

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan Negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Melihat realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaan, tujuan pembangunan nasional, untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dari majikan yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-

¹ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang NO 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa : ”tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan“.²

Kondisi buruh merupakan permasalahan yang menarik dari dahulu. Terlebih-lebih di saat sekarang ini, di mana kondisi perekonomian yang tidak menentu membawa akibat bagi perusahaan dan buruh. Bagi perusahaan membengkaknya biaya operasional dan bagi buruh dengan kondisi upah yang tetap semakin sulit memenuhi kebutuhan hidup.

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh pemerhati tenaga kerja. Perjalanan seseorang sebagai tenaga kerja sering diperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Perselisihan antara pengusaha dan buruh / pekerja kerap terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di tanah air. Seperti halnya kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya pihak yang belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum. Sehingga masih banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjanya. Di satu sisi pengusaha masih melihat pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah. Sementara itu pihak buruh / pekerja sendiri kurang mengetahui apa-apa yang

² Pasal 27 angka 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak buruh/ pekerja turut saja terhadap peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerja sama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan buruh/pekerja masing-masing saling membutuhkan.

Pengertian Umum Perjanjian / persetujuan kerja adalah suatu persetujuan antara pekerja / karyawan / buruh atau pemborong / penerima kerja sebagai “pihak pertama”, mengikat diri untuk menyerahkan tenaganya kepada yang menyuruh melakukan kerja atau memberi borongan sebagai “pihak kedua”, guna mendapatkan upah selama jangka “waktu tertentu”.³

Sedangkan Pengertian Persetujuan Kerja menurut Pasal 1601 d BW Persetujuan untuk melakukan suatu atau lebih pekerjaan. Cara membuat persetujuan kerja adalah bebas, boleh secara lisan atau tertulis. Apabila persetujuan kerja tersebut dibuat secara tertulis, segala biaya pembuatan akte dan perongkosan lain, ditanggung oleh pihak majikan.⁴

Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur Pekerja, Upah dan Perintah sebagaimana telah tercantum dalam Pasal 1601 a KUH Perdata.

³ M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumnus, hlm. 6.

⁴ *Ibid*, hal. 7.

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus (yakni mengenai perburuhan), pada prinsipnya perjanjian kerja juga merupakan perjanjian sehingga sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan umum. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan istilah “kebebasan berkontrak“ yang tercantum dalam pasal 1338 KUHPerduta. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perburuhan.

Isi dari perjanjian hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang bersifat memaksa ataupun yang bertentangan dengan tata susila yang berlaku dalam masyarakat, ataupun ketertiban umum. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal. Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja.

Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahan/penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Perjanjian diartikan sebagai

suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menuntut pelaksanaan janji itu.⁵

Jadi, perjanjian merupakan suatu perbuatan perikatan antara dua orang atau lebih kepada satu orang lain atau lebih untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang melekat pada pihak yang terlibat sesuai dengan hukum. Satu pihak adalah yang wajib berprestasi dan pihak lainnya adalah yang berhak atas prestasi tersebut.

Perjanjian hubungan kerja sering disebut juga perjanjian kerja. Perjanjian kerja didalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.⁶

Syarat-syarat atau dasar-dasar perjanjian kerja pada prinsipnya sama dengan syarat-syarat sahnya perjanjian (Pasal 1320 KUH Perdata), yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak (konsensus);
2. Kemampuan/kecakapan melakukan perbuatan hukum (cakap hukum);
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan (obyek tertentu);
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (causa yang halal).

Di samping itu, syarat-syarat lainnya yaitu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

⁵ R.Wirjono Prodjodikoro,2000. Asas-asas Hukum Perjanjian. Bandung: Mandar Maju. Hal 2

⁶ Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja bisa dibuat tertulis maupun lisan, namun sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis agar dapat menjadi kekuatan hukum yang mengikat para pihak yakni antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dalam ini dinyatakan sah perlu dibuat akta tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang terkait di atas meterai. Perjanjian kerja yang dibuat pada akta tertulis dan berfungsi sebagai alat bukti sah ini dapat dipergunakan untuk melakukan tuntutan apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi. Oleh sebab itu, isi dalam perjanjian dituntut sejelas mungkin tentang hak dan kewajiban, sanksi, waktu berlakunya perjanjian kerja sama, dan hal-hal yang perlu dilakukan dan disepakati bersama. Tanpa adanya kejelasan dari isi dalam perjanjian kerja dapat merugikan salah satu pihak, merupakan kelemahan suatu perjanjian dan isi dalam perjanjian kerja sama tersebut harus dipenuhi atau dilaksanakan oleh kedua belah pihak, apabila tidak maka pihak yang tidak memenuhi perjanjian tersebut harus bertanggung jawab.⁷

Isi perjanjian bersifat mengikat, maksudnya dengan adanya isi perjanjian yang telah disepakati bersama mengikat kedua belah pihak sehingga melahirkan suatu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak yang diterima satu pihak merupakan suatu kewajiban bagi pihak lainnya. Isi perjanjian yang mengikat hak dan kewajiban harus dilaksanakan sebagaimana ketentuan dalam isi perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak menerima

⁷ Djulmiadji, F. X. Perjanjian Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.2000. Hal 58

haknya berarti pihak yang satu telah melalaikan kewajibannya. Orang yang tidak menerima haknya dapat menuntut pada pihak yang berkewajiban.⁸

PT. Freeport Indonesia adalah sebuah perusahaan pertambangan yang mayoritas sahamnya dimiliki Freeport - Mcmoran Copper & Gold Inc. Perusahaan ini adalah pembayar pajak terbesar kepada Indonesia dan merupakan perusahaan penghasil emas terbesar di dunia melalui tambang Grasberg. Freeport Indonesia telah melakukan eksplorasi di dua tempat di Papua, masing-masing tambang Erstberg (dari 1967) dan tambang Grasberg (sejak 1988), di kawasan Tembaga Pura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua.⁹

PT. Freeport Indonesia (PTFI) merupakan perusahaan afiliasi dari Freeport-Mcmoran Copper & Gold Inc. PTFI menambang, memproses dan melakukan eksplorasi terhadap bijih yang mengandung tembaga, emas dan perak. Beroperasi di daerah dataran tinggi di Kabupaten Mimika Provinsi Papua, Indonesia. PT. Freeport Indonesia (PTFI) memasarkan konsentrat yang mengandung tembaga, emas dan perak ke seluruh penjuru dunia. Kompleks tambang milik PT. Freeport Indonesia (PTFI) di Grasberg merupakan salah satu penghasil tunggal tembaga dan emas terbesar di dunia, dan mengandung cadangan tembaga yang dapat diambil yang terbesar di dunia, selain cadangan tunggal emas terbesar di dunia. Grasberg berada di jantung suatu wilayah mineral yang sangat melimpah, di mana kegiatan eksplorasi yang berlanjut membuka peluang untuk terus menambah cadangan

⁸ Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian. Jakarta: Rajawali Pres. 2003. Hal 8

⁹ Perjanjian Kerja Bersama XVI Tahun 2009-2011 PT. Freeport Indonesia.

yang berusia panjang.

Pada PT.Freeport, hak-hak pekerja merupakan tanggung jawab perusahaan dan kewajiban pekerja didasarkan pada kewenangan perusahaan untuk mengaturnya. Hak perusahaan adalah kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan penugasan pimpinan perusahaan menurut disiplin kerja yang diaturnya, sedangkan kewajiban perusahaan adalah hak pekerja untuk memperoleh upah, tunjangan dan jaminan social lainnya, beristirahat, cuti, memperjuangkan haknya secara langsung maupun tidak langsung melalui serikat pekerja.¹⁰

Kasus-kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja. Atas dasar itu, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan sifat publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sedangkan sifat publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari adanya sanksi pidana,

¹⁰ <http://slameth034.blogdetik.com/2009/08/Tgl.26-3-2010,jam.14.22>

sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dan dapat dilihat dari adanya ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum).

Dari latar belakang di atas maka diperlukan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk menumbuh kembangkan hubungan kerja yang saling membina, memelihara dan menjamin terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang didasarkan pada Hubungan Industrial Pancasila (HIP). PKB ini mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Perusahaan dan Pekerja). Tata cara penyelesaian keluhan Pekerja diatur secara terperinci dalam buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB ini. Pelaksananya akan dilakukan secara musyawarah dan mufakat berdasarkan UUD 1945 serta peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

Mengingat pentingnya PKB ini baik pekerja maupun Perusahaan mempunyai tanggung jawab bersama untuk memenuhi semua kewajiban yang telah disetujui dalam PKB ini atau yang berhubungan dengan pelaksanaannya. Perusahaan dan Serikat Pekerja juga bersepakat bahwa selama masa berlakunya PKB ini, tidak ada satu pihak yang akan mengajukan permintaan apapun untuk mengubah PKB ini yang dapat melampaui atau mengurangi makna dari ketentuan-ketentuan yang telah disepakati.

Dalam menerapkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam PKB ini, Perusahaan senantiasa memastikan bahwa seluruh oprasinya dilaksanakan dengan menghormati hak asasi manusia, peraturan dan perundang-undangan

yang berlaku serta kebudayaan penduduk asli setempat di lokasi di mana Perusahaan beroperasi seperti tertuang di dalam Surat Edaran Perusahaan tentang kebijakan Hak-Hak Asasi Manusia dan Pelaksanaannya mulai 1 Juni 1999.

Dikarenakan masih banyaknya terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap buruh didalam pelaksanaan perjanjian kerja maka peneliti tertarik untuk membuat skripsi dengan judul sebagai berikut :

”PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PT. FREEPORT INDONESIA DITINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”.

B. Perumusan Masalah

Pada dasarnya sebelum seorang penulis merumuskan judul suatu penelitian maka terlebih dahulu harus merumuskan masalahnya. Perumusan masalah adalah pernyataan yang menunjukkan jarak antara anggapan dan kenyataan atau rencana dengan pelaksanaan.¹¹

Setelah mengetahui dan memahami uraian dari latar belakang masalah diatas dirumuskan beberapa permasalahan yang dapat menjadi pokok masalah untuk dikaji lebih dalam lagi. Perumusan masalah dalam skripsi ini yaitu:

1. Bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian Kerja PT. FREEPORT?
2. Bagaimanakah sistem penggajian PT.FREEPORT ?
3. Problem apakah yang timbul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja PT.FREEPORT ?

¹¹ Ronny Hanitjo Soemitro, 1998, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta : Ghalia Indonesia, hal.51.

C. Tujuan Penelitian

Dalam setiap aktivitas penulisan tidak dapat dipisahkan dari tujuan yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan aktivitas tersebut. Hal ini lebih bermanfaat dalam penyelenggaraan suatu kegiatan, apabila telah dirumuskan terlebih dahulu yaitu dapat dijadikan tolak ukur dan pegangan dalam penyelenggaraan suatu aktivitas, karena yang ingin dicapai pada dasarnya merupakan hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan. Sesuai dengan pernyataan diatas maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Tujuan Objektif

- a. Untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT.FREEPORT.
- b. Untuk Mengetahui Bagaimana Sistem Penggajian pada PT.FREEPORT.
- c. Untuk Mengetahui Problem yang Timbul Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT.FREEPORT.

2. Tujuan Subjektif

- a. Untuk melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dibidang hukum perjanjian yang termasuk kedalam hukum perdata khususnya mengenai hak dan kewajiban pekerja di PT. FREPORT INDONESIA.
- c. Untuk meningkatkan dan mendalami berbagai teori tentang ilmu hukum yang sudah penulis peroleh, khususnya tentang teori-teori di bidang hukum perdata terutama dalam hukum perjanjian.

- d. Untuk memperoleh data yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Didalam melakukan penelitian ini, penulis mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil baik bagi penulis sendiri maupun bagi masyarakat pada umumnya. Manfaat penelitian ini dibedakan ke dalam dua bentuk, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu Hukum Perdata pada umumnya dan Hukum Perjanjian pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan masukan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja.
- b. Untuk mengembangkan pola pikir dan mengetahui kemampuan penulis untuk menerapkan ilmu yang diperoleh.

E. Metode Penelitian

Metode dalam hal ini diartikan sebagai suatu cara yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan alat-alat tertentu. Sedangkan penelitian adalah suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan,

dan menguji suatu pengetahuan yakni usaha dimana dilakukan dengan menggunakan metode-metode tertentu.¹²

Suatu metode penelitian akan mengemukakan secara teknis tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian.¹³

Adapun metode dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan ini mengkaji konsep normative/yuridis perjanjian kerja yang ada dalam masyarakat dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan empirisnya ditujukan terhadap praktik pelaksanaan perjanjian kerja yang ada dalam masyarakat.

2) Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.¹⁴

Pada dasarnya jenis penelitian ini bertujuan agar dapat memberikan gambaran yang jelas dan lengkap dengan jalan mengumpulkan data, menyusun, mengklarifikasi, menganalisa data dan mendeskripsikan tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada PT.FREEPORT, bagaimana sistem penggajiannya, dan problem apa yang timbul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT.FREEPORT.

¹² Sutrisno Hadi, 1997, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: UGM press, Hal. 3.

¹³ Noeng Muhadjir, 1998, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, Hal. 3.

¹⁴ Soerjono Soekanto 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI, Hal. 13.

3) Lokasi penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang penulis ajukan yaitu: “Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT. Freeport Indonesia Ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan“. Maka untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang timbul , penulis mengambil lokasi penelitian di PT. FREEPORT, Tembagapura, Irian Jaya, Indonesia.

4) Jenis data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang berasal dari dua sumber yang berbeda, yaitu:

a. Data Primer

Yaitu data yang berasal dari sumber data utama yang berupa tindakan - tindakan social dan perkataan dari pihak – pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.¹⁵ Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari PT. FREEPORT, baik dari perusahaan dan pegawainya, dan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b. Data Sekunder

Yang menjadi sumber data sekunder ialah sumber-sumber yang tidak terkait secara langsung dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini sumber data sekunder ialah: data yang berupa dokumen, referensi dan berbagai buku yang berkaitan dengan objek penelitian.

¹⁵ Lexi. J. Moelong, 1994, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya. Offset, Hal. 45.

5) Metode pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dimaksud di atas digunakan teknik sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Adalah metode untuk mengumpulkan data berdasarkan sumber catatan yang ada, dilakukan dengan cara mencari, membaca, mempelajari dan memahami data-data sekunder yang berhubungan dengan hukum sesuai dengan pengumpulan data dengan jalan mengutip bahan-bahan pustaka berupa buku-buku, literature, dokumen, peraturan yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Sebagai data primer maka wawancara dilakukan terhadap pegawai pabrik di PT. FREEPORT untuk mendapatkan data tentang bentuk perjanjian kerja di PT. FREEPORT, dan pelaksanaan perjanjian kerja di PT. FREEPORT.

6) Analisa data

Teknis analisis data dalam penelitian merupakan hal yang penting agar data-data yang sudah terkumpul dapat dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga memperoleh kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kualitatif yaitu suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang

dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari secara utuh.¹⁶

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif. Langkah awal peneliti yaitu melakukan pengumpulan data baik dari hasil pengamatan maupun studi kepustakaan. Data yang diperoleh tersebut disusun dalam bentuk penyusunan data kemudian dilakukan pengolahan data dan seterusnya diambil kesimpulan. Apabila kesimpulan kurang akurat, maka peneliti melakukan verifikasi dan kembali mengumpulkan data di lapangan. Tujuannya adalah untuk menjamin validasi data yang ada.

F. Sistematika Skripsi

Penelitian skripsi ini terdiri atas empat Bab yang disusun secara sistematis, dimana satu sama lain saling berkaitan, dan di setiap Bab terdiri dari sub-sub Bab. Agar dapat memberikan gambaran mengenai skripsi ini nantinya, maka penulis akan memberikan gambaran secara garis besarnya sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar belakang masalah
- B. Perumusan masalah
- C. Tujuan penelitian
- D. Manfaat penelitian
- E. Metode penelitian
- F. Sistematika penulisan

¹⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Pamuji, 1986, *Peneliti Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: CV Rajawali, Hal. 13.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka yang berisikan uraian dasar teori dari skripsi ini yang meliputi:

A. Tinjauan Umum tentang PT. Freeport.

1. Sejarah PT. Freeport Indonesia.
2. Perkembangan PT. Freeport Indonesia.
3. Visi dan Misi PT. Freeport Indonesia.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian.

1. Pengertian Perjanjian.
2. Syarat Syahnya Perjanjian
3. Asas –Asas Perjanjian
4. Akibat Perjanjian Hukum yang Sah
5. Jenis-Jenis Perjanjian

C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja.

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Jenis – Jenis Perjanjian Kerja
3. Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja

D. Tinjauan tentang Sistem Pengupahan dan Penggajian.

1. Sistem Pengupahan dan Penggajian.
2. Upah Minimum dalam Hukum Ketenagakerjaan.
3. Teori-Teori Pengupahan

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan dimana penulis akan menguraikan dan membahas mengenai:

- A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Freeport Indonesia.
- B. Sistem Penggajian pada PT. Freeport Indonesia.
- C. Problem yang Timbul dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Freeport Indonesia.

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan

Berisikan kesimpulan dari hasil pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat dan telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya.

- B. Saran

Berisikan pemberian saran-saran yang dianggap perlu demi tercapainya kegunaan dari skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN