

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, perkembangan teknologi semakin pesat dan era industrialisme semakin merambah dalam berbagai bidang kehidupan salah satunya yaitu dalam bidang ketenagakerjaan. Kemajuan pada zaman era industri seperti pada saat ini dalam bidang ketenagakerjaan memicu semakin banyaknya praktek ketenagakerjaan yang berdasarkan atas suatu ikatan perjanjian kerja. Di dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi dengan orang lain. Interaksi yang dimaksud adalah antara pemberi kerja dengan pekerja yang hubungannya disebut dengan hubungan kerja.¹ Hubungan hukum adalah hubungan yang di dalamnya terdapat dua pihak atau dua subjek yang berisikan tentang hak dan kewajiban. Sebuah hubungan hukum timbul akibat adanya perbuatan hukum berupa perjanjian. Maka perjanjian adalah perbuatan hukum antara satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada pihak yang satu atau lebih yang menimbulkan hubungan hukum.

Berbicara mengenai suatu sistem hukum terdapat ciri-ciri tertentu. Suatu sistem memiliki ciri-ciri yaitu terdiri dari komponen-komponen yang satu sama lain berhubungan ketergantungan dan dalam keutuhan organisasi

¹ Dedi Ismatullah, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia

yang teratur serta terintegrasi.² Hukum diadakan dengan memiliki tujuan agar menimbulkan tata atau damai dan yang lebih dalam lagi yaitu keadilan di dalam masyarakat agar mendapatkan bagian yang sama.³

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian para pihak harus berpegang teguh pada asas-asas dalam perjanjian. Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Hubungan yang timbul atas perjanjian kerja merupakan hubungan atasan dan bawahan atau disebut dengan hubungan subordinasi.⁴

Menurut Prof Imam Soepomo, S.H (1968:115) perjanjian kerja didefinisikan sebagai sebuah perjanjian yang dimana pihak pekerja (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain atau

² R. Abdoel Djamil. 2001. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada,halaman 65

³ Soeroso, 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 27

⁴ Amalia, A., Ginting, B., Agusmidah, A & Yefrizawati, Y. 2017, *Analaisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, USU Law Journal, 5(1)

disebut juga dengan pihak majikan yang mengikat untuk memperkerjakan buruh tersebut dengan membayar upah atau gaji. Hubungan antara pekerja atau buruh dengan pihak majikan atau perusahaan ini bersifat normative, normative disini dalam artian saling mengikat. Maka dari itu perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja atau buruh dengan pihak majikan atau perusahaan merupakan sebuah kegiatan untuk saling mengikatkan diri. Proses dari pengikatan diri antara para pihak ini dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis, dapat dituangkan secara tertulis melalui perjanjian yang di dalamnya akan berisikan tentang hak dan kewajiban para pihak dalam pelaksanaan perjanjian dan tentunya hal-hal lain yang penting untuk dituliskan dalam akta perjanjian guna menunjang berjalannya perjanjian dengan baik dan sah.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 59 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi ketentuan sebagai berikut diantaranya perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang

tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun. Pekerjaan yang bersifat musiman. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaharuan perjanjian waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai jangka waktu perjanjian diubah menjadi paling lama lima tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Pada kondisi seperti ini yakni era industrialisme yang pesat, kelahiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT ini bagaikan jawaban bagi kebutuhan dunia insutrialisme. Namun kelahiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini penerapannya banyak menimbulkan masalah baru yang berakibat bagi pengusaha maupun buruh atau pekerja.

Dalam praktek yang terjadi saat ini, banyak pengusaha yang merasa lebih diuntungkan dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu yakni dengan terhindarnya kewajiban untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerjanya bila waktu kontrak kerja sudah habis.

Salah satunya terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja kontrak yang sering diabaikan oleh Pengusaha. Mengingat pada pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : “mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.” Hak tersebut dapat diartikan salah satunya adalah hak untuk mendapatkan perlindungan hukum tenaga kerja.⁵

Meskipun perjanjian kerja waktu tertentu sudah diatur dalam undang-undang namun keberadaan PKWT ini masih banyak menimbulkan sisi negatif para pekerja. Kurangnya kesadaran hukum oleh pengusaha dalam pembuatan suatu perjanjian kerja ini kurang memahami mengenai isi dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tidak hanya kekurangan dari pihak majikan atau perusahaan saja, sumber daya manusia pada pihak pekerja juga kurang sehingga ketika melakukan perjanjian para pekerja dapat dengan mudah menandatangani perjanjian kerja. Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan dalam perjanjian kerja adalah saling menguntungkan pada hakikatnya haruslah sama namun tidak jarang pula banyak terjadi penyimpangan serta ketidakseimbangan kedudukannya. Pihak pengusaha adalah pihak yang kuat sedangkan pekerja adalah pihak yang lemah, maka sangat mungkin untuk terjadi eksploitasi pekerja.

