

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk hidup yang paling sempurna yang telah Tuhan ciptakan di muka bumi ini. Manusia dikarunia akal yang paling sempurna untuk berpikir dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya. Oleh karena kesempurnaan manusia, manusia dapat melakukan apa saja dengan mudah, seperti berpikir, berbiara, berjalan, mendengar dan beberapa karunia lain yang memudahkannya untuk hidup di bumi ini. Sebagai makhluk hidup yang sempurna, dalam diri manusia terdapat harkat, martabat, derajat dan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi, selain itu juga hal tersebut dilindungi dalam Hak Asasi Manusia. Manusia dapat melakukan hal yang tidak dilakukan oleh makhluk hidup lain seperti, belajar, sekolah, memproduksi makanannya sendiri, bekerja, dan lainnya. Setiap makhluk hidup memiliki caranya masing-masing untuk bertahan hidup, salah satunya adalah dengan bekerja. Karena pada dasarnya manusia membutuhkan uang sebagai alat tukar yang sah untuk dipergunakan sebagai alat beli, bayar, dan sewa. Dengan bekerja mereka akan mendapatkan upah atau penghasilan yang dalam arti lain adalah uang.

Dalam agama Islam sendiri bekerja adalah perintah yang diwajibkan terlebih bagi kaum laki-laki, sehingga orang yang melaksanakannya dianggap seperti sedang beribadah. Dijelaskan dalam beberapa ayat al-Qur'an perintah dalam bekerja, yaitu :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung (Q.s al-Jumu'ah: 10).²

Dalam Tafsir Jalalain disebutkan maksud dari ayat tersebut adalah “Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi” perintah ini menunjukkan pengertian ibahah atau boleh (dan carilah) carilah rezeki (karunia Allah, dan ingatlah Allah) dengan ingatan (sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung) yakni memperoleh keberuntungan. Pada hari jumat, Nabi Saw. berkhotbah akan tetapi tiba-tiba datanglah rombongan kafilah membawa barang-barang dagangan, lalu dipikullah gendang menyambut kedatangannya sebagaimana biasanya. Maka orang-orang pun berhamburan keluar dari masjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya dua belas orang saja yang masih tetap bersama Nabi Saw.

Badan Pusat Statistik atau yang biasa disebut BPS sendiri mengartikan bahwa bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu mendapatkan keuntungan, paling sedikit 1 (satu) jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu.³ Oleh karena itu, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa bekerja yaitu suatu kegiatan ekonomi yang dilakukan dalam waktu tertentu dengan tujuan mendapatkan upah atau keuntungan. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata

² *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* Departemen Agama RI, Semarang: Toha Putra Semarang, 2002, h. 554.

³ <https://www.bps.go.id/subjek/view/id/6>. Diakses, Rabu, 12 Desember 2018, Pukul 11:56:07 WIB.

bekerja berasal dari kata kerja yang berarti melakukan sesuatu, sedangkan kata bekerja berarti; berbuat sesuatu.⁴

Dewasa ini untuk dapat memperoleh pekerjaan yang layak tidaklah mudah. Banyaknya persaingan dimana-mana, mulai dari membludaknya angkatan kerja, lowongan pekerjaan yang semakin sedikit, serta masih banyak faktor lainnya. Seperti data dari Badan Pusat Statistik (BPS), angkatan kerja pada Februari 2017 sebanyak 131,5 juta orang, naik sebanyak 6,11 juta orang dibanding Agustus 2016 dan naik 3,88 juta orang dibanding Februari 2016.

Penduduk bekerja di Indonesia pada Februari 2017 sebanyak 124,54 juta orang, naik sebanyak 6,13 juta orang dibanding bulan Agustus 2016 dan naik sebanyak 3,89 juta orang dibanding Februari 2016. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2017 sebesar 5,33%, mengalami penurunan sebesar 0,28% poin dibanding Agustus 2016 dan turun sebesar 0,17% poin dibanding Februari 2016.⁵

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari pasal tersebut dapat diartikan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi dan perbedaan yang dapat membedakan tiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan.

⁴ Suharso dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Semarang: Widya Karya, 2015, h. 242.

⁵ <https://www.bps.go.id/Brs/view/id/1376>. Diakses, Rabu, 12 Desember 2018, Pukul 11:56:07 WIB.

Kemudian kembali ditekankan Pasal 5 Undang-undang No. 13 tahun 2003 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan hidup yang layaktanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerjayang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.⁶

Sebenarnya bekerja tidak harus pada orang lain atau instansi lain, bekerja juga dapat dilakukan sendiri dengan membuka usaha atau bisnis yang justru dapat membuka kesempatan orang lain untuk bekerja. Namun kesulitan yang dialami untuk bisa menjadi wirausaha ini adalah keterbatasan modal dari banyak masyarakat. Walaupun demikian lembaga perbankan lebih memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk pinjaman usaha, namun kenyataan masalah yang banyak dialami biasanya kesulitan masyarakat untuk mengangsur pinjaman tersebut. Banyak faktor sulitnya masyarakat melunasi pinjaman walau dengan mengangsur per bulan atau dalam jangka waktu tertentu, seperti keuntungan yang diperoleh tidak mampu menutup modal, gaya hidup boros pelaku usaha sehingga keuntungan yang didapat tidak dapat diputar kembali. Ada beberapa jenis pekerjaab di Indonesia, selain menjadi wiraswasta ada pula pekerjaan yang banyak dicari oleh masyarakat yaitu sebagai buruh perusahaan atau karyawan sebuah perusahaan, instansi, atau lembaga tertentu. Dalam Pasal 1 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 yang disebut

⁶ Ari Y. A, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Pustaka Mahardika, h. 88-89.

pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau uang imbalan. Sementara dalam Pasal 1 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat. Keduanya memiliki makna melakukan sebuah kegiatan demi menghasilkan dan/atau memperoleh sesuatu.

Dalam prakteknya pekerja/buruh atau tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan pelaku usaha atau pengusaha. Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 menerangkan tentang pengertian pengusaha, yaitu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri; atau orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Hubungan keduanya yang timbul disebut dengan hubungan kerja, dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerja, upah, dan perintah.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang

mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah⁷. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut perjanjian perburuhan (*arbeidsoverkenkoms*), pengertian menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-undang No.13 tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat timbulnya perjanjian kerja adalah ketika adanya kesepakatan antara pekerja/buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha, kecakapan kedua belah pihak dalam melakukan perbuatan hukum, ada pekerjaan yang diperjanjikan di dalam isi perjanjian, serta pekerjaan yang tertuang dalam perjanjian tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua pihak saling terikat dalam sebuah perjanjian kerja tersebut yang kemudian menimbulkan hak dan kewajibannya yang harus dipenuhi oleh salah satu pihak kepada pihak yang lain. Sebab itu adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja tersebut maka timbul lah hubungan hukum diantara keduanya.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) yaitu hubungan antara dua subjek hukum atau lebih mengenai hak dan kewajiban di satu pihak berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Hukum mengatur hubungan antara orang yang satu dan orang yang lainnya, antara orang yang satu dan orang yang lain, antara orang dan masyarakat, antara masyarakat satu

⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perubahan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2001, h. 1.

dan masyarakat lain.⁸ Sehingga hubungan hukum terdiri atas ikatan-ikatan antara individu dan individu, individu dan masyarakat serta masyarakat dan masyarakat, dalam hal ini ialah ikatan antara pekerja/buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha. Syarat terjadinya hubungan hukum ialah pihak yang berhak atas prestasi, yang terdiri dari pihak yang aktif dan pihak yang pasif. Pihak aktif yaitu pekerja/buruh atau tenaga kerja, sedangkan pihak yang pasif ialah pengusaha atau perusahaan, yang kemudian selanjutnya mereka disebut sebagai subjek hukum dalam perjanjian kerja tersebut. Hubungan hukum yang timbul berkaitan dengan uang atau upah, pihak pekerja/buruh atau tenaga kerja mengikat dirinya kepada pengusaha agar mendapat penghasilan dari pekerjaan yang mereka jalani, dan pengusaha atau perusahaan mengikatkan dirinya kepada pekerja/buruh atau tenaga kerja untuk memberikan hak-haknya sehingga pengusaha atau perusahaan dapat memperoleh keuntungan atas hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh atau tenaga kerja. Prestasi ialah kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak, dimana pekerja/buruh atau tenaga kerja wajib melaksanakan pekerjaannya yang telah tertuang dalam perjanjian, dan pengusaha atau perusahaan wajib memberikan hak-hak dari para pekerja/buruh atau tenaga kerja.

Dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha dibuat untuk waktu tertentu bagi pekerja/buruh atau tenaga kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tertentu bagi pekerja/buruh atau tenaga kerja yang tidak ditentukan kapan selesainya

⁸ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, h. 269.

pekerjaan tersebut. Pasal 57 ayat (1) Undang-undang No. 13 menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari serta untuk memberikan jaminan kepada para pihak sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja nantinya. Contoh kasus tidak adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang tertulis, dialami oleh beberapa karyawan PT. Virgo Makmur Perkasa dan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk yang telah diputua oleh Mahkamah Agung pada tingkat kasasi Nomor 501 K/Pdt,Sus-PHI/2016 tanggal 18 Agustus 2016. Berawal dari penggugat telah dipekerjakan oleh PT. Virgo Makmur di lokasi penambangan batu bara milik PT. Bukit Asam (Persero) Tbk, namun pada tanggal 18 November 2013 para penggugat menerima surat dari PT. Virgo Makmur yang pada pokoknya pemberian skorsing (diistirahatkan) untuk para penggugat, untuk batas waktu yang tidak ditentukan. Selama proses skorsing, PT. Virgo Makmur tidak memberi upah dan hak-hak lain para penggugat terhitung sejak Januari 2014 sampai November 2014. Kemudian pada tanggal 18 Desember 2014 para penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan alasan berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu. Para penggugat menolak keputusan tersebut karena para penggugat meyakini tidak pernah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu. Kalau benar hubungan kerja keduanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu , maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak sesuai dengan pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-undang No 13 tahun 2003 *juncto* Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu disebabkan sifat, jenis, dan kegiatan pekerjaan jasa pengadaan pompa pada aktifitas pertambangan batu bara diperusahaan milik PT. Bukit Asam (Persero) Tbk yaitu terus-menerus dan bersifat tetap, sehingga demi hukum hubungan kerja dimaksud menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Oleh sebab itu contoh tersebut, sebaiknya perjanjian kerja baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak hanya tertuang dalam lisan melainkan juga tertulis untuk menghindari adanya pihak yang merasa dirugikan di kemudian hari. Berdasarkan peraturan yang berlaku (Undang-undang No. 13 tahun 2003) perjanjian kerja waktu tertentu hanya berlaku untuk jenis pekerjaan:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- 4) Pekerjaab yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau prduk tambahan yang masih dalam masa perobaan atau penjajakan.

Namun perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui, berdasarkan pada jangka waktu tertentu yaitu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir. Sementara untuk diperbaharui, harus melalui waktu tenggang minimal selama 30 (tiga puluh) hari setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir kemudian hanya boleh diperbaharui sebanyak 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Dalam prakteknya, tidak semua perusahaan dengan mudah mengimplementasikan isi dari Undang-undang tersebut kedalam pelaksanaan perjanjian kerja. Sehingga masih banyak perusahaan yang kemudian hanya menerapkan asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerjanya. Yang dimaksud dengan kebebasan berkontrak yaitu adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh Undang-undang diberikan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan ketertiban umum.⁹ Beberapa pakar hukum menyatakan bahwa asas kebebasan berkontrak merupakan dari hak asasi manusia yang harus dihormati.¹⁰ Namun dengan menggunakan asas kebebasan berkontrak saja tidaklah cukup untuk melindungi hak-hak para pihak dalam perjanjian kerja. Terkadang justru pekerja/buruh atau tenaga kerja yang paling dirugikan hak-haknya, walaupun diawal perjanjian mereka sepakat. Karena sulitnya mendapatkan pekerjaan yang layak, membuat pekerja/buruh atau tenaga kerja mau menerima saja perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan suka maupun tidak suka, karena bagi mereka yang terpenting adalah dapat memperoleh pekerjaan yang layak sehingga sedikit tidak memikirkan hak-hak yang seharusnya bisa mereka peroleh apabila perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Seperti permasalahan yang ada di PT. Bina Busana Internusa Semarang, perjanjian kerja waktu tertentu yang mereka buat bukan berdasarkan atas

⁹ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2016, h. 198.

¹⁰ Johannes Ibrahim, *Pengimpasan Pinjaman (Kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank*, Jakarta: Utomo, 2003, h. 40.

Undang-undang ataupun peraturan lain yang mengatur, melainkan berdasarkan atas asas kebebasan berkontrak. Berdasarkan hal tersebut maka tenaga kerjanya tidak diangkat menjadi tenaga kerja tetap, sehingga mereka hanya sebagai tenaga kerja waktu tertentu saja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin membalas secara lebih mendalam mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bina Busana Internusa Semarang. Sehingga penulis melakukan penulisan hukum dengan judul “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 di PT. Bina Busana Internusa Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka timbul beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bina Busana Internusa Semarang ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Bina Busana Internusa Semarang berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan adanya permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Bina Busana Internusa Semarang.

2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Waktu Tertentu di PT. Bina Busana Internusa Semarang berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan dibidang hukum, umumnya dibidang hukum perdata.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sumbangan pemikiran dalam studi ilmu pengetahuan mengenai proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu serta hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bina Busana Internusa Semarang menurut Undang-undang.

2. Kegunaan Praktis

Untuk hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan selalu mempertanyakan surat perjanjian kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

E. Metode Penelitian

Untuk melakukan penelitian hukum diharuskan menggunakan metode penelitian. Metode penelitian merupakan suatu cara atau suatu jalan untuk

memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan.¹¹ Dalam melaksanakan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Bina Busana Internusa Semarang” dibutuhkan data-data yang akurat untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, yang memenuhi syarat kualitas dan kuantitas sehingga ditulis menggunakan metode penelitian tertentu.¹²

Peter Marzuki, penelitian hukum merupakan suatu proses ilmiah untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang muncul dengan tujuan untuk memberikan perskripsian apa yang sebenarnya atau isu hukum yang muncul. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian hukum ialah suatu proses menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹³

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Yuridis-Sosiologis, yaitu selain menggunakan asas dan prinsip hukum dalam meninjau, melihat, dan menganalisa masalah-masalah, penelitian ini juga meninjau bagaimana pelaksanaannya dalam praktek dimasyarakat.

¹¹ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, h. 2.

¹² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010, h.35.

¹³ Peter Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010, h. 35.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptifanalisis, yaitu pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dalam hal ini, objek penelitian adalah perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer ialah, suatu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (narasumber) yang dilakukan dengan ara *interview* (wawancara). Dimana *interview* (wawancara) yang digunakan yaitu interview (wawancara) bebas terpimpin, artinya pertanyaan-pertanyaan telah dipersiapkan terlebih dahulu, tetapi masih dimungkinkan adanya pengembangan dari pernyataan-pernyataan pokok tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu, data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara mencari konsepsi-konsepsi, teori, pendapat, atau penemuan-penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan dan wawancara.¹⁴

¹⁴ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, h. 59.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bina Busana Internusa Semarang, yang beralamat di Jalan Tugu Wijaya IV, Kawasan Industri Wijaya Kusuma, Jalan Raya Semarang – Kendal KM. 12, Randugarut, Tugu, Kota Semarang.

5. Metode Analisa Data

Data yang didapat akan dianalisis secara kualitatif, yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif untuk mendapatkan kesimpulan yang mengandung kebenaran objektif.

F. Sistematika Penulisan

Agar mudah dalam memahami skripsi ini, maka peneliti akan menguraikan sistematika penulisan yang terbagi dalam 4 (empat) bab yang diuraikan menjadi sub-sub bab. Sebelumnya penulis mengawali dengan halaman sampul, halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstraksi, kemudian dilanjutkan dengan empat bab sebagai berikut :

Bab Pertama: Pendahuluan, berisikan : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab Kedua: Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai tinjauan umum perjanjian yang meliputi: pengertian hukum perjanjian, syarat-syarat sahnya perjanjian, unsur-unsur perjanjian, bentuk dan

jangka waktu perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, asas-asas perjanjian kerja.

Bab Ketiga: Hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan dua sub bab. Bab pertama membahas tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT. Bina Busana Internusa Semarang, dan bab kedua membahas pelaksanaan perjanjian kerja tersebut berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab Keempat: merupakan penutup. Pada bab ini, penulis akan menarik kesimpulan yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, disamping itu penulis juga akan memperhatikan saran yang diperlukan bagi pihak yang terkait agar dapat dijadikan suatu langkah perbaikan.