

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja/buruh ialah sumber daya manusia dan aset perusahaan yang menjamin kelangsungan usaha. Hubungan pekerja dan pengusaha yang terjalin haruslah dengan suasana hubungan industri yang memiliki nilai yang adil, harmoni serta menjunjung tinggi martabat. Pengusaha dan pekerja memulai sebuah hubungan diawali dengan adanya suatu perjanjian. Perjanjian dalam Buku III Bab Kedua Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia (KUHPerdata) Pasal 1313 menyebutkan bahwa:”*suatu persetujuan atau perjanjian (contract or agreement) adalah perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih*”.

Pengusaha atau pemilik perusahaan akan memberikan perlakuan seperti memberi perintah, disaat sudah terjalin hubungan kerjasama dibawah perjanjian. Hal ini mengakibatkan pekerja harus tunduk pada perintah orang lain tersebut. Hubungan antara atasan dan pekerja ini merupakan hubungan hukum antar orang tersebut. Hubungan hukum ini terjadi karena adanya interaksi antara pihak yang menyebabkan terjadinya hak dan kewajiban. Maka dari itu timbulah hubungan hukum yang terjadi sehingga mengakibatkan suatu perbuatan perjanjian.¹

Terjadinya suatu pembangunan secara nasional dilaksanakan untuk membangun sumber daya manusia untuk memberikan perwujudan

¹ Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet ke-9, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 1.

masyarakat yang memberikan keadilan, kesejahteraan yang baik secara materil serta spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Pelaksanaan pembangunan pekerja memiliki kedudukan dan peran untuk mencapai tujuan untuk melaksanakan pembangunan. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 5, yaitu *setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.*

Pada dasarnya pekerja mempunyai peran yang penting dalam pembangunan baik dari sektor ekonomi maupun sektor yang lain, serta kedudukan pekerja dan pengusaha itu berbeda dibandingkan dengan penjual dan pembeli yang sama kedudukannya, maka dari itu perusahaan memiliki peranan penting sebagai tempat pekerja untuk mendapatkan upah dalam melakukan pekerjaan, dua obyek tersebut secara yuridis itu memiliki sifat bebas, kemudian kedudukan pengusaha yaitu lebih mengedepankan sisi ekonomis.

Walaupun secara yuridis tingkatan buruh dengan pengusaha itu sama, maka dari itu harus mendapat suatu perlakuan yang berkedudukan sama dimata hukum, akan tetapi didalam suatu kajian sosiologi yang dilakukan sangat sulit dikarenakan, pengusaha merupakan pihak penyedia jasa dan juga presentasi dari jumlah tenaga kerja yang memberikan kesempatan kerjanya yang banyak namun jumlah pekerja yang mendapatkan suatu pekerjaan

kurang mencukupi dan tidak seimbang. Sehingga dapat terjadi posisi tawar pekerja atau buruh dalam praktiknya mengakibatkan hubungan kerja menjadi lemah.

Selain itu dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian mengenai ketenagakerjaan yaitu :”*Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.*”

Dalam lingkup ketenagakerjaan yang kompleks dan multidimensi. Ketenagakerjaan merupakan lingkup yang harus memberikan suatu perlindungan hukum dari pemerintah. Hal ini dikarenakan tingkatan pekerja yang dibawah dari pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan supaya ikatan kerja bisa terjamin dengan terdapatnya suatu keadilan maupun perlindungan terhadap pekerja sehingga mendapatkan kepastian hukum.²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah salah satu undang-undang yang mengatur mengenai masalah ketenagakerjaan yang memiliki prinsip untuk membangun suatu ketenagakerjaan untuk memenuhi hak pekerja serta mendapatkannya perlindungan. Undang-undang ini mengatur cara membuat suatu perjanjian kerja, seperti Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).

Pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bertujuan

² Fitriatus Shalihah, ”Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, Jurnal, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016,

menciptakan kesejahteraan dan meningkatkan ekonomi masyarakat, dalam pelaksanaan pembangunan diperlukan upaya untuk membangun sistem ketenagakerjaan sehingga tercapainya sistem yang baik serta meningkatkan kualitas pekerja sehingga menghasilkan SDM yang unggul dengan demikian pekerja juga mendapatkan jaminan baik untuk tenaga kerja maupun keluarga masyarakat.³

Pemerintah merupakan sarana penghubung pekerja dan pengusaha. Keterlibatan pemerintah merupakan sarana dalam memberikan suatu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menjamin hubungan kerja yang berkeadilan ataupun perlindungan terhadap pekerja yang merupakan tujuan dari perlindungan hukum.⁴ Adanya suatu perjanjian dengan hubungan kerja mempunyai ikatan yang saling memiliki hubungan, yang dapat mengakibatkan terjadinya hubungan kerja antara kedua belah pihak dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan. Kemudian dalam kontrak kerja tersebut juga diatur mengenai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan seperti jaminan Kesehatan, upah, pesangon. Akan tetapi banyak pekerja yang mengeluh karena dalam kontrak kerja sering pemenuhan hak hak dan kewajibannya kurang sesuai dengan apa yang ada didalam kontrak kerja tersebut, seperti pemberian upah yang tidak sesuai apa yang mereka harapkan, kemudian jaminan Kesehatan, mengenai cuti dan adanya pesangon yang mereka dapatkan, maka dari itu, pihak perusahaan berupaya untuk

³ Ruben L. Situmorang, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Lex Privatum*, Vol. I, No. 1 (Maret, 2013), hal.115.

⁴ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 53

membuat kontrak kerja sesuai dengan apa yang ada dalam undang-undang yang berlaku.

Pengaturan yang berlaku untuk setiap pekerja di dalam perusahaan yang berlaku di Indonesia adalah undang-undang Ketenagakerjaan yang diperbarui dengan adanya UU Cipta Kerja. Pengaturan hukum kerja berlaku untuk keberadaan hubungan yang sah mulai dari sistem kerja mengenai pihak yang melaksanakan pekerjaan dan pemberi kerja sehingga terciptanya hubungan kerja. Pada prosesnya sehubungan dengan apa yang dibuat di dalam suatu perjanjian terjadinya suatu hubungan kerja. Di dalam hubungan kerja tersebut terdiri dari pengusaha dan pekerja, dan kewajibannya sendiri yaitu sebagai yang memberikan pekerjaan dan yang melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

“Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dan pekerja yang berdasar perjanjian kerja. Maka dari itu hubungan kerja ialah sesuatu yang konkret nyata dan terjadi antara kedua belah pihak untuk melaksanakan pekerjaan dengan timbulnya perjanjian kerja akan menimbulkan.”⁵

Penjelasan perjanjian kerja dalam kaitannya itu menimbulkan suatu hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dan pelaksana kerja yang kemudian di atur sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang

⁵ Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2006, hlm. 56.

Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang no 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut timbulah suatu ikatan kerja antara pemberi kerja (pengusaha) dengan pelaksana pekerjaan (pekerja) yang memberikan aturan terhadap hak dan kewajiban pekerja atau buruh dan pengusaha. Pada intinya suatu hak dan kewajiban haruslah seimbang. Dalam kaitannya hubungan kerja ini pengusaha memiliki kewajiban yang merupakan hak dari pekerja atau buruh dan sebaliknya juga pekerja memiliki kewajiban yang merupakan hak dari pengusaha. Apabila terjadi suatu pelanggaran seperti wanprestasi baik yang dilakukan oleh pengusaha ataupun pekerja masing-masing pihak dapat melakukan proses hukum yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan sesuai dalam perjanjian kerja.⁶

Pada tahun 2020 Pemerintah Indonesia membuat Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan pada tahun 2021 terbentuk Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Beberapa perubahan terdapat di Undang-Undang Cipta Kerja diantaranya menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di dalam UU Cipta Kerja sudah tidak mengatur mengenai Batasan waktu untuk skema kontrak kerja yang bersifat waktu tertentu Maka dengan demikian pemerintah memberikan aturan Batasan yang maksimal terhadap PKWT dalam UU ketenagakerjaan

⁶ Bahmid, "Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan", Vol. XIII, No. 2 (Mei, 2014), hal. 6-7.

yang justru memberatkan dunia usaha serta tidak fleksibel.⁷ Di tempat tinggal penulis yang berada di ceper klaten banyak terdapat perusahaan, terutama perusahaan garmen yang memproduksi pakaian, kemudian banyak masyarakat di daerah tempat tinggal penulis bekerja sebagai pekerja diperusahaan, seperti salah satu contoh di PT. Panen Mas Jogja, beberapa waktu yang lalu di PT. Panen Mas Jogja terjadi demo yang dilakukan oleh pekerja, menurut penulis jarang sekali khususnya di daerah ceper klaten terjadi demo antara pekerja dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui tentang implementasi perjanjian kerja waktu tertentu. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diwujudkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BESERTA AKIBAT HUKUM JIKA TERJADI WANPRESTASI (Studi Kasus di PT Panen Mas Jogja)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan PT Panen Mas Jogja?
2. Bagaimana Akibat dan Tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi ?

C. Tinjauan Pustaka

Pada saat ini di era globalisasi para pekerja dituntut untuk menyiapkan dirinya sebaik mungkin untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang baik. Di

⁷ Antoni Putra, “Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi”, Vol. 17. 1 (November, 2020), hal. 3-4.

karenakan semakin banyaknya Investor yang akan menanamkan saham di Indonesia, para investor tersebut senang menggunakan sistem seperti kontrak kerja daripada menggunakan sistem pekerjaan yang bersifat tetap yang banyak menimbulkan masalah.

Pekerja/buruh adalah perorangan yang bekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan banyak tidaknya pekerjaan yang diterima serta waktu dan volume pekerjaan yang kemudian mendapatkan upah yang sesuai dengan hasil pekerjaannya. Dalam memperkerjakan pekerja/buruh harus dan wajib membuat kontrak kerja atau perjanjian kerja secara tertulis yang memuat data pekerja yaitu :

1. Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja;
2. Nama/alamat pekerja/buruh;
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan;
4. Besarnya upah dan/imbalance lainnya;

Dalam sistem PKWT dapat dilakukan perpanjangan maupun pembaharuan, akan tetapi terdapat batasan waktu yang mengatur mengatur. Di pasal 59 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa jangka waktu dalam perjanjian kerja paling lama 2 tahun dan jangka waktu untuk perpanjang hanya 1 tahun, tetapi terjadi perubahan dengan adanya peraturan yang baru. Perjanjian kontrak kerja dengan peraturan yang baru saat ini membatasi Batasan yaitu 5 tahun. Jangka waktu maksimal pembaharuan PKWT adalah tidak lebih dari 5 tahun. Oleh karena itu dalam artian pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang hanya untuk waktu tertentu di sebut dengan pekerja.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang saat ini memang belum berjalan efektif dalam penerapannya, termasuk dalam dilakukannya suatu perpanjangan PKWT hanya diberikan waktu perpanjangan yang dihitung saat melakukan perjanjian kerja.

Dalam pasal 8 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. dijelaskan bahwa :

“Pasal 8 (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.”

Pemerintah membuat peraturan untuk pekerja dan pengusaha yang bertujuan untuk memberikan suatu kepastian, perlindungan hukum dalam melakukan suatu hubungan pekerjaan. Dengan demikian dalam melakukan hubungan kerja yang baik dan sesuai perjanjian kontrak dapat mengakibatkan kerjasama yang mengakibatkan keuntungan dan terciptanya rasa keadilan.

Dalam peraturan yang baru sudah di jelaskan dalam ketentuan PKWT mengenai tidak dapatnya diadakan menjadi pekerjaan yang memiliki sifat tetap, akan tetapi PKWT hanya dapat dilakukan menurut sifat dan jenisnya pekerjaan tertentu dalam kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Dalam kontrak tersebut dijelaskan mengenai berakhirnya dan tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan suatu wanprestasi. Aturan ini sudah seharusnya memiliki makna untuk memberikan suatu perlindungan hukum yang baik antara pihak pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan proses hubungan kerja dan

memiliki keadilan bagi seluruh pihak untuk melakukan suatu proses hubungan kerja.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui bentuk dan isi PKWT PT Panen Mas Jogja apakah telah sesuai atau tidak dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di perbarui dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Mengetahui tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi dalam melakukan perjanjian kerja di PT Panen Mas Jogja.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai perkembangan ilmu pengetahuan serta kontribusi hasil pemikiran, khususnya untuk bidang perjanjian kerja dan bidang hukum perdata lain khususnya PKWT.

b. Manfaat Praktis

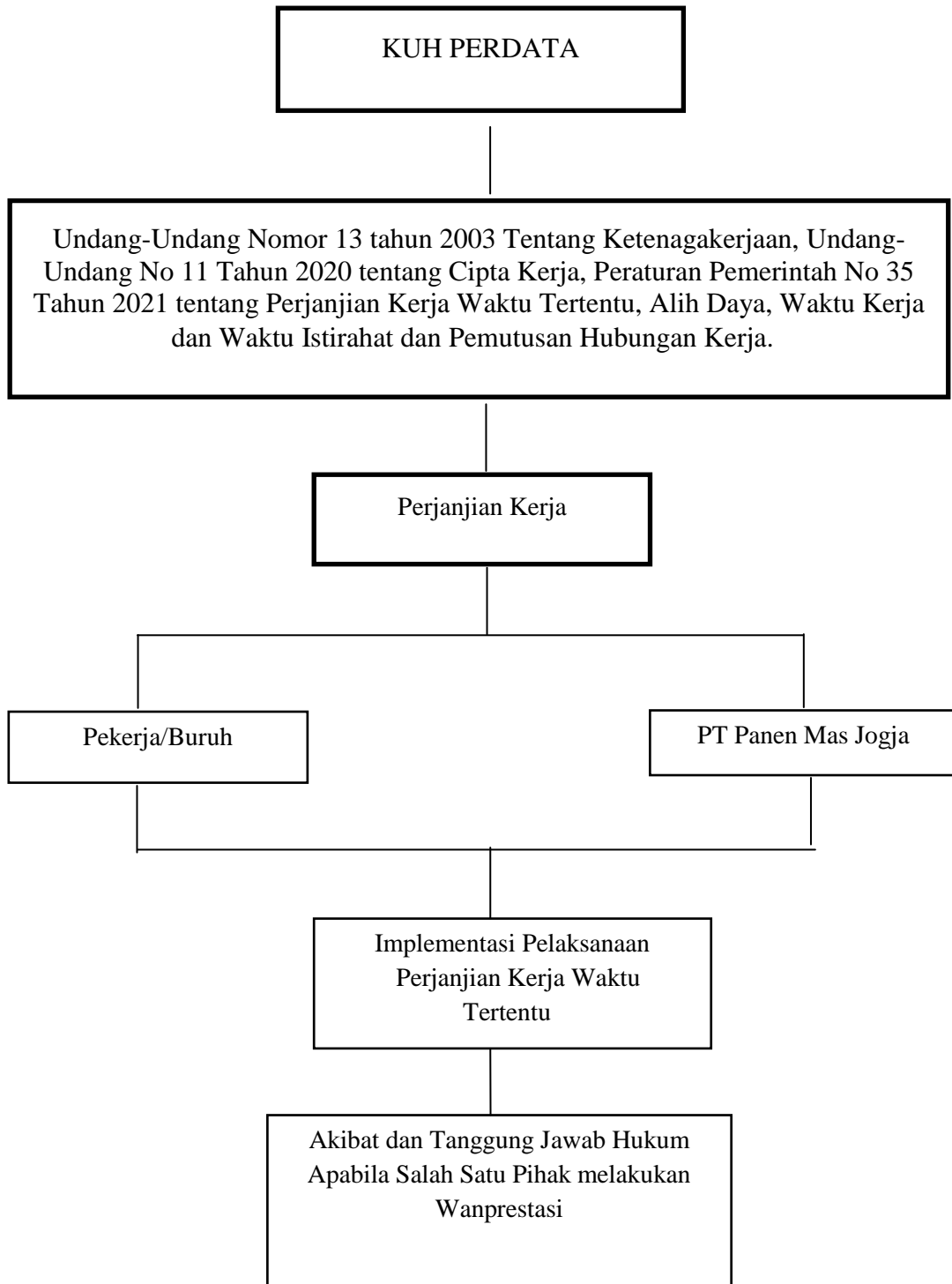
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat dan dijadikan bahan masukan untuk mengetahui proses perjanjian kerja yang terjadi pada PT Panen Mas Jogja.

E. Hipotesis

Dalam pelaksanaan perjanjian kontrak kerja yang dilakukan di Perusahaan PT Panen Mas Jogja, pihak perusahaan melakukan proses kontrak kerja berbentuk objek tulis yang sudah di setujui, di mengerti, dan dibaca oleh si pekerja. Pelaksanaan kontrak kerja tersebut, sudah tercantum perjanjian kontrak kerja yang dibuat antara pihak pengusaha sebagai pemberi pekerjaan dan pihak pekerja sebagai pelaksana kerja dalam perusahaan. Dalam perjanjian kontrak kerja tersebut berisi prosedur pelaksanaan kontrak kerja memuat mengenai tata cara prosedur serta hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh para pihak, dan apabila dalam perjanjian kontrak kerja tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundangan-undangan akan mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum.

Dalam kontrak tersebut dijelaskan mengenai berakhirnya perjanjian kerja mengenai hak dan kewajiban yang menyebabkan akibat dan tanggung jawab hukum apabila melakukan wanprestasi oleh para pihak akan ada sebab dan akibat, seperti halnya pekerja tidak masuk kerja terus menerus akan dikenakan sanksi pemberhentian dari pihak perusahaan, sama halnya dengan perusahaan melakukan Tindakan untuk tidak memenuhi kewajibannya dapat dilakukannya pertanggungjawaban hukum seperti ganti kerugian.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada skema diatas dapat memberikan gambaran yang dirangkai secara sistematis terkait alur pikiran dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Kerangka pikiran ini dibuat untuk melihat pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan implementasi peraturan yang mengatur dan dampak akibat hukumnya bagi pihak-pihak yang melakukan wanprestasi.

Peraturan perjanjian kontrak kerja ini merupakan hubungan kerja yang menimbulkan suatu ikatan, Hak dan Kewajiban yang memperlihatkan terdapatnya ikatan timbal balik. Bahder Johan berpendapat bahwa kebalikannya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha. Apabila terjadi suatu yang menyebabkan pelanggaran hak dan kewajiban maka masing- masing pihak bisa menuntut pihak yang tersebut sesuai hukum yang berlaku dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam penerapan perjanjian kerja umumnya salah satu pihak melaksanakan perbuatan wanprestasi, setelah itu terdapatnya sebutan pemutusan ikatan kerja. Pemutusan Ikatan Kerja (PHK) merupakan sesuatu wujud kalimat ataupun serangkaian kata yang sudah banyak di mengerti dalam dunia pekerjaan, yang menyebabkan pemutusan hak serta kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Ini dapat diakibatkan pengunduran diri industri, pemecatan (wanprestasi), ataupun berakhirnya kontrak. Yang dijelaskan dalam pasal 36

huruf (k) mengenai pemutusan hubungan kerja dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

“(k)Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;”

Pada dasarnya terciptanya perlindungan dan kepastian hukum terhadap pekerja sangat dibutuhkan karena masih banyak sekali terjadi penyimpangan, perbuatan yang merugikan pekerja, kurang diperhatikannya nasib pekerja mengenai upah, jaminan kesehatan yang terkadang belum diberikan sesuai perjanjian, seperti halnya pengaturan yang mengatur tentang waktu bekerja, upah lembur. Dengan dikeluarkannya peraturan yang baru oleh pemerintah ini dapat dapat memberikan dampak positif bagi semua pihak sehingga masyarakat pun akan mendukung upaya pemerintah dalam mengatur sistem ketenagakerjaan diIndonesia, dengan adanya peraturan yang memperbarui aturan yang lama ini diharapkan dapat diterima dan berjalan dengan baik bagi para pihak dan masyarakat.

G. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Untuk memahami dan mendekati objek dalam melakukan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan

yuridis yaitu melihat hukum sebagai norma atau *das sollen*, karena data sekunder yang akan digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini. Pendekatan empiris yaitu hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*, sehingga data darilapangan yaitu data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Pendekatan yuridis empiris yaitu dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum data sekunder dan primer yang diperoleh di lapangan yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

2. Jenis dan Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak.⁸ Selain itu, Sumadi Suryabrata berpendapat bahwa penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan atau deskripsi mengenai kejadian atau situasi.⁹

3. Bentuk dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah¹⁰ :

a. Data Primer

⁸ Soerjono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), hal. 10

⁹ Sumadi Suryabrata, 1983, *Metode Penelitian*, Jakarta : Rajawali, hal. 13

¹⁰ Suharsimi Arikunto, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hal. 102.

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui studi lapangan dengan menggunakan teknik wawancara.¹¹ Data ini didapatkan dari data observasi dan hasil wawancara dari pihak yang berwenang yang berada dilingkungan PT Panen Mas Jogja.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, berupa publikasi atau laporan.¹²

1.) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat terdiri dari norma hukum yang terkait penelitian ini, ialah :

- i. Kitab Undang Undang Hukum Perdata.
- ii. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- iii. Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- iv. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dll.
- v. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Panen Mas Jogja.

2.) Bahan Hukum Sekunder

Fungsi dari bahan hukum sekunder yang diambil penulis adalah untuk memberikan keterangan yang membantu serta melengkapi

¹¹ Bambang Sunggono, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, hal. 44

¹² J.Suprpto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: PT.Rineka Cipta, hal. 2

sumber data sebelumnya yaitu sumber primer dan sumber data ini tidak secara langsung diperoleh misalnya beberapa contoh antara lain dokumen-dokumen resmi, Peraturan Perundang-Undangan, Literatur, Jurnal dan Laporan Ilmiah.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain menggunakan metode-metode sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung.¹³ Dalam hal ini dilakukan dengan staf atau karyawan dari PT Panen Mas Jogja.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan, yang ada hubungannya dengan masalah yang akan di pecahkan.¹⁴

c. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses dalam penyederhanaan kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpresentasikan.¹⁵ Dilakukan analisis deskriptif kualitatif terhadap data yang sudah terkumpul, yaitu menganalisa hasil

¹³ Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, hal. 102

¹⁴ M. Nazir, 2003, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia, hal. 27

¹⁵ Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES. 1989., hal. 263.

penelitian dengan menggambarkan hubungan antara yang ada antara hasil penelitian yang diperoleh tersebut untuk memaparkan dan menjelaskan suatu persoalan, sehingga sampai pada suatu kesimpulan.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memahami penelitian ini serta mempermudah dalam mengetahui gambaran dan hasil dari penyusunan skripsi ini, maka secara umum sistematika penulisan terdiri dari empat bab, dan setiap bab terdiri dari sub sub bab, maka sistematika penulisannya akan dibuat sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Pada Umumnya
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 2. Subyek Perjanjian Kerja
 - 3. Objek Perjanjian Kerja
 - 4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja
 - 5. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

6. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja
 7. Wanprestasi dan akibat hukum dalam Perjanjian Kerja
- B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
1. Pengertian Tentang PKWT
 2. Syarat Sah PKWT
 3. Pelaksanaan Tentang PKWT
 4. Berakhirnya PKWT
- C. Tinjauan Umum Tentang PT. Panen Mas Jogja.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan PT Panen Mas Jogja
- B. Tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA