SKRIPSI

PERJANJIAN KERJA DI PT SURAKARTA SENTOSA SEJAHTERA DITINJAU DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat

Guna Mencapai Derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

RM SAYID WRAHAJI SURYA KUSUMA

NIM : C 100 060 156

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang berkembang tentu tidak terlepas dari rencana industrialisasi dimana segala aspek akan ditekankan pada sektor industri. Hal ini membawa konsekuensi bahwa adanya peningkatan jumlah pabrik sebagai salah satu sarana untuk mencapai tujuan itu. Karena pemerintah Indonesia berpendapat bahwa hanya dengan jalan industrialisasi negara ini dapat mengejar ketinggalan dari negara lain yang telah menjadi negara yang kuat dan membuat Indonesia menjadi lebih modern.

Pandangan ini membawa dampak negatif dan positif bagi negara Indonesia. Bagaikan pisau yang bermata dua, di satu sisi keadaan ini membuat Indonesia mengalami transisi perkembangan yang sangat pesat dari masyarakat tradisional menjadi masyarakat modern. Tetapi di sisi lain hal ini membuat pendirian pabrik menjadi marak dan mengurangi areal persawahan hingga hutan atau lebih pada timbulnya perusakan lingkungan.

Terlepas dari akibat yang ditimbulkan proyek industrialisasi tersebut, dikehendaki atau tidak akan timbul suatu strata dalam industri yaitu kedudukan pengusaha dan pekerja. Pengusaha dan pekerja disini mempunyai hubungan yang sangat erat, karena jika tidak ada pengusaha maka tidak ada pekerja dan begitu pula sebaliknya. Hubungan itu lalu diikatkan dalam suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja.

Dewasa ini perjanjian atau kesepakatan telah menjadi bagian dalam kehidupan masyarakat, karena memang tidak dapat dipungkiri bahwa

perjanjian yang melahirkan hubungan hukum antara individu. Pengertian perjanjian terdapat dalam Pasal 1313 KUHPerdata yang berbunyi “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang sangat sering dilakukan didalam masyarakat. Karena mayoritas seluruh kegiatan hukum yang dilakukan berdasarkan kesepakatan. Setelah melakukan perjanjian secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terkait, dan dikehendaki ataupun tidak perjanjian bersifat mengikat bagi para pihak yang telah bersepakat.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi perumusan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian. Ketentuan ini juga tertuang dala Pasal 52 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:[1]

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian dalam dunia kerja sangat penting kedudukannya karena perjanjian itu yang akan menjamin hak dan kewajiban dari pihak pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan sebuah awal dari terjalinnya hubungan

[1] Lalu Husni.2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal 57.

kerja antara pihak pengusaha dan pekerja. Menurut Sunjung H Manulang, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul karena pekerjaan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.

Masalah hubungan kerja atau perburuhan dulu sebelum ada Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Buku III Bab 7A KUH Perdata. Akan tetapi karena pengaturan dalam KUH Perdata tidak sesuai dengan prinsip-prinsip negara Indonesia maka diganti dengan pemberlakuan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa, "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah."

Berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut:[2]

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Adanya perintah.
3. Adanya upah.

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.[3] Walaupun perjanjian kerja lebih didominasi oleh pihak pengusaha atau bahkan dibuat sepihak oleh pengusaha akan tetapi dengan

---

[2] Sendjung H Manulang. 2001. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hal 64.

[3] http://sucofindo.wordpress.com/2007/11/16/hukum-pekerja-kontrak/

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: [4]

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.

---

[4] A. Ridwan Halim. 1985.*Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia. Hal. 26.

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, Kewajiban para pihak, Berakhirnya hubungan kerja, Cara penyelesaian perselisihan. Sehingga suatu perjanjian dianggap merupakan perjanjian kerja jika perjanjian itu mengandung hubungan kerja yang memuat unsur-unsur di atas.

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-undang Ketenaga Kerjaan mengartikan perjanjian kerja sebagai berikut:[5]

"Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".

Masalah ketenagakerjaan memang masalah yang sangat rawan terjadi gesekkan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena disini hubungan para pihak bersifat sub ordinatif. Hubungan yang bersifat sub ordinatif menimbulkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena para pihak selalu sebagai atasan dan bawahan. Kedudukan ini yang memojokkan pekerja sebagai pihak yang tergantung pada perusahaan selalu menjadi pihak yang kalah. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pekerja atau buruh yang scara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan

[5] Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tertentu.[6] Adanya kewenangan yang dimiliki oleh pengusaha ini lah yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja membuat banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya yang telah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian perlu peranan dari pemerintah untuk menegakkan keadilan yang tidak didapatkan oleh pekerja.

Kasus perburuhan yang merupakan hasil dari pergesekkan kepentingan antara pengusaha dan pekerja dapat dilihat dalam kasus-kasus yang telah banyak terjadi di dalam dunia perburuhan. Sebagai contoh kasus yang dialami buruh pabrik tepung PT. Alu Aksara Pratama (AAP) di Kecamatan Perning, Kabupaten Mojokerto. Pihak perusahaan tidak membayar buruhnya sesuai Upah Minimum Kota (UMK).[7]

Sekitar 150 buruh yang tergabung dalam Federasi Perjuangan Buruh JABODETABEK (FPBJ) PTP CV Jaya Abadi melakukan unjuk rasa. Ini terkait dengan kasus PHK sepihak oleh pengusaha CV Jaya Abadi karena buruh memperjuangkan hak-hak normatifnya (sistem pengupahan yang jelas dan adil bagi buruh), namun pihak pengusaha tidak mau menerima tuntutan mereka. Pada dasarnya kaum buruh tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan hasil kerjanya sehingga buruh melakukan perlawanan terhadap pengusaha.[8]

---

[6] Lalu Husni.2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal 55.
[7] http://www.beritajatim.com/detailnews.php/6/Politik_&_Pemerintahan/2009-11-26/50357/Kasus_Bu ruh _Marak ,_KASBI_Kepung_Disnaker
[8] http://malezgw.blogspot.com/2009/12/analisis-artikel-kasus-perburuhan.html

Selama tahun 2007, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Jakarta Timur menerima sedikitnya 50 kasus menyangkut perburuhan dari kasus yang masuk ada 50 tetapi yang diselesaikan hanya sekitar 10 kasus atau 20 persen saja dengan adanya persetujuan bersama antara pihak yang bermasalah.[9]

Jika dilihat dari kasus-kasus di atas maka akan dapat dibuat kesimpulan bahwa pergesekkan yang terjadi dalam kasus perburuhan disebabkan pengusaha bersikap semenang-menang dan tidak memenuhi hak-hak dari pekerja yang seharusnya pekerja dapatkan. Dikarenakan alasan itu lah maka pekerja melakukan penuntutan hak mereka kepada pengusaha. Banyak cara yang dilakukan untuk menuntut haknya akan tetapi yang paling banyak dilakukan oleh kaum buruh atau pekerja adalah dengan melakukan mogok kerja bersama dengan tujuan menghentikan proses produksi perusahaan atau demonstrasi. Tetapi sangat disayangkan tidak sedikit pekerja yang melakukan tindakan anarki dalam penuntutan hak mereka.

Hak-hak yang biasanya dilanggar oleh pengusaha yang menimbulkan kasus perburuhan adalah PHK massal tanpa pesangon, upah lembur tak diberi, upah tidak sesuai dengan UMK, buruh dilarang berorganisasi, uang transpor, dan tidak diikutkan Jamsostek. Padahal hak-hak itu merupakan hak vital dalam kehidupan buruh atau pekerja, karena bagaimanapun juga hak yang berhubungan dengan upah sangat berkaitan dengan kesejahteraan pekerja.

Disadari atau tidak Indonesia sebenarnya telah menjamin hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja yang terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, sebagai berikut:

---

[9] http://www.beritajakarta.com/v_ind/berita_print.asp?nNewsId=25496

“(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.

(2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

(3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

(4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.”

Pasal 38 di atas merupakan ceminan dari Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari kedua pasal tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa negara memberikan kesempatan yang sama bagi tiap pekerja untuk dapat memperoleh pekerjaan dan penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Kata layak memang mengandung pengertian yang relatif, sehingga pekerjaan dan penghasilan yang dapat dikatakan layak harus disesuaikan dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Penjaminan kesejahteraan hidup ini diaplikasikan dengan penetapan upah minimum yang biasa disebut UMR dengan nominal yang berbeda untuk setiap daerahnya. Dengan adanya UMR maka diharapkan setiap pekerja menerima penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Untuk kawasan Jawa Tengah nilai UMR pada tahun 2010 adalah Rp 547.000,00 (lima ratus empat puluh tujuh rupiah), hal ini perlu diketahui

untuk memantau upah yang diterima oleh pekerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera.

Di PT Surakarta Sentosa Sejahtera yang merupakan pabrik tekstil juga mengalami masalah yang sama, para pekerja juga mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai dengan hak nya baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Bagaimana pun sebagai pengusaha tidak mau mengalami kerugian dan mementingkan keuntungan yang didapat. Karena memang jika pengusaha memenuhi semua hak-hak pekerja yang ada dalam undang-undang maka keuntungan yang diperoleh pengusaha akan berkurang, apalagi dengan perkembangan persaingan dunia bisnis saat ini yang sangat tidak menentu. Keadaan ini lah yang menyebabkan pengusaha harus mencari jalan pintas untuk memangkas bebannya dengan cara mengurangi hak-hak pekerja.

Pemangkasan hak-hak pekerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera memang tidak begitu terlihat di masyakarat karena memang belum pernah ada perselisihan besar yang menyebabkan para pekerja turun untuk melakukan unjuk rasa atau mogok kerja menuntut hak-hak mereka dalam pabrik tersebut. Tapi bagaimanapun juga pengurangan hak-hak pekerja harus segera diperhatikan karena dapat mengurangi kesejahteraan pekerja.

Pekerja yang ada dalam PT Surakarta Sentosa Sejahtera dibagi menjadi dua kelompok yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak dengan sistem magang. Dengan adanya pembagian pekerja tersebut tentu terdapat berbagai perbedaan hak dan kewajiban bagi tiap pekerja. Sebagai contoh pekerja yang hanya merupakan pekerja kontrak di PT Surakarta Sentosa Sejahtera, apabila masa kerjanya habis maka pekerja kontrak tersebut diwajibkan membuat lamaran kerja lagi untuk memperpanjang kontrak kerja tersebut,dan apabila pekerja

tidak ingin memperpanjang kontrak kerjanya dengan kemauannya sendiri dan tidak akan bekerja lagi di perusahaan tersebut maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon. Akan tetapi untuk pekerja tetap tidak ada kewajiban untuk memperbarui lamaran kerja.

Pengaturan kompensasi PHK berbeda untuk pekerja kontrak (terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu-PKWT) dan pekerja tetap (terikat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu-PKWTT).[10] Pengusaha maupun pekerja dalam mengadakan hubungan selama kerja waktu tertentu harus memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Dalam hal kontrak, pihak yang memutuskan kontrak diperintahkan membayar sisa nilai kontrak tersebut. Sedangkan bagi pekerja tetap, diatur soal wajib tidaknya pengusaha memberi kompensasi atas PHK tersebut. Dalam PHK terhadap pekerja tetap, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Kewajiban ini hanya berlaku bagi pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja untuk waktu tidak tertentu. Pekerja dengan kontrak mungkin menerima pesangon bila diatur dalam perjanjiannya.

