

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaan.¹terlebih dahulu membicarakan mengenai apa yang harus dilakukan dengan apa yang tidak boleh dilakukan, serta membicarakan mengenai hak-hak dari buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha melalui perundingan bersama atau melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat antara organisasi buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha.²

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain “*mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan , kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat*

¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.

² Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008.

kerja lain yang disepakati bersama". Syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama adalah adanya serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan.

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas,³ terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian peran para buruh/pekerja yang diwakilkan oleh serikat buruh/pekerja serta para pengusaha yang diwakili beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha sangat berarti dalam membuat perjanjian kerja bersama yang kesemuanya telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

³ Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Nomer 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003

Dalam Hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).⁴

Di dalam penerimaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan digunakan suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Perjanjian pada dasarnya adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan.

Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antar dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian hubungan antar perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, disampingnya sumber-sumber lain.

⁴ subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT, Intermasa

Peraturan mengenai jam kerja telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu: 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur. Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Waktu Kerja . Karena itu apabila salah satu pihak biasanya pengusaha ingin merubah jam kerja maka harus berdasarkan kesepakatan dengan perwakilan pekerja atau Surat Perjanjian serta melakukan sosialisasi kepada pekerjanya yang kemudian dituangkankan dalam kesepakatan bersama atau Perjanjian Kerja Bersama.

Sesuai pengalaman Pribadi Peneliti bahwa dalam mengenai waktu jam kerja di PT Plasindo Lestari dalam 1 (Satu) Hari 12 (Dua Belas) Jam sedangkan di pasal 77 ayat 1 mengenai waktu jam kerja 1 (Hari) 7 (Tujuh) Jam karna tidak sesuai dengan Perjanjian Waktu Kerja Senin-Sabtu sebanyak 72 (Tujuh Puluh Dua) Penulis bekerja lembur

Sebelumnya sudah ada penulisan penelitian tentang Tinjauan yuridis tentang perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja untuk membedakan proposal penelitian yang akan dibuat oleh penulis dengan penulisan yang sudah ada sebelumnya, maka yang membedakan diantaranya adalah identifikasi masalah, alat analisis, dan lokasi penelitian, oleh karena itu berikut (2) penelitian sebelumnya yang akan penulis cantumkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Cadra Tofik Nurcahya, Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2014, *Tinjauan Yuridis Konstruksi Hukum Perjanjian Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah BPR BANK Boyolali Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan.*

Penulis Mengkaji Dalam pelaksanaan Perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali ini sebagian tidak sesuai dengan aturan yang terdapat di dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada waktu kerja dalam pelaksanaan mengacu pada Keputusan Direksi No.35/II.I/2012 tentang Ketentuan Apel pagi dan senam pagi serta jam kerja bagi direksi dan

pegawai Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali. Dalam hal ini kurang sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi dalam pelaksanaan waktu kerja ini dilakukan berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan dan tidak menyalahi aturan sebab dalam Pasal 77 ayat (3). Jadi dapat ditarik kesimpulan waktu kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali tidak menyalahi aturan yang berlaku.

Problematika yang muncul dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut yaitu pelanggaran administrasi yang dilakukan oleh karyawan, lalu pelanggaran disiplin yaitu karyawan yang kerap bolos kerja, serta karyawan yang melakukan perbuatan melawan hukum. Dalam penyelesaiannya permasalahan ini dengan cara musyawarah langsung antara karyawan dengan Pihak perusahaan yang sesuai dengan Pasal 136 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

2. Diyah Handayani, Fakultas Syariah Universitas Negeri Walisongo Semarang 2014, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan Di TB. Sederhana Di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak*

Penulis Mengkaji Mengenai jam kerja karyawan yang ada di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak yaitu mulai kerja jam 7 pagi dan pulanginya tidak teratur paling cepat jam 5 sore dan paling lama jam setengah 7 malam.⁷ Sesuai dengan

perjanjian yang tidak tertulis menyatakan berangkat jam 8 pagi dan pulang habis asar atau tepatnya jam 4 sore. Dalam sistem jam kerja karyawan di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak yaitu 6 hari kerja dalam seminggu, yaitu hari senin-hari sabtu tetapi jika pengusaha membutuhkan tenaga pekerja para pekerja disuruh berangkat bekerja pada hari minggu dan mendapatkan upah seperti pada hari-hari kerja biasanya Seperti pada kesepakatan awal para pihak dalam hubungan kerja disini pengusaha dan pekerja menyepakati bahwasannya berangkat kerja jam 7 pagi dan pulang jam 4 sore atau ba'da ashar, pada kesepakatan awal tersebut kedua belah pihak dalam hubungan kerja secara tidak langsung sudah terikat oleh perjanjian antara kedua belah pihak tersebut, tetapi pada kenyataannya berangkat jam 7 pagi dan pulang paling cepat jam 5 sore, dan disitu sudah jelas bahwa kesepakatan awal pun sudah dipelekan

Dari pembahasan yang saya lakukan, terlihat bahwa para peneliti memang sudah banyak yang membahas mengenai masalah Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja. Dari kasus peneliti diatas, maka penulis sangat membedakan penelitian dalam masalah Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja, Penulis Mengkaji bentuk perjanjian yang dilakukan PT Plasindo Lestari tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan Didalam Pasal 78 Menyebutkan Ketentuan Lembur sedangkan jika melihat dilapangan untuk mengetahui jam

Lembur di PT Plasindo Lestari banyak 1 (satu) Hari 12 (Dua Belas) Jam Dan 1 (satu) Minggu 72 (Tujuh Puluh Dua) Jam

Penulis ingin lebih fokus dengan analisis terhadap Tinjauan Yuridis Perjanjian Waktu Kerja Antara Perusahaan Dengan PT Plasindo Lestari agar pembahasan skripsi ini tidak melebar. Dengan demikian penulis menggaris bawahi bahwasannya bahasan ini tidak ada kesamaan isi dan pertimbangan Perjanjian Kerja karena berdasarkan data yang diperoleh di Perusahaan PT Plasindo Lestari.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka proposal skripsi ini diberi judul Tinjauan Yuridis tentang perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja Di PT PLASINDO LESTARI Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja dengan perusahaan di PT Plasindo Lestari Menurut Perjanjian Waktu Kerja yang dihubungkan dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan ?
2. Apa yang menyebabkan ketidaksesuain jam kerja di PT Plasindo Lestari dihubungkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Peneliti

Tujuan dari penulisan proposal ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui perjanjian kerja dengan perusahaan di PT Plasindo Lestari Menurut Perjanjian Waktu Kerja
2. Untuk Mengetahui yang menyebabkan ketidaksesuaian jam kerja di PT Plasindo Lestari

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini kiranya dapat menambah manfaat pengetahuan dalam ilmu hukum khususnya di bidang hukum perdata yang berkaitan dengan Perjanjian Waktu Kerja

2. Secara praktis

Bagi pihak-pihak yang berkaitan secara langsung keterangan Perjanjian waktu Kerja, kiranya hasil-hasil yang terungkap dari penelitian yang tertuang dalam tulisan ini dapat dijadikan bahan yang praktis dalam menjalankan kegiatan atau tugas kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Teori Perjanjian suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Hubungan antara kedua orang yang melakukan perjanjian mengakibatkan timbulnya suatu ikatan yang berupa hak dan kewajiban kedua belah pihak atas suatu prestasi. Perikatan adalah suatu rangkaian perkataan yang

mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis Janji yang dinyatakan tertulis pada umumnya disebut dengan istilah perjanjian.⁵

Sebagai perwujudan tertulis dari perjanjian, perjanjian adalah salah satu dari dua dasar hukum yang ada selain undang-undang yang dapat menimbulkan perikatan. Perikatan adalah suatu keadaan hukum yang mengikat satu atau lebih subjek hukum dengan kewajiban-kewajiban yang berkaitan satu sama lain. KUH Perdata Indonesia mengartikan bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dalam Buku III Bab Kedua KUH Perdata Indonesia ditemukan istilah perjanjian atau persetujuan (*contract or agreement*) yang memiliki maksud sama dengan pengertian perjanjian, yakni suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Sementara itu, jika ada hal-hal yang tidak diatur dalam perjanjian kerja, tetapi diatur pada perjanjian kerja bersama,⁶ yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini diatur dalam Pasal 128 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa jika perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

⁵ Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm. 16

⁶ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu diatur dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. (KEP.100/MEN/VI/2004). Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut;

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
2. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 tiga (tahun). Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

3. Bersifat musiman

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu.

4. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan. Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa: Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedangkan perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.⁷

Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “dienstverhouding” yaitu suatu hubungan berdasarkan

⁷ Imam Soepomo, , Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, 1987 Jakarta Djambatan hal 51

mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*) dalam Bab ke IV dari Buku II (Pasal 77 dan Pasal 78) memberikan suatu perantara tersendiri mengenai “perjanjian waktu kerja” , yang disamping menyatakan berlakunya hampir semua ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian perburuhan dari B.W, memberikan banyak sekali ketentuan-ketentuan khusus untuk buruh yang bekerja .

bahwa Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Mengenai waktu kerja diatur dalam pasal 77 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 78 menyebutkan: Ketentuan Lembur.⁸

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

⁸ Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 344

3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Setelah mengetahui ketentuan tentang waktu kerja shift dan lembur, perusahaan bisa mendapatkan gambaran mengenai maksimal jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 1 (satu) minggu, termasuk waktu lembur. Selain mendapatkan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan tentang lembur, perusahaan juga harus memastikan karyawan mendapatkan hak berupa upah lembur karena telah bekerja lebih lama dari waktu kerja yang seharusnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 78 menyebutkan: Ketentuan Lembur.⁹

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

⁹ Ibid, Hlm 345

- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Setelah mengetahui ketentuan tentang waktu kerja shift dan lembur, perusahaan bisa mendapatkan gambaran mengenai maksimal jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 1 (satu) minggu, termasuk waktu lembur. Selain mendapatkan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan tentang lembur, perusahaan juga harus memastikan karyawan mendapatkan hak berupa upah lembur karena telah bekerja lebih lama dari waktu kerja yang seharusnya.

perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi “ Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih bahwa rumusan Pasal 1313 KUH Perdata di atas memiliki beberapa kelemahan. Abdulkadir Muhammad menyatakan kelemahan-kelemahan pasal tersebut, antara lain.

- 1) Hanya menyangkut sepihak saja.

Hal tersebut dapat diketahui dari perumusan “satuorang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Kata

“mengikatkan diri” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya dirumuskan saling “mengikatkan diri”, jadi ada consensus antara pihak-pihak.

2) Kata “*perbuatan*” mencakup juga tanpa konsensus. Pengertian “*perbuatan*” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa, tindakan melawan hukum yang tidak mengandung konsensus, seharusnya digunakan kata “*persetujuan*”

3) Pengertian perjanjian terlalu luas.

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut terlalu luas karena mencakup juga pelangsungan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga, padahal yang dimaksud adalah hubungan antara kreditur dengan debitur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang dikehendaki oleh Buku III KUH Perdata sebenarnya hanyalah perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

4) Tanpa menyebut tujuan mengadakan perjanjian,

sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa. Berdasarkan kelemahan-kelemahan tersebut, Abdulkadir Muhammad merumuskan antara dua orang atau lebih yang saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan cukup secara lisan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian ini dilakukan dengan suatu cara kerja atau metode agar dapat memahami tujuan penelitian sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

1. Metode pendekatan

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat pendekatan yuridis-empiris, yakni penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat, penelitian seperti ini sangat relevan di negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Dengan pendekatan yuridis empiris dapat menunjang keakuratan data dan mencari kejelasan untuk mengetahui bagaimana PT Plasindo Lestari perjanjian kerja dengan perusahaan.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini saya menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif ini pada umumnya bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap suatu obyek tertentu. Yang dalam penelitian ini, penulis akan mendeskripsikan mengenai Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan.

3. Tahapan Penelitian

Untuk memperoleh-oleh hasil penelitian yang valid dan maksimal maka peneliti memakai tahapan-tahapan penelitian, tahapannya adalah sebagai berikut :

a. Tahap Perencanaan

1) Menentukan Masalah, Identifikasi, dan Judul Penelitian

Tahapan dalam penelitian ini diawali dengan penentuan masalah, selanjutnya adalah membuat Judul penelitian yang akan menggambarkan isi dari penelitian. Berdasarkan permasalahan dan identifikasi masalah yang ada.

2) Menentukan Kerangka berfikir

Langkah kedua dalam Tahap persiapan adalah menentukan kerangka berfikir, yaitu Penggambaran alur fikir peneliti yang memberikan penjelasan tentang objek (Variabel/fokus) permasalahan, kerangka menentukan operasional jalannya penelitian

3) Menentukan Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: Jenis Penelitian, Metode pendekatan, Spesifikasi penelitian, tahapan penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

4) Menentukan Lokasi Penelitian

Selanjutnya adalah menentukan lokasi penelitian yang berlokasi di PT Plasindo Lestari, Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang dan Perpustakaan Universitas Singaperbangsa Karawang

b. Tahapan Persiapan

1) Studi Pustaka

Langkah awal dalam tahap persiapan adalah mempelajari literatur yang akan digunakan sebagai kajian teori dalam penelitian ini, karena dalam membahas permasalahan, penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder).

2) Membuat Hipotesis Penelitian

Tahap selanjutnya yaitu membuat Hipotesis penelitian, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sifatnya praduga dan harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian.

3) Menentukan jenis dan Sumber Data

a) Data Primer

- 1) Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, internet dan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan perkara pembagian atau penyelesaian harta bersama dalam perceraian yang diselesaikan dengan pandangan hakim serta pandangan-pandangan hukum positif dan hukum Islam terkait harta bersama.

Studi kepustakaan (*library reseach*), yaitu untuk memperoleh landasan teoritis yang ada kaitannya dengan judul penulis yang dibahas, dimana penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji buku-buku, makalah, artikel maupun website.

4) Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Tahap ini adalah menyiapkan perlengkapan penelitian yaitu dengan menggunakan wawancara. Dalam tahap ini juga, peneliti menyusun pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, tentang masalah yang akan diteliti dan menyiapkan perijinan kepada pihak-pihak yang berkompeten untuk diwawancarai.

c. Tahap Pengumpulan Data

1) Melakukan wawancara

Setelah tahap persiapan telah dilalui maka langkah penelitian selanjutnya adalah mengumpulkan data, Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara (interview).

1. Bapak Asun sebagai Ketua Serikat SPM PT Plasindo Lestari
2. Bapak Fahmi sebagai HRD PT Plasindo Lestari

3. Bapak Agus Sutrisno Kepala Bagian Bag Making
4. Bapak Ahmad Efendi Sebagai Supervisor Bag Making
5. Bu Gloria Sebagai Staf PT Plasindo Lestari

2) Studi Kepustakaan

Untuk melengkapi data guna pengujian hasil penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data yang terdiri dari data sekunder, yaitu pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengadakan studi kepustakaan.

4. Tekni Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data dari hasil wawancara dari narasumber dipadukan dengan membaca, mencatat dan mengutip dari buku-buku dan peraturan PerUndang-Undangan yang sesuai dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mempelajari materi-materi yang berupa bahan-bahan tertulis, baik berupa buku-buku, majalah, jurnal, artikel-artikel dari internet maupun peraturan perUndang-Undangan yang berkaitan dengan materi penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data secara deskriptif kualitatif, yaitu segala sesuatu yang dinyatakan responden, baik secara tertulis maupun secara lisan serta perilaku nyata yang dipelajari dan diteliti sebagai sesuatu yang utuh. Kemudian data yang telah diperoleh dari hasil penelitian lalu diolah.

G. Lokasi Penelitian

1. PT Plasindo Lestari
2. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang
3. Perpustakaan Universitas Singaperbangsa Karawang.
4. Perpustakaan Gramedia Karawang