Eksplorasi pekerja merupakan hal yang sangat dilarang dalam islam. Allah SWT memerintahkan umatnya untuk saling menghargai dan tidak menganggap rendah sesama umat. Terdapat hadist yang diriwayatkan oleh

⁵ Djoko Heroe Soewono, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Tinjauan dari Prespektif Juridis Sosiologis Reflektif Kritis*, Jurnal Elektronik Universitas Kediri, 19 Mei 2018

Imam Al-Baiqi, Sabda Nabi Muhammad SAW *“Berikanlah gaji pada pekerja sebelum kering keringatnya, beritahukan ketentuan gajinya bagi apa yang dikerjakan”*. Memahami dari hadist tersebut adalah maka untuk memberikan upah tidak boleh ditunda. Selain mengenai upah, terdapat hadist mengenai kesejahteraan pekerja pula yakni *“Mereka adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka dibawah asuhanmu, maka barangsiapa memiliki saudara dibawah asuhan maka harus diberikannya makan dan pakaian dan tidak membebankan pada mereka tugas yang berat dan jika kamu membebankan tugas yang berat maka hendaklah kamu membantu mereka”* (HR. Muslim). Memahami makna hadist tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pekerja tidak boleh diberi pekerjaan melampaui kemampuannya. Maka dari itu, islam sangat melarang adanya eksploitasi pekeja yang merupakan bentuk penindasan terhadap tenaga kerja.

Jika melihat dari realita yang ada pada saat ini, campur tangan atau keikutsertan peerintah merupakan hal yang penting dalam rangka mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan khususnya di dalam bidang ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian hukum yang berkaitan dengan hak serta kewajiban para pekerja atau buruh dan pengusaha.⁶

PT. Delta Merlin Dunia Properti adalah perusahaan di Indonesia dengan nomor registrasi 7/003316 diterbitkan pada tahun 2019. Beralamatkan di Jalan Raya Palur-Sragen KM. 7,1. PT. Delta Merlin Dunia Properti merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak atau

⁶ Lalu Husni, 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 11

perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PT. Delta Merlin Dunia Properti ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti.

Oleh karena itu karena beberapa kekurangan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT dan larangan dalam agama islam untuk melakukan eksploitasi terhadap pekerja serta mengingat visi dan misi fakultas hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta yakni mewujudkan hukum yang berbasis keislaman yang memberikan arah pada perubahan, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji isi dari dan hubungan hukum yang timbul dari perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti. Penulis ingin mengkaji isi dalam perjanjian serta hubungan hukum atau hubungan kerja yang timbul atas perjanjian tersebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan karena pada prakteknya sering ditemukan kecurangan dalam pembuatan perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja yang tidak jarang berimplikasi merugikan pihak pekerja. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu adanya kajian mendalam mengenai perjanjian kerja yang akan dibahas dalam Skripsi yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS HUBUNGAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN (Studi PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta?
2. Bagaimana hubungan kerja di antara para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini di antaranya adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti- Surakarta
2. Untuk mengetahui hubungan kerja di antara para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

Selain tujuan penelitian yang telah diungkapkan di atas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini di antaranya adalah :

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang ketenagakerjaan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah sebagai pembuat kebijakan serta pihak yang berkewajiban dalam mensejahterakan masyarakat.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya untuk dapat menyelesaikan