Akan tetapi dalam realitanya PT Surakarta Sentosa Sejahtera akhir-akhir ini tidak mengangkat pegawai tetap dan tidak menyebutkan perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja dalam perjanjian kerja, ini merupakan suatu strategi yang di lakukan oleh PT

[10] http://hukumpedia.com/index.php?title=Pemutusan_hubungan_kerja_(PHK)

Surakarta Sentosa Sejahtera untuk menghindari pemberian uang pesangon kepada pekerja, yang sebenarnya sangat merugikan pekerja. Dengan kata lain PT Surakarta Sentosa Sejahtera hanya mementingkan keuntungannya sendiri dan tidak melihat kepentingan dari pekerja. Padahal seharusnya jika telah memperpanjang masa kontraknya pekerja mempunyai hak untuk diangkat sebagai pekerja tetap.

Tetapi PT Surakarta Sentosa Sejahtera juga tidak dapat disalahkan karena memang dalam Pasal 59 ayat 3 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan sebagai berikut:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui".

Dengan kata lain pengusaha tidak melakukan kesalahan atau melanggar hukum jika seorang pekerja yang berkedudukan sebagai pekerja kontrak akan selamanya menjadi pekerja kontrak. Akan tetapi jika keadaan terus demikian maka mayoritas pekerja yang ada di PT Surakarta Sentosa Sejahtera tidak mendapatkan pesangon jika terjadi PHK.

Uang pesangon merupakan salah satu hak pekerja yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan karena secara tidak langsung pekerja telah mempunyai jasa kepada perusahaan apalagi dengan masa kerja yang panjang walaupun pekerja hanya berkedudukan sebagai pekerja kontrak saja. Akan tetapi karena hal itu tidak disebutkan dalam perjanjian kerja maka pekerja tidak dapat menuntut haknya.

Setiap perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha atau pun berdasarkan kesepakatan bersama dengan serikat buruh tidak banyak membuahkan hak-hak bagi pekerja walaupun pekerja telah campur tangan dalam

penyusunannya. Akan tetapi kedudukan pekerja yang rendah menyebabkan pengusaha tetap dominan dan menjadi pihak yang superior dalam perjanjian tersebut. Kesepakatan bersama ini yang akan mengikat para pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja.

Dikarenakan kedudukan pekerja yang lemah yang membuat pekerja banyak dirugikan oleh pengusaha dalam perjanjian kerja maupun pelaksanaan perjanjian kerja maka peneliti tertarik untuk membuat skripsi dengan judul sebagai berikut: **" PERJANJIAN KERJA DI PT SURAKARTA SENTOSA SEJAHTERA DI TINJAU DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN "**.

B. Perumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang penulisan skripsi ini, dengan demikian dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah perbedaan hak-hak yang didapat oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di PT Surakarta Sentosa Sejahtera?
2. Apakah hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera telah terpenuhi?
3. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Tujuan obyektif

a. Mengetahui perbedaan hak-hak yang didapat oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di PT Surakarta Sentosa Sejahtera.
b. Mengetahui hak-hak perkerja dalam perjanjian kerja PT Surakarta Sentosa Sejahtera.
c. Mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Tujuan Subyektif
   a. Melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian.
   b. Memperoleh serta mengembangkan pemahaman aspek hukum dalam teori maupun praktek.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, diharapkan dari penelitian ini dapat menambah kontribusi pengetahuan terhadap perjanjian kerja.
2. Manfaat Praktis, dengan penelitian ini dharapkan dapat menjadikan sumbangan pemikiran dalam masalah yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

E. Metode Penelitian

Metode dalam hal ini di artikan 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 di mana dilakukan dengan

menggunakan metode-metode tertentu.[11] Suatu metode penelitian akan mengemukakan secara teknis tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian.[12] Dalam melakukan penelitian agar telaksana dengan maksimal maka penelitian mempergunakan beberapa metode sebagai berkut:

1. **Metode Pendekatan**

   Metode pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan ini mengkaji konsep normatif / yurdis 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 deskiptif, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala – gejala lainnya.[13]

   Berkaitan dengan jenis penelitian yang dimaksud di atas maka penelitian ini akan mendiskripsikan tentang bentuk perjanjian kerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera, hak-hak yang dilanggar dalam perjanjian kerja di PT Surakarta Sejahtera Santosa, dan pelaksanaan perjanjian kerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera dilihat dari Undang-undang Ketenaga Kerjaan.

---

[11] Sutrisno Hadi. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : UGM press. 1997.hal.3
[12] Noeng Muhadjir. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin. 1998.Hal. 3
[13] Soejono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI. 1986.Hal. 13.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Surakarta Sentosa Sejahtera, yang terletak di Jalan Solo-Sragen KM 8 Karanganyar, Surakarta. Juga alasan yang bersifat praktis, yaitu peneliti berdomisili di wilayah Surakarta sehingga dengan pemilihan lokasi tersebut dinilai lebih praktis dan efisien dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.

4. Jenis Data

Data yang disajikan diperoleh dari sumber-sumber data yang meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer diperoleh peneliti dari PT Surakarta Sentosa Sejahtera, baik dari perusahaan dan pegawainya.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa bahan-bahan pustaka yang terdiri dari:

1) Bahan hukum primer meliputi:

a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata

b. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

d. Peraturan perundang-undangan lainnya, khususnya yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja.

2) Bahan hukum sekunder yang meliputi literatur-literatur yang terkait dengan perjanjian kerja, sehingga menunjang penelitian yang dilakukan.

5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dimaksud di atas digunakan teknik sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Dilakukan mencari, mencatat, menginventarisasikan dan mempelajari data-data yang berupa bahan-bahan pustaka.

b. Wawancara

Sebagai data primer maka wawancara dilakukan terhadap pegawai pabrik di PT Surakarta Sentosa Sejahtera untuk mendapatkan data tentang bentuk perjanjian kerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera, hak-hak yang dilanggar dalam perjanjian kerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera, dan pelaksanaan perjanjian kerja di PT Surakarta Sentosa Sejahtera ditinjau dari Undang-undang Ketenaga Kerjaan.

6. Analisis Data

Tujuan analisis data dalam penelitian adalah untuk menyempitkan dan membatasi data dengan harapan menjadi data yang tersusun secara baik. Oleh karena itu, metode analisis yang sesuai dengan jenis penelitian deskriptif ini adalah menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu suatu analisa yang diperoleh baik dari observasi, wawancara, maupun studi kepustakaan kemudian dituangkan dalam bentuk uraian

yang logis dan sistematis, dan selanjutnya dianalisa untuk mendapatkan kejelasan yang diteliti.

Sesuai dengan pendapat Soejono Soekanto mengenai penertian analisis data kualitatif, sebagai berikut :[14]

”Suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan juga perilaku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.”

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

F. Sistematika Skripsi

Penelitian skripsi ini terdiri atas empat Bab yang disusun secara sistematis, dimana antara bab saling berkaitan sehingga merupakan suatu rangkaian yang berkesinambungan, adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

[14] Soejono Soekanto .Op.cit. Hal 15.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

B. Perumusan Masalah

C. Tujuan Penelitian

D. Manfaat Penelitian

E. Metode Penelitian

F. Sistematika Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian
2. Syarat Sahnya Perjanjian
3. Obyek dan Subyek Perjanjian
4. Jenis Perjanjian
5. Hapusnya Perjanjian

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja
3. Bentuk Perjanjian Kerja
4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja
5. Jenis Perjanjian Kerja
6. Berakhirnya Perjanjian Kerja
7. Pihak-Pihak yang Terkait dalam Hubungan Ketenagakerjaan

C. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan
2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian pemutusan hubungan kerja
2. Macam-macam pemutusan hubungan kerja
3. Akibat yang timbul dari pemutusan hubungan kerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

B. Perbedaan Hak Pekerja Tetap dan Pekerja Kontrak Di PT Surakarta Sentosa Sejahtera

C. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Di PT Surakarta Sentosa Sejahtera

D. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Di PT Surakarta Sentosa Sejahtera

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran