

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan finansial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan*".² Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak

¹Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, 2008, *Hukum Perlindungan Konsumen*, PT Raja Grafindo Persada, hal 19.

²Penjelasan Umum Undang-Undang Dasar Tahun 1945

dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *Magang Bakti*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan.³ Dalam praktek dan perkembangannya Perjanjian kerja dengan sistem *Magang Bakti* dibuat menggunakan klausula baku atau yang umumnya dikenal orang sebagai perjanjian dengan syarat-syarat baku.

Klausula baku ini telah disiapkan terlebih dahulu oleh pelaku usaha dan isinya telah ditentukan sepihak oleh pelaku usaha sehingga isinya sudah tentu lebih menguntungkan pelaku usaha sebagai pihak yang lebih tinggi kedudukannya. Dalam penggunaannya, kebebasan untuk melakukan kontrak serta pemberian kesepakatan terhadap kontrak tersebut tidak dilakukan sebebaskan dengan perjanjian yang dilakukakan secara langsung dengan melibatkan para pihak dalam menegosiasikan klausula perjanjian, tentu tanpa menjunjung prinsip konsesualisme yang berdasarkan kehendak bebas dari

³ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing hal 6.

para pihak dan asas itikad baik. Problematika mengenai Magang Bakti (Alih Daya) memang cukup bervariasi.

Hal ini dikarenakan penggunaan outsourcing (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *Magang Bakti* yang telah berjalan tersebut.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis, bahwa kedudukan para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja dengan sistem *Magang Bakti* sangat lemah. Hal ini disebabkan karena tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pihak perusahaan *Magang Bakti*. Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *Magang Bakti* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:⁴

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *Magang Bakti* (Alih Daya), sehingga dalam praktiknya yang di *outsourc*e adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan

⁴Ibid.

yang *dioutsource* mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang;

2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *Magang Bakti* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan.

Principal dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa:

- a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan vendor tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. "*Perusahaan Magang Bakti biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja*

dan perusahaan Magang Bakti juga berakhir. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan Magang Bakti memberlakukan prinsip no work no pay, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun”.

- b. Sebagai pekerja kontrak, maka Pekerja/buruh *Magang Bakti* tidak mendapatkan *job security* dan jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, tidak memperoleh THR dan tidak diberikan pesangon setelah diPHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh bekerja.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik *Magang Bakti* ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan. Stigmatisasi atas praktik *Magang Bakti* selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktifitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Padahal untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari. Menurut Adrian Sutedi, di dalam bukunya mengatakan: *“Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (stake holders), semakin*

*baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha”.*⁵ Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya. Problema *Magang Bakti* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *Magang Bakti* dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi. Di tengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *Magang Bakti* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh. Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek.

Sehubungan dengan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam dan membahas permasalahan ini dalam satu tulisan karya ilmiah dengan judul **“Kekuatan Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Magang Bakti Dengan Bank Central Asia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.”**

B. Rumusan Masalah

Setiap penelitian perlu sekali adanya pembatasan masalah agar penelitian itu terlihat jelas dan dapat terfokus pada permasalahan yang akan dibahas sesuai dengan judul, dan waktu. Pembatasan masalah juga dilakukan

⁵ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 38

guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam penelitian dan pembahasan masalah. Pembatasan masalah ini, penulis hanya akan melakukan penelitian dan pembahasan masalah sesuai dengan judul penelitian yaitu “Kekuatan Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Magang Bakti dengan Bank Central Asia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dalam suatu penelitian karya ilmiah agar lebih mendalam, terarah dan tepat mengenai sasaran karena itu untuk memudahkan pencapaian tujuan dan pembahasannya, maka dalam penyusunan skripsi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kekuatan Hukum pekerja Magang Bakti yang dipekerjakan dalam lingkup Bank Central Asia ditinjau dari ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Sejauh mana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja Magang Bakti yang dipekerjakan pada Bank Central Asia?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dalam suatu penelitian menunjukkan kualitas dan nilai penelitian tersebut. Berdasarkan atas latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1. Tujuan

- a. Tujuan objektif mendeskripsikan Kekuatan Hukum pekerja Magang Bakti yang dipekerjakan dalam lingkup Bank Central Asia ditinjau dari ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta sejauhmana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja Magang Bakti yang dipekerjakan pada Bank Central Asia.
- b. Tujuan subjektif, menambah wawasan pengetahuan serta pemahaman penulis terhadap penerapan teori-teori yang penulis peroleh selama menempuh kuliah dalam mengatasi masalah hukum yang terjadi dalam masyarakat. Selain itu, untuk mengembangkan daya penalaran dan daya pikir penulis agar dapat berkembang sesuai dengan bidang penulis. Selain itu juga untuk memperoleh data yang penulis pergunakan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. Manfaat

- a. Manfaat teoritis, mengembangkan pengetahuan di bidang hukum perdata khususnya dalam hal ketenagakerjaan, memberikan sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu hukum yaitu hukum Perdata dan hukum Ketenagakerjaan.
- b. Manfaat praktis, mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir, dinamis sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam

menetapkan ilmu yang diperoleh. Di samping itu, memberikan sumbangan pemikiran dan wacana yang luas bagi para pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, untuk melatih penulis dalam mengungkapkan masalah tertentu secara sistematis dan berusaha memecahkan masalah yang ada dengan metode ilmiah yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis dapat selama perkuliahan.

D. Kerangka Pemikiran

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-4 menyebutkan bahwa:⁶

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada ketuhanan yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan dan perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Berdasarkan hal di atas, pemerintah harus memberikan perlindungan hukum kepada seluruh masyarakat sebagai pencerminan pemerintahan yang melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia, termasuk masalah mengenai penjualan hewan yang dilindungi oleh negara yang dilakukan

⁶Pembukaan UUD 1945 alinea ke 4 hasil amandemen

melalui media internet. Pasal 1 ayat (3) Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945 bahwa negara Indonesia adalah negara hukum.

Pasal tersebut memberikan penjelasan bahwa negara kesatuan Republik Indonesia adalah negara yang berdasar atas hukum (*rechtsstaat*), tidak berdasar atas kekuasaan belaka (*machtstaat*), dan pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi (hukum dasar), bukan absolutisme (kekuasaan yang tidak terbatas). Konsekuensi dari Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, terdapat 3 (tiga) prinsip dasar wajib dijunjung oleh setiap warga negara yaitu supremasi hukum, kesetaraan di hadapan hukum dan penegakan hukum dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan hukum. Pembukaan alinea keempat, menjelaskan tentang Pancasila yang terdiri dari lima sila.

Pancasila secara substansial merupakan konsep yang luhur dan murni. Luhur karena mencerminkan nilai-nilai bangsa yang diwariskan turun temurun dan abstrak. Murni karena kedalamannya substansi yang menyangkut beberapa aspek pokok, baik agamis, ekonomi, ketahanan, sosial dan budaya yang memiliki corak partikular.⁷ Ketentuan selanjutnya yaitu terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) yang merupakan penjabaran dari tujuan dibentuknya pemerintahan negara Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan

⁷Otje Salman Soemadiningrat dan Anton F.S, 2004, *Teori Hukum Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, Bandung: Refika Aditama, hlm 156

kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial dalam bentuk rumusan visi, misi dan arah pembangunan nasional.⁸

Kata “Perjanjian” merupakan kata yang bentuk dasarnya “janji”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia janji adalah perkataan yang menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat. Jadi perjanjian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia:⁹

”Perjanjian adalah persetujuan (tertulis atau lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing berjanji akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.”

Secara yuridis, pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara, yang berbunyi: *“Perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya.”*

Menanggapi defenisi yang dinyatakan dalam Pasal 1313 KUHPerdara tersebut, para sarjana memberikan defenisi mengenai perjanjian dari sudut pandangannya masing-masing.

UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian *“Pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”*.¹⁰ Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau

⁸Penjelasan Undang-undang Dasar Tahun 1945 pasca Amandemen

⁹ W.J.S. Purwodarminto, 1986, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm215

¹⁰Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini di identikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja, dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, pengertian “pekerja” diperluas maksudnya menjadi:¹¹

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Dalam penulisan skripsi ini pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah di dalam hubungan kerja dengan Bank Central Asia, yaitu pekerja tetap, pekerja dalam masa percobaan, *trainee*, pekerja kontrak, dan pekerja honorer. Atau dengan kata lain selain Komisaris dan Direksi Perusahaan Bank Central Asia. Pekerja kontrak adalah tenaga kerja yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu dan pekerjaan tertentu dengan menerima upah berdasarkan perjanjian kerja.

¹¹Penjelasan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

1. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara pekerja dengan perusahaan yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam KUHPdata tidak ada istilah perjanjian kerja, akan tetapi menurut pengertian Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, perjanjian perburuhan itu dilakukan antara majikan dengan serikat buruh, sedangkan perjanjian kerja dilakukan antara buruh secara perseorangan dengan majikan/perusahaan.

2. Perusahaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia: *"Perusahaan adalah kegiatan yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan dengan menghasilkan sesuatu, mengolah sesuatu, atau membuat barang-barang, berdagang, memberikan jasa, dan sebagainya."*¹²

Perusahaan juga diartikan sebagai organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha. Sedangkan pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diatur dalam Pasal 1 angka 6 adalah:¹³

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh

¹² W.J.S. Purwodarminto, 1986, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm255

¹³ Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

E. Metode Penelitian

Adapun metode dalam penelitian hukum ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah deskriptif analitis, yakni: “Suatu penelitian yang berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam, tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.”¹⁴ Di mana dalam hal ini penulis memberikan gambaran serta uraian secara terperinci tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan Bank Central Asia seperti misalnya apakah proses pembuatan Perjanjian Kerja terhadap karyawan kontrak telah sesuai dengan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau belum. Selain itu di dalam penelitian ini juga dijelaskan tentang bagaimanakah ketentuan-ketentuan perjanjian kerja yang diberlakukan Bank Central Asia. Bila dibandingkan dengan ketentuan perjanjian kerja yang terdapat dalam KUHPerduta dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia hal.58

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian tidak menggunakan angka tetapi berupa kata- kata, gambar serta informasi yang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskripsi secara alami yang menuntut keterlibatan peneliti secara langsung dilapangan terhadap peran kepolisian dalam memberikan perlindungan terhadap satwa yang di lindungi dengan melakukan penegakan hukum yang kemudian dikaji secara mendalam berdasarkan Hukum peneliti secara langsung dilapangan yang kemudian dikaji secara mendalam berdasarkan Hukum Perdata dan yang terdapat di dalam KUHPer, serta dibandingkan dengan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Data yang Digunakan

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, yang terdiri dari beberapa sumber bahan hukum, seperti:

- a. Bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan hukum bagi tersangka pada proses penyidikan dalam Sistem Peradilan Pidana Terpadu, yakni:
 - 1) Undang-undang Dasar 1945
 - 2) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
 - 3) HIR

- 4) Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Bahan hukum sekunder, yakni memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dalam penulisan ini penulis mempergunakan bahan hukum sekunder berupa literatur-literatur tentang penanggulangan kejahatan terhadap satwa yang dilindungi.
 - c. Bahan hukum tersier, dalam hubungan penelitian ini menyangkut seperti: kamus atau ensiklopedia yang memberi batasan pengertian secara etimologi/arti kata atau secara gramatikal untuk istilah-istilah tertentu terutama yang terkait dengan komponen variabel judul dalam hal ini yakni terkait dengan istilah-istilah yang berkorelasi dengan aturan Ketenagakerjaan.
4. Teknik Pengumpulan Data

Penulis dalam melakukan penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi pustaka dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan serta mempelajari bahan-bahan yang berupa buku-buku, makalah-makalah, peraturan perundang-undangan serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut dan kemudian dilakukan analisa data.

b. Wawancara

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yaitu pewawancara mengajukan pertanyaan yang di

rancang untuk memperoleh jawaban yang benar dan pasti dengan masalah penelitian kepada seseorang responden.¹⁵ Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Bank Central Asia.

5. Metode Analisis Data

Penganalisaan bahan hukum yang terkumpul, baik dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, dipergunakan teknik deskriptif analisis, yaitu dengan mendeskripsikan bahan hukum terlebih dahulu kemudian menganalisa melalui teknik analisis sebagai berikut:¹⁶ Teknik deskriptif, yaitu uraian apa adanya terhadap suatu kondisi atau posisi dari preposisi-preposisi hukum atau non hukum dimana dalam hal ini penulis ingin menguraikan tentang suatu kondisi atau posisi dari masalah karyawan kontrak yang ditinjau dari Undang-undang Ketenagakerjaan.

F. Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran menyeluruh mengenai bahasan dalam penulisan hukum ini, penulis akan membagi penulisan hukum ini menjadi empat bab yang setiap bab dibagi sub-sub bagian yang dimaksudkan untuk memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitian. Adapun sistematika penulisan hukum ini sebagai berikut:

¹⁵Rika Saraswati, 2009, *Hukum Perlindungan Anak di Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya, hal 19

¹⁶Soerjono Soekanto, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), hal 5

Bab I Pendahuluan berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan Hukum.

Bab II Tinjauan Pustaka berisikan mengenai tinjauan umum, yakni Tinjauan umum tentang Perjanjian Magang Bakti, Unsur-unsur Perjanjian Magang Bakti, Syarat Sahnya Perjanjian Magang Bakti, Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Magang Bakti, Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Magang Bakti, Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja Magang Bakti, Pengertian Hubungan Kerja Magang Bakti, Unsur-unsur Hubungan Kerja Magang Bakti, Tinjauan tentang Magang Bakti, Pengertian Magang Bakti, Pekerja Magang Bakti dan Pengaturan Magang Bakti.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan mendeskripsikan tentang Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan Bank Central Asia, Ketentuan-ketentuan perjanjian kerja yang diberlakukan Bank Central Asia bila dibandingkan dengan ketentuan perjanjian kerja yang terdapat dalam KUHPerdara dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab IV Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang akan diberikan berkaitan dengan apa yang telah diteliti atau sesuai dengan hasil penelitian.