

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia adalah makhluk hidup yang paling sempurna yang telah Tuhan ciptakan di muka bumi ini. Manusia dikaruniai akal yang paling sempurna untuk berpikir dibandingkan dengan makhluk hidup lain. Oleh karena kesempurnaan manusia, manusia dapat melakukan apa saja dengan mudah, seperti berpikir, berbicara, berjalan, mendengar dan beberapa karunia lain yang memudahkannya untuk hidup di bumi ini. Sebagai makhluk hidup yang sempurna, dalam diri manusia terdapat harkat, martabat, derajat dan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi, selain itu juga harkat, martabat, derajat dan nilai-nilai tersebut dilindungi dalam Hak Asasi Manusia. Manusia dapat melakukan hal yang tidak dilakukan oleh makhluk hidup lain seperti belajar, sekolah, memproduksi makanannya sendiri, bekerja dan lainnya. Setiap makhluk hidup memiliki caranya masing-masing untuk bertahan hidup, salah satu cara untuk bertahan hidup manusia adalah dengan bekerja. Karena pada dasarnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, manusia membutuhkan uang sebagai alat tukar yang sah untuk dapat digunakan sebagai alat beli, alat bayar, alat sewa, dan kebutuhan lainnya. Serta dengan bekerja mereka akan mendapatkan upah atau pundi-pundi penghasilan yang dalam hal ini adalah uang, dan kemudian dapat dijadikan sebagai alat tukar yang sah dalam perekonomian.

Dalam agama Islam sendiri bekerja adalah perintah yang diwajibkan khususnya bagi kaum laki-laki, sehingga orang yang melaksanakannya dianggap seperti sedang beribadah. Dijelaskan dalam beberapa ayat Al-Qur'an dan Hadist perintah bekerja. Salah satunya adalah:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ هُوَ أَذْكَرُ وَاللَّهُ كَثِيرٌ الْعَلَمَاتُ فُلِحُونَ

“apabila telah ditunaikan Shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyak supaya kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu’ah [62] : 10)

Dalam Tafsir Jalalayn disebutkan maksud dari QS. Al-Jumu’ah [62] : 10 tersebut adalah (Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi) perintah ini menunjukkan pengertian ibadah atau boleh (dan carilah) carilah rezeki (karunia Allah, dan ingatlah Allah) dengan ingatan (sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung) yakni memperoleh keberuntungan. Pada hari Jumat, Nabi saw. berkhotbah akan tetapi tiba-tiba datanglah rombongan kafilah membawa barang-barang dagangan, lalu dipukul gendang menyambut kedatangannya sebagaimana biasanya. Maka orang-orang pun berhamburan keluar dari mesjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya dua belas orang saja yang masih tetap bersama Nabi saw. Kemudian turunlah ayat ini.

“Sesungguhnya Allah mencintai seorang diantara kalian yang jika bekerja, maka ia bekerja dengan baik.”(HR Baihaqi, dinilai Shahih oleh Al Albani dalam “Silsilah As Shahihah”)

Badan Pusat Statistik atau yang biasa disebut BPS sendiri mengartikan bahwa bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 (satu) jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu.¹ Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah suatu kegiatan ekonomi yang dilakukan dalam waktu tertentu dengan tujuan memperoleh pendapatan atau keuntungan. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata bekerja berasal dari kata kerja

¹<https://www.bps.go.id/subjek/view/id/6>, diakses 31 Agustus 2017, 11:56:07 WIB

yang berarti kegiatan melakukan sesuatu, sedangkan kata berkerja berarti; berbuat sesuatu.²

Dewasa ini untuk dapat memperoleh pekerjaan yang layak tidak lah mudah. Banyaknya persaingan dimana-mana, mulai dari membludaknya angkatan kerja, minimnya lowongan pekerjaan, serta banyak faktor lainnya. Seperti data dari Badan Pusat Statistik (BPS), angkatan kerja pada Februari 2017 sebanyak 131,55 juta orang, naik sebanyak 6,11 juta orang dibanding Agustus 2016 dan naik 3,88 juta orang dibanding Februari 2016. Penduduk bekerja di Indonesia pada Februari 2017 sebanyak 124,54 juta orang, naik sebanyak 6,13 juta orang dibanding keadaan Agustus 2016 dan naik sebanyak 3,89 juta orang dibanding Februari 2016. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2017 sebesar 5,33 persen, mengalami penurunan sebesar 0,28 persen poin dibanding Agustus 2016 dan turun sebesar 0,17 persen poin dibanding Februari 2016.³ Walaupun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2017 dikatakan turun, namun jumlah angka pengangguran tersebut masih tergolong cukup banyak.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari pasal tersebut dapat diartikan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi dan perbedaan yang dapat membedakan tiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Kemudian kembali ditekankan pada Pasal 5 Undang-undang No. 13 tahun 2003 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk

²Drs. Suharso dan Dra. Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Semarang: Widya Karya, 2015, hlm. 242

³<https://www.bps.go.id/Brs/view/id/1376>, diakses 31 Agustus 2017, 11:56:07 WIB

memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.⁴ Sehingga pekerjaan yang didapatkan tiap warga negara adalah pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya tanpa membedakan apapun.

Sebenarnya bekerja tidak harus pada orang lain atau instansi lain, bekerja juga dapat dilaksanakan sendiri dengan membuka usaha atau bisnis yang justru dapat membuka kesempatan bagi orang lain untuk bekerja. Namun kesulitan yang dialami dalam menjadi wirausaha atau wiraswasta ini adalah keterbatasan modal dari banyak masyarakat. Walaupun dewasa ini lembaga perbankan lebih memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk kredit usaha, namun kenyataannya masalah yang banyak dihadapi adalah kesulitan masyarakat dalam mengangsur kredit setiap bulannya. Banyak faktor sulitnya masyarakat melunasi kredit walau dengan mengangsur per bulan atau dalam jangka waktu tertentu, seperti keuntungan yang didapat tidak mampu menutup modal, gaya hidup boros pelaku usaha sehingga keuntungan yang didapat tidak dapat diputar kembali, naiknya harga barang baku atau barang pokok usaha, dan lain sebagainya.

Ada beberapa jenis pekerjaan di Indonesia, selain menjadi wiraswasta ada pula pekerjaan yang banyak dicari oleh masyarakat yaitu sebagai buruh perusahaan atau karyawan sebuah perusahaan, instansi, atau lembaga tertentu. Dalam Pasal 1 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 yang disebut pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara dalam Pasal 1 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

⁴Ari Y. A, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Pustaka Mahardika, hlm. 88-89

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Keduanya memiliki makna melakukan sebuah kegiatan demi menghasilkan dan/atau memperoleh sesuatu.

Dalam prakteknya pekerja/buruh atau tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan pelaku usaha atau pengusaha. Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 menjelaskan tentang pengertian pengusaha, yaitu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri; atau orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Hubungan keduanya yang timbul disebut dengan hubungan kerja, dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian-kerja antara buruh dengan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁵ Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut perjanjian perburuhan (*Arbeidsoverkenkoms*), pengertian menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-undang No. 13 tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Syarat timbulnya perjanjian kerja adalah ketika adanya kesepakatan antara pekerja/buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha, kecakapan kedua belah pihak dalam melakukan perbuatan

⁵Prof. Imam Seopomo, S.H., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2001, hlm. 1

hukum, ada pekerjaan yang diperjanjikan di dalam isi perjanjian, serta pekerjaan yang tertuang dalam perjanjian tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua pihak saling terikat dalam sebuah perjanjian kerja tersebut yang kemudian menimbulkan hak dan kewajibannya yang harus dipenuhi oleh salah satu pihak kepada pihak yang lain. Oleh karena adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja tersebut maka timbul lah hubungan hukum diantara keduanya.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) adalah hubungan antara dua subjek hukum atau lebih mengenai hak dan kewajiban di satu pihak berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Hukum mengatur hubungan antara orang yang satu dan orang yang lain, antara orang dan masyarakat, antara masyarakat satu dan masyarakat yang lain.⁶ Sehingga hubungan hukum terdiri atas ikatan-ikatan antara individu dan induvidu, individu dan masyarakat serta masyarakat dan masyarakat, dalam hal ini adalah ikatan antara pekerja/buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha. Syarat terjadinya hubungan hukum adalah adanya pihak-pihak, pihak-pihak yang dimaksud adalah pihak yang berhak atas prestasi, yang terdiri dari pihak yang aktif dan pihak yang pasif. Pihak yang aktif adalah pekerja/buruh atau tenaga kerja, sedangkan pihak yang pasif adalah pengusaha atau perusahaan, yang kemudian selanjutnya mereka disebut sebagai subjek hukum dalam perjanjian kerja tersebut. Hubungan hukum yang timbul berkaitan dengan uang atau upah, pihak pekerja/buruh atau tenaga kerja mengikatkan dirinya kepada pengusaha agar mendapat penghasilan dari pekerjaan yang mereka jalankan, dan pengusaha atau perusahaan mengikatkan dirinya kepada pekerja/buruh atau tenaga kerja untuk memberikan hak-haknya sehingga pengusaha atau perusahaan dapat memperoleh

⁶ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 269

keuntungan atas hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh atau tenaga kerja. Prestasi adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak, dimana pekerja/buruh atau tenaga kerja wajib melaksanakan pekerjaannya yang telah tertuang dalam perjanjian, dan pengusaha atau perusahaan wajib memberikan hak-hak dari para pekerja/buruh atau tenaga kerja.

Dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha dibuat untuk waktu tertentu bagi pekerja/buruh atau tenaga kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tertentu bagi pekerja/buruh atau tenaga kerja yang tidak ditentukan kapan selesainya pekerjaan tersebut. Pasal 57 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari serta untuk memberikan jaminan kepada para pihak sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja nantinya. Contoh kasus tidak adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang tertulis, dialami oleh beberapa karyawan PT. Virgo Makmur Perkasa dan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk yang telah diputus oleh Mahkamah Agung pada tingkat kasasi Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 18 Agustus 2016. Berawal dari para penggugat telah dipekerjakan oleh PT. Virgo Makmur di lokasi penambangan batu bara milik PT. Bukit Asam (Persero) Tbk, namun pada tanggal 18 November 2013 para penggugat menerima surat dari PT. Virgo Makmur yang pada pokoknya pemberian skorsing (diistirahatkan) untuk para penggugat untuk batas waktu yang tidak ditentukan. Selama proses skorsing, PT. Virgo Makmur tidak memberi upah dan hak-hak lain para penggugat terhitung sejak Januari 2014 sampai November 2014. Pada tanggal 18 Desember 2014 para penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan alasan berakhirnya masa perjanjian kerja

waktu tertentu. Para penggugat menolak keputusan tersebut karena para penggugat meyakini tidak pernah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu. Jikalaupun benar hubungan kerja keduanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak sesuai dengan syarat Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 *juncto* Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebabkan sifat, jenis, dan kegiatan pekerjaan jasa pengadaan pompa pada aktifitas pertambangan batu bara di perusahaan milik PT. Bukit Asam (Persero) Tbk adalah terus-menerus dan bersifat tetap, sehingga demi hukum hubungan kerja dimaksud menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Oleh karena contoh tersebut, sebaiknya perjanjian kerja baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak hanya tertuang dalam lisan melainkan juga tertulis untuk menghindari adanya pihak yang merasa dirugikan di kemudian hari. Berdasarkan peraturan yang berlaku (Undang-undang No. 13 tahun 2003) perjanjian kerja waktu tertentu hanya berlaku untuk jenis pekerjaan:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Namun perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui, didasarkan pada jangka waktu tertentu yakni dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan paling lama 7 (tujuh)

hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir. Sementara untuk diperbaharui, harus melalui waktu tenggang minimal selama 30 (tiga puluh) hari setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir kemudian hanya boleh diperbaharui sebanyak 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Dalam prakteknya, tidak semua perusahaan dengan mudah mengimplementasikan isi dari Undang-undang tersebut kedalam pelaksanaan perjanjian kerja. Sehingga masih banyak perusahaan yang kemudian hanya menerapkan asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerjanya. Yang dimaksud dengan kebebasan berkontrak adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh undang-undang diberikan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan ketertiban umum.⁷ Beberapa pakar hukum menyatakan bahwa asas kebebasan berkontrak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dihormati.⁸ Namun dengan menggunakan asas kebebasan berkontrak saja tidak lah cukup untuk melindungi hak-hak para pihak dalam perjanjian kerja. Terkadang justru pekerja/buruh atau tenaga kerja yang paling dirugikan hak-haknya, walaupun di awal perjanjian mereka sepakat. Karena sulitnya mendapatkan pekerjaan yang layak, membuat pekerja/buruh atau tenaga kerja mau menerima saja perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan suka maupun tidak suka, karena bagi mereka yang terpenting adalah dapat memperoleh pekerjaan yang layak sehingga sedikit tidak memikirkan hak-hak yang seharusnya bisa mereka peroleh apabila perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Seperti permasalahan yang ada di PT Telkom Akses Yogyakarta, perjanjian kerja waktu tertentu yang mereka buat bukan

⁷Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2016, hlm. 198

⁸Johanes Ibrahim, *Pengimpasan Pinjaman (Kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank*, Jakarta: CV. Utomo, 2003, hlm. 40

berdasarkan atas Undang-undang ataupun peraturan lain yang mengatur, melainkan berdasarkan atas asas kebebasan berkontrak. Berdasarkan hal tersebut maka tenaga kerjanya tidak diangkat menjadi tenaga kerja tetap, sehingga mereka hanya sebagai tenaga kerja waktu tertentu saja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin membahas secara lebih mendalam mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Telkom Akses Yogyakarta sehingga penulis melakukan penulisan hukum dengan judul **“PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. TELKOM AKSES YOGYAKARTA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Telkom Akses Yogyakarta?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Waktu Tertentu di PT. Telkom Akses Yogyakarta berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan adanya permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Telkom Akses Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Waktu Tertentu di PT. Telkom Akses Yogyakarta berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan Teoritis

- a. Secara teoritis untuk melatih dan mendalami ilmu yang diperoleh di perkuliahan dengan mengetahui secara langsung tentang makna hukum perjanjian kerja waktu tertentu dalam hukum ketenagakerjaan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan sumbangan pikiran dalam studi pengetahuan pada umumnya dan studi hukum perdata mengenai proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu serta hambatan-hambatan dalam pelaksanaan

perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Telkom Akses Yogyakarta menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa saran kepada masyarakat untuk selalu mempertanyakan surat perjanjian kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

E. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian hukum diharuskan menggunakan metode penelitian. Metode penelitian merupakan suatu cara atau suatu jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan.⁹ Dalam melaksanakan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Telkom Akses Yogyakarta Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” dibutuhkan data-data yang akurat untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, yang memenuhi syarat kualitas dan kuantitas sehingga ditulis menggunakan metode penelitian tertentu.

Metode merupakan saran untuk menentukan, memaksa, menganalisa suatu masalah tertentu untuk mengungkapkan suatu kebenaran, karena metode pada prinsipnya memberikan pedoman tentang cara ilmunan mempelajari, menganalisa serta memahami apa yang dipelajarinya. Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berusaha untuk memecahkan masalah-masalah tertentu dan teknik-teknik tertentu. Kegiatan penelitian ini merupakan usaha untuk menganalisa serta mengadakan konstruksi secara metodologis. Sistematis adalah berdasarkan sistem

⁹Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm. 2

tertentu dan konsisten, berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.¹⁰

Peter Marzuki, penelitian hukum merupakan suatu proses ilmiah untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang muncul dengan tujuan untuk memberikan perskripsian mengenai apa yang seyogyanya atas isu hukum yang muncul tersebut.¹¹ Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian hukum adalah suatu proses menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹²

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Yuridis-Sosiologis, yaitu selain menggunakan asas dan prinsip hukum dalam meninjau, melihat, dan menganalisa masalah-masalah, penelitian ini juga meninjau bagaimana pelaksanaannya dalam praktek di masyarakat.¹³

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dalam hal ini, objek penelitian adalah perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sebagai berikut:

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984, hlm.45

¹¹ Peter Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010, hlm. 35

¹² *Ibid.*, hlm. 37

¹³ Rony Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990, hlm. 33

a. Data Primer

Data primer, yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (narasumber) yang dilakukan dengan cara *interview* (wawancara). Di mana *interview* (wawancara) yang digunakan yaitu *interview* (wawancara) bebas terpimpin, artinya pertanyaan-pertanyaan telah dipersiapkan terlebih dahulu, tetapi masih dimungkinkan adanya pengembangan dari pertanyaan-pertanyaan pokok tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara mencari konsepsi-konsepsi, teori, pendapat, atau penemuan-penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan dan wawancara.¹⁴

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Yogyakarta, yang beralamat di Jalan MT. Haryono No. 21 Yogyakarta.

5. Metode Analisa Data

Data yang didapat akan dianalisis secara kualitatif, yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif untuk mendapatkan kesimpulan yang mengandung kebenaran objektif.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan skripsi ini merupakan gambaran umum atau garis besar dalam skripsi sehingga dapat memudahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, terdiri dari:

¹⁴Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hlm. 59

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai tinjauan umum perjanjian yang meliputi: pengertian hukum perjanjian, syarat-syarat sah nya perjanjian, unsur-unsur perjanjian, bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, asas-asas perjanjian kerja.

BAB III Hasil Penelitian

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT. Telkom Akses Yogyakarta, serta praktek pelaksanaan perjanjian kerja tersebut berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV Penutup

Sebagai penutup, penulis akan membuat kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian dan menyampaikan saran penulis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN