

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang mana salah satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Ini berarti bahwa dalam suatu perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Dengan kata lain, bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban-kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lain berhak atas kewajiban tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang kemungkinan dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua yang disebut (pekerja atau buruh).

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Jelas dari pasal tersebut bahwa Undang-undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup secara layak sebagai manusia.

Hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban suatu tata tertib di perusahaan yang terinci dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata atau hukum privat dinyatakan, bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain, dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sun servanda*). Syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang bersifat mendasar (hak dasar) ditetapkan oleh Pemerintah dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam situasi demikian, dinamika perubahan hukum perburuhan sangat bergantung pada Pemerintah selaku pembuat maupun

pelaksana penegakan hukum.

Pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, merupakan sesuatu hal yang berat untuk dicapai dan dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang sangat banyak yang tidak diimbangi dengan perkembangan perekonomian khususnya penyediaan lapangan kerja. Migrasi tenaga kerja Internasional menjadi fenomena global dan terjadi hampir di sebagian besar negara di dunia, termasuk Indonesia.¹

Perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia tersebar hampir diseluruh wilayah provinsi maupun kabupaten. Dengan berdirinya perusahaan-perusahaan tersebut otomatis dapat menyerap tenaga kerja dan dapat mengurai atau mengurangi pengangguran. Hal ini memberikan lapangan pekerjaan seluas-luasnya untuk masyarakat yang belum mendapat pekerjaan. Masyarakat Indonesia dapat mempunyai solusi lain selain dari pada hanya mengharapakan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan bekerja di suatu perusahaan menjadi seorang karyawan atau buruh yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah.

Kesempatan untuk yang berkembang dengan demikian pesatnya karena menyangkut persoalan kehidupan seseorang ketika memutuskan untuk mencari kerja. Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut: "Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik didalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan".

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa:

"Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat".

Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa:

"Perjanjian kerja pada dasarnya adalah perjanjian antara pekerja atau

¹ Any Suryani H, "Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya", dalam jurnal hukum dan pembangunan, mei-juni 2016, [http: atau jurnal.ui.ac.id](http://jurnal.ui.ac.id), diunduh 05 Oktober 2020, pukul : 21.00

buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Bentuk dari perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, disampingnya sumber-sumber lain².

Jangka waktu perjanjian kerja ditetapkan oleh pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis. Kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh Undang-undang tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 atau MEN atau IV atau 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan sebagai berikut³:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Adapun batasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut⁴:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perpajakan.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pekerja atau buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat.

² Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermasa, hlm. 1

³ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hlm.112

⁴ *Ibid.* hlm. 113.

Pengakhiran hubungan kerja berarti bagi pekerja atau buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya, dan sebagainya.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa 'Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja'. Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja. Artinya, tidak diputuskan hubungan kerjanya pada waktu mendatang setelah ia mendapatkan pekerjaan

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan yang prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga-kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam undang-undang ini diatur tentang cara membuat perjanjian-kerja, baik Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pembaca perlu mengetahui terlebih dulu bahwa ketentuan perjanjian-kerja yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan, bukan hukum perjanjian. Artinya, ketentuan dalam perjanjian-kerja bukan hukum pelengkap, tetapi ketentuan- ketentuan perjanjian-kerja bersifat memaksa. Para pihak yang terikat dalam perjanjian-kerja tidak dapat membuat perjanjian-kerja menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kenyataan yang terjadi pada beberapa pekerja atau buruh yang perjanjian-kerjanya sudah berakhir atau diperpanjang, kadang-kadang pengakhiran atau perpanjangan perjanjian-kerja tidak melalui prosedur yang ada sehingga hak pekerja atau buruh dikurangi oleh pengusaha. Jika ini terjadi di beberapa perusahaan, niscaya akan menambah pekerjaan rumah bagi dinas tenaga kerja. Oleh karena itu, masalah yang akan diuraikan dalam tulisan berikut ini adalah bagaimana menyelesaikan masalah yang menimpa pekerja atau buruh dalam menghadapi saat berakhirnya perjanjian-kerja, khususnya pekerja atau buruh

yang terikat dalam PKWT.

Hubungan kerja antara buruh dan majikan diatur dalam Buku III Bab 7 a KUHPerdara, akan tetapi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya masih kurang. Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, maka terciptalah salah satu solusi dalam dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak bekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.

Perusahaan adalah tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Dalam definisi lainnya, perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan.⁵

Definisi perusahaan juga bisa ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Isinya mengemukakan kalau perusahaan adalah suatu badan usaha di wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdiri dan berjalan dengan tujuan menghasilkan laba. Dalam berdirinya suatu perusahaan terdapat 2 (dua) unsur pokok di dalamnya agar perusahaan tersebut bisa berjalan. Unsur pokok ini sangat penting sebagai pondasi suatu perusahaan.

- a. Bentuk Usaha, perusahaan harus menentukan terlebih dahulu bentuk usaha yang akan dibuat. Apakah bentuknya perorangan, Usaha Kecil dan Meengah (UKM), *Commanditaire* Vennootschap (CV) atau persekutuan Komanditer adalah persekutuan yang didirikan oleh minimal 2 (dua) orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang yang menjalankan, atau badan usaha Perseroan Terbatas (PT). Bentuk usaha ini bisa berubah seiring perkembangan dari perusahaan tersebut.

⁵ Burton Richard Simatupang 2003. *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 16-23

- b. Jenis Usaha, jenis usaha lebih sifatnya lebih variatif. Perusahaan bebas menentukan jenis usaha yang akan dijalankannya. Misalnya perusahaan akan bergerak di bidang konveksi, otomotif, atau kuliner.

Kita mengenal ada beberapa bentuk perusahaan, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak. Bentuk-bentuk perusahaan itu adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan Perseorangan, bentuk badan usaha yang didirikan oleh satu orang sebagai pemilik sekaligus yang menjalankan usaha. Biasanya usaha dalam perusahaan perseorangan dilakukan secara kecil-kecilan.
2. Firma (FA), badan usaha yang didirikan dan dijalankan oleh dua orang atau lebih dengan nama bersama.
3. Persekutuan Komanditer (CV), sama seperti firma, CV kepemilikan badan usaha ini dimiliki oleh dua orang atau lebih, Namun dalam CV ada sekutu pasif yang hanya memberikan modal tanpa ikut terjun menjalankan usaha.
4. Perseroan Terbatas (PT), badan usaha yang modalnya terdiri atas saham-saham. Pemilik PT memiliki bagian kepemilikan sebesar saham yang dimilikinya.
5. Perseroan Terbatas, Terbuka (PT. Tbk), sama seperti PT. Namun saham perusahaan tersebut bisa dibeli dan dimiliki oleh publik. Publik bisa membeli saham suatu perusahaan di bursa.
6. Badan Usaha Milik Negara (BUMN), badan usaha yang dimiliki oleh negara. Contohnya, Pertamina, Pusat Listrik Negara (PLN), Kereta Api Indonesia (KAI), Bank Negara Indonesia (BNI), dan Jasa Raharja.
7. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), badan usaha yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Contohnya Bank Pembangunan Daerah (BPD), Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dan Perusahaan Daerah Angkutan Kota.
8. Koperasi, badan usaha yang dibentuk sekelompok orang atau masyarakat dengan asas kekeluargaan. Tujuannya didirikannya koperasi adalah untuk kepentingan bersama.

Perusahaan merupakan tempat suatu kegiatan produksi dan tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintahan dan ada juga yang tidak terdaftar. Bagi sebuah perusahaan yang telah terdaftar dipemerintahan, mereka memiliki adan usaha untuk perusahaannya (status perusahaan yang terdaftar dalam pemerintah secara resmi). Pelanggaran

ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga terjadi pada CV. Sangga Buana Makmur . Rata-rata status dan masa kerja karyawan yang berstatus PKWT dan telah memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Hal itu bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4):

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Bertentangan dengan pasal 59 ayat (6) Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.

Total dari maksimal masa kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan peraturan tersebut adalah 5 (lima) Tahun. Perjanjian kerja terjadi karena adanya kesepakatan antara karyawan dan CV. Sangga Buana Makmur sehingga kedua belah pihak sepakat untuk mengikatkan diri untuk menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing para pihak. Dimana satu pihak membutuhkan jasa orang lain untuk melakukan pekerjaan, sedangkan dipihak lain ada orang yang menyediakan dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan mendapatkan upah. Sebagai kontra prestasi yang diberikan oleh tenaga kerja melalui prestasinya berkerja tersebut, maka pihak perusahaan berkewajiban memberikan imbalan berupa upah sesuai dengan pekerjaan dan memberikan jaminan sosial tentang kesejahteraan, ketenangan dan keselamatan tenaga kerja itu. Dari perjanjian kerja yang dilakukan tersebut maka timbulah hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan.

Perjanjian kerja antara karyawan dengan CV. Sangga Buana Makmur merupakan suatu perjanjian kerja untuk bekerja di perusahaan CV. Sangga Buana Makmur. Perjanjian kerja ini dilaksanakan untuk menciptakan dan menjelaskan hak dan kewajiban, baik untuk pengusaha maupun karyawan tetap dengan tujuan agar dapat diwujudkan hubungan dan iklim kerja yang sebaik-baiknya serta kepastian atau jaminan bagi pengusaha maupun karyawan tetap di CV. Sangga Buana Makmur.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Perjanjian Kerja Pada**

CV. Sangga Buana Makmur”.

B. Permasalahan dan Ruang Lingkup

1. Rumusan Masalah

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

- a. Bagaimanakah Implementasi Perjanjian Kerja Pada CV. Sangga Buana Makmur?
- b. Kendala-kendala di dalam Implementasi Perjanjian Kerja pada CV. Sangga Buana Makmur?.

2. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup dalam penelitian proposal ini dan untuk menjaga efektifitas dan efisiensi penelitian, penulis perlu membatasi ruang lingkup penelitian pada implementasi perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan. Kegiatan penelitian dilakukan di CV. Sangga Buana Makmur.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, tujuan penulis ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Implementasi Perjanjian Kerja Pada CV. Sangga Buana Makmur.
- b. Kendala-kendala di dalam Implementasi Perjanjian Kerja pada CV. Sangga Buana Makmur.

2. Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam memperkaya wawasan hukum perdata, dengan kajian tentang ketentuan perjanjian kerja dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi CV. Sangga Buana Makmur dalam memberikan alasan hukum perdata

dilakukan perjanjian kerja antara dengan pekerja telah memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja.

D. Kerangka Teoritis dan Koseptual

1. Kerangka Teoritis

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefenisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu⁶:

- a. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) nagara.
- b. Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- c. Warga secara prinsipil menyesuaikan prilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.
- d. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- e. Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati⁷.

2. Konseptual

Konseptual adalah susunan berbagai konsep yang menjadi fokus pengamatan dalam melaksanakan penelitian. Batasan pengertian dari istilah yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan. Implementasi juga bisa diartikan sebagai tindakan untuk menjalankan rencana yang telah dibuat.
- b. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

⁶ Soeroso, 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, hlm. 3

⁷ Asikin zainal, 2012, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Rajawali Press, hlm. 2.

- c. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.
- d. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disajikan dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I

Pendahuluan

Bab ini berisi pendahuluan penyusunan penelitian yang terdiri dari latar belakang, permasalahan dan ruang lingkup, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori dan konseptual serta sistematika penulisan.

BAB II

Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang pengetahuan ilmiah yang berhubungan dengan permasalahan implementasi perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan sebagai dasar argumentasi pembahasan, dengan menggunakan referensi yang sah dan terbaru, baik berupa buku-buku literatur, dan lain sebagainya.

BAB III

Metode Penelitian

Pada bab ini berisi metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, terdiri dari pendekatan masalah, sumber data, penentuan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menguraikan laporan rinci pelaksanaan kegiatan penelitian kegiatan dalam mencapai hasil berikut hasil-hasil kajiannya, juga menampilkan analisis keterkaitan antara kajian pustaka dengan fakta-fakta empirik atau bahan hukum yang telah

diperoleh dalam penelitian pada implementasi perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan.

BAB V

Penutup

Berisi kesimpulan umum yang didasarkan dari hasil analisis dan pembahasan penelitian serta berbagai saran yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat dari penulisan penelitian ini.