

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berbicara masalah ketenagakerjaan di era pembangunan nasional seperti ini sangatlah penting dibicarakan, khususnya bagi negara indonesia sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>1</sup> Di indonesia setiap tahunnya angka pertumbuhan penduduk bertambah banyak sedangkan lapangan pekerjaan yang sangat minim sehingga menimbulkan banyaknya pengangguran. Sedangkan pekerjaan merupakan sarana yang sangat efektif bagi keberlangsungan kehidupan seseorang dan kemajuan negara, oleh karena itu pekerjaan sangatlah mempengaruhi kemajuan suatu negara khususnya indonesia. Dengan bekerja seseorang bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja bisa dengan perorangan atau pada badan hukum. Badan hukum disini bisa bekerja pada negara atau pada perusahaan yang didirikan oleh pengusaha dan seseorang yang bekerja pada pengusaha biasa disebut sebagai buruh/pekerja.

Dalam hal pekerjaan dikenal dengan istilah hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuan yang terdapat beberapa istilah beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha. Istilah pekerja atau buruh dalam praktik ketenagakerjaan sering diistilakan untuk menunjukkan

---

<sup>1</sup> Lihat pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

status hubungan kerja para pekerja atau buruh, seperti pekerja tidak tetap (kontrak), pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya.<sup>2</sup>

Menurut pasal 1 (ayat 5) Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, bukan miliknya, atau mewakili perusahaan yang berkedudukan di Indonesia. Antara perusahaan/pengusaha dengan buruh/pekerja sangat berkaitan erat yang saling membutuhkan satu sama lain. Perusahaan membutuhkan buruh/pekerja untuk melaksanakan kegiatan yang ada di perusahaannya sedangkan buruh/pekerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemajuan suatu perusahaan bergantung pada pekerja. Dengan pekerja suatu perusahaan dapat mencapai prestasi-prestasi atau target yang akan dicapai. Ini dapat dilihat pada perusahaan yang mempunyai pekerja yang jujur, setia, berdedikasi tinggi, dan rajin. Serta perusahaan juga mengikutsertakan pekerjanya pada program jaminan sosial dan BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan, tunjangan hari raya kepada pekerja sehingga membuat pekerja lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya demi kemajuan perusahaan tempat kerjanya.

Dalam pasal 50 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja,

---

<sup>2</sup>Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, Cet 1, 2016, hlm. 1.

yang mempunyai unsur pekerja, upah, perintah. Perjanjian kerja itu sendiri adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>3</sup> Pengertian perjanjian kerja juga terdapat di dalam pasal 1601 a BW yaitu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Prinsip yang terlihat dalam perjanjian kerja yaitu adanya saling keterikatan pekerja/buruh dengan pengusaha untuk bekerja dibawah arahan pengusaha dengan menerima bayaran. Jadi bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain. Hal ini yang sering disebut oleh para ahli hukum sebagai “ hubungan diperantas (dienstverhouding)”.<sup>4</sup> Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pengusaha harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh pekerja, dan pekerja berhak untuk menuntut haknya kepada pengusaha, sedangkan pengusaha juga berhak menuntut haknya pada pekerja serta pengusaha harus melaksanakan kewajibannya pada pekerja begitupun sebaliknya<sup>5</sup>. Substansi dari perjanjian kerja tidak boleh berbeda dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maksudnya apabila diperusahaan sudah ada peraturan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian

---

<sup>3</sup>pasal 1 angka 14 dan 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup>Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Op.Cit*, hlm. 13.

<sup>5</sup> Rahardian Dimas Aninditiya, “*Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja*”, Jurnal Administrasi Bisnis VOL. 28 NO.1, 2015, Hal 2.

kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.<sup>6</sup>

Dalam Pasal 56 Undang-undang No.13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Secara terperinci perjanjian kerja di bagi menjadi 2 ( dua ) macam yaitu sebagai berikut :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT )
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT )

Kedua pembagian perjanjian kerja tersebut harus diterapkan bagi pekerja yang mengikatkan diri pada perusahaan atau instansi lain. PKWT hanya boleh di buat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu atau digunakan untuk pekerja yang tidak tetap seperti pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan dikeluarkannya produk baru dan lain-lain yang masih dalam masa percobaan. Kemudian PKWT ini didasarkan atas jangka waktu tertentu yang diadakan untuk paling lama 2 ( dua ) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Selain itu PKWT di buat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin. Sedangkan PKWTT dipergunakan untuk pekerja tetap dan diperuntukkan untuk melakukan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan perjanjiannya tidak secara

---

<sup>6</sup>F.X. Djumiaji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika, hal. 22.

tertulis. PKWTT ialah suatu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>7</sup>

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan perjanjian kerja pada system waktu PKWT hanya dilakukan pada pekerjaan tertentu yang bersifat sementara atau musiman dan system PKWTT perjanjian kerja yang bersifat tetap, dapat dikatakan tetap apabila pekerjaan tersebut bersifat terus menerus. Dalam hal itu yang membedakan antara PKWT dan PKWTT. Berbagai masalah yang terdapat pada ruang lingkup perusahaan atau instansi lain yang terikat dalam suatu perjanjian. Sehingga diperlukannya peran serta pemerintah untuk ikut andil dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan. Agar tercipta keadilan tanpa memihak pada salah satu pihak terutama pada pihak pengusaha yang cenderung memiliki kekuasaan.

Begitu juga yang terdapat pada PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan import industri mur dan baut. Jenis pekerjaan yang terdapat pada PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera salah satunya yaitu operator dan staaf dalam ekspor dan import. Dimana pekerjaan tersebut merupakan jenis pekerjaan tetap atau bisa dilakukan secara terus menerus yang biasa dikenal dengan jenis pekerjaan PKWTT akan tetapi

---

<sup>7</sup>Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, Op.Cit, hlm15.

PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera melakukan perjanjian kerja dengan para pekerjanya dengan menggunakan system PKWT, yang mana PKWT itu sendiri telah dijelaskan dalam pasal 59 (ayat 1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagian isinya yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat di buat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu atau digunakan untuk pekerja yang tidak tetap seperti pekerjaan yang sekali selesai atau sementara, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang permasalahan di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja Waktu Tertentu di PT.Abhijana Jaya Braja Sejahtera yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperjanjikan berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan yang diuraikan diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk memperoleh kejelasan dan memahami lebih dalam bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja Waktu Tertentu di PT.Abhijana Jaya Braja

Sejahtera yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperjanjikan berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### **1.4 kegunaan Penelitian**

Secara garis besar terdapat dua kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini, antara lain :

##### **1.4.1 kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau pengetahuan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

##### **1.4.2 kegunaan Praktis**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dapat digunakan sebagai referensi kepada penelitian selanjutnya, dan dapat digunakan oleh semua pihak, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terutama dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Dapat memberikan bahan informasi dan sumbangan kepustakaan tambahan bagi pembaca terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

#### **1.5 Keaslian**

Penelitian yang berjudul : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera. Merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah diterapkan atau dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh para pengusaha dengan para pekerjanya. Setelah mencari beberapa informasi terkait dengan

permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, terdapat penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti yang dilakukan oleh pendidikan tinggi lain yaitu :

Tabel 1

## Keaslian

| No | Nama dan Tahun                                                                  | Judul Penelitian Terdahulu                                                            | Rumusan Masalah                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Pembahasan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Muhammad Jaduk Chusana, Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2017 | Analisis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta | <p>1. Apakah perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta sudah sesuai dengan hukum kontrak indonesia ( KUHPerdara ) ?</p> <p>2. Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?</p> | <p>Pada perjanjian yang di buat antara pekerja dengan PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta pada butir ke sepuluh dalam PKWT berbunyi yang pada intinya “ pekerja dalam menjalankan tugasnya harus tunjuk pada perusahaan termasuk bersedia mengundurkan diri apabila pekerja dinyatakan hamil” sedangkan pada prinsipnya perusahaan tidak dapat memaksa pekerja untuk mengundurkan diri atau resign karena pekerja</p> |

|    |                                                                      |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                      |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                               | hamil. Hal ini didasarkan pada pasal 153 ayat (1) huruf e UU ketenagakerjaan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 2. | Riska Amaliyah, Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim, Tahun 2016 | Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama ( kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam ) | <p>1. Bagaimana praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Cahaya Indah Madya Pratama ?</p> <p>2. Bagaimana praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditinjau dalam hukum islam di PT. Cahaya Indah Madya Pratama ?</p> | <p>Menganalisis praktek perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan dan hukum islam. Yang mana PT. Cahaya Indah Madya Pratama melakukan perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis melainkan dengan perjanjian secara lisan, yang mana prinsip ini bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penerapan sistem Ini di karenakan para pekerja merupakan sanak keluarga yang mana dalam melakukan perjanjian dengan prinsip kepercayaan. Dan dalam hukum</p> |

|    |                                                                    |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                    |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                       | islam tidak memandang cara perjanjian itu dibuat secara tertulis atau lisan melainkan dengan I'tikadbaik, akad yang jelas, rukun dan syarat terpenuhi, maka perjanjian dikatakan sah dan tidak melanggar syariat islam.                                                                                                                                            |
| 3. | Nurul Mufida,<br>Universitas<br>Trunojoyo<br>Madura,<br>Tahun 2016 | Pelaksanaan<br>Perjanjian Kerja<br>Untuk Waktu<br>Tertentu | <p>1. Bagaimana status pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan ?</p> <p>2. Bagaimana dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu di PT. NMF ?</p> | Dalam sistem kerja yang dibuat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimana dalam perjanjian ini tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan namun banyak penyimpangan yang terjadi seperti perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan masa percobaan, dalam hal penandatanganan perjanjian kerja dengan perusahaan perlu bagi pekerja untuk mencermati |

|  |  |  |  |                                                                                                                                               |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | isi dari perjanjian apakah ada masa percobaan dalam tenggang kontrak tersebut, karena dalam peraturan hukum melarang adanya praktek tersebut. |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Pada penelitian pertama membahas tentang isi dari perjanjian yang dibuat antar pengusaha dan pekerja yang menyuruh pekerja resign ketika sedang hamil padahal aturan demikian tidak dibenarkan oleh Undang-Undang, pada penelitian kedua berfokus pada bagaimana perjanjian tersebut dibuat yaitu perbandingan hukum ketenagakerjaan dengan hukum islam, dalam hukum ketenagakerjaan PKWT harus dibuat secara tertulis namun dalam hukum islam tidak mempermasalahkan tertulis atau tidak yang terpenting adalah ada itikad baik, akad yang jelas, rukun dan syarat terpenuhi, pada penelitian ketiga berfokus pada PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan sedangkan dalam undang-undang hal ini tidak boleh hanya boleh dilakukan pada sistem PKWTT Sedangkan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini lebih fokus pada pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang mana seharusnya perjanjian yang di buat yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu karna bukan merupakan pekerjaan yang musiman namun perjanjian yang dibuat yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

## **1.6 Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah metode yang digunakan untuk mengkaji tentang rumusan masalah yang dipermasalahkan, berikut jenis dan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, adalah sebagai berikut :

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum Empiris. Penelitian hukum empiris yaitu menjelaskan data yang ditemukan dalam suatu penelitian serta untuk mengetahui proses bekerjanya hukum di masyarakat dan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang hukum.<sup>8</sup> Alasan menggunakan jenis penelitian Empiris dikarenakan untuk mengetahui dan mengamati secara langsung mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **1.6.2 Pendekatan Penelitian**

pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan fakta (*Fact Approach*). Pendekatan fakta merupakan pendekatan yang dilakukan dengan melakukan penelitian yang diangkat dari suatu fakta yang ada sehingga dapat diketahui hubungan antara fakta dan hukumnya.<sup>9</sup> yang berfungsi untuk dapat melihat hukum dalam artian nyata di masyarakat serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat sebab penelitian hukum yang diambil ialah fakta-fakta yang berada

---

<sup>8</sup>Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* , Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 53.

<sup>9</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2004, hlm 134.

di masyarakat maupun di lapangan pekerjaan. Fakta yang dianalisis dalam penelitian ini adalah mengenai penerapan jenis perjanjiannya dimana biasanya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu tetapi pada prakteknya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### **1.6.3 Lokasi Penelitian**

penelitian ini dilaksanakan pada PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera yang bergerak di bidang ekspor dan import industri mur dan baut yang berlokasi di Kota Surabaya wilayah Jawa Timur. alasan memilih lokasi tersebut karena pada lokasi tersebut terdapat kasus yang menarik.

### **1.6.4 Data Penelitian**

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer, dan sumber data sekunder, antara lain yaitu sebagai berikut :

#### **a. Data Primer**

Sumber data primer adalah data yang dihasilkan terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di dalam lingkungan masyarakat.<sup>10</sup> pengambilan data ini dilakukan di PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera dengan melakukan wawancara terhadap pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja.

#### **b. Data Sekunder**

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang mendukung dan memperjelas terhadap bahan hukum primer, penjelasan tersebut

---

<sup>10</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Op.Cit, hlm 156.

dapat berupa rancangan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku teks, jurnal ilmiah, surat kabar (koran), pamflet, *leaflet*, brosur dan berita internet.<sup>11</sup> literatur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, diantaranya adalah :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ( KUHPerdata)
2. Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Penulisan penelitian ini selain menggunakan aturan-aturan yang tersebut diatas, juga menggunakan buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta pendapat para ahli.

#### **1.6.5 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian pada umumnya dikenal dengan menggunakan tiga jenis alat pengumpulan data, yaitu studi kepustakaan(dokumen), pengamatan atau observasi, serta studi lapang, dari ketiga alat tersebut dapat digunakan masing-masing atau bersama-sama.<sup>12</sup> Namun pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan studi lapang dan studi kepustakaan.

##### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi. Hasil dari wawancara ini akan ditentukan oleh kualitas dari beberapa faktor yang

---

<sup>11</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Ibid, hlm 157-158.

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, 1986, hlm. 21.

saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lain. Faktor-faktor tersebut adalah pewawancara, responden atau narasumber atau informan, daftar pertanyaan dan situasi wawancara.<sup>13</sup> wawancara dalam pengumpulan fakta sosial dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan narasumber yaitu wawancara kepada beberapa pekerja, pengusaha di PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera dan pihak Disnaker.

b. Telaah Kepustakaan

permasalahan yang diangkat pada penelitian ini terdapat adanya kesenjangan antara *Dos Sollen* (Apa yang seharusnya) dan *Das Sein* (apa yang ada dalam kenyataan), maka tidak cukup dengan dilakukan wawancara. Penelitian ini diperlukan telaah terhadap data kepustakaan yang diperoleh dari peraturan Perundang-Undangan, buku-buku, dan hasil penelitian.<sup>14</sup> Pengumpulan data dengan menggunakan pendekatan ini dilakukan secara bertahap melalui beberapa literatur dan dokumen yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi dalam hal ini terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

### 1.6.6 Analisi Data

Setelah dilakukan pengumpulan data hukum baik data hukum primer, data hukum sekunder selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan metode yang bersifat Deskriptif, maksudnya ialah bahwa penelitian dalam menganalisis bermaksud untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil

---

<sup>13</sup>Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Op.Cit, hlm 161.

<sup>14</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafik, 2014, hlm. 107.

penelitian yang dilakukan.<sup>15</sup> Kemudian data yang ditemukan dalam penelitian yaitu membahas mengenai permasalahan yang berada pada PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera terkait kasus yang terjadi disana serta data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada pekerja dan pengusaha. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode analisis Kualitatif, yaitu suatu cara analisis dari hasil penelitian yang menghasilkan data Deskriptif Analisis.<sup>16</sup> Metode analisis Kualitatif di bagi beberapa tahapana sebagai berikut :

- a. Akan dilakukan analisis mengenai gambaran kasus yang telah terjadi pada PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera.
- b. Memfokuskan penelitian pada kendala dan upaya dalam permasalahan yang telah terjadi.
- c. Melakukan pemeriksaan keabsahan data dengan mengecek kebenaran data yang diperoleh dari hasil wawancara.

---

<sup>15</sup>Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Op.Cit, hlm 183

<sup>16</sup>Ibid, hlm 192.