

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Dan jelas bahwa manusia menginginkan untuk terus bekerja dan mendapat penghasilan dari pekerjaan, dan penghasilan dipergunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup dan keluarganya.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi.” Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Iman Soepomo bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah¹.

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah pekerja yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja pekerja waktu tertentu ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang masa kerjanya. Pada umumnya, pekerja yang bekerja di suatu perusahaan menginginkan jangka waktu kerja yang lama, tidak hanya satu tahun atau beberapa tahun saja. Sistem kerja waktu tertentu sekalipun banyak kekurangannya, namun memberi peluang bagi pekerja untuk menunjukkan prestasi kerjanya di perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang salah satu butirnya mengatur sistem kerja waktu tertentu, namun tidak menjamin kesejahteraan pekerja. Pekerja menjadi pihak yang paling dirugikan kendati mereka tidak mendapatkan imbalan layaknya terjadi pada pekerja biasa.

Perbedaan mengenai jenis perjanjian kerja, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 (dua) kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan

PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan. Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungan kerjanya, pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Masa percobaan dalam PKWTT bukanlah hal yang wajib diterapkan dalam suatu perusahaan pada saat menerima pekerja baru. Hal ini dapat kita lihat dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3

(tiga) bulan.” Kata-kata “dapat mensyaratkan” tersebut berarti perusahaan boleh menerapkan ketentuan masa percobaan (maksimal 3 bulan) dan dapat juga tidak menerapkan ketentuan masa percobaan bagi pekerja baru dengan PKWTT. Dengan demikian, perusahaan dapat menerapkan PKWTT tanpa mensyaratkan masa percobaan bagi pekerjanya. Artinya, si pekerja dapat langsung menjadi pegawai tetap/permanen (PKWTT).

Tapi dalam Peraturan Kepegawaian Yayasan Universitas HKBP Nommensen tahun 2009 sangat jelas perbedaannya yang menyebutkan bahwa bagi PKWTT itu harus menjalani masa sebagai calon pegawai dimana disebutkan dalam Pasal 6 ayat 6 butir a pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diangkat sebagai calon pegawai administrasi selama 1 (satu) tahun dengan gaji 80 % (delapan puluh tahun) dari gaji pokok. Tapi dalam pasal 6 ayat 6 butir a dalam Peraturan Yayasan Universitas HKBP Nommensen di jelaskan bahwa pegawai yang lulus seleksi tidak langsung diangkat menjadi pegawai tetap akan tetapi pegawai tersebut harus menjalani sebagai calon selama 1 (satu) tahun, setelah berakhir masa calon maka pegawai diangkat menjadi pegawai tetap. Dan perbedaan disebutkan pada satu surat perjanjian kerja waktu tertentu seorang pegawai dengan nama x bekerja 3 (tiga) tahun berturut-turut dengan masa kerja 3 (tiga) tahun 1 (satu) bulan pada Yayasan Universitas HKBP Nommensen yang ada sangat bertentangan dengan Peraturan Kepegawaian Universitas HKBP Nommensen bahwa dalam surat PKWT tidak menyebutkan adanya masa calon 1 (satu) tahun akan tetapi

hanya 3(tiga) bulan setelah selesai seleksi pegawai atau ujian pengangkatan pegawai tetap.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis memilih judul penulisan hukum ini adalah “**TINJAUAN HUKUM ATAS PENETAPAN PEKERJA BERDASARKAN SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENJADI PEGAWAI TETAP PADA YAYASAN UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN**”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah yang menjadi dasar pertimbangan perubahan perjanjian kerja waktu tertentu bisa menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pegawai tetap)?
2. Apakah pelaksanaan masa perjanjian kerja waktu tertentu dianggap sebagai masa calon pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian diperlukan terkait dengan perumusan masalah dan judul dari penelitian itu sendiri sebagai solusi atas permasalahan yang dihadapi yang biasa disebut dengan tujuan obyektif dan untuk memenuhi kebutuhan perseorangan yaitu tujuan subyektif dari penelitian. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Obyektif

- a. Untuk mengetahui apa yang menjadi pertimbangan perubahan perjanjian kerja waktu tertentu bisa menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pegawai tetap) pada Yayasan Universitas HKBP Nommensen.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan masa perjanjian kerja waktu tertentu dianggap sebagai masa calon pada Yayasan Universitas HKBP Nommensen.

2. Tujuan Subyektif

- a. Untuk memperdalam, menambah, memperluas dan mengembangkan pengetahuan dan pengalaman serta pemahaman aspek hukum dalam hal pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Untuk melengkapi syarat-syarat guna memperoleh derajat Sarjana dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pengembangan ilmu hukum di bidang Hukum Administrasi Negara pada umumnya dan pada Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian yang serupa untuk tahap berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai perjanjian kerja yang terjadi dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pekerja untuk dapat meningkatkan motivasi berprestasi dalam pekerjaannya serta mengetahui dampak dari kebijakan penentuan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pegawai tetap).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”².

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada

²Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 15

pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum.

Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Oleh karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah

atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.³

2. Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan

a. Buruh/Pekerja

Penggantian istilah buruh dengan istilah pekerja, memberi konsekuensi bahwa hukum perburuhan tidak sesuai lagi. Perburuhan berasal dari kata “buruh” yang secara etimologi dapat diartikan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha). Ketenagakerjaan berasal dari kata “tenaga kerja” yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴

Sebelum lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah dipakai untuk menunjuk konsep “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” dipakai istilah buruh dipadangkannya istilah “pekerja” dengan “buruh” butuh waktu lama untuk diterima dimasyarakat. Didalam melakukan pekerja di kantor pemerintahan dikenal sebagai istilah “Karyawan/pegawai”.

³*Ibid*, hlm 17

⁴Zaena Asyhadie, Hukum Kerja, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 1

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka (4) memberikan pengertian Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk⁵:

1. Magang dan Murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Namun dari ketiga pengertian pekerja diatas, magang/pemagangan sudah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 11 adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara

⁵Lalu Husni, Op cit, hlm 35

langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

b. Pengusaha/Pemberi Kerja

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah “buruh”, istilah “majikan” juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah Pengusaha.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Dalam

pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian Pengusaha yakni⁶ :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian Pemberi Kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengaturan istilah Pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah⁷:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan

⁶*Ibid*, hlm 36

⁷*Ibid*, hlm 37

buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6).

c. Organisasi pekerja/buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat

Pekerja/Buruh memuat beberapa prinsip dasar yakni⁸:

- a. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- b. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa adn tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
- c. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau pekerjaan, bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
- d. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat mengagbungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan

⁸*Ibid* hlm 43

Federasi Serikat Buruh/pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konferensi Serikat Buruh/ Pekerja.

- e. Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konferensi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat.
- f. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

d. Organisasi Pengusaha

1. KADIN

Sejak Zaman kolonial Belanda dunia usaha berperan di Indonesia dengan wadah yang disebut *Kamers van Koophandel en Nijverheid in Nederlandsch Indie* berdasarkan besluit gubernur tanggal 29 Oktober 1863. Setelah kemerdekaan, kebutuhan adanya dunia usaha dirasakan pentingnya oleh pemerintah sehingga dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1955 tentang Dewan dan Majelis Perniagaan dan Perusahaan yang dimuat dalam Lembaran Negara tahun 1956 No. 17. Dalam perkembangan selanjutnya dewan ini dipandang tidak sesuai lagi sehingga dibentuklah Badan Musyawarah Pengusaha Nasional swasta (Bamunas) melalui Peraturan Presiden No. 2 tahun 1964. Badan ini tidak lama berjalan karena dikeluarkannya Undang-Undang No. 25 tahun 1968 tentang pernyataan tidak berlakunya berbagai penetapan dan peraturan Presiden RI, termasuk Peraturan Presiden No. 2 Tahun 1964.

Selanjutnya untuk meningkatkan, serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang No 49 Tahun 1973 membentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian. Tujuan KADIN adalah⁹:

- a. Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945.
- b. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan Indonesia.

2. APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasarkan atas peran dan tanggungjawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan

⁹*Ibid*, hlm 45

makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akte notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah “Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”. Pada musyawarah nasional di Yogyakarta tanggal 15-16 Januari 1982 diganti dengan nama “Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada saat musyawarah Nasional II di Surabaya 29-31 Januari 1985 nama PUSPI diganti dengan APINDO.

Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah¹⁰:

- a. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi.
- b. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.
- c. Mengusahakan peningkatan produktifitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual dan materiil.
- d. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melakukan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pihak pengusaha yang sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah.

¹⁰*Ibid*, hlm 46

e. Pemerintah/Penguasa

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan akan sulit tercapai, karena pihak yang sangat kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

Secara garis besar, pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan, dan pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif, pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 148jo. Undang- Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Dalam Undang-Undang ini, pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil.

3. Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 tentang hubungan kerja adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang, dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha,

pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial.

B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai pengertian. Pasal 1610 a KUHPerduta memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah

pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah¹¹.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal¹².

Menurut Rutten dalam bukunya Purwahid Patrik menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perbuatan hukum yang terjadi sesuai dengan formalitas dari peraturan hukum yang ada, tergantung dari persesuaian pernyataan kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum demikepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan dan atas beban masing-masing pihak secara timbal balik¹³.

Menurut J. Van Dunne perjanjian kerja merupakan suatu hubungan hukumpenawaran dari satu pihak dan perbuatan hukum penerimaan dari pihak lain. J. Van Dunne menolak teori kehendak yang sudah ketinggalan zaman, ia menyatakan bahwa kesepakatan bukanlah merupakan persesuaian kehendak antara yang menawarkan dan penerimaan tetapi merupakan perbuatan hukum¹⁴.

¹¹Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm 23

¹²R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 81

¹³Purwahid Patrik, *Dasar- Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm 46

¹⁴*Ibid* , hlm 47

Adapun berpendapat mengenai perjanjian kerja menurut Shamad adalah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerjapada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat- syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama¹⁵.

Menurut Peraturan Kepegawaian Yayasan Universitas HKBP Nommensen Tahun 2009 menyebutkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan Pengurus Yayasan yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Beberapa sarjana menyatakan bahwa rumusan Pasal 1313 KUH Perdata diatas memiliki beberapa kelemahanpasal. Kelemahan-kelemahan tersebut adalah, antara lain¹⁶:

1) Hanya menyangkut sepihak saja.

Hal tersebut dapat diketahui dari perumusan “satu orang 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 konsensus 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”

¹⁵Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm 28

¹⁶Abdulkadir Muhammad, *Hukum perikatan*, CitraAditya Bakti, Bandung, 1990, hlm 77

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 menyebutkan tujuan

Dalam perumusan pasal itu tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian yang sah artinya perjanjian yang memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh Undang-Undang, sehingga ia diakui oleh hukum (*Legally concluded contract*)¹⁷. Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, sia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

¹⁷*Ibid.*

Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan¹⁸.

2. Cakap untuk membuat suatu perikatan

Mengenai syarat kecakapan dalam suatu perikatan adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang yang cakap dan wewenang melakukan perbuatan hukum sebagaimana dalam Undang-Undang. Orang yang cakap untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa yang telah berumur 21 tahun atau sudah menikah. Orang yang tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah:

1. Anak dibawah umur (*minderjarigheid*)

2. Orang yang di bawah pengampuan

3. Istri (Pasal 1330 KUHPerdara), tetapi dalam perkembangannya, istri dapat melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 32 UU Nomor 1 Tahun 1974 jo. SEMA No. 3 tahun 1963¹⁹.

¹⁸Lalu Husni, Op Cit, hlm 57

¹⁹R. Joni Bambang S, Op Cit, hlm 90

3. Suatu hal tertentu

Menurut Subekti bahwa suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan.²⁰

4. Suatu sebab yang halal

Menurut Undang-Undang, sebab yang yang halal adalah jika tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1337 KUHPerdara. Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab atau kausa yang tidak halal, misalnya jual-beli ganja, untuk mengacaukan ketertiban umum, memberikan kenikmatan seksual tanpa nikah yang sah²¹.

5. Asas – Asas Perjanjian kerja

Dalam hukum perjanjian memiliki tiga asas penting, yaitu²²:

a. Asas konsensualisme

Istilah ini berasal dari bahasa latin “*consensus*” yang artinya sepakat. Arti konsensualisme ialah pada dasar perjanjian dan perikatan sudah lahir sejak detik terjadinya kesepakatan. Dengan kata lain perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas.

²⁰Subekti, *Hukum Perjanjian*, intermasa, Jakarta, 2004, hlm 19

²¹Djumadi, Op cit, hlm 15

²²R.Joni Bambang S. Op Cit, hlm 102

Terhadap asas konsensualisme ini, ada juga pengecualiannya yaitu Undang-Undang diterapkan formalitas-formalitas tertentu untuk beberapa macam perjanjian, dengan ancaman batalnya perjanjian tersebut apabila tidak menurut bentuk atau cara yang dimaksud, misalnya: perjanjian perburuhan, perjanjian penghibahan jika mengenai benda tak bergerak harus dilakukan oleh akta notaris.

b. Asas kekuatan mengikat

Asas ini menyatakan bahwa para pihak harus melaksanakan apa yang mereka sepakati, sehingga perjanjian itu berlaku sebagai Undang-Undang. Artinya kedua belah pihak wajib menaati dan melaksanakan perjanjian. Asas kekuatan mengikat itu berhubungan dengan akibat perjanjian dan dikenal sebagai "*pacta sunt servanda*". Sudah selayaknya bahwa sesuatu yang disepakati oleh kedua pihak.

c. Asas kebebasan berkontrak²³

Menurut subekti, hukum perjanjian terbuka artinya memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Pasal-pasal dalam hukum perjanjian merupakan hukum pelengkap, yang berarti bahwa pasal-pasal itu tidak boleh diingkar manakala dikehendaki oleh pihak-pihak yang yang membuat perjanjian. Mereka diperbolehkan

²³Subekti, Op Cit hlm 13

mengatur sendiri kepentingan mereka dalam perjanjian-perjanjian yang diadakan.

6. Hak Dan Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian melakukan jasa diatur dalam pasal 1601 KUH Perdata yang berbunyi:

“selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan”.

Dari ketentuan tersebut, perjanjian melakukan jasa diatur ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan oleh para pihak. Bila para pihak tidak memperjanjikan, maka pelaksanaan perjanjian itu dilakukan menurut kebiasaan.

Berdasarkan pasal tersebut dapat dilihat bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tidak diatur dalam KUH Perdata, melainkan dalam ketentuan-ketentuan khusus untuk itu jika ada peraturan khusus yang mengaturnya. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

7. Bentuk perjanjian kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51 ayat 1 menjelaskan perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis. Perjanjian dalam bentuk tertulis secara normatif lebih menguntungkan karena menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan dapat membantu proses pembuktian. Namun masih ada penyimpangan yang sering terjadi, khususnya yang dilakukan oleh perusahaan karena ketidakmampuan sumber daya manusia atas dasar kepercayaan atau kelaziman maka perjanjian kerja tersebut dibuat secara lisan.

Jadi untuk lebih menjamin kepastian hukum dan terjaminnya pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak yang terkait dengan perjanjian kerja maka hendaknya perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bentuk tertulis agar terwujudnya sistem administrasi perusahaan yang baik.

8. Macam Perjanjian Kerja

Bab VII A Buku III KUHPerduta tidak secara tegas di jelaskan mengenai jenis-jenis perjanjian kerja. Namun dalam beberapa pasal dalam KUHPerduta dapat diketahui ada 2 (dua) macam perjanjian kerja. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja jenis ini harus dibuat dalam bentuk tertulis dandiatur dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu²⁴. Status pekerja dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tidaktetap atau pekerja kontrak.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di buat dalam bentuk tertulis agar dapat menciptakan kepastian hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban semua pihak yang terkait dengan perjanjian kerja dan juga untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidakdiinginkan selama pelaksanaan perjanjian kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan disesuaikan dengan keadaan masyarakat saat ini. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

²⁴F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 11

Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut²⁵:

- a. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.

Artinya dalam hal pekerjaan tertentu yang dikerjakan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

- b. Pekerjaan yang 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.

- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Dan hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali paling lama 1 tahun.

Syarat pembuatan formil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memuat (Pasal 54 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan):

²⁵*Ibid*, hlm 23

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat dan hak kewajiban pengusaha pihak dalam perjanjian kerja dan pekerja/buruh
- g. Jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut:

- a. Dibuat secara tertulis

Dalam pasal Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Oleh karena itu bila dibuat secara lisan, atau bukan dalam bahasa Indonesia dan bukan dalam huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum. Konsekuensinya pekerja tersebut haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

b. Tidak boleh ada masa percobaan

Pada pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut disyaratkan masa percobaan kerja, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.

Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja berakhir (Pasal 5 Kepmenaker Nomor.Kep.100/MEN/VI/2004). Sedangkan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu itu dilakukan setelah melalui “masa jeda” dengan tenggang waktu sekurang kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaharuan ini hanya boleh dilakukan satu kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2004, yaitu perjanjian kerja antara

pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masa percobaan adalah masa dimana untuk menilai kinerja dan kesungguhan pekerja. Masa percobaan kerja itu dilakukan dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja apabila pekerja tidak bekerja sesuai dengan yang diperjanjikan sebelumnya. Dan apabila perjanjian dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

9. Berakhirnya Perjanjian kerja

Adanya syarat-syarat berakhirnya perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

1. Pekerja meninggal dunia

Artinya bahwa tanpa harus ditentukan/dimasukkan lagi dalam salah satu klausul perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, ketentuan tentang berakhirnya perjanjian kerja jika pekerja

meninggal dunia dianggap ada karena merupakan ketentuan dalam Undang-Undang.

2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Artinya yaitu masa kerja atau jangka waktu sudah berakhir atau biasa yang disebut dengan pensiun. Mengenai batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. RuangLingkup

Ruanglingkuppenelitianiniadalahuntukmembatasiobjekpenelitian yang akandiuraikandalampenelitianiniyakni :

1. Apakah yang menjadi dasar pertimbangan perubahan perjanjian kerja waktu tertentu bisa menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu?
2. Apakah pelaksanaan masa perjanjian kerja waktu tertentu dianggap sebagai masa calon pegawai ?

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah empiris, yang artinya adalah penelitian dimana konsep hukum sebagai pranata sosial yang riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain, yang dikaji sebagai variabel bebas yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek kehidupan sosial.

Penelitian empiris adalah penelitian yang diperoleh langsung dari masyarakat (mengenai perilakunya) dan dinamakan data primer. Dalam penelitian hukum empiris ini, penulis melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang berkaitan dengan materi penulisan dari Yayasan Universitas HKBP Nommensen.

C. Lokasi Penelitian

Penulis memilih lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang cukup matang, selain tempatnya yang strategis dan mudah dijangkau tetapi juga pada Yayasan Universitas HKBP Nommensen ini sangat banyak sekali hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

D. Jenis dan Sumber data Penelitian

Penelitian ini menitikberatkan pada penggunaan data sekunder sebagai penyalur kelengkapan data. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini, data sekunder dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori bahan hukum, yaitu :

1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan yang mengikat, terdiri dari :
 - a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Keputusan Menteri No./100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
 - d. Peraturan Kepegawaian Yayasan Universitas HKBP Nommensen tahun 2009.
 - e. Peraturan perundangan lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan.

2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan yang memberi penjelasan bagi bahan hukum primer, terdiri dari buku-buku, majalah-majalah, internet, dokumen maupun penelitian yang membahas tentang perjanjian kerja.
3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari : Kamus hukum dan Kamus besar Bahasa Indonesia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik tertentu guna memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

- a. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara terjun langsung pada obyek yang diteliti dengan cara mendapatkan keterangan atau informasi secara langsung dari pihak-pihak yang terkait dengan obyek yang diteliti.
- b. Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan beberapa buku-buku literatur, dokumen-dokumen serta sumber tertulis lainnya guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

F. Analisis Data

Data yang diperoleh, baik data primer maupun data sekunder akan dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif yaitu dengan menguraikan dan menjelaskan hal-hal yang sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.