

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dengan jumlah total populasi sekitar 255.000.000 (dua ratus lima puluh lima juta) penduduk, Indonesia adalah negara berpenduduk padat nomor empat di dunia. Sebanyak 45.000.000 (empat puluh lima juta) penduduk Indonesia bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai/tenaga kerja<sup>1</sup>.

Dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, negara memiliki kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan tersebut adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang terseorangan atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan agar tidak adanya tindak kesewenangan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat. Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik, "Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Pekerjaan Utama 1986-2016" (On-Line), tersedia di <http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/971> (08 November 2016).

yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut “Undang-undang Ketenagakerjaan”) pada Bab I Pasal 1 Angka 2 disebutkan bahwa :

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

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah<sup>2</sup>. Dalam melaksanakan hubungan kerja terkadang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja<sup>3</sup>. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara umum menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kriteria, yaitu :

---

<sup>2</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Bab I Pasal 1 Angka 15.

<sup>3</sup> *Ibid.*, dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

1. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Pemutusan hubungan kerja dengan (setelah memperoleh) penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial itu meliputi, pekerja/buruh yang masih dalam masa percobaan kerja, Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, dan pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja dengan (setelah memperoleh) penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila salah satu pihak menolak Surat Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial meliputi, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, perusahaan tutup yang diakibatkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berturut-turut, atau perusahaan melakukan efisiensi, serta perusahaan pailit.

Pemutusan hubungan kerja secara umum diatur dalam BAB XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi seringkali diawali karena adanya suatu Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial, adalah :

“perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Dalam kasus yang terjadi dalam putusan nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Srg, terkait adanya tuntutan dari pekerja/buruh yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut “Para Penggugat”) dari PT. Bola Intan Elastic (selanjutnya disebut “Tergugat”), bahwa Para Penggugat menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dikarenakan Tergugat memutus hubungan kerja dikarenakan kontrak kerjanya sudah berakhir, dimana Para Penggugat menganggap hal tersebut tidak sesuai antara perjanjian yang telah disepakati bersama dengan kaidah hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Secara hukum dikenal 2 (dua) macam pekerja, yaitu :

1. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut “PKWT”), adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu

berdasar kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Pekerja dengan PKWT seringkali disebut **Pekerja Kontrak**.

2. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut “PKWTT”), adalah pekerja dengan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerja dengan PKWTT seringkali disebut **Pekerja Tetap**.

Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak atau bahkan memutus hubungan kerja dengan sepihak. Apabila hal tersebut dilakukan akan melanggar hukum. Secara hukum tidak mengatur eksplisit mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status pekerja dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak sama saja dengan penurunan status. Penurunan status tersebut dapat dikategorikan sebagai pemutusan hubungan kerja sepihak dari perusahaan.

Ketentuan umum terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu ini secara terperinci dijelaskan dalam Kemenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut “Kemenakertrans Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”) dengan tetap merujuk pada Pasal-pasal yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Jelas sekali bahwa negara telah mengupayakan semaksimal mungkin payung hukum bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dalam mewujudkan hubungan kerja yang baik, dan bahwa dalam pelaksanaannya tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang baik tersebut sebagai wujud pembangunan nasional. Bahwa negara dalam hal ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan dari paparan diatas, maka penulisan skripsi ini akan memberikan penjelasan terkait penerapan PKWT dan PKWTT yang sesuai dengan Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dengan menganalisa putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg dengan judul **“ANALISA ATAS PUTUSAN HAKIM DALAM MERUBAH STATUS PKWT MENJADI PKWTT” SERTA SIASAT PENGUSAHA MEMBAGI MASA WAKTU KERJA .**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah putusan Hakim PHI dalam memutuskan perubahan status karyawan dari PKWT menjadi PKWTT sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan?
2. Mengapa Pengusaha dalam kasus *a quo* membuat skema PKWT dengan siasat membagi masa waktu kerja dengan tehnik membuat Perjanjian Harian Lepas (PHL) dan diteruskan dengan mengganti title perjanjian menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui ketepatan pertimbangan Hakim PHI dalam memutuskan perubahan status karyawan dari PKWT menjadi PKWTT yang tercantum dalam putusan dibandingkan dengan uu ketenagakerjaan.
2. Mengetahui alasan Pengusaha membuat skema PKWT dengan siasat membagi masa waktu kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Menambah pemahaman pengusaha/pemberi kerja dalam menerapkan peraturan-peraturan perusahaan yang sesuai dengan kaidah hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan yuridis dalam memecahkan kasus-kasus yang sama dalam perselisihan hubungan industrial.

