah-masalah yang aktual.
- b. Data yang mula-mula disusun, dijelaskan, dan kemudian dianalisa (karena metode ini sering disebut dengan metode analitik)<sup>8</sup>.

## **3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. TELKOM SURAKARTA

## **4. Sumber Data**

Menurut sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer, dan data sekunder. Adapun data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer yaitu merupakan data yang diperoleh dilapangan berupa data yang diperoleh dari PT. TELKOM Surakarta.

---

<sup>7</sup> Ronny Hanitiyo Soemitro, *MPN dan juri Mentri*, Jakarta, Ghalia hal 97

<sup>8</sup> Ibid halaman 14.

b. Data Sekunder yaitu merupakan data yang bersumber dari bahan kepustakaan, dibedakan menjadi tiga yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

#### 1. Bahan Hukum Primer

Yaitu berupa peraturan perundang-undangan yang ada kaitanya dengan penelitian ini.

#### 2. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu merupakan bahan yang memberikan penjelasan yang didapat melalui studi kepustakaan, yang meliputi buku-buku ilmiah, surat kabar dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan obyek penelitian.

#### 3. Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

### **5. Metade Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **a. Studi Kepustakaan**

Menurut Soerjono Soekanto Studi kepustakaan merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis dengan jalan

membaca, mengkaji, mempelajari bahan-bahan referensi yang berkaitan dengan materi untuk mendapatkan data sekunder.

## **b. Wawancara**

Dengan melakukan secara intensif dan mendalam guna memperoleh data primer yang valid. Kegiatan ini dilakukan dengan menentukan informan terlebih awal dahulu yang memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Memahami dan menguasai pokok permasalahan secara keseluruhan
- 2) Terlibat dengan kegiatan yang diteliti
- 3) Mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai keterangan.

Atas dasar kriteria di atas maka dalam penelitian ini dipilihlah informan sebagai berikut:

- a) Perwakilan kariawan yang diwakili oleh ketua pengurus serikat kariawan yaitu :
  - 1) Abi Mulantono, Ketua Dewan Pengurus Wilayah
- b) Perwakilan Manajemen PT. Telkom yang diwakili oleh:
  - 1) Jul Martin, Senior Manager HRD.
  - 2) Tatang Sumirat, Manager Industrial HRD.
  - 3) Ibu Sri, Staf Keuangan PT. Telkom Surakarta.

### **c. Observasi**

Observasi adalah cara bagaimana melakukan pengamatan artinya mengamati, melihat, meninjau, dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ilmu hukum sebagaimana juga dalam ilmu-ilmu sosial<sup>9</sup>.

## **6. Analisis Data**

Data yang diambil dari studi kepustakaan disusun secara sistematis kemudian diseleksi untuk diklasifikasi menurut kualitas kebenarannya dengan menganalisis secara normatif guna menemukan jawaban permasalahan penelitian. Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dianalisis dan dihubungkan dengan teori-teori yang didapat dari studi kepustakaan sehingga dapat memberikan uraian bersifat deskriptif kualitatif. Kemudian dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan dan diberikan saran.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Di dalam penulisan Skripsi ini penulis membagi pokok masalah secara terperinci dan dimengerti secara jelas, maka dibuat suatu Sistematika secara garis besar yang terdiri dari beberapa bagian atau bab-bab yang susunannya sebagai berikut:

---

<sup>9</sup> Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung: mandar maju. 1995. hal 76



## **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan masalah
- C. Tujuan penelitian
- D. Manfaat penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penulisan Skripsi

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

- 1. Pengertian Perjanjian
- 2. Syarat sahnya suatu Perjanjian
- 3. Asas-asas tentang perjanjian.
- 4. Wanprestasi dan akibat-akibatnya

### B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

- 1. Pengertian Perjanjian Kerja
- 2. Unsur-unsur perjanjian kerja
- 3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja
- 4. Akibat Dari Perjanjian Kerja

## **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

1. Tinjauan Umum Perusahaan
2. Perumusan Perjanjian Kerja
3. Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja

### **B. Pembahasan**

1. Hambatan-Hambatan dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja
2. Upaya Mengatasi Masalah yang Timbul dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

### **B. Saran**

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**