

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pekerja atau buruh di suatu perusahaan di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya manusia tetapi juga sekaligus merupakan aset perusahaan yang tidak terpisah dalam upaya menjamin kelangsungan usaha suatu perusahaan. Hubungan kerja yang telah berlangsung perlu dipelihara secara berkelanjutan. Hubungan pekerja atau buruh menciptakan suatu hubungan kerja atau hubungan hukum. Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut merupakan suatu yang konkrit dan nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir suatu hak dan kewajiban.

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>1</sup> Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak masyarakat. Pemerintah selaku pelaksana utama

---

<sup>1</sup> Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, 2013. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Sekretariat Jendral MPR RI, Jakarta, hlm. 155.

konstitusi berkewajiban melaksanakan amanat ini, dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak tersebut. Perlu adanya upaya-upaya konkret dalam melaksanakan amanat konstitusional terutama dalam mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk seluruh warga negara.

Dalam fakta hukum yang terdapat pada Putusan Mahkamah Konstitusi NO. 27/PUU-IX/2011 dalam Perkara Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar 1945 bahwa sudah berkali-kali ribuan aktivis buruh/pekerja, serikat buruh/pekerja, organisasi non pemerintah perburuhan dan aliansi-aliansi perburuhan di berbagai tempat di Indonesia melakukan aksi menolak adanya perjanjian kerja waktu tertentu (atau pekerja kontrak).<sup>2</sup>

Status sebagai buruh/pekerja kontrak pada kenyataannya berarti hilang hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja dan karenanya buruh/pekerja merupakan bagian terbesar dari masyarakat, akhirnya akan menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Pengusaha sering ingin mengikat pekerjaanya hanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT

---

<sup>2</sup>Tim Redaksi Pustaka Yustisia, 2002. *Pedoman Terbaru Outsourcing & Kontrak Kerja*. Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 10.

kemungkinan dapat tunjangan atau tidak, dapat dibaca dalam perjanjian-kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh, karena menurut Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwasemua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.<sup>3</sup> Dengan demikian, pekerja atau buruh yang terikat dalam PKWT harus mematuhi perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

Pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan oleh pengusaha di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang. Pada kasus perusahaan yang tidak pencatatan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang mendapatkan peringatan dalam berupa teguran tertulis. Pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja yaitupetugas pengawas perusahaan melakukan pengawasan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Jika ditemukan pelanggaran maka akan di berikan peringatan tertulis ke perusahaan dalam bentuk nota pemeriksaan, hasil dari pengawasan dalam bentuk nota pemeriksaan akan menjadi intropeksi perbaikan bagi perusahaan.

Pelaksanaan pencatatan perjanjian waktu tertentu memiliki akibat hukum terhadap pengusaha, pekerja, dan perjanjian kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dicatatkan akan dianggap tidak sah batal demi hukum dan secara otomatis hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

---

<sup>3</sup>Soedharyo Soimin, 2012. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Sinar Grafika Offset, Jakarta, hlm. 332.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka keinginan melakukan penelitian dengan memfokuskan pada mekanisme pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu dengan judul skripsi “ **Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Pangkalpinang**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Pangkalpinang?
2. Bagaimana peran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang terhadap perusahaan yang tidak melakukan pencatatan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pencatatan Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh pengusaha pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui peran Dinas Sosial dan Tenaga Kerjadi Kota Pangkalpinang.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara praktis, penelitian ini berguna sebagai acuan bagi pengembangan profesi hukum serta memberikan pengetahuan mengenai pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu oleh perusahaan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang.

2. Secara teoritis, sebagai upaya memberikan pengembangan ilmu khususnya dibidang ketenagakerjaan dan memberikan pengetahuan bagi penulis sendiri mengenai pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu oleh perusahaan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang.
3. Bagi masyarakat, sebagai upaya memberi pengetahuan terhadap pengusaha serta pekerja/buruh mengenai pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu oleh perusahaan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang.

#### **D. Kerangka Teori**

Perjanjian kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.<sup>4</sup> Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.

Dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Rachmat Trijono, 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Paps Sinar Sinanti, Jakarta, hlm. 13.

<sup>5</sup>Djumadi, 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 122.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pekerja selaku pencari kerja dan pengusaha selaku pemberi kerja merupakan subjek yang membuat perjanjian kerja, selanjutnya syarat objektifnya akan ditentukan dengan adanya syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Teori kesepakatan/ konsensualitas merupakan syarat pertama sahnya suatu perjanjian. Konsensualitas dalam perjanjian memperlihatkan pada kita semua bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan telah mengikat dan karenanya telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, setelah para pihak tersebut mencapai kesepakatan atau *consensus*, meskipun kesepakatan tersebut telah dicapai secara lisan semata-mata. Ini berarti pada prinsipnya perjanjian mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang berjanji yang tidak memerlukan formalitas. Walau demikian, untuk menjaga kepentingan pihak debitor (atau yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi) diadakanlah bentuk-bentuk formalitas atau dipersyaratkan suatu tindakan nyata tertentu.<sup>6</sup> Kesepakatan dalam perjanjian merupakan perwujudan dari kehendak dua atau lebih pihak dalam perjanjian mengenai apa yang mereka kehendaki untuk dilaksanakan, bagaimana cara melaksanakannya, kapan harus dilaksanakannya, bagaimana cara melaksanakannya, kapan harus dilaksanakannya, dan siapa yang harus melaksanakannya. Kesepakatan adalah penyesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Momen terjadi

---

<sup>6</sup>Kartini Muljadi, 2010. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 34.

pernyataan kehendak memuat teori ucapan. Teori ucapan (*uitingstheorie*) menurut teori ini, kesepakatan terjadi saat pihak yang menerima penawaran menyatakan bahwa ia menerima penawaran.<sup>7</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak ada definisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengertian PKWT baru ditemukan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, mendefinisikan PKWT sebagai perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.<sup>8</sup> Dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur perjanjian kerja disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat sah perjanjian kerja, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum. dapat dibatalkan jika tidak memenuhi

---

<sup>7</sup>Joni Bambang, 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia, Bandung, hlm. 87.

<sup>8</sup>Rahmat Trijono, *Op.Cit*, hlm. 29.

kententuan subjek nya, misalnya tidak sepakat atau tidak cakap. Sebaliknya batal demi hukum jika tidak memenuhi ketentuan objeknya, misalnya tidak jelas pekerjaannya serta pekerjaannya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja waktu tertentu yang batal demi berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara langsung terjadi perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, mewajibkan untuk PKWT dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun yaitu PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.<sup>9</sup>PKWT dibuat untuk paling lama 3 tahun. Jikapekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan tersebut. Dengan demikian,dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan

---

<sup>9</sup>Rahmat Trijono, *Op.Cit*, hlm. 30



PKWT. Pembaruan dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 hari tidak ada hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha.

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung musim dan cuaca, hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu, serta hanya diberlakukan untuk buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Serta hanya berlaku 2 tahun dan bisa diperpanjang 1 tahun dan hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Syarat sah dalam perjanjian kerja tersebut harus dipenuhi, syarat subjek maupun objeknya agar perjanjian tersebut sah dan tidak dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Unsur perjanjian kerja:<sup>10</sup>

1. Perjanjian
2. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja
3. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja harus memuat syarat-syarat kerja atau ketentuan kerja, memuat hak dan kewajiban pekerja maupun

---

<sup>10</sup>Rahmat Trijono, *Op.Cit*, hlm. 26.

pengusaha dalam isi perjanjian kerja. Perlu ditegaskan batasan-batasan yang harus dipenuhi bagi yang membuat perjanjian kerja, terutama bagi pemberi kerja mengenai syarat-syarat yang merugikan pihak pekerja.

Perjanjian kerja berakhir apabila, Pekerja meninggal dunia, Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Demikian sebab-sebab berakhirnya perjanjian kerja, perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu tentu akan berakhir dengan sendirinya jika jangka waktu yang diperjanjikan telah berakhir. Memuat secara jelas jangka waktu kerja dalam suatu perjanjian kerja agar tidak terjadi perselisihan saat berakhir perjanjian kerja tersebut.

Dalam perjanjian dikenal asas Pacta Sunt Servanda maksudnya asas ini semua kesepakatan yang dibuat oleh para pihak menjadi undang-undang bagi para pihak. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikat baik. Mengenai ketentuan asas ini terdapat pada ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi “semua persetujuan yang di buat sesuai undang-undangan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat.

Beberapa asas lainnya dalam suatu perjanjian:<sup>11</sup>

1. Asas Kebebasan Berkontrak Atau *Open System*

Maksudnya adalah bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan siapa saja. ketentuan ini disebutkan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini biasa disebut dengan asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*.

2. Asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat

Asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat atau *contract vrijheid*, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1458 KUHPerdara. maksudnya bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Maka perjanjian tersebut telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.

3. Asas kelengkapan atau optimal sistem

Asas ini adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan menuruti kehendak para pihak. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku. Mengenai ketentuan asas ini terdapat pada ketentuan Pasal 1477 KUHPerdara.

---

<sup>11</sup>Djumadi, *Op. Cit*, hlm. 23.

Mengkaji dari asas-asas dalam satu perjanjian tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja haruslah memiliki unsur kesepakatan kerja.

Pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia **Imam Supomo** tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya mengandung unsur :

1. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/ peristiwa
3. Seseorang bekerja pada orang lain
4. Upah

Dari unsur diatas, jelaslah bahwa substansi hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seseorang yang disebut buruh bekerja pada orang lain yang disebut majikan (bersifat keperdataan) jadi tidak mengatur hubungan hukum diluar hubungan kerja.<sup>12</sup>

Untuk perjanjian kerja, berbagai istilah dijumpai dalam berbagai kepustakaan terdahulu. **Wirjono Prodjodikoro**, sesuai dalam Pasal 1601 a menyebutkan dengan persetujuan perburuhan. Sementara itu, **Soebekti** menyebutkan tentang perjanjian perburuhan yang sejati. Menurut beliau perjanjian perburuhan yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:<sup>13</sup>

1. Ia menerbitkan suatu hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-

---

<sup>12</sup>Lalu Husni, 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 33.

<sup>13</sup>Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm. 54.

perintah kepada pihak lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.

2. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian, dan sebagainya
3. Ia dibuat untuk waktu tertentu atau sampai di akhiri oleh salah satu pihak.

Bila dalam hubungan kerja, ada dua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, maka dengan ikut sertanya pemerintah dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, pemerintah sebagai pihak yang terkait dalam hubungan kerja diharapkan dapat berperan netral guna memberikan perlindungan kepada pekerja dan sekaligus juga menjaga agar proses produksi dapat berkesinambungan.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian hukum yuridis empiris yaitu penelitian hukum yang mengkaji pelaksanaan atau implementasi hukum positif (perundang-undangan) secara faktual pada peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Penerapan atau implementasi ketentuan hukum normatif (*in abstracto*) pada peristiwa hukum tertentu dan hasilnya.<sup>14</sup> penelitian ini difokuskan pada penelitian lapangan dengan cara melakukan wawancara untuk menunjang pembahasan mengenai pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu ditinjau dari

---

<sup>14</sup>Abdulkadir Muhammad, 2004. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 136.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

## **2. Metode Pendekatan**

Penelitian ini termasuk metode pendekatan yuridis empiris menggunakan studi kasus hukum normatif (*normative-legal case study*) berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji rancangan undang-undang, naskah lisensi pengalihan rahasia dagang, dan kinerja DPRD Kota bidang peraturan daerah.<sup>15</sup> Metode yuridis normatif dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara fakta tentang berbagai hal berkaitan erat dengan pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu ditinjau dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sehingga penulis dapat menyatakan data yang sistematis, faktual, dan akurat dan serta bertanggung jawab atas kebenarannya.

## **3. Sumber Data**

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut :

- a. Data primer, merupakan data lapangan yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara. Teknik wawancara merupakan metode pengumpulan data yang sangat diharapkan memiliki tingkat kualitatif data yang tinggi, serta mengkomunikasikan peristiwa yang terjadi di masyarakat dengan gejala pengetahuan dan pengalamannya.

---

<sup>15</sup>*Ibid*, hlm. 40.

b. Data sekunder, merupakan data tambahan dari lapangan. Dapat berupa kesepakatan antara pemerintah dan rakyat, sehingga mempunyai kekuatan hukum mengikat.<sup>16</sup> Data berasal dari perundang-undangan dan buku karya tulis bidang hukum yang relevan dengan rumusan masalah. Data skunder berupa bahan-bahan pustaka terdiri dari :

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari :

- i. Undang-Undang Dasar 1945
- ii. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- iii. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2) Bahan hukum skunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya hasil penelitian (hukum) dan hasil karya (ilmiah) dari kalangan hukum serta literatur-literatur ilmu hukum dan tulisan-tulisan hukum lainnya yang relevan dengan rumusan masalah.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah:

---

<sup>16</sup>Peter Mahmud Marzukiana, 2005. *Penelitian Hukum*. Kencana, Jakarta, hlm. 182.

- a. Wawancara merupakan studi lapangan yang melakukan wawancara sesuai dengan rumusan permasalahan.
- b. Observasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan sengaja, sistematis dengan fenomena sosial. Penulis terjun kelapangan menjadi partisipan untuk menemukan data yang relevan dengan rumusan permasalahan.

## 5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yaitu menganalisis isi terhadap data lapangan dengan asas serta peraturan perundang-undangan yang selanjutnya dikonstruksikan dalam suatu hipotesa. memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku.<sup>17</sup> analisis data selanjutnya mengelola hasil penelitian menjadi laporan. Analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data dalam pola, kategori, dan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan sebagaimana data yang didapat dalam penelitian yang akan/telah dilakukan.

---

<sup>17</sup>Burhan Ashshofa, 2007. *Metode Penelitian Hukum*. Rinrka Cipta , Jakarta, hlm. 20.