#### **E. Definisi Operasional**

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya di dalam skripsi ini disebut sebagai Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya di dalam skripsi ini disebut sebagai Undang-undang PHI
3. Kemenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya di dalam skripsi ini disebut Kemenakertrans Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, Bab I Pasal 1 Angka 3.



5. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, atau badan hukum yang berkedudukan di wilayah Indonesia<sup>5</sup>.
6. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak<sup>6</sup>.
7. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah<sup>7</sup>.
8. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, Bab I Pasal 1 Angka 5.

<sup>6</sup> *Ibid.*, Bab I Pasal 1 Angka 14.

<sup>7</sup> *Ibid.*, Bab I Pasal 1 Angka 15.

<sup>8</sup> *Ibid.*, Bab I Pasal 1 Angka 22.

9. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha<sup>9</sup>.
10. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan<sup>10</sup>.
11. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu<sup>11</sup>.
12. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, Bab I Pasal 1 Angka 25.

<sup>10</sup> *Ibid.*, Bab I Pasal 1 Angka 30.

<sup>11</sup> *Ibid.*, Bab I Pasal 1 Angka 1.

<sup>12</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Bab I Pasal 1 Angka 2.

## F. Metode Penelitian

### 1. Bentuk Penelitian

Dalam skripsi ini Penulis menggunakan metode penelitian normatif. Pada penelitian normatif yang diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tertier<sup>13</sup>. Penelitian normatif disebut juga Penelitian Kepustakaan (*Library Reasearch*), yakni penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai. Dalam penelitian bentuk ini dikenal sebagai *Normatif Research*, dan jenis data yang diperoleh disebut data sekunder. Kegiatan yang dilakukan adalah dengan membaca, dan membuat rangkuman dari buku acuan<sup>14</sup>.

Penelitian hukum normatif atau kepustakaan mencakup<sup>15</sup> :

---

<sup>13</sup> Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan-bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, yurisprudensi, traktat dan bahan hukum dari zaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali, 1985), 14-15.

<sup>14</sup> Henry Arianto, *Modul 1 Metode Penelitian: Bentuk Penelitian Normatif dan Bentuk Penelitian Empiris*, (Jakarta: Univ. Esa Unggul, 2013), 2.

<sup>15</sup> (1) Penelitian terhadap asas-asas hukum dilakukan terhadap kaidah-kaidah hukum, yang merupakan patokan-patokan berperilaku atau bersikap tidak pantas. Penelitian tersebut dapat dilakukan (terutama) terhadap bahan hukum primer dan sekunder, sepanjang bahan-bahan tadi mengandung kaidah-kaidah hukum. Sebab, tidak setiap pasal dalam suatu perundang-undangan mengandung kaidah hukum; ada pasal-pasal yang hanya merupakan batasan saja sebagaimana lazimnya ditemukan pada bab ketentuan-ketentuan umum dari perundang-undangan tersebut. (2) Penelitian terhadap sistematik hukum adalah khusus terhadap bahan-bahan hukum primer dan sekunder. Kerangka acuan yang dipergunakan adalah pengertian dasar dalam sistem hukum. Pengertian-pengertian dasar tersebut adalah masyarakat hukum, subyek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum, dan obyek hukum. Kerangka acuan tersebut di dalam penelitian kepustakaan dapat dipergunakan pula

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum;
- b. Penelitian terhadap sistematik hukum;
- c. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical, dan horizontal;
- d. Perbandingan hukum; dan
- e. Sejarah hukum.

## 2. Jenis Data Penelitian

---

sebagai kerangka konseptual, apabila masing-masing istilah tersebut dirumuskan ciri-cirinya sehingga menjadi pengertian-pengertian. (3) Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical dan horizontal bertujuan untuk mengungkapkan kenyataan, sampai sejauh mana perundang-undangan tertentu serasi secara vertical atau mempunyai keserasian secara horizontal apabila menyangkut perundang-undangan yang sederajat mengenai bidang yang sama. Kalau yang dilakukan adalah penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical, maka yang menjadi ruang lingkup adalah pelbagai perundang-undangan yang berbeda derajat, yang mengatur bidang kehidupan tertentu (yang sama). Terlebih dahulu perlu diadakan inventarisasi terhadap perundang-undangan yang mengatur bidang kehidupan yang telah dipilih oleh peneliti. Misalnya, seorang peneliti mengadakan inventarisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah wilayah di Indonesia. Inventarisasi perundang-undangan tersebut harus disusunnya menurut hierarki perundang-undangan sebagaimana disebutkan dalam Ketetapan MPRS Nomor XX/MPRS/1966. Kecuali itu, inventarisasi harus dilakukan secara kronologis, yakni menurut saat dikeluarkannya perundang-undangan tersebut. Dengan demikian inventarisasi tersebut dapat pula dipergunakan sebagai bahan penelitian terhadap asas perundang-undangan maupun penelitian terhadap asas perundang-undangan maupun penelitian terhadap taraf sinkronisasi secara horizontal. (4) Metode perbandingan hukum mungkin diterapkan dengan memakai unsur-unsur system hukum sebagai titik tolak perbandingan. Sistem hukum mencakup tiga unsur pokok, yakni (a) struktur hukum yang mencakup lembaga-lembaga hukum, (b) substansi hukum yang mencakup perangkat kaidah atau perilaku teratur, dan (c) budaya hukum yang mencakup perangkat nilai-nilai yang dianut. Perbandingan dapat dilakukan terhadap masing-masing unsur ataupun secara kumulatif terhadap semuanya. Dengan metode ini dapat dilakukan penelitian pelbagai sub-sistem hukum yang berlaku di suatu masyarakat tertentu, atau secara lintas sektoral terhadap sistem-sistem hukum pelbagai masyarakat yang berbeda-beda. (5) Sebagaimana halnya dengan perbandingan hukum, maka sejarah hukum dalam penelitian hukum normatif merupakan suatu metode. Sebagai metode, maka sejarah hukum berusaha untuk mengadakan identifikasi terhadap tahap-tahap perkembangan hukum, yang dipersempit ruang lingkungannya menjadi sejarah perundang-undangan. Yang penting adalah kegiatan ilmiah untuk mencoba menyusun pentahapan perkembangan hukum atau perkembangan perundang-undangan. Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, 70-101.

Dalam metode penelitian normatif ini, Penulis menggunakan jenis data penelitian Sekunder, yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut<sup>16</sup> :

- a. Data sekunder pada umumnya dalam keadaan siap pakai dan dapat dipergunakan dengan segera.
- b. Bentuk dan isi data sekunder telah dibentuk oleh peneliti terdahulu.
- c. Tidak terbatas pada waktu dan tempat.

Dalam data penelitian data sekunder, bahan yang digunakan untuk penulisan skripsi ini antara lain :

- a. Bahan hukum (*legal documents*), yang terdiri dari :
  - 1) Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg antara Andik Sasmiko, dkk melawan PT. Bola Intan Elastic;
  - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “UU PPHI”); dan
  - 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

---

<sup>16</sup> Henry Arianto, *Loc.Cit.*, 2.

- b. Bahan non-hukum (*non-legal documents*), yang terdiri dari buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, serta artikel-artikel maupun jurnal-jurnal lainnya yang berkaitan dengan penelitian dalam skripsi ini.

### 3. Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan penelitian data kualitatif yakni data yang tidak berbentuk angka, seperti keamanan, semangat meneliti dosen, dan lain-lain. Dari data kualitatif tersebut maka teknik analisis data yang dipergunakan bersifat kualitatif. Analisis Kualitatif dilakukan pada data yang tidak dapat dihitung, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus. **Suriasumantri** menyarankan bahwa penelitian kualitatif mencoba menjelaskan “sepotong episode kehidupan” yang didokumentasikan. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dalam bentuk kata-kata atau gambar. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, catatan pengalaman lapangan, potret, video, dokumen perorangan, memorandum atau dokumen resmi. Oleh karena itu analisis kualitatif tidak menggunakan alat bantu statistika<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Henry Arianto, *Loc.Cit*, 2.

## **G. Sistematika Penulisan**

Agar penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat fokus dan terarah sesuai dengan harapan-harapan yang ingin dicapai, maka penulisan skripsi ini pun disusun dalam beberapa bab yang satu sama lain saling mendasari. Oleh sebab itu, sistematika penulisan skripsi ini ditinjau dari masing-masing bab penyusunannya adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang permasalahan yang menjadi latar belakang dilaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini. Selain itu bab ini juga menguraikan tentang rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai peneliti, dan definisi operasional yang selalu digunakan dalam tiap isi pembahasan. Selanjutnya pada akhir bab ini diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan serta sistematika penulisan penyusunan skripsi.

### **BAB II PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) & PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)**

Bab ini menjelaskan bagaimana penerapan perjanjian kerja antara Pengusaha dengan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

### **BAB III PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Bab ini akan menguraikan mengenai pengertian dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

### **BAB IV ANALISIS YURIDIS PUTUSAN NOMOR 6/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG**

Bab ini mengkaji hasil putusan atas kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh PT. Bola Intan Elastic dengan Pengusaha PT. Bola Intan Elastic.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini Penulis akan menuangkan kesimpulan dan saran dari permasalahan yang dituangkan pada identifikasi masalah disertai pula dengan saran kepada Pemerintah dan Pengusaha dalam menjalankan perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga terwujudnya hubungan kerja yang baik antara pekerja/buruh dengan Pengusaha.