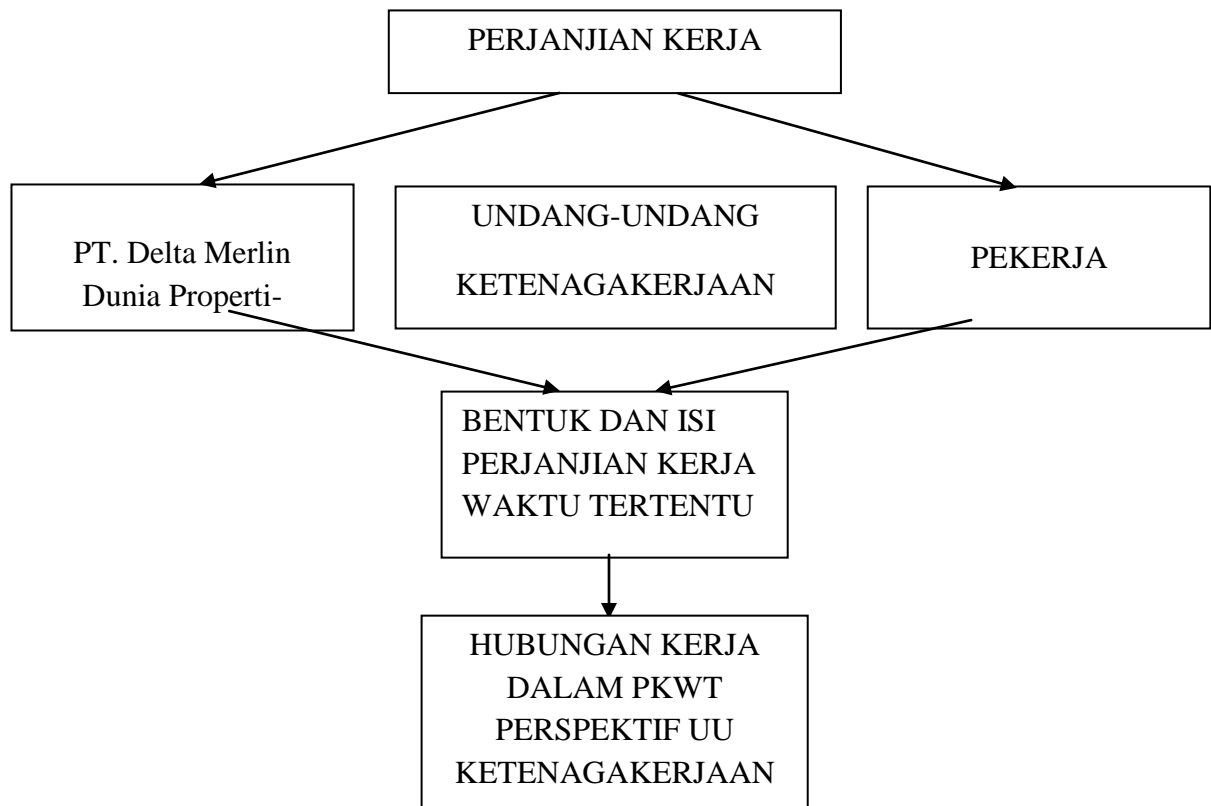
permasalahan yang ada mengenai pemberlakuan sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjawab permasalahan yang di teliti dalam penelitian ini serta menjadi bahan pertimbangan dalam menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dan masalah yang akan dihadapi secara nyata serta memberikan sumbangan mengenai arti dari pemberian perlindungan kepada pekerja dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

D. Kerangka Pemikiran

Konsep yang berfungsi memberikan arahan atau panduan bagi peneliti dalam memahami masalah penelitian dan dalam menganalisis hasil penelitian dituangkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Menurut Soetikno, Hukum Ketenagakerjaan adalah seluruh peraturan hukum yang berisikan tentang hukum dan hubungan kerja yang menimbulkan seorang individu diletakkan dibawah perintah orang lain dan keadaan dalam kehidupan yang bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut. Maka dari itu hukum ketenagakerjaan bertujuan antara lain :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional maupun daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya

Dalam KUHPerdata mengatur tentang Perjanjian, yakni pada pasal 1313. Perjanjian merupakan suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih. Akibat yang timbul karena adanya perjanjian adalah sebuah perikatan. Dengan adanya sebuah perikatan maka lazimnya perikatan tersebut mengikat dua pihak yakni pihak pertama dan pihak kedua. Adapaun dalam KUHPerdata dijelaskan pula mengenai syarat sahnya suatu perjanjian. Syarat sah suatu perjanjian terdapat syarat objektif dan syarat subjektif antara lain :

1. Terdapat kesepakatan antara para pihak (sepakat)
2. Cakap untuk melakukan perjanjian
3. Mengenai hal tertentu (objek yang jelas)
4. Causa yang halal

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan penulis, maka ada beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang akan penulis angkat sebagai landasan teori, yakni antara lain :

1. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan mengenai pengertian perjanjian kerja
2. Pasal 56 UU Ketenagakerjaan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
3. Pasal 57 ayat 1 dan ayat 2 UU Ketenagakerjaan Jo Pasal 81 angka 13 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Pasal 58 UU Ketenagakerjaan Jo pasal 81 angka 14 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

5. Pasal 59 ayat 1, 2 dan 3 UU Ketenagakerjaan Jo pasal 81 angka 15 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
6. Pasal 77 ayat 2 UU Ketenagakerjaan mengenai waktu kerja
7. Pasal 79 ayat 1 UU Ketenagakerjaan mengenai waktu istirahat dan cuti
8. Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengenai Upah
9. Pasal 99 ayat 1 UU Ketenagakerjaan mengenai jaminan sosial
10. Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Tunjangan Hari Raya atau THR

Pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan di atas akan dijadikan patokan atau landasan bagi penulis untuk mengkaji kesesuaian perjanjian kerja waktu tertentu oleh PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta.

E. Metode Penelitian

Dalam arti luas metode penelitian merupakan beberapa langkah dalam suatu rangkaian penelitian ilmiah yang diawali dengan menentukan topik penelitian, kemudian mengumpulkan dan menganalisis data yang akan menghasilkan pemahaman atas topik terhadap isu yang ada. Metode penelitian merupakan jalan bagaimana seseorang harus bertindak ataupun cara yang didasarkan pada sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah yang bersifat ilmiah.⁷ Langkah ini berlangsung sesuai dengan tahap prosedur penelitian yang harus dilakukan untuk melangkah pada tahapan berikutnya. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

⁷ Khuzdaifah Dimiyati & Kelik Wardiono, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum: Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 3.

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yaitu suatu pendekatan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder atau yang dinamakan penelitian hukum kepustakaan.⁸ Metode pendekatan ini menggunakan data sekunder yakni berupa kepustakaan, peraturan perundang-undangan, jurnal, literatur atau buku yang ada kaitannya dengan perjanjian. Penelitian ini meneliti apakah perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan pada PT. Delta Merlin Dunia Properti – Surakarta telah sesuai dengan perundang-undangan. Dengan metode pendekatan ini maka yang akan diteliti oleh penulis adalah untuk mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti dan ingin mengetahui hubungan kerja di antara para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif yaitu untuk menggambarkan atau menjelaskan data dengan jelas, runtut, sistematis dan seteliti mungkin tentang keadaan atau gejala lain⁹ dari penelitian yakni mengenai bagaimana bentuk dan isi mengenai perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT dan mengenai hubungan kerja diantara para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.

⁸ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 15.

⁹ Amiruddin & Zaenal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 25.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang pernah mengumpulkan dan mengolah sebelumnya.¹⁰ Data sekunder mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan lain sebagainya. Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti, dengan menggunakan media perantara dan studi pustaka.

a. Bahan hukum primer :

- 1) Kitab Hukum Undang-Undang Perdata
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia 1945
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- 5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alh Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

b. Bahan hukum sekunder, merupakan bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder antara lain adalah

¹⁰ Muslan Abdurrahman, 2009, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, Malang: UMMPress, hal. 112.

buku-buku hasil karya sarjana, hasil penelitian dan hasil wawancara

- c. Bahan hukum tersier, merupakan bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder yakni seperti kamus hukum, ensiklopedia dan lain-lain.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode penelitian kepustakaan. Studi yang dilakukan penulis adalah studi kepustakaan yang merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca, memahami, mempelajari serta mengumpulkan data primer maupun data sekunder. Metode ini dipergunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Bahan dasar penelitian kepustakaan ini dapat merupakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dimana kedua bahan tersebut mempunyai karakteristik dan jenis yang berlawanan.¹¹

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang artinya suatu tata cara yang menggunakan logika deduktif untuk menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum menjadi khusus atau individual.¹² Metode analisis kualitatif dengan cara penulis melakukan analisa data yang berupa data sekunder seperti

¹¹ Suratman & Philips Dillah, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, hal. 123.

¹² Jhonny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, hal. 393.

dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan serta buku-buku yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini disusun dengan sistematis dengan format empat bab yang bertujuan untuk menghasilkan gambaran secara menyeluruh serta untuk mempermudah dan mengetahui gambaran permasalahan dalam penelitian skripsi ini, penulis menguraikan sistematika penelitian skripsi antara lain sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Kerangka Pemikiran
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian
 - 1. Pengertian Perjanjian
 - 2. Unsur-Unsur Perjanjian
 - 3. Asas – Asas Perjanjian
 - 4. Syarat Sah Perjanjian
 - 5. Jenis Perjanjian

6. Prestasi, Wanprestasi, Overmacht dan Perbuatan Melawan Hukum

7. Akibat Perjanjian

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

3. Bentuk Perjanjian Kerja

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta

B. Hubungan kerja di antara para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA