

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu negara digerakkan oleh berbagai pihak dengan beberapa bidang didalamnya. Seperti bidang ekonomi, pendidikan, hukum, keamanan, dll. Setiap bidang memiliki peran tersendiri mulai dari lingkup yang kecil hingga luas. Salah satu pihak tersebut yang berkontribusi di dalam negara adalah Perusahaan. Dimana didalam suatu perusahaan juga terdapat tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam membangun suatu perusahaan. Selain itu, negara juga berwenang atas pembentukan hukum yang memberikan konsekuensi lahirnya hukum yang demi hukum (*by laws*) akan berlaku dan mengikat seluruh warga negara Indonesia ataupun pelaku - pelaku usaha yang tunduk padanya terhitung sejak hukum tersebut diberlakukan kecuali jika ketentuan tersebut mengatur secara spesifik mulai keberlakuannya. Hukum menguasai seluruh kehidupan manusia setiap saat dan hukum menjadikan manusia sebagai subjek hukum atau pendukung hak dan pengemban kewajiban. Menjadikan semua pertalian dalam kehidupan manusia yang telah menjadi subjek hukum itu berada dalam suatu suasana yang damai dan sejahtera. Semua yang ada dalam kehidupan diantara manusia yang berjumlah ratusan juta orang dalam suatu wilayah negara dengan kepentingannya masing - masing maupun dengan kepentingan bersama, mereka semua diatur oleh hukum.

Sementara itu, kewenangan dalam pembentukan hukum yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia merupakan kewenangan masing - masing pihak (

party autonomy) yang pada dasarnya lahir dari pelaksanaan prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) yang harus dipatuhi berdasarkan azas *Facta Sunt Servanda*, dimana tidak seperti konsekuensi dari hukum yang diciptakan oleh masing - masing warga negara tersebut, hanyalah mengikat sebagai hukum diantara pihak - pihak (*contracting parties*) yang setuju untuk terikat padanya.¹ Setiap perusahaan memiliki hak untuk membuat suatu perjanjian kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yaitu antara tangan kerja dengan perusahaan yang bersangkutan sehingga menimbulkan hubungan kerja. Karena perjanjian kerja adalah dasar pembentukan hubungan kerja. Perjanjian kerja memiliki pengertian bahwa perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Mereka yang melakukan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, maka sejak itulah mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata. Keberlakuan perjanjian kerja sebagai Undang - Undang yang mengikat dan harus dipatuhi secara jelas yang diwujudkan dalam suatu hak dan kewajiban (prestasi) yang memberikan konsekuensi adanya pihak yang berkewajiban melaksanakan kewajiban yang bagi pihak lain menjadi haknya. Karena jika suatu perjanjian kerja dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan, maka akan memberikan keuntungan sehubungan dengan sasaran komersial yang diharapkan oleh kedua belah pihak tersebut. Dengan kata lain, suatu perjanjian kerja memang harus ada ketentuan yang jelas dan tegas untuk

¹ Ricardo Simanjuntak, *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Kontan Publishing, 2011), hlm.4

membangun kepastian formal bahwa para pihak yang melakukan perjanjian tersebut harus tunduk untuk melaksanakannya dengan niat baik dan konsekuen.

Lahirnya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan yang dimuat dalam perjanjian kerja dan berisi hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan perusahaan sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena sebuah perjanjian. Adapun pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal 2 (dua) subjek hukum dalam suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja yaitu perusahaan dengan tenaga kerja. Dimana ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa yang artinya wajib ditaati dan diikuti. Dimana para pihak dalam perjanjian kerja tidak diperbolehkan membuat perjanjian kerja yang menyimpang dengan Undang - Undang Cipta Kerja.

Namun, dalam implementasinya, masih banyak yang melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak tersebut. Pelanggaran disini tidak selalu dilakukan oleh pihak pertama namun juga pihak kedua. Prof. Subekti menjelaskan perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, dimana ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang dijanjikan.

Adapun Ridwan Halim menjelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dengan karyawan - karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing - masing

terhadap satu sama lain.² Dengan adanya perjanjian kerja, tenaga kerja atau biasa disebut dengan pihak kedua akan dengan mudah untuk melakukan deskripsi pekerjaan (*job desk*). Job desk disini bertujuan untuk memperjelas tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja. Meskipun pada dasarnya, suatu perjanjian kerja didominasi atau dibuat oleh satu pihak yaitu pihak pertama atau perusahaan, namun perjanjian ini dapat dijadikan pemenuhan hak oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Pihak yang terikat dalam perjanjian kerja adalah pihak dalam hukum ketenagakerjaan. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaruan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan itu sebagai salah satu bentuk upaya mewujudkan pembangunan nasional yang diarahkan untuk mengatur, membina, dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja, sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai sebuah kata keadilan.

Kita ketahui bahwa Presiden Joko Widodo telah menandatangani Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020. Kebanyakan peraturan yang sudah diubah dan diatur dalam Undang - Undang ini menyebutkan efisiensi dan peningkatan produktifitas tenaga kerja. Padahal dalam membicara produktifitas tenaga kerja itu yang terpenting adalah pelatihan dan *training*. Karena dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, apabila berbicara peningkatan produktifitas pekerja Indonesia itu harus disertai pelatihan dan training

yang intens. Pelatihan yang intens akan membentuk pekerja semakin kreatif dan produktif dalam bidang pekerjaannya. Berbicara mengenai cipta lapangan kerja maka kita akan berbicara mengenai kualitas pekerja. Kualitas pekerja bisa dinilai dari pendidikan dan pelatihan. Kurangnya *skill* dalam bekerja juga akan mempengaruhi jenis pekerjaan yang didapat nantinya. *Training* ini sangat membantu bagi perusahaan untuk melihat bagaimana cara bekerja seorang tenaga kerja baru yang nantinya akan menempati dan membangun perusahaan tersebut.

Dalam pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang - undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan harus sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan sendiri pada prinsipnya mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang, dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semi orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan hidup seperti yang telah diamanatkan dialam Pasal 27 Ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2 Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang intinya menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tana adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut harus diarahkan menuju hubungan industrial yang berkeadilan.

Karena pada dasarnya perjanjian kerja dibuat untuk memperjelas dan mempertegas hak dan kewajiban para pihak. Dimana hak dan kewajiban itu tidak boleh

melanggar atau bertentangan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak adalah perjanjian yang sah menurut hukum. Dimana objek dari perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban para pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka mendapatkan upah. Berdasarkan Pasal 50 UU Cipta Kerja untuk adanya suatu hubungan kerja harus didasarkan adanya suatu perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja maka lahirlah hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan/pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja atau berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Oleh karena itu hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara tenaga kerja dan perusahaan, yang terikat dengan adanya perjanjian kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Di dunia barat kehidupan masyarakat seperti halnya merupakan sebuah arena pertarungan antara kepentingan-kepentingan perseorangan yang saling bertentangan, sedangkan didalam lingkungan masyarakat Indonesia adalah tempat kerjasama dimana anggota melakukan tugas tertentu menurut pembagian kerja yang tertatur menuju tercapainya cita-cita bersama, yaitu masyarakat adil dan makmur.

Melihat kurangnya pemahaman tentang pembuatan perjanjian kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan perusahaan yang ada di Indonesia, maka penulis dengan ini tertarik untuk membahas dan mengangkat sebbah penebitian berjudul “**Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas:

1. Apa saja syarat sahnya perjanjian kerja dalam UU No. 11 tahun 2020 ?
2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020 ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis syarat sahnya pelaksanaan perjanjian kerja di Indonesia didalam undang-undang yang sudah diatur.
2. Untuk menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja menurut UU No. 11 tahun 2020.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyadarkan kepada para pihak yang melakukan perjanjian kerja di Indonesia untuk lebih memperhatikan kembali, lebih cermat dan teliti bahwa didalam perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban para pihak yang seharusnya melaksanakan isi dari perjanjian tersebut sebagaimana mestinya serta menyadarkan kepada kedua belah pihak bahwa keberadaan perjanjian kerja tersebut merupakan suatu bukti telah adanya kesepakatan yang bisa dijadikan pedoman bagi masing - masing pihak apabila salah satu tidak melaksanakan atau bahkan melanggar isi perjanjian kerja tersebut yang dimana telah terdapat konsekuensi atau sanksi atas perbuatan yang melanggar perjanjian kerja itu. Serta memberikan pemahaman kepada mereka yang akan melakukan perjanjian kerja dalam pentingnya menjaga kata “sepakat” dalam hubungan kerja tersebut agar mempermudah jalannya suatu pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan kritisi terhadap lemahnya pemahaman implementasi perjanjian kerja di Indonesia kepada pemerintah dalam melaksanakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan dan membuka mata pemerintah terhadap kasus yang sering terjadi terhadap perjanjian kerja.

b. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan pandangan bahwa pentingnya dalam mengetahui dan memahami suatu perjanjian kerja sehingga dapat mengantisipasi adanya pelanggaran yang merugikan salah satu pihak. Dimana perbuatan melanggar suatu perjanjian kerja ini sudah sering kerap terjadi di Indonesia. Serta membuka pemikiran masyarakat bahwa dengan memahami akan perjanjian kerja yang telah diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 dapat menjadi salah satu upaya mengurangi kasus pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Selain itu menyadarkan betapa pentingnya menjaga hak dan kewajiban masing - masing pihak dengan tidak melakukan perbuatan yang dilarang dalam perjanjian tersebut.

E. Terminologi

1. Pengertian Pelaksanaan

Pengertian Pelaksanaan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan, keputusan dan sebagainya. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.³ Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana

³ <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205936-pengertian-pelaksanaan-actuating/>, diakses pada 18 Maret 2021

dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, selain itu juga proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Adapula pengertian pelaksanaan menurut para ahli :

- a. Menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, Pengertian Pelaksanaan ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.
- b. Menurut Westra pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.

2. Pengertian Ketenagakerjaan

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau

berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.

3. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 yaitu suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Adapun pengertian Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan, dalam melakukan pekerjaan itu pekerjaan harus tunduk dan berada dibawah perintah pengusaha atau pemberi kerja sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan pekerja berhak atas upah yang wajib di bayar oleh pengusaha/pemberi kerja.⁴

4. Pengertian Tenaga Kerja

Berhasilnya kemajuan suatu perusahaan besar pasti adanya bantuan dari tenaga kerja dan ditunjang oleh peralatan yang canggih dan memadai. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap

⁴ Sendjun H. Manulang, Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2001), hlm.64.

orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

5. Pengertian Perusahaan

Secara umum, perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau kelompok atau badan guna melakukan produksi atau distribusi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia. Selain itu, perusahaan juga bisa dikatakan sebagai organisasi yang melakukan kegiatan produksi atau tempat berkumpul semua faktor produksi. Pada umumnya, kegiatan tersebut semata-mata untuk mencari keuntungan. Namun, ada pula perusahaan yang tidak mencari keuntungan seperti yayasan keagamaan maupun sosial. Berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belacka sebagai bahan dasar

untuk diteliti dengan cara yang dilakukan dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan - peraturan serta literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *yuridis normatif*, oleh karena itu jenis data yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber - sumber yang tersedia dengan menelaah konsep, teori serta peraturan di perundang - undangan yang berhubungan dengan penulisan ini.

2. Spesifikasi Penelitian

Jenis metode penelitian yang dipilih ini adalah deskriptif analisis yaitu dengan melakukan deskripsi terhadap penelitian dari data yang diperoleh serta menggunakan peraturan perundang - undangan yang berkaitan dalam menyesuaikan karya ilmiah ini. Metode deskriptif analisis menurut Sugiyono adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.⁵

3. Data Sekunder

Dalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan dasar dari langkah-langkah dalam penyusunan karya ilmiah yang dilakukan

⁵ <https://idtesis.com/metode-deskriptif/>, diakses pada 18 Maret 2021

oleh penulis, karena data merupakan elemen-elemen yang mendukung dan akan melengkapi sebuah penelitian. Data yang dikumpulkan dalam melakukan penelitian ini yaitu data sekunder yaitu sebagai berikut :

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya. Kelebihan dari data sekunder adalah waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk penelitian untuk mengklasifikasi permasalahan dan mengevaluasi data, relatif lebih sedikit dibandingkan dengan pengumpulan data primer.⁶ Data sekunder adalah data yang didapatkan melalui studi kepustakaan dengan terbagi menjadi sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat maupun membuat seseorang mematuhi, melaksanakan dan merasa terikat oleh hukum atau peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Bahan hukum primer pada penelitian ini antara lain:

- 1) Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

⁶ <https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder>, diakses pada 9 Maret 2021

2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

3) Kitab Undang - Undang Hukum Perdata

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang menunjang dan melengkapi bahan hukum primer. Biasanya bahan hukum sekunder ini berbentuk perundang-undangan, pendapat para ahli hukum berbentuk doktrin maupun literatur buku-buku, jurnal-jurnal, artikel, makalah, tulisan - tulisan dan karya-karya ilmiah, serta internet yang berhubungan dengan penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang menjelaskan dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini biasanya berbentuk kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris dan ensiklopedia.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan oleh penulis dalam melakukan pengumpulan data untuk mencari informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan ini adalah dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan

Dalam teknik pengumpulan data sekunder perlu dilakukan dengan cara mengkaji, membaca serta menganalisis bahan

hukum yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dalam kegiatan penelitian kepustakaan ini data yang diperoleh dari Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, Perpustakaan Pusat Universitas Islam Sultan Agung, Perpustakaan Daerah Jawa Tengah, dan beberapa buku referensi yang didapatkan.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan suatu teknik cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini.

5. Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kualitatif yang diartikan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah (sebagai lawan daripada eksperimen) yang dimana posisi peneliti adalah kunci instrumen, analisis data yang berupa memberikan gambaran secara jelas dan konkret terhadap Objek yang dibahas secara kualitatif dan selanjutnya data tersebut disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas bagian dari penulisan skripsi tentang Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan Menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan mengenai tinjauan umum tentang tenaga kerja terdiri dari pengertian tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja serta macam - macam tenaga kerja ; tinjauan umum tentang perusahaan terdiri dari pengertian perusahaan, unsur perusahaan ; tinjauan umum tentang perjanjian kerja terdiri dari pengertian perjanjian kerja, subjek dan objek perjanjian kerja, unsur perjanjian kerja, serta macam - macam perjanjian kerja ; tinjauan umum tentang hubungan kerja ; dan tinjauan umum tentang pelaksanaan perjanjian kerja dalam perspektif islam.

Bab III : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalambab ini akan menjelaskan serta menjawab rumusan masalah yang diangkat oleh penulis. Membahas rumusan masalah syarat sahnya suatu perjanjian kerja menurut Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 dan pelaksanaan perjanjian kerja menurut Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Bab IV : Penutup

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang merupakan sumbangan pemikiran dari penulis yang berkaitan dengan penelitian ini